

ALVIN MAGID

# Industrijska demokracija in delavska participacija v ZDA

Profesor Alvin Magid je doktoriral iz političnih ved na Michigan State University. Poučuje na državni univerzi v New Yorku v Albanyju. Po svetu je znan po svojih dveh knjigah: *Človek v sredini* (Vodenje in konflikt v nigerijski družbi, 1976) in *Urbani nacionalizem* (Študija političnega razvoja na Trinidadu, 1988). Raziskuje in objavlja dela s področja afriške politike, komparativne analize politike dežel Tretjega sveta, komparativne študije industrijske demokracije in izobraževanja. Kot Fulbrightov štipendist je bil v letih 1983/84 na raziskovalnem delu v Beogradu; piše tudi knjigo o jugoslovanski družbi in politiki. Za našo revijo se je s profesorjem A. Magidom pogovarjal dr. Bogomil Ferfila.

**Uredništvo:** Glede na to, da se bova pogovarjala o industrijski demokraciji, o oblikah participiranja delavcev predvsem v ameriški industriji, bi bilo na začetku smiselno spregovoriti o zgodovinskem razvoju ameriške industrije. Kaj bi poudarili kot temeljno značilnost zgodovinskega preseka načina produciranja v zadnjih 200 letih?

**Alvin Magid:** Pred državljansko vojno je bila ameriška industrija organizirana v relativno majhnih enotah, predvsem kot delovno intenzivna obrtniška dejavnost. V naslednjem pol stoletja je prevladala velikoserijska masovna produkcija. Vendar industrijskemu tekočemu traku ni uspelo nikoli povsem izpodrinuti duha obrtniške proizvodnje, ki je temeljil na izkušenem mojstrstvu. V 70. letih je ameriška jeklarska industrija še vedno tradicionalno delovala. Kljub bahavemu gigantizmu tovarn s tekočimi trakovi je bilo 20 % outputa jeklarske industrije proizvedenih v majhnih mlinih. Vitalnost obrtniške tradicije se izraža tudi v širjenju industrij visoke tehnologije v ZDA. Visoko tehnologizirane industrije temelje na obrtniški, visoko izobraženi delovni sili. K ponovnemu razcvetu »neoobrtiške« proizvodnje so predvsem prispevale inovacije v računalniški tehnologiji in splošna nesposobnost podjetij z masovno produkcijo, da se hitro prilagode spreminjajočim se razmeram v proizvodnji in trgovini. Tako so majhni prišleki sorazmerno lahko odkrili svoj prostor v ameriški tehnologiji – zadovoljevanje povpraševanja po specializiranih izdelkih in storitvah.

Iz zgodovinske izkušnje se lahko torej naučimo, da se bo način produkcije spreminjal glede na družbene potrebe, povezane s tehnološkimi inovacijami. V tem procesu prihaja do spajanja, medsebojnega prepletanja pa tudi sočasnega obstoja različnih produkcijskih načinov, s čimer se v nekem smislu substituirata njihova antagonizem, ki bi v končni fazi moral pripeljati do izginjanja posameznih oblik.

**Uredništvo:** Kakšne so možnosti in predvsem objektivne potrebe po razvoju delavske participacije oziroma industrijske demokracije? Ali lahko naštejete primere, ko imajo participativne oblike tudi ekonomski in ne le socialni pomen?

**Alvin Magid:** V današnji reindustrializaciji, ki temelji na produkcijskih enotah s sorazmerno majhnim kapitalom in veliko stopnjo znanstvene in strokovne intenzivnosti, nam nekateri primeri (kot npr. Mondragon, visoko tehnologizirana ameriška podjetja) obetajo, da se v njih lahko uresničijo tudi nekatere oblike industrijske demokracije. To velja zlasti za dve njeni pomembni sestavini: večjo avtonomijo na delovnem mestu ter s tem povezano večjo stopnjo zadovoljstva in identificiranja s poklicem, ki ga nekdo opravlja.

Lahko pričakujemo, da se bo v vseh industrijah, ki zahtevajo vse višjo raven znanja in usposobljenosti, povečeval pomen samokontrole in samoregulacije, kar je v skladu s premiki, ki jih s seboj prinaša industrijska demokracija. Za večino delavcev, ki bodo delali v masovnih industrijah, pa nam izkušnje švedskega Volva in Saaba ter Delavskega odbora v okrožju Jamestownu v zahodnem delu države New York kažejo, da skrbno preurejanje ponavljajočih se del in delovnega procesa lahko pripomore k povečanju zadovoljstva na delovnem mestu in tudi k večji kakovosti dela. Pri odločanju o načinu proizvodnje v vsaki industrijski tovarni (v novi, stari, prenovljeni) je vedno treba upoštevati želje in sposobnosti delavcev. Vendar sta tudi tu nujni premišljenost in postopnost. Zamenjava relativno enostavnih ponavljajočih se delovnih opravil s celovitejšimi nalogami, ki zahtevajo dobršno mero osebne odgovornosti (kar vse je sestavina uvajanja industrijske demokracije), bo nekaterim delavcem ustrezala bolj, drugim manj. Pri tem je odločilnega pomena tudi tehnološki ustroj načina proizvodnje – v različnih oblikah so različno ugodne možnosti za razvoj delavske participativnosti, ali drugače povedano, vsak produkcijski način zahteva različne oblike delavskih sposobnosti in preferenc.

**Uredništvo:** Amerika se razume kot zibelka klasičnega, liberalnega kapitalizma še danes. Kateri so temeljni vzroki, da se elementi industrijske demokracije pojavljajo tudi v ameriških okvirih?

**Alvin Magid:** Filozofske korenine industrijske demokracije segajo nazaj vse do obdobja industrijske revolucije. Njena načela so rezultat potrebe, da se participativna demokracija upre organizirani moči moderne države, industrije in trgovine.

V sodobni Ameriki so temeljni razlogi obstoja in razvoja participativne demokracije različne oblike nezadovoljstva, posebej še naraščajočega nestrinjanja z organiziranjem delovnega mesta v industriji. Prav pod vplivom interakcij med sindikatom, managementom in državo so se te razmere bistveno izboljšale, vendar v ameriški industriji še naprej narašča odtujenost delavcev, upadata delovna etika in storilnost, povečuje pa se absentizem. Zagovorniki industrijske demokracije trdijo, da klasično spodbujanje delavcev z mezdami, dodatnimi denarnimi ugodnostmi, napredovanjem in odpuščanjem ne zadošča več. Verjamejo v delavsko participacijo pri sprejemanju odločitev kot strategijo izboljševanja delovnih razmer in motiviranja delavcev za doseganje večje storilnosti. Zmanjševanje organizacijske, hierarhične »okovanosti« naj bi povečevalo delovno storilnost. Nezadovoljstvo s kvaliteto življenja na delovnem mestu je nekako vgrajeno v ameriško družbo. Vendar gre bolj za nekakšno vdanost v usodo, da ni mogoče spremeniti »železnega delovnega ritma in vzdušja«, kot pa za pripravljenost, da se ideje o participativni demokraciji aktivno in široko podpro.

Prevladujoče so težnje k birokratizaciji, profesionalizaciji, specializaciji, centraliziranemu nadzoru, ki uveljavljajo racionalizacijski model učinkovitega človekovega obnašanja. Zaenkrat so še dosti močnejše kot njim nasprotne težnje po deracionalizaciji v smislu debirokratizacije, deprofesionalizacije in demokratizacije. Vendar pa lahko v ameriški družbi vse bolj najdemo tudi vzvode, ki jo potiskajo

v smeri uveljavljanja načel industrijske demokracije – gre predvsem za prepletanje situacij na lokalni, regionalni, nacionalni in mednarodni ravni, ki ogrožajo vse več ameriških industrijskih delavcev in lokalnih skupnosti, povezanih s tradicionalnim tovarniškim gospodarstvom. Poudaril bi predvsem naslednje: velik ameriški zunanjetrgovinski in proračunski primanjkljaj, visoke ameriške obrestne mere, skupne ameriško-japonske projekte, zapiranje tovarn v severnovzhodnem in srednjezahodnem delu ZDA, mobilnost kapitala v smeri južnih in jugozahodnih držav ZDA oziroma na Daljni vzhod in v tretji svet. Vsi ti procesi so v zadnjem desetletju pripeljali do zaprtja milijonov delovnih mest v starejših ameriških industrijskih centrih.

Veriga brezposelnih in pogosto tudi nepotrebnih delavcev je postajala vse daljša, ekonomska varnost njihovega bivalnega okolja pa vse bolj negotova. Z vidika takšnih dogodkov so nekateri kritiki postavili tezo, da gre za načrtno strategijo deindustrializacije ZDA (prek združevanja korporacij, zapiranja tovarn, opuščanja nekdanjih industrijskih centrov in krčenja bazične industrije). Prav iz njihovih vrst je izšla radikalna zahteva po reindustrializaciji ZDA, katere sestavni del je tudi strategija industrijske demokracije v smeri pospeševanja delavskega in skupnostnega lastništva industrijskih obratov ter nadzora delavcev in skupnosti kot lastnikov nad managerji.

Seveda so takšne zahteve padle na plodna tla predvsem v tistih starejših industrijskih območjih, kjer je dilema o reindustrializaciji aktualna.

**Uredništvo:** Kateri so glavni načini uveljavljanja in razvoja industrijske demokracije?

**Alvin Magid:** Lahko rečemo, da sta se v ZDA razvila dva temeljna načina spodbujanja industrijske demokracije: delavsko lastništvo in sodelovanje delavcev in managerjev.

V ZDA je močna tradicija predvsem delavskega, nekoliko manj pa tudi mestnega (komunalnega) lastništva industrije.

Že pred državljansko vojno so se delavci včasih združili kot lastniki manjše tovarne, konec 19. stoletja pa se je organizirano delo pojavilo kot lastnik cele vrste objektov. 1880. leta so npr. Vitezi dela osnovali več kot 100 kooperativ v rudarstvu, obutveni in drugi industriji ter obenem tudi njihovo centralno telo – Splošni kooperativni odbor, ki je skrbel za usposabljanje delavcev v managementu in financah, pa tudi za populariziranje kooperativnih idej.

Porajanje občutka o potrebnosti delavskega nadzora nad delovnim mestom in podjetjem pa je v celoti izpodrinila filozofija taylorizma. Takšne ideje so ponovno oživele v drugi polovici 70. let. Po eni strani gre za način preprečevanja zapiranja tovarn, drugi pa v delavskem lastništvu vidijo sredstvo humanizacije kapitalizma. Tako je leta 1960 odvetnik iz San Francisca Luis Okelso z namenom, da bi povečevanje ekonomske enakosti in družbenega sožitja zavrla prodor socialističnih idej, postavil izhodiščni projekt delavskega delničarstva (ESOP). Okelso je bil prepričan, da bo delavec delničar, ki dobiva dividende in pokojninski dohodek, bolj vdan svojemu podjetju in bo tudi prizadevnejši pri delu. Do leta 1980 je bilo v ZDA že več kot 3000 takšnih tovarn.

**Uredništvo:** Kako deluje ESOP delničarstvo?

**Alvin Magid:** Podjetje ustanovi svoj delavsko-delničarski sklad, nato banka skladi posodi denar, da z njim kupi delnice podjetja. Podjetje plačuje skladi in tako izplačuje svoj dolg. Ko je dolg poplačan, sklad razdeli zaposlenim podjetniške delnice za določeno časovno obdobje (običajno 10 let) glede na višino njihove mezde in leta službe. Delnice dobe delavci šele po upokojitvi. Takšna rešitev je

posebej stimulirana v davčnem sistemu. Podjetje lahko uveljavlja davčne odbitke za gotovinska izplačila dividend po ESOP shemi, bankam pa ni treba plačevati davka na dohodek od polovice obresti, ki jih dobivajo od posojil, danih ESOP skladom.

**Uredništvo:** Omenili ste tudi sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetja oziroma njihovo sodelovanje s poklicnimi managerji. Kolikšna je »teža« njihovega odločanja. Kakšno je nasploh razpoloženje do upravljalških pravic delavcev?

**Alvin Magid:** Delavci praviloma nimajo zagotovljene odločilne vloge pri vodenju podjetja. Le v nekaterih podjetjih imajo delavski delničarji večino glasovalnih delnic. Med več kot 7000 ameriškimi podjetji, ki so v celoti ali le deloma v lasti delavcev (od teh je v 3000 organizirano ESOP delničarstvo), imajo le v okoli 500 podjetjih odločilno vlogo pri vodenju »nižji« delavci (nekakšna varianta jugoslovskega samoupravnega modela – v vodstvenem, ne pa v lastninskem smislu). Sodelovanje delavcev pri vodenju je praviloma omejeno na nadzor nad managementom pri odločanju o oblikovanju in produkciji izdelkov ter njihovem marketingu. Lahko rečemo, da ni splošne naklonjenosti glede udeležbe delavcev v managementu. V nekaterih primerih, kjer je bil strah managerjev pred povečevanjem moči delavcev še posebej velik, se je management kljub vabljivim davčnim olajšavam raje odpovedal ESOP delniški shemi.

**Uredništvo:** Delavsko delničarstvo, predvsem tipa ESOP, se je hitro širilo zlasti v 70. letih, v 80. letih pa je število podjetij v lasti delavcev bolj ali manj stagniralo. Katere so največje ovire predvsem pri najbolj razširjeni, to je ESOP obliki delavskega delničarstva?

**Alvin Magid:** Obstaja vrsta resnih ovir pri uresničevanju ESOP pristopa k industrijski demokraciji. Velik problem je finančna stran – kako zagotoviti sredstva za nakup podjetja, ki se nato postavi v ESOP (zlasti ko bančni ali zasebni sektor ni pripravljen prispevati za ozdravitev propadajočih podjetij).

Druga nevarnost je specifičen status delavcev, ki so, kljub temu da so delničarji, še vedno odtujeni managementu. Zato jih lahko zamika, da s prodajo podjetja na hitro zaslužijo. Nagnjenost k takšni odločitvi je večja pri delavcih pred upokojitvijo; pri tistih, ki verjamejo, da novi lastnik ne bo močnejše zmanjšal števila zaposlenih, in pri tistih, ki se niso pripravljene odreči raznim denarnim dodatkom in ugodnostim na račun reinvestiranja profita v potrebno modernizacijo podjetja. Prav možnost za odprodajo ESOP podjetij je svojevrstna preizkušnja za delavsko-managerski etos. Prodaja ESOP podjetja nazaj v roke zasebnim lastnikom bi bila seveda močno kontradiktorna – gre namreč za podjetja, ki so propadla v okviru zasebne pobude in vzcvetela v okviru lastništva delavcev samih.

Tretji problem se pojavlja v zvezi s položajem sindikatov. Ti se v nekem smislu počutijo ogrožene zaradi drugačnega tipa industrijskega organiziranja – delavsko-managerskega sodelovanja – namesto prejšnjih konfliktnih odnosov, kar pri sindikatih poraja dvom ali celo sovražen odnos do ESOP podjetij. Bojijo se, da lahko delavci izgube težko izbojevane pridobitve.

Končno pa lahko problematiziramo tudi položaj delavcev, predvsem starejših, v primerih, ko se pokojninski skladi uporabljajo kot temeljni vir kapitala za odkup podjetij v ESOP shemi. Če potem takšno ESOP podjetje bankrotira, ima to za posledico velike probleme upokojenih delavcev, saj ti ostanejo brez ali z močno zmanjšanim pokojninskim zavarovanjem.

**Uredništvo:** Kako bi nekako povzeli dosedanje izkušnje ekonomske demokracije v ZDA?

**Alvin Magid:** Temeljni razlog za ustanavljanje ESOP podjetij v Ameriki je

povsem ekonomsko-profitne narave. Tu ni šlo za nekakšne normativne, ideološke ali načelne kriterije, marveč za izboljšanje finančnega stanja podjetja, za povečanje delovne storilnosti njegovih delavcev, za preprečitev bankrota ali osovražene-ga odkupa. V takšnih podjetjih delavci praviloma niso imeli odločilnejše vloge pri odločanju; po moči, ki jim je bila dodeljena, se niso mogli primerjati z višjimi managerji. Skušalo se je iti na povsem pragmatične učinke, predvsem izboljšanje odnosov managerji-delavci, na ustvarjanje »industrijskega sožitja« in na preprečevanje propadanja podjetij z njihovim uničevalnim vplivom na lokalno okolje. Poleg tega ni v ničemer zmanjšana mobilnost managerjev, zato je večina tveganja na ramah delavcev. Neredko se porajajo sumničenja, da je ESOP kot delničarska shema bolj sredstvo za disciplinirane delavce, kot pa sredstvo za pospeševanje lastništva delavcev oziroma njihovega sodelovanja pri odločanju.