

Veljko RUS

POROČILO O DELU RC 10 NA KONGRESU ISE V MADRIDU

Raziskovalni komite za participacijo, delavsko kontrolo in samoupravljanje (RC 10), ki je bil pred dvanajstimi leti ustanovljen na pobudo jugoslovanskih sociologov, je ves čas eden od najbolj aktivnih komitejev ISE. Tudi v poznih sedemdesetih letih, ko je bila ideja o industrijski, ekonomski in organizacijski demokraciji v zatonu, je bilo delo omenjenega RC-ja nadpovprečno intenzivno.

Na letošnjem kongresu v Madridu je bila aktivnost jugoslovanskih sociologov obrobna, zato pa so bolj intenzivno kot doslej sodelovali sociologi iz vzhodnoevropskih dežel. RC 10 je organiziral 12 sej in obravnaval 130 prispevkov. Če upoštevamo, da ima celotna ISA 42 RC in 8 WG (Working Groups) in da je bilo na vseh skupaj predstavljenih okoli 2000 prispevkov, lahko rečemo, da je bila aktivnost RC 10 močno nad povprečjem.

V tem poročilu bom obravnaval samo 1. in 3. sejo, ki zaslužita tako s splošno teoretičnega vidika kot tudi s specifično jugoslovanskega vidika še posebno pozornost. Prva seja, ki je obravnavala globalne trende participacije in samoupravljanja z vidika enotnega in raznolikega sveta, je bila osredotočena predvsem na interorganizacijsko raven. V tem je bistvena preorientacija raziskav, saj so bile teoretične in empirične raziskave še v začetku 80. let osredotočene na mikroorganizacijsko raven, se pravi na pogoje in učinke participiranja zaposlenih znotraj delovnih organizacij. V zadnjih letih se težišče raziskovanj vse bolj prenaša na medorganizacijsko raven in na globalno makroorganizacijsko raven. Razlog za takšen premik tiči v dejstvu, da so kljub formalni avtonomiji posamezne organizacije vse bolj odvisne od drugih prav tako avtonomnih organizacij. Težišče odločanja se prenaša na medorganizacijsko raven, kjer se oblikujejo posredniške ali intermediarne organizacije. O teh je v svojem prispevku razpravljal Cornelis Lammers iz Leidenske univerze na Nizozemskem. Zanima ga, kakšno je razmerje med interorganizacijsko in interorganizacijsko demokracijo. Ali krepitev intraorganizacijske demokracije slabi interorganizacijsko ali pa je med njima pozitivno razmerje? Ali je razvita intraorganizacijska demokracija pogoj za učinkovito interorganizacijsko demokracijo ali pa jo omejuje?

Po Lammersu so odgovori na zgornja vprašanja v znatni meri odvisni od statusa, strukture in funkcije posredniških organizacij, ki omogočajo interorganizacijsko raven odločanja, upravljanja in participiranja. V zvezi s tem se zastavlja vprašanje, ali lahko tudi na medorganizacijski ravni uveljavimo načelo politične demokracije, ki

velja za intraorganizacijsko raven: 'en človek, en glas'. Medtem ko je na intraorganizacijski ravni enota demokratičnega upravljanja praviloma oseba, je na interorganizacijski ravni enota analize organizacija. S tem pa se lahko atributi osebnosti, ki so v teoriji politične demokracije konstantni in univerzalni, izkažejo za variabilne in specifične. Medtem ko izhajamo v politični demokraciji iz načela abstraktne enakosti vseh posameznikov, na medorganizacijski ravni skoraj ni mogoče izhajati iz načela abstraktne enakosti vseh organizacij. Organizacije se namreč razlikujejo po številu članov (politična neenakost) in številu sredstev (npr. delnic), ki jih prispevajo v skupni projekt (ekonomska neenakost); eno ali drugo oziroma eno in drugo povzroča tudi zelo velike razlike v količini moči in s tem vpliva tudi na rezultate skupnih odločitev.

Cornelis Lammers ponazarja omenjene težave interorganizacijske demokracije z nedavnim primerom ustanavljanja European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). Čeprav je EBRD ustanovilo kar 42 držav, so se o vseh pomembnih vprašanjih o EBRD pravzaprav dogovorili na sestanku velike četverice v Washingtonu, kjer so bili sprejeti in objavljeni temeljni sklepi o tej inštituciji. Nizozemska vlada, ki je menila, da bi bil Amsterdam idealni sedež te organizacije, je z velikim ogorčenjem reagirala na takšno obnašanje velike četverice. Lammers se ob tem sprašuje, ali bi bili sklepi o ustanovitvi EBRD bolj usklajeni z interesi vseh 42 dežel ustanoviteljic, če bi imele vse enak vpliv na končne odločitve? Na to vprašanje ne daje enosmiselnega odgovora, ampak le opozarja na analogne razmere v nekaterih panožnih združenjih, v katerih se namesto enakih pravic vseh podjetij uveljavlja ponderirano zastopstvo; to pomeni, da so velika podjetja nadreprezentirana in tvorijo oligarhično strukturo posredniškega interorganizacijskega združenja. Ta na prvi pogled nedemokratična rešitev pa prinaša večini članic tega združenja več dobrega kot slabega, saj se z nadreprezentiranjem povečuje zavzetost velikih za združevanje: veliki prispevajo več sredstev, več kadrov in tudi več ekspertiz za združenje. Ponderirane pravice potemtakem res porajajo oligarhične intermediarne tvorbe na medorganizacijski ravni, vendar so le-te tudi bolj responzivne na interese članic združenja kot pa v primerih, ko je v združenjih dosledno uveljavljeno načelo enakih pravic vseh članic.

Zaradi zelo kompleksnih situacij so učinki bolj ali manj oligarhičnih intermediarnih organizacij na interorganizacijski ravni dokaj nepredvidljivi. Lammers meni, da je zaradi tega bolje, da uveljavljamo dvojno odločanje hkrati: tisto, ki temelji na striktni ekvivalenci vseh članic, in tisto, ki temelji na ponderiranih pravicah. Na ta način lahko preprečimo, da nekaj velikih članic ne zdrsne v marginalni status manjšine, po drugi strani pa prav tako preprečimo, da številne manjše članice niso izločene iz igre velikih sil. Za mednarodne organizacije bi bilo enako škodljivo, če bi bilo 'velikih sedem' paraliziranih s preglasovanjem številnih manjših držav, in narobe, če bi manjše s preglasovanjem paralizirale velike.

Severin Bruyn in Litsa Nicolaou-Smokoviti sta obravnavala intraorganizacijsko dinamiko podjetij z vidika sodelovanja in tekmovanja. Njuna osnovna teza je, da si med seboj konkurenčna podjetja sčasoma izoblikujejo kooperativna pravila, s katerimi ne določajo kriterijev 'fair play', ampak si z njimi zagotovijo tudi uravnovešeno tekmovanje in sodelovanje; na ta način se oblikuje nekakšen socializiran trg oziroma 'samoupravno' reguliran trg. Svojo tezo avtorja ponazarjata s primerjavo kooperative mlečnih proizvajalcev v Švici in Grčiji. Medtem ko si je 4000 kooperantov v Švici v dolgih desetletjih izoblikovalo intermediarno organizacijo, ki je hkrati poslovna in interesna skupnost, ki je izoblikovala 'visoko organizirani socialni trg', pa kompetitivna razmerja 2000 kooperantov v Grčiji moderirajo vladne agencije: tržna razmerja v Grčiji torej niso samoupravno, ampak državnopravno regulirana.

Podobno primerjavo sta avtorja izpeljala tudi na področju farmacevtske industrije. Farmacevtska industrija v Nizozemski združuje v 70 podjetjih 11000 zaposlenih v PHC (Public Health Cartel), ki je nevladna organizacija oziroma nekakšno 'samoupravno združenje'; to združenje nadzira kvaliteto zdravil, določa cene in skrbi za ustrezno strokovno reklamiranje novih proizvodov. V zadnjih desetletjih je funkcijo PHC prevzela NEFARMA, ki je prav tako poslovno nevladno združenje; to združenje je zaostriло kriterije proizvodnje in distribucije zdravil ter izdelalo podrobni kodeks, s katerim se določa kvaliteto proizvodov. S tem je skoraj v celoti odpravljen kompetitivni kaos, ki je nekaj škodoval tako proizvajalcem kot tudi uporabnikom. Država v tem primeru ni več avtoritativni arbiter, ampak le še facilitator.

V Grčiji dela 12000 zaposlenih v 88 podjetjih farmacevtske industrije. Osnovni konflikti so med domačimi farmacevtskimi podjetji in tujimi multinacionalkami. Regulacijo teh konfliktov je prevzela v vladi ustanovljena agencija, ki nadzoruje kvaliteto zdravil, medtem ko ministrstvo za zdravje neposredno nadzira cene le-teh. Socializacija kompetitivnih odnosov med podjetji je potemtakem državna, ne pa samoupravna. Država sicer dominira, vendar ne teži k temu, da bi to stanje podaljševala v nedogled. Zaradi tega pripravlja zakonske norme, ki bi regulacijo kompetitivnih razmerij preselile iz vladnih organov v poslovna združenja. Po zgledu Nizozemske naj bi vlada vgradila v industrijsko panogo tako imenovano 'nevidno roko kooperacije', s katero naj bi socializirala kaotično in asocialno konkurenco. Takšna 'nevidna roka' kooperativne regulacije tržno kompetitivnih odnosov med podjetji pa nastaja spontano in brez državne intervencije povsod tam:

- a) kjer obstaja demokratična globalna socio-ekonomska (antitrustovska) politika,
- b) kjer obstaja vsaj približno ravnovesje moči med kompetitivnimi podjetji,
- c) kjer so vzpostavljeni neodvisni mehanizmi za razreševanje konfliktov.

Spontano samoreguliranje kompetitivnih odnosov je ustrežnejše od vladnega, zakaj vladni organi praviloma funkcionirajo po federalnih načelih, poslovni pa po konfederativnih, ki bolj ustrezajo potrebi po visoki avtonomiji vseh partnejev.

Tretja seja RC 10 je obravnavala nove lastniške oblike in nove oblike participacije zaposlenih. Sociologi z Zahoda so se v svojih prispevkih ukvarjali s problematiko kooperativ, kolegi z Vzhoda pa z uvajanjem samoupravljanja in s privatizacijo državne lastnine.

Ann Westenholtz iz Kopenhagna je opozorila na to, da v proizvodnih kooperativah ni manj protislovij kot v privatnih podjetjih, saj se namesto starih konfliktov med delodajalci in delojemalci pojavljajo novi funkcionalni konflikti med različnimi skupinami zaposlenih; te konflikte doživljajo zaposleni manj racionalno in bolj paradoksalno, zato povzročajo bolj shizofrene reakcije. Paradoksi so posledica oblikovanja več samoreferenčnih organizacijskih enot med zaposlenimi. Znotraj takšnih enot je komuniciranje intenzivno, hkrati pa so razmerja med njimi kognitivno intransigentna. Transigentne odnose je mogoče ponovno vzpostaviti samo z 'razučitvijo', se pravi z distanciranjem od lastne samoreferenčne socialne realitete; šele potem je mogoče pričakovati upoštevanje in toleriranje in doslej intransigentne realitete. Takšno pristajanje na intransigentne realitete pa je mogoče le tedaj, če se sprijaznimo s paradoksalno naravo sveta, oziroma če privzamemo staro Aquinovo agnostično paradigmo: 'credo quia absurdum est'. 'Pravilno' mišljenje torej ne vodi h konvergenci, konvenciji in konsenzu, ampak k divergenci in konfliktu.

Paradoksa v tem primeru ne smemo istovetiti z dilemo, konfliktom, dialektiko ali logično nedoslednostjo. Dilema pomeni nujnost izbire med eno ali drugo alternativo, konflikt pomeni uveljavljanje ene alternative nad drugo, dialektika pomeni razrešitev obeh alternativ v neki tretji, bolj sintetični, medtem ko pomeni paradoks pristajanje na koincidenco dveh nasprotnih alternativ. Lahko bi rekli, da gre za pristajanje na nekakšen postmoderen organizacijski eklekticizem, ki temelji na samoreferenčnih svetovih različnih skupin. Ti samoreferenčni svetovi seveda niso nekaj objektivnega, nekakšen svet po sebi, ampak podobe sveta, ki si jih posamezne skupine izoblikujejo v samoobrambi pred kaotičnim zunanjim svetom.

Danski sociologi so analizirali paradokse, ki so se pojavljali v kooperativah, zlasti na področju delitve osebnih dohodkov. Na tem področju so odkrili tri samoreferenčne skupine, ki so jih poimenovali z 'demokrati', 'meznimi delavci' in 'poslovnimi ekonomisti'. Demokrati menijo, da so osebni dohodki lahko samo posledica konsenzualnih odločitev o kriterijih delitve, meznimi delavci menijo, da so plače lahko samo produkt bolj ali manj uspešnega prizadevanja za blaginjo zaposlenih, medtem ko poslovni ekonomisti menijo, da so plače določene s političnoekonomskim makrosistemom. Tisti, ki pristajajo na obstoječe razlike v pojmovanju, pristajajo tudi na paradoksalnost sveta, ki je osnova političnemu pluralizmu; tisti, ki skušajo razrešiti to pluralnost, pa so vse bolj podvrženi organizacijski shizofreniji. Podobni so ljudem, ki bi pogosto hkrati želeli pojesti in ohraniti celo.

Večina drugih kolegov z Zahoda je obravnavala vlogo in status posameznih skupin v kooperativah. Chris Cornforth iz Anglije je orisal paradoksalni položaj managementa v kooperativah. Menedžment v kooperativah je pogosto ujet v naslednjo dilemo: ali pristane na kooperativno demokracijo in se odpove učinkovitemu vodenju ali pa skuša uveljaviti učinkovito vodenje in zato odpravi demokracijo v kooperativi. Premagovanje tega paradoksa je po Cornforthovem mnenju mogoče le tedaj, če redefiniramo klasično vlogo menedžmenta. Nova vloga menedžerjev ni več v planiranju, odločanju, organiziranju, kontroli in izvajanju (Urwick), ampak v tem, da opravljajo informativno, edukativno in facilitacijsko funkcijo. Razviti morajo sposobnost, da so vodje in vodeni hkrati, da opravljajo klasične funkcije, pa tudi tiste, ki jih Cornforth označuje kot neoklasične (informativne, edukativne in facilitativne).

Joyce Rotschild iz ZDA je na osnovi dokaj obsežnega empiričnega gradiva dokazovala, da je v ameriških kooperativah zaposlenih nadpovprečno število žensk. Prav tako so razlike v plačah med spoloma v kooperativah dokaj manjše, ne glede na to, ali gre za proizvodne ali pa za neproizvodne kooperative.

Iz empiričnih raziskav vemo tudi to, da so nekatere osebne lastnosti, ki omogočajo kooperativno in demokratično organiziranje dela, močnejše prisotne pri ženskem kot pri moškem spolu; v pogajanju je na primer pri njih bolj prisotna težnja po enakem deležu kot po uveljavljanju osebnih prednosti; pri delu je bolj poudarjena težnja po vključevanju kot težnja po prvaštvu; pri oskrbi je močnejše izražena težnja po pomoči drugim kot težnja po skrbi zase; v odnosih do sodelavcev je močnejše izražena težnja po neinstrumentalnih odnosih kot po zgolj instrumentalnih odnosih itd. Vse te lastnosti so pravzaprav funkcionalne nujnosti za uveljavljanje učinkovitega demokratičnega upravljanja in za kolektivno reševanje problemov.

Avtorica domneva, da zgoraj omenjene kooperativne prednosti ženskega spola izvirajo iz primarne socializacije, ki je - bolj kot pri moškem spolu - usmerjena v trajna medosebna razmerja, ta pa so lahko trajna le, če temelje na poštenosti, vzajemnosti itd.

Od vzhodnoevropskih kolegov sta omembne vredna predvsem prispevka Gerčikova iz Novosibirskaja in Jolante Kulpinske iz Poljske. Gerčikov je obravnaval probleme, ki se pojavljajo v zvezi z uvajanjem samoupravljanja in privatizacije v SZ. Iz njegovega prispevka je očitno, da se z uvajanjem samoupravljanja v sovjetska podjetja ne rojeva nova socialna integracija, ampak se predvsem razkrajja prisilna institucionalna oziroma sistemska integracija. Uvajanje samoupravljanja se na ta način spreminja v proces razpadanja umetnih sistemov in v uveljavljanje 'naravnega' stanja, ta pa je v entropiji. Dosedanje dinamično jedro, ki so ga tvorili Partija, država in ekonomski aparat, je razpadlo.

Novi samoupravni organi ne morejo dobiti novega socialnega nosilca: državni organi na ravni Zveze in na ravni branž so zaradi decentralizacije zgubili operativno

moč, menedžerji pa se obnašajo kot kapitalisti in si lastijo vse menedžerske in lastniške prerogative. Gospodarski strokovnjaki so brez ustreznega znanja kot tudi brez ustreznih izkušenj s področja tržne ekonomije, računovodske službe so nesposobne za prekvalifikacijo, delavci pa so v glavnem nezainteresirani za sodelovanje v upravljanju podjetij. Anketa med zaposlenimi na območju Novosibirskaja je pokazala, da si sodelovanja pri odločanju o organizaciji proizvodnega dela želi le 1 do 2 % zaposlenih, sodelovanja pri odločanju o ekonomskih zadevah 10 do 25 % zaposlenih in sodelovanja pri odločanju o socialnih zadevah 50 do 65 % zaposlenih. Zaradi nizkih aspiracij in zaradi majhnega dvoreznega vedenja sindikalnih zastopnikov potemtakem ni mogoče pričakovati mobilizacije zaposlenih v samoupravnem delovanju.

Gerčikov meni, da bo šele s povezovanjem novih oblik lastnine, oziroma s prenosom državne lastnine na razne oblike delavskega delničarstva, prišlo tudi do uveljavljanja samoupravljanja. Ob tem opozarja na to, da bodo različne oblike lastninjenja zahtevale tudi različne oblike samoupravljanja oziroma soupravljanja. Poleg lastninjenja pa bosta na uveljavljanje samoupravljanja delovala tudi dva procesa: robotizacija oziroma kompjuterizacija in profesionalizacija dela, ki ne dopušča več delitve na ideativno in eksekutivno delo zaposlenih.

Iz prispevka Jolante Kulpinske je razvidno, da ima na Poljskem samoupravljanje bolj ugodne učinke prav zaradi tega, ker stoji za njim Solidarnost. Solidarnost omogoča vertikalno povezavo samoupravnih organov v podjetjih in njihov vpliv na centralno vlado. Prek Solidarnosti so imeli predstavniki samoupravnih organov dokaj velik vpliv na razprave 'Okrogle mize' pomladi 1989. leta, zlasti potem, ko so se organizirali v nekakšen samoupravni lobby, ki nosi ime 'Samoupravni forum zaposlenih'. Solidarnost ima v sistemu kot celoti funkcijo katalizatorja, ki povezuje dejavnosti na mikroravni z upravljanjem na makroravni celotnega politično-ekonomskega sistema. Samoupravni forum je v zadnjem letu preprečil vrsto umazanih razprodaj podjetij in dosegel, da so bile v parlamentu izglasovane nekatere omejitve, ki zmanjšujejo možnost takšnih umazanih razprodaj.

Po letu 1989 so samoupravni sveti zaposlenih dobili tudi večjo vlogo pri imenovanju direktorjev. Po mnenju Kulpinske so to vlogo uveljavili na konstruktiven način prav zaradi tega, ker imajo informacijsko, organizacijsko in politično podporo Solidarnosti. Učinkovita in kvalificirana selekcija direktorjev je izboljšala tudi status direktorjev, saj jim samoupravni sveti nudijo učinkovito zaščito pred anarhoidnimi napadi posameznih skupin zaposlenih.

Jolanta Kulpinska končuje svojo analizo poljskega samoupravljanja s splošno tezo, po kateri ima uvajanje novih demokratičnih institutov le majhen vpliv na vsakodnevno življenje zaposlenih vse dotlej, dokler se ne pojavijo intermediarne sile (v tem primeru različni organi Solidarnosti), ki sprožijo mobilizacijo zaposlenih v teh institutih, in - kar je morda še pomembnejše - omogočijo prehod od negativnih

defenzivnih reakcij zaposlenih k pozitivnim in produktivnim reakcijam. Medtem ko so bili vzhodnoevropski kolegi v okviru RC 10 močno zastopani, je bil Tretji svet v Madridu povsem marginaliziran. Bolj aktiven je bil na nekaterih sejah, ki so se ukvarjale s specifičnimi temami. Tako je prevladoval na 4. seji III. simpozija, kjer so razpravljali o mednarodni delitvi dela. Udeleženci so poudarjali, da skušajo ameriške firme v dežele Tretjega sveta uvoziti japonski sistem socialne organizacije, vendar pri tem spregledujejo, da Tretji svet nima:

1. tiste infrastrukture, ki bi omogočale režim 'just in time' (to je režim, v katerem podjetja nimajo zalog, ker prihajajo deli točno v dogovorjenem roku);
2. tiste stopnje internalizacije delovnih norm kot Japonski delavci, zato je potreben močnejši motivacijski sistem;
3. tako razvitega sindikata kot Japonci, zato je za uspešno razreševanje industrijskih konfliktov potrebna neka druga (politična, religiozna) protiutež delodajalcem, ki omogoča uspešno razreševanje industrijskih konfliktov.

Prenos tujih tehnologij in tujega kapitala je pozitiven v toliko, kolikor krepi kompetitivno moč domačih podjetij na mednarodnem trgu. Velika nevarnost pa je, da se z uvozom tujih tehnologij degradira domače strokovnjake ali pa celo pospeši njihovo emigracijo v razvite dežele. Brazilska vlada si zdaj prizadeva z zakonodajo stimulirati takšne pogodbe med domačimi in tujimi firmami, ki zagotavljajo kooperacijo med razvojnimi oddelki domačih in tujih firm. Pri tem daje vlada zelo velike ugodnosti vsem, ki investirajo v razvoj domačih podjetij, poleg tega pa s posebnimi programi finansira domače raziskovalno delo in na ta način motivira strokovnjake, da ostajajo v Braziliji. Zdaj tudi druge dežele sledijo brazilski politiki.