

Bolčić, Silvano

Društveni sukobi u sferi rada savremenih društava.

Sociologija, 2000, vol. 42, br. 3, str. 335-348

Social Conflicts in the Sphere of Work in Modern Societies

ABSTRACT Social conflicts in the sphere of work are defined as "social relations", with established sides (actors) engaged in actions of confrontation in order to realize their interests. Forms of conflicts in the sphere of work are described, especially those initiated primarily by workers and employers. Special attention is given to the problem of regulation of conflicts in the domain of work, through the institutionalization of conflicts and collective bargaining. "American" and "scandinavian" models of collective bargaining were analysed, their advantages and shortcomings. Stressed were limited outcomes of collective bargaining in mediating of conflicting interests of actors in the sphere of work in modern societies.

KEY WORDS *work, conflict, regulation*

APSTRACT Društveni sukobi u sferi rada definisani su kao "društveni odnosi", sa jasno uobličanim stranama (akterima) koje se akciono suprotstavljaju radi realizacije svojih interesa. Analizirani su pojavni oblici društvenih sukoba u sferi rada i to oni koji su primarno inicirani od strane radnika (zaposlenih) kao i oni koje iniciraju poslodavci. ♦Razmotreni su problemi regulacije društvenih sukoba i posebno savremeni vidovi njihove institucionalizacije u vidu kolektivnog pregovaranja. Opisani su "američki" i "skandinavski" modeli kolektivnog pregovaranja, njihove prednosti i slabosti. Istaknuti su i ograničeni domašaji kolektivnog pregovaranja u razrešavanju sukoba interesa u sferi rada modernih društava.

KLJUČNE RE ♦ *rad, konflikt, regulacija*

Nezadovoljstvo radom, demotivacija, izbegavanje posla, napuštanje organizacije ili trajnija **otuđenost** ljudi od rada jesu učestali *ljudski problemi* u sferi rada modernih društava, koje praktičari (rukovodioci, konsultanti) nastoje otkloniti a istraživači opisivati, analizirati i objašnjavati. Dok pomenuti problemi *otežavaju* delatnost radnih organizacija, *sukobi u radu* mogu dovesti do privremenog (kraćeg ili dužeg) *prekida rada*, ali i do rasula i trajnog prestanka rada organizacija. Poznavanje suštine sukoba, fenomenologije i načina „upravljanja“ (regulisanja) sukoba u radu važni su momenti u razumevanju sfere rada i valjanog unapređivanja te sfere života modernih društava.

Društveni sukobi generalno, pa i oni u sferi rada, često se vide isključivo kao patološke pojave koje donose štete pojedinačnim stranama u sporu, radnicima, poslodavcima, radnim organizacijama u celini ali i široj društvenoj zajednici. Stoga je često prisutan negativan stav javnosti^[1] prema onima koji se sukobljavaju (recimo, „štrajkačima“ i poslodavcima), pogotovo kada akcije tih aktera dovedu do trajnijeg gubitka zaposlenja većeg broja ljudi. No, osim *realnih gubitaka i šteta* koje proizlaze iz društvenih sukobljavanja, osim društvene dezintegracije koja ishodi iz tih sukoba, valja imati u vidu i *neposredne i posredne pozitivne efekte mnogih sukobljavanja*: uočavanje i „izoštavanje“ realnih problema čije nerešavanje često i dovodi do sukoba i do lošeg rada mnogih ljudi; otkrivanje neusaglašenih „ciljeva sistema“ i interesa onih sa čijom saradnjom „sistem“ računa, snaženja grupne kohezije i mobilisanja kolektivnih aktera koji će biti zainteresovani i imati dovoljno moći da promene dato nepovoljno društveno stanje. S tim u vezi, vredno je Kozerovo (1956) razlikovanje

„realističnih“ i „nerealističnih“ sukoba. „Realističnim“ valja smatrati sukobe onih „strana“ čiji su ciljevi realno različiti, koji su u vezi sa realnim potrebama, pravima ljudi i gde *sukob predstavlja sredstvo* (jedno od sredstava) u realizaciji tih realnih ciljeva. U „nerealističnim sukobima“ „strane u sukobu“ nemaju realno različite ciljeve, ali se međusobno sukobljavaju jer postoje izvesne *napetosti, često iracionalnim razlozima izazvane* (recimo, neosnovanim sumnjičenjima, dezinformacijama i sl.) tako da sukobljavanje ima funkciju ili „pražnjenja“ nečim izazvane napetosti ili ono postane samo sebi cilj kako bi se napetosti održavale.

Iako u sferi rada modernih društava ima i ovako opisanih „nerealističnih“ sukoba, posebno onih sa ravni *interpersonalnih sukobljavanja*, u ovom delu rada razmatraju se „realistični“ sukobi u sferi rada, smisao takvih sukoba i načini njihovog razrešavanja. Uvažavajući naučna saznanja iz kojih proizlazi da su *društveni sukobi*, uključiv i one u domenu rada, *normalna i nezaobilazna strana društvenog života*, umesto moralističkog osuđivanja onih koji ulaze u sukobe ili bezuspešnog nastojanja da se društvo „sistemskim“ merama uspostavi kao bezkonfliktna, „harmonična zajednica“, savremena društva teže „*upravljanju*“ sukobima, pored ostalog i njihovom primerenom „*institucionalizacijom*“^[2].

Suština i vrste sukoba u sferi rada

Društveni sukob je osobena *vrsta društvenog odnosa, interakcije, društvenog dešavanja* gde su jasno uobličene „strane“ u sukobu *svesne svojih potreba* (interesa), koje „vide“ (percipiraju) u društvenom prostoru njima suprotstavljenu stranu, potrebe i način na koji druga strana osujećuje ostvarivanje potreba date strane. To, dakle, nije nesvestan, slučajan „sudar“ slučajnih ljudskih „masa“, gde se ne zna ni ko se sa kim „sudario“ niti zašto je do toga sudara došlo.

Da bi bilo *sukoba kao društvenog odnosa*, „strane“ moraju biti u „dodiru“, u interakciji, moraju delovati unutar istovetno određenog socijalnog prostora. Sukoba nema ako zadovoljavanje potreba date „strane“ ne izaziva reakciju druge „strane“. Akcija i reakcija sukobljenih strana tiču se „dobara“ koja su „ograničeno raspoloživa“: „*pozicioni*“ *retka* - kada „dobra“ ne mogu biti istovremeno na dva mesta, niti mogu vršiti dve različite funkcije istovremeno, ili su „*resursno retka*“, tako da ih „strane“ - akteri - ne mogu dobiti koliko im treba, koliko ih žele, koliko prava na njih polažu. U sukobu *akcije* (reakcije) aktera su *suprotstavljene*, što znači da su usmerene na onemogućavanje delanja druge strane, posebno na *preraspodelu moći* radi kontrole dobara. U nekim razornim sukobima može se ići i do uništenja „druge strane“. *Sukob može biti latentan i manifestan*^[3], što znači da u prvom slučaju strane u sukobu imaju sva bitna svojstva suprotstavljenih strana ali su im akcije (reakcije) u nagoveštaju, dok su kod manifestnih sukoba akcije suprotstavljanja jasno i vidljivo ispoljene.

Pojavno, sukobi mogu imati svojstva „nadmetanja“ kao što se nadmetanja javljaju u slučajevima „rivalstva“ ili „takmičenja“ (Drjahlov i saradnici, 1997: 187), s tim da u *slučajevima* „nadmetanja“ delanja aktera idu po zajednički (sporazumno) utvrđenim pravilima koja daju *jednake šanse* svakoj strani na uspeh u nadmetanju, gde se „takmaci“ ne poimaju (bar ne suštinski) kao „neprijateljske“ strane koje ugrožavaju zadovoljavanje potreba druge „strane“. Dok u takmičenju i samo takmičenje („igra“) ima svoju vrednost i gde je moguć i „nerešen“ (ne-gubitnički) ishod, u društvenom *sukobu se u načelu radi o „igri sa nultim ishodom*“, što znači da sukob vodi dobitku jedne i *gubitku* druge strane.

Institucionalizacijom sukoba teži se, pored ostalog, smanjivanju razornih posledica sukoba, smanjivanju stepena neprijateljstva sukobljenih strana i omogućavanju onih **razrešenja sukobljenih akcija kojima se dobiti i gubici održavaju u prihvatljivim granicama za sukobljene strane** i legitimnim sa širem društvenog stanovišta.

Suštinski, u društvenom sukobu su realne društvene grupe ili koalicije društvenih grupa koje imaju suprotstavljene interese. Interese valja razumeti ne kao svaku vrstu „htenja“, „želja“, već kao suštinske usmerenosti (stremljenja, zalaganja) ka određenim egzistencijalnim dobrima^[4]. Latentno, te usmerenosti (interesi) se javljaju kao „potencijalne akcije“ radi sticanja i/ili čuvanja određenih dobara. Stoga je, prema sadržini, „interes u“ „dobra“ koja bitno određuju društveni položaj i kvalitet života ljudi u datoj zajednici^[5].

Načelno, interesi različitih aktera su po definiciji „različiti“, s tim što oni mogu biti različiti, mada nesuprotstavljene, ali i suprotstavljene i protivrečne. Različitim interesima u užem smislu mogu se smatrati oni interesi koji označavaju usmerenosti prema različitim ali međusobno nezavisnim dobrima (ciljevima). Takve su „prirode“, recimo, različiti profesionalni interesi (na primer, lekara koji se zalažu za zdravlje ljudi i prosvetnih radnika koji se zalažu za obrazovanje, znanje ljudi). Iako različiti, takvi interesi u principu ne dovode do društvenih sukobljavanja. Suprotstavljenim interesima mogu se nazvati oni koji izražavaju usmerenosti prema različitim i međusobno povezanim ciljevima. Takvi su, na primer, interesi prodavaca i kupaca, interesi različitih proizvođača koji se bore za udeo na određenom tržištu, ili interesi poslodavaca i posloprimaca i drugi slični egzistencijalni interesi. Suprotstavljene interesi po pravilu dovode do društvenih sukobljavanja, s tim što je moguće razrešenje tih sukoba kompromisnim usaglašavanjem zahteva sukobljenih strana, odnosno dobrovoljnom ili iznuđenom preorijentacijom potencijalnih akcija interesenata na druge prihvatljive i komplementarne ciljeve. Suprotstavljene interese ne mora nužno da se ispolji u vidu otvorenih sukoba već se često manifestuje kroz latentne sukobe različitog oblika (kao što su, na primer, učestala bolovanja zaposlenih čiji razlog nisu prave bolesti već nezadovoljstvo onim što u poslu čine rukovodioci organizacije). Protivrečnim interesima valja smatrati one suprotstavljene interese gde zadovoljavanje interesa jedne strane suštinski isključuje mogućnost istovremenog zadovoljavanja interesa suprotstavljene strane i gde trajnije razrešenje sukoba nije moguće postići kompromisom ili preorijentacijom već ili nametanjem prevlasti (dominacijom) jedne strane nad drugom stranom, ili radikalnim menjanjem društvenih uslova koji generiraju protivrečne interese. Protivrečni su, nesumnjivo, klasni interesi, ali i interesi drugih društvenih grupa i zajednica, gde su bitni uslovi života kvalitativno različiti, zasnovani na različitim i suprotstavljenim osnovama sticanja sredstava i društvene moći (recimo, jedna strana stiče dobra po osnovu svojine, a druga strana po osnovu rada).

Da bi došlo do sukoba, interesne grupe ili njihove koalicije moraju, dakle, imati suprotstavljene ili protivrečne interese i moraju imati društvene uslove za delovanje u smeru realizacije svojih interesa^[6] (komunikacije među članovima grupe, slobodu udruživanja, nužne resurse za organizovano delovanje, kao i uslove za ideološko oblikovanje svesti članova grupe o vlastitim i suprotstavljenim interesima). Latentni (prikriveni) sukob se pretvara u manifestni, otvoreni sukob kada dođe do „incidenta“, trenutne izrazite povrede interesa određene „strane“ u sukobu (recimo, neisplaćivanje očekivane plate, nelegitimno otpuštanje nekog člana organizacije i dr.). Bazični latentni sukob može se duže vreme ispoljavati u vidu sukobljavanja povodom „sporednih stvari“ ili u vidu učestalih individualnih radnih i interpersonalnih sporova.

Mnoštvo je konkretnih, prikrivenih i otvorenih društvenih sukobljavanja u sferi rada i povodom rada. Radi se o sukobljavanju pojedinaca, društvenih grupa, koalicija, čitavih organizacija i sektora delatnosti. Centralnu liniju tih sukobljavanja u modernim društvima čine suprotstavljene interesi zaposlenih („radnika“) i poslodavaca (vlasnika, rukovodilaca), pa je analitički moguće razlikovati sukobe koji su primarno obeleženi akcijama zaposlenih („radnika“) i sukobe obeležene akcijama poslodavaca (odnosno onih koji upravljaju, rukovode aktivnostima u sferi rada).

U društvena sukobljavanja koja su u znaku radničke akcije spadaju:

- pretnje prekida rada, usporavanje rada, formalistički rad (samo „po propisima“), odbijanje dodatnih zaduženja, izbegavanje prekovremenog rada, „hladno“ službeno komuniciranje i bojkot neslužbenih komunikacija sa rukovodiocima;
- bežanje na bolovanja i drugi vidovi odsustva sa posla (*apsentizam* i tzv. „beli štrajk“);
- aljkava upotreba sredstava za rad, sabotaže na radu;
- štrajk (najavljena ili iznenadna kolektivna obustava rada radi ostvarivanja određenog egzistencijalnog materijalnog, statusnog ili profesionalnog interesa grupe koja štrajkuje ili neke šire društvene skupine).

S obzirom na neposredne posledice štrajkova (kolektivno obustavljanje ili redukcija rada, što dovodi do nefunkcionisanja radne organizacije) moć onih koji ulaze u štrajk (koja se temelji na važnosti njihove radne uloge, kolektivnosti akcije i solidarnoj podršci drugih aktera koji trenutno ne moraju biti u štrajku) i logiku štrajkačkih dešavanja (sa trajanjem štrajka obično dolazi do proširenja zahteva i do povećavanja broja učesnika štrajka), *štrajkovi jesu najznačajniji vid društvenih sukoba u sferi rada i najefikasniji vid radničkih akcija usmerenih prema ostvarivanju njihovih egzistencijalnih interesa*. Razumljivo je što se u dosadašnjim proučavanjima društvenih sukoba u sferi rada najviše pažnje posvetilo štrajkovima i što je društveno uređivanje tzv. *industrijskih odnosa* primarno značilo institucionalizaciju štrajkova i institucionalizaciju društvenih akcija u vezi sa ublažavanjem njihovih negativnih posledica.

Istorijski^[7], štrajkovi počinju kao u osnovi spontane, vaninstitucionalne radničke akcije - obustave rada - protiv nepovoljnih uslova rada nametnutih od strane poslodavaca. Vremenom te akcije bivaju organizovane i vođene u predviđenim institucionalnim okvirima. Stoga, štrajkove valja najpre razlikovati kao *organizovane*^[8] i *neorganizovane*, odnosno kao *legalne* i *nelegalne*. Za neorganizovani i nelegalni štrajk se obično kaže da je „*divlji*“ štrajk. U taktici radničkih akcija pribegava se najčešće tzv. *opominjućem štrajku* (*štrajku upozorenja*) kao kratkotrajnom prekidu ili redukciji rada i potom *stvarnom štrajku* kojim se obustava rada i druge protestne akcije održavaju do ispunjenja štrajkačkih zahteva ili do odluke o prekidu štrajka.

U štrajku može biti grupa zaposlenih (jedinica, pogon), određena radna organizacija, ali i svi (većina) zaposleni date organizacije, i tada govorimo o „*lokalnom*“ štrajku. „Lokalnim“ se naziva i štrajk zaposlenih u okvirima neke uže teritorijalne zajednice. Kada štrajkuju zaposleni iz svih (ili većine) organizacija (ustanova) date delatnosti (industrija, prosveta, zdravstvo) tada govorimo o *generalnom štrajku zaposlenih date delatnosti*, a kada štrajk obuhvati zaposlene iz svih (ili većine delatnosti) tada govorimo o *opštem generalnom štrajku*. Pominju se i *štrajkovi solidarnosti*, čiji je smisao u davanju podrške onima koji su već u štrajku, i tzv. *kružni štrajk*, kada radi trajanja štrajka, zaposleni iz različitih jedinica rada (organizacija) naizmenično prestaju sa radom. Ima i drugih osobenih vidova štrajkova, među kojima vredi zabeležiti i *štrajk gladu*, što je vid pojačanog pritiska (pojedince, grupe) i ima za cilj da iskaže nepodnošljivost uslova života štrajkača te da mobiliše *javnost* protiv onih koji su doveli do takvih nepodnošljivih uslova života.

Iako se čini samorazumljivim ko, kada i zašto štrajkuje, mnogo je nepoznanica u vezi sa štrajkom kao društvenim sukobom. Ključne su dileme u vezi sa pitanjem: zašto u konkretnom slučaju štrajkuje *data skupina ljudi*, zašto se to dešava u *datom momentu* i zašto štrajk ima *date osobine* (trajanje, masovnost i sl.). Jer, moguće je naći niz drugih grupa čiji su interesi tangirani ali koje ne štrajkuju, ili, moguće je reći da su oni koji štrajkuju to mogli učiniti i ranije ili da su mogli ranije prekinuti štrajk nego što su ga prekinuli. Fridman i Trenton (1966: 517) smatraju da u naučnom objašnjenju štrajkova nailazimo na dva osnovna pristupa: *psihološki*, gde se štrajkovi pokušavaju objasniti ličnošću štrajkačkih vođa i

poslodavaca, njihovim međusobnim odnosima, kao i mentalitetom, svešću štrajkača, i *socijalno-strukturalni*, gde se imaju u vidu globalne društvene okolnosti (recimo, kretanje cena, politička dešavanja i sl.) koje generiraju sukobe. U ovom drugom slučaju obično se koriste vremenske serije statističkih podataka o štrajkovima i o izvesnim „objašnjavajućim“ pojavama (kao što su kretanja proizvodnje, cena, i sl.) i na toj osnovi se izvode zaključci o javljanju i dinamici (logici) štrajkačkih dešavanja. Tako je uočeno (Marshall, 1966: 448), za mnoge neočekivano, da ima više štrajkova u prosperitetnoj fazi privrednih ciklusa nego u recesivnoj fazi tih ciklusa. Veruje se da u fazi prosperiteta, kada poslodavci imaju veliku potrebu za radnom snagom, radnici procenjuju da imaju bolje izgleda za ispunjenje svojih zahteva i zato ulaze u štrajkove, dok u recesivnoj fazi, kada se lako gubi zaposlenje bez izgleda za skoro ponovno zapošljavanje, radnici izbegavaju sukobe. Naravno, snaga i kohezivnost štrajkača, delanja drugih aktera i niz drugih momenata utiču na štrajkačka dešavanja.

Tili (Tilly, 1987: 75) smatra da je dosadašnja društvena nauka bila nedovoljno uspešna u objašnjavanju štrajkova kao kolektivne akcije, pogotovo u predviđanju mogućih štrajkova u datom razdoblju, budući da je nedovoljno istražila način povezivanja pojedinaca u *kolektivne aktere*; što je sukobe često vezivala za delanja jednog aktera (recimo, radnika ili njihovog sindikata) kojem se pripisivalo jedinstvo volje; čto je iz obeležja aktera statički izvodila očekivana ponašanja, ne uvažavajući dinamiku interakcije i što je obično pretpostavljala jednostavne uzročne veze između izvesnih okolnosti i štrajkačkih dešavanja. U realnosti, mnogo je faktora koji utiču na štrajkačka dešavanja. Tili (1987: 96), na primer, predlaže da bi u jednom dinamičkom modelu za analizu savremenih štrajkova valjalo imati u vidu pregovaranja (interakcije) između: radnika i sindikata; radnika i poslodavaca; radnika i predstavnika vlade; sindikata i poslodavaca; sindikata i predstavnika vlade; poslodavaca i predstavnika vlade. Kada se sledi ova logika analize, onda se dolazi do složenijih i stoga verovatno pouzdanijih objašnjenja štrajkačkih dešavanja, njihovog javljanja, trajanja i efekata. *Dugoročni trend izvesnog opadanja štrajkačkih aktivnosti* u većini savremenih društava u ovom veku, o čemu takođe ima izvesnih sistematskih nalaza (Gidens, 1993: 510), moguće je razumeti kao rezultantu rastuće „institucionalizacije industrijskih sukoba“, ali i kao posledicu sve složenijih *interakcija* među brojnim socijalnim akterima u sferi rada.

Osim sukoba koji su u znaku radničkih akcija, sferu rada savremenih društava obeležavaju i *sukobi inicirani akcijama poslodavaca*, odnosno onih koji *upravljaju* aktivnostima u sferi rada. U ravni pojedinačnih organizacija reč je o premeštanju zaposlenih (obično onih koji se „bune“ i nisu poslušni) na nepovoljnija radna mesta; tu su i uskraćivanja izvesnih „dodataka“ („bonusa“, „trinaeste plate“ i sl.); pretnje otpuštanjem i pojedinačna otpuštanja; pretnje zatvaranjem firme (pogona) ili njenim premeštanjem na drugu lokaciju, te najzad, „*lockout*“, odnosno *zatvaranje firme* (pogona) i otpuštanje svih zaposlenih u datoj firmi. Budući da i poslodavci ponekad deluju združeno, pogotovu kad postoje udruženja poslodavaca, sukobi mogu imati oblik prekidanja kolektivnog pregovaranja, dogovoreno i istovremeno solidarno snižavanje nadnica u više radnih organizacija, premeštanje poslovnih aktivnosti u područja (regione u državi ili u druge države) gde je radna snaga „poslušnija“ (tamo gde ne deluju sindikati ili gde je njihov uticaj slab). Poslodavci kao moćne društvene snage mogu ulaziti u sukobe sa „radnicima“ u ostvarivanju svojih interesa i *iniciranjem akcija države* (u vidu novog, za radnike nepovoljnijeg zakonodavstva i drugih propisa, pa i osiguravanjem represivnih akcija države - policije, vojske - protiv radnika, sprečavanjem i rasturanjem protestnih skupova štrajkača, hapšenjem štrajkačkih vođa, i sl.). Poslodavci su jedna od moćnih *lobi grupa* („grupa za pritisak“) koja utiče na zakonodavnu, izvršnu, pa i sudsku vlast savremenih društava (Domhoff, 1979).

Društvena sukobljavanja u sferi rada mogu inicirati i drugi socijalni akteri (recimo, crkva i druge religijske organizacije, partije, asocijacije građana, udruženja žena, mladih i

dr.), s tim da u takvim slučajevima delanja ovih aktera idu najpre prema radnicima (njihovim sindikatima i sl.) ili prema poslodavcima radi iniciranja akcija (reakcija) ovih primarnih aktera društvenih sukoba u sferi rada. Za dešavanja u sferi rada akcije tih drugih aktera su po pravilu od manjeg značaja nego što su to akcije zaposlenih i poslodavaca.

Problemi regulacije sukoba u sferi rada

Kao što je već rečeno, ljudi u modernim društvima polaze od stava da su društveni sukobi nezaobilazna strana društvenog života, kao što je to i sama osnova društvenih sukoba - *suprotstavljenost interesa različitih aktera*. Stoga, razumni ljudi i razumne društvene zajednice ne bave se primarno osuđivanjem aktera sukoba, već nastoje *kontrolisati* takva dešavanja, utvrđivanjem određenih društvenih pravila, te stvaranjem *institucija* čija je funkcija da sukobe drže u određenim društveno prihvatljivim granicama i da ih razrešavaju na privremen ili trajniji način.

Institucionalizacija sukoba u sferi rada deo je tzv. *industrijskih odnosa* (Dunlop, 1958) koji poslednjih decenija karakterišu sva razvijenija savremena društva. Tu spadaju i uređivanja sindikalnog organizovanja i delovanja, postupci u vezi sa individualnim radnim sporovima, uređivanje socijalnih prava zaposlenih (na odmore, zaštitu na radu, stručno usavršavanje i sl.), pa i prava na učešće zaposlenih u odlučivanju (participaciju) u poslovima upravljanja radnom organizacijom.

Polazi se od pretpostavke da različiti *akteri rada* imaju ne samo bazično različite, više ili manje suprotstavljene interese, već i *različite institucionalno definisane uloge* (poslodavci i menadžeri da štite i „oplođuju“ uložena sredstva, da s tim u vezi donose strateške upravljačke odluke, a zaposleni da radom stiču sredstva za život); da svi akteri moraju uvažavati *kontekst* (ekonomski, tehnički, socio-kulturni) i *ograničenja* u delovanju; da su akteri *saglasni oko izvesnih bazičnih društvenih vrednosti* (tzv. nacionalnih ili državnih interesa, poštivanja svačije legitimno stečene imovine, legitimnosti takmičenja i valjanosti kompromisa); da *prihvataju izvesna pravila* u vezi sa načinom iskazivanja i realizacije sopstvenih interesa pa i *pravila sukobljavanja* (konfrontacije) povodom tih interesa (Županov, 1987: 262-264).

Na bazi ovih pretpostavki nastao je *sistem kolektivnog pregovaranja poslodavaca i zaposlenih*, sa odgovarajućim pravilima i institucijama pregovaranja, utvrđivanja *kolektivnih ugovora*, poštivanja obaveza preuzetih kolektivnim ugovorima (Arandarenko, 1999: 115-117). Akteri koji učestvuju u kolektivnom pregovaranju ulaze u pregovore da dobiju najviše što se može dobiti i da daju drugoj strani najmanje što se mora dati, spremni da se konkretno rešenje nađe strpljivim pregovaranjem i nalaženjem *obostrano prihvatljivog kompromisa*. U pregovaranju je legitimno upotrebljavati moć, a ona je po pravilu nejednako raspoređena, ali i preraspoređiva tokom pregovaranja, što utiče na ishod pregovaranja. Bitno je da, nezavisno od trenutne moći (premoći) ni jednoj od strana u kolektivnom pregovaranju nije dozvoljeno da ide na eliminaciju (razaranja) druge strane, niti je dozvoljeno radi realizacije vlastitih ciljeva upotrebljavati nezakonita kao i društveno nelegitimna sredstva (kao što bi bila lažno optuživanje druge strane, ili upotreba prevare, i sl.).

U pregovaranju postoji „dobra vera“ (*bona fides*) tokom pregovaranja i očekivanje da će se kolektivni ugovor uvažavati i u praksi dosledno ostvarivati. Garanti tome jesu same administrativne procedure u vezi sa kolektivnim pregovaranjem (često zaštićene zakonom države), arbitraže nezavisnih „strana“ (državnih ili profesionalnih instanci) koje se aktiviraju u slučaju sporenja koje sukobljene strane ne uspevaju otkloniti, kao i pravo i legitimnost primenjivanja mera *radikalnog pritiska* u vidu štrajka ili lokauta) kada se prekrši kolektivni ugovor ili bitna pravila pregovaranja.

Iskustva savremenih društava govore da *institucionalizacija sukoba u sferi rada ublažava oštrinu i razorne posledice sukobljavanja*, jer onapodrazumeva *ali i afirmiše realistična viđenja stvarnosti* (i suštine sukoba i koristi od regulisanja sukoba); *doprinosi realističnim očekivanjima* u pogledu zahteva svake od strana i mogućih ishoda sukoba; samom komunikacijom sukobljenih strana i pregovaranjem ublažava se iracionalno zaoštavanje sukoba. Valja reći da institucionalizacija sukoba, priznavanjem prava na nadmetanje (konkurenciju) aktera u realizaciji interesa, insistiranjem na posebnostima institucionalnih uloga (recimo, menadžera i njihovih upravljačkih *odgovornosti...*), vremenskim ograničavanjem važenja kolektivnih ugovora (uobičajeno na period od godinu dana ili par godina), u izvesnoj meri uslovljava „regularnost“ u pojavljivanju sukoba (uobičajena su „burna proleća“ svake godine, kada dolazi do „plime štrajkova“ povodom novih kolektivnih ugovora), pa možda i veću učestalost nego u situaciji kada institucionalizacije sukoba ne bi bilo. Ipak, društveni dobici od institucionalizacije sukoba su dobar razlog za njeno održavanje i usavršavanje^[9].

Iz činjenice da institucionalizacijom sukoba ni jedna od strana ne dobija sve ono čemu teži valja očekivati i izvesna nezadovoljstva, pa i ozbiljnije zamerke toj institucionalizaciji, posebno kolektivnom pregovaranju (Garson, 1973: 111-119). Razumljiva su, stoga, i traganja za boljim, primerenijim rešenjima.

Iz brojnih iskustava vredi bliže analizirati *modele „američkog“ i „skandinavskog“ kolektivnog pregovaranja*. U prvom slučaju uočava se zadržavanje izvesne premoći poslodavaca a u drugom slučaju nešto veću značajnost imaju zaposleni u kolektivnom pregovaranju. No, novije tendencije govore o promenama oba modela, pa i tendencijama približavanja tih modela.

Suštinu kolektivnog pregovaranja, u *uslovima tržišne privrede*, čini ustanovljavanje pravila ponašanja kojima se *ograničava sloboda aktera na tržištu rada, ali bez isključivanja (poništanja) te slobode*. Neposredni akteri kolektivnog pregovaranja su *sindikati* (ili neke drugačije uspostavljene asocijacije zaposlenih i *poslodavci* u pojedinačnim firmama ili u vidu *udruženja poslodavaca*). Ponegde su u pregovaranje (posebno u zastoje u pregovaranju) uključene i državne instance (predstavnici ministarstava za rad, ili pravosuđe i dr.). Ima zemalja gde je kolektivno pregovaranje isključivo na *nivou pojedinačnih kompanija* (kao, na primer, u Japanu), ali *najčešće se kolektivnim ugovorima regulišu odnosi poslodavaca i zaposlenih za pojedine delatnosti* (industrijske grane, zdravstvo, prosvetu i sl.). Mogući su i *opšti kolektivni ugovori* koji regulišu osnovna prava zaposlenih za sve oblasti rada, gde se ujedno određuju domeni *posebnih kolektivnih ugovora*.

U *„američkom“ modelu* kolektivnog pregovaranja neposredni akteri pregovaranja su rukovodstva *nacionalnih sindikata date delatnosti* (recimo, „Američkog sindikata automobilskih radnika“ - UAW i *posloводства pojedinih kompanija* (recimo, Ford, General Motors). *Sindikati nastupaju, dakle, „granski“, centralizovano, a poslodavci izdvojeno* i sklapaju kolektivne ugovore po meri date kompanije. Na nivou kompanija se utvrđuju *nivou nadnica* za pojedine kategorije zaposlenih, odnosno *pravila menjanja* (povećavanja, smanjivanja) *nadnica*, kao i *pravila zapošljavanja ili otpuštanja* u datoj kompaniji, te procedure i pravila rešavanja individualnih radnih sporova. Pored ovog *centralnog pregovaranja* postoji i *lokalno pregovaranje o pravilima rada, standardima proizvodnje* i konkretnim *uslovima rada*, gde su akteri *podružnice* (lokalne organizacije) *sindikata date delatnosti* (recimo, podružnice „UAW“) i posloводства date kompanije.

Pomenuta značajna uloga poslodavaca dolazi do izražaja kroz zaštitu „kompanijskih interesa“ sistemom sklapanja posebnih ugovora za datu kompaniju, što dozvoljava očuvanje izvesnih razlika u nagrađivanju i u pravilima rada, čime se generiraju i određene podele među zaposlenima pa i njihova međusobna sukobljavanja na tržištu rada. Do 1981. godine iz

domena pregovaranja bila su isključena sva pitanja koja su zadirala u vlasnička i menadžerska ovlašćenja (recimo, rasprave o planovima rada kompanije, o investicijama, visini i rasporedu profita i dr.). Nakon 1981. godine uspostavljen je novi „bazični konsenzus“ američkih sindikata i poslodavaca, time što su zaposleni prihvatili mogućnost ograničenog rasta nadnica vezano za kretanje profita i to do nivoa od 80% rasta troškova života, kao i izvesno intenziviranje rada, a poslodavci su prihvatili da zaposlene *informišu* o investicionim planovima i planovima zapošljavanja i da im omoguće izvesno učešće u profitu (*profit sharing*) kao podsticaj za veća zalaganja zaposlenih u radu i za njihov doprinos ostvarivanju razvojnih planova kompanije, što su ranije bila neprikosnovena prava poslodavaca.

Efekti "američkog" modela pregovaranja su relativno predvidljivi i stabilna primanja zaposlenih, te predvidljivi i stabilni troškovi za radnu snagu, što je u interesu i zaposlenih i poslodavca. Time se izbegavaju ozbiljniji i masovniji sukobi tokom određenog perioda, uprkos neotklonjenoj suštinskoj suprotstavljenosti interesa ovih aktera rada. Sačuvan je i princip relativno slobodne tržišne utakmice i tržišne regulacije bitnih ekonomskih ponašanja svih aktera poslovnog života i adekvatna zaštita interesa privatnih vlasnika. U dugom periodu relativne stabilnosti i rasta američke privrede, posebno tokom 50-ih i 60-ih godina ovog veka, bilo je moguće održavati socijalni mir među radnicima uprkos nesumnjivoj premoći poslodavaca u pregovaranju, pošto su stabilno rasle nadnice radnicima. Nakon tzv. naftne krize 70-ih, uspona Japana u svetsku ekonomsku velesilu koja ozbiljno konkuriše američkoj privredi, tokom 80-ih bile su nužne nove mere za „smirivanje“ američkih radnika, širenjem njihovih radnih prava, uvođenjem izvesne (doduše vrlo ograničene) participacije zaposlenih u poslovno odlučivanje, što je uslovalo i izvesno menjanje sadržine kolektivnih ugovora u smeru koji karakteriše model kolektivnog pregovaranja u Evropskoj zajednici, pa i skandinavskim zemljama.

U „*skandinavskom*“ modelu kolektivnog pregovaranja akteri *pregovaranja su nacionalni sindikati i nacionalna udruženja poslodavaca* i oni *centralizovano i istovremeno ulaze u pregovaranje* (Olsson and Burns, 1987: 184-212). Centralizovano pregovaranje tražili su poslodavci kao preduslov za garantovani rast nadnica zaposlenih. Time se sprečavalo lokalno narušavanje društveno usaglašenih skala nagrađivanja pojedinih kategorija zaposlenih, a potom lančani pritisci na povećavanje nadnica u firmama gde nadnice nisu još bile porasle.

Do polovine 70-ih i u skandinavskim zemljama moglo se pregovarati o nadnicama, uslovima zapošljavanja, uslovima rada i tzv. dodatnim beneficijama zaposlenih (tzv. trinaesta plata, i sl.), ali ne i o pitanjima upravljanja. Nakon donošenja „zakona o kodeterminaciji“ (1976), raspravlja se i o konkretnim zakonom dozvoljenim vidovima *participacije zaposlenih u odlučivanju*.

Centralizovano pregovaranje vodilo je ublažavanju konkurencije na tržištu radne snage, značajnom smanjivanju varijacija u nagrađivanju između kompanija, između delatnosti, između javnog i privatnog sektora, između tzv. plavih i belih okovratnika (radnika i službenika). Do kraja 80-ih, u vreme stabilnog rasta skandinavskih privreda, dobrog položaja tih zemalja na svetskom tržištu, pomenuti sistem je omogućavao ne samo socijalni mir već i socijalni prosperitet svih segmenata ovih društava. Skandinavski model „socijalnog kapitalizma“, sa značajnim pravima zaposlenih, bio je za mnoge željeni obrazac društvenog uređenja. Ipak, sa novim silama na svetskom tržištu, tokom 80-ih, Japanom, „azijskim tigrovima“, Nemačkom, „Ujedinjenom Evropom“, bitno je pogoršan položaj Švedske i drugih skandinavskih zemalja. To je dovelo do nepovoljnih ekonomskih i socijalnih kretanja u ovim zemljama pa i do postepenog modifikovanja ranijeg modela kolektivnog pregovaranja.

Najpre su se javljala kršenja nacionalnih ugovora sindikata i poslodavaca od strane lokalnih sindikalnih udruženja i poslodavaca pojedinačnih firmi, u vidu jednostranih

povećavanja nadnica i drugih dobitaka. Potom se javljaju nezavisna pregovaranja izvesnih sindikalnih asocijacija za pojedine oblasti (posebno sindikata „belih okovratnika“ iz javnih službi - obrazovanja, zdravstva, administracije i sl.). Time se generiraju veće diferencijacije u primanjima među delatnostima, sekotrima, težnje ljudi da se zaposle u oblastima sa boljim primanjima, povećava se međusobna konkurencija zaposlenih na tržištu rada, čime slabi njihova ranija snaga u pregovorima sa poslodavcima. Da bi osigurali svoja prava radnici sada češće moraju pribegavati štrajkovima, a poslodavci nastoje povratiti svoje ranije isključive ingerencije u upravljanju. Sve to čini aktuelno pregovaranje u skandinavskim zemljama sličnijim američkom kolektivnom pregovaranju.

Iskustva u vezi sa kolektivnim pregovaranjem za različite zemlje su različita. Generalno, tim vidom „upravljanja sukobima“ u domenu rada umanjuju se šire negativne posledice sukobljavanja i značajno se štite interesi zaposlenih. No, budući da je domen pregovaranja ograničen (na nadnice i uslove rada zaposlenih), kolektivno pregovaranje ne vodi realizaciji niza drugih radničkih interesa, posebno onih u vezi sa stanovanjem, obrazovanjem, zdravstvenom i socijalnom zaštitom radnika, u vezi sa njihovom otuđenošću u radu, koja ne rezultira samo iz zahteva tehnologije već i zbog menadžerski koncipirane podele i organizacije rada. Stoga, ovim vidom institucionalizacije sukoba ne razrešavaju se temeljni sukobi interesa aktera u sferi rada u savremenom društvu i ne zadire se značajnije u odnose moći ovih aktera (Hunnius, et al, 1973: 109-144).

U kolektivnom pregovaranju predstavnici zaposlenih teško uspevaju biti jednako ubedljivi u odnosu na poslodavce u svojim zahtevima, s obzirom da im je uskraćen uvid u poslovne knjige i da poslodavci pod vidom poslovne tajne izbegavaju dati pune informacije o poslovanju date organizacije. Sama uspostava radnih organizacija kao „kapitalno“ upravljanih organizacija, sa primatom interesa osnivača (oni ih i tretiraju „svojom“ organizacijom i to često iskazuju nazivom firme – „Ford“, „Tojota“), čini *vlasničku* stranu moćnijom stranom u kolektivnom pregovaranju. Zahtevi zaposlenih čine se manje legitimnim od zahteva poslodavaca, budući da se teško priznaju njihova *prava po osnovu rada kao jednako legitimna pravima po osnovu svojine* od kojih polaze poslodavci u odbrani svojih stavova u toku pregovaranja. Stoga se i u javnosti teže prihvata nepopustljivost u pregovorima od strane zaposlenih nego nepopustljivost poslodavaca. Istovremeno, prihvatanje zahteva zaposlenih često se kvalifikuje kao benevolentan „ustupak“ od strane poslodavaca, a ne kao razumno uvažavanje legitimnih prava zaposlenih po osnovu rada.

Kritičari kolektivnog pregovaranja ističu kao problem i birokratizaciju sindikata usled primarnog učešća *sindikalnih rukovodstava* u kolektivnom pregovaranju, što dovodi do izdvajanja sindikalnih vodstava od običnog sindikalnog članstva i njihovog delovanja po logici birokratije kojoj je često važnije da bude „tumač“ interesa i da po osnovu toga uživa status važnog aktera u društvu i u datoj kompaniji nego da brine o stvarnim interesima sindikalnog članstva. Zatim, budući da sindikati formalno pregovaraju u ime zaposlenih i *sindikalno* organizovanih radnika, *kolektivnim ugovorima se često ignorišu interesi nezaposlenih radnika* , kao i radnika izvan sindikata. Poslodavci nastoje sprečiti sindikalno organizovanje radnika, a radnici često ne žele u sindikate zbog iskustva sa njihovim birokratskim ustrojstvom usled kojeg obično članstvo ima malo koristi od sindikata a mnogi sindikalni lideri koriste svoje pozicije za vlastitu promociju. Mnogi od njih prelaze u menadžerske strukture zahvaljujući svojoj prethodnoj vodećoj funkciji u sindikatu pa i „kooperativnom“ ponašanju u toku kolektivnog pregovaranja.

Imajući ove probleme u vidu razumno je reći da savremena društva, zahvaljujući određenim vidovima regulacije sukoba, uspešnije prevladavaju razorne posledice sukoba u domenu rada nego što su to činila industrijska društva 19. veka pa i prvih decenija 20. veka.

Ipak, mnogi problemi sukobljavanja u sferi rada ostaju nerešeni pa će i budućnost rada u veku koji dolazi biti u znaku niza sukoba o kojima je ovde bilo reči.

Literatura

- Arandarenko, Mihail, 1999, Kolektivno pregovaranje i tripartizam, u *Uloga sindikata u tranziciji*, Beograd: Centar za proučavanje alternativa
- Bolčić, Silvano, 1986, Suprostavljeno i zajedništvo interesa u jugoslovenskom društvu, u *Interesi i delovanje Saveza komunista Jugoslavije*, Beograd: CDI, Komunist,
- Burns, T., Flam, H., 1987, *The Shaping of Social Organization*, London: Sage
- Coser, Lewis, 1956, *The Function of Social Conflicts*, Chicago: Free Press,
- Domhoff, William, 1979, *The Powers That Be*, New York: Random House
- Drjahlov, N.I., saradnici 1997, *Sociologija rada*, Nikšić: Nikšićke novine
- Dunlop, John, 1958, *Industrial Relations Systems*, New York: Holt
- Friedman, G., Treanton, J. 1966, Sociologija sindikalizma, radničkog samo-upravljanja i radnih sukoba, u G. Gurvich, ed., *Sociologija I*, Zagreb: Naprijed
- Garson, David, 1973, Beyond Collective Bargaining, u Hunnius, G., et al, eds., *Workers Control*, New York: Vintage Books
- Giddens, Anthony, 1993, *Sociology*, Cambridge: Polity Press
- Hunnus, G. et al, eds., 1973, *Workers Control*, New York: Vintage Books
- Marshall, Andre, 1966, Sociologija ekonomskih fluktuacija, u G. Gurvitch, ed. *Sociologija I*, Zagreb: Naprijed
- Pajić, Radmila, 1999, *Industrijski sukobi i njihova institucionalizacija*, Beograd: Institut za političke studije
- Pantić, Dragomir, 1980, *Priroda interesovanja*, Beograd: Istraživačko-izdavački SSO Srbije
- Pondy, L. R., 1972, Organizational Conflicts: Concepts and Models, u J. Thomas, W. Bennis, eds., *Management of Change and Conflict*, Middlesex: Penguin
- Tilly, Charles, 1987, Modeli i stvarnost kolektivne akcije, u V. Pavlović, ed., *Obnova utopijskih energija*, Beograd: Istraživačko-izdavački centar SSO Srbije
- Wesselowski, Wlodimierz, 1994, The Deconstruction and Construction of Interests Under Systemic Change, *Polish Sociological Review*, No. 4
- Županov, Josip, 1987, *Sociologija i samoupravljanje*, Zagreb: Školska knjiga

[1] Postoje zakonska i običajna ograničenja za pojedine društvene grupe (recimo, za državne službenike, vojsku, policiju, ili lekare). Vidi o tome, Gurvič, Ž. 1966: 515.

[2] Institucionalizacija je proces, kao i ishod datog procesa, gde društvene aktivnosti postaju regulisane, stabilne, u skladu sa izvesnim opšteprihvaćenim normama i pravilima.

[3] Pondy(1972: 360) pominje latentne i manifestne sukobe kao stadijume konfliktnog dešavanja.

[4] Celovitija pojmovna rasprava o interesima data je u Bolčić, 1986: 13-29. Vidi i rad Weselovskog (1994).

[5] Valja razlikovati društveno oblikovane "interese" i "interesovanja" (vidi Pantić, 1980: 74-75), kao psihološka stanja, gde se "svest okreće ka određenim stvarima, pa, stoga, kažemo

da ljudi imaju interesovanja *za* muziku, tehniku i sl., te da imaju interes *u* određenim "dobraima" (interesi se o-stvaruju).

- ^[6] U totalitarnom društvu, gde nema uslova za slobodno delovanje interesnih grupa, gotovo da nema društvenih sukoba, iako ima mnogo prikrivenog masovnog nezadovoljstva ljudi u tom društvu. Nakon prividnog "mira" i "stabilnosti", totalitarna društva raspadaju se "preko noći", kao što se to desilo krajem 80-ih godina sa "real-socijalističkim" društvima Istočne Evrope.
- ^[7] Zapažanja o istoriji štrajkova u svetu daje Pajić (1999: 61-80).
- ^[8] Organizatori štrajka su obično sindikati, ali to mogu biti i druge radničke organizacije ili sami zaposleni ljudi organizovani na određen način. Neke zemlje su zakonom predvidele da isključivi organizator štrajka može biti sindikat.
- ^[9] U procesu učvršćivanja Evropske zajednice značajnu ulogu ima tzv. "korpa" (propisa) socijalnih prava, gde se u osnovi na jedinstven način vrši institucionalizacija radnih sukoba u toj zajednici.