

STRUČNI ČLANAK

Doc. dr Snežana Lakićević*

RADNIČKO AKCIONARSTVO I PARTICIPACIJA

Apstrakt: Tema obuhvata i analizira pojam, osnovni sadržaj i rasprostranjenost promena u oblasti upravljanja privrednim društvima. Promene se odvijaju kroz dva umnogome različita a istovremeno kompatibilna oblika: radničko akcionarstvo i participacija u upravljanju. Konstatuje se da su radničko akcionarstvo i participacija, zasnovani na jasno postavljenim ekonomskim i socijalnim ciljevima a istovremeno oslobođeni ideoloških opterećenja, već odavno prestali da budu samo predmet teorijskih rasprava i postali jedna od bitnih karakteristika stanja i odnosa u velikom broju razvijenih zemalja. Dalja analiza odnosi se na stanje u Srbiji i otvara pitanje da li bi bilo moguće da se, u sadašnjim inače nepovoljnim uslovima, uvođenjem radničkog akcionarstva i participacije aktiviraju unutrašnje snage koje bi preuzele na sebe deo odgovornosti za izlazak iz krize.

Ključne reči: radničko akcionarstvo, participacija, konsultovanje, tranzicija.

UVOD

Demokratska građanska država, pored ostalog, garantuje jednakost. Zakon je isti za sve, bilo da štiti, bilo da kažnjava. To je put ostvarivanja čovekove slobode. „Sloboda je pravo da se čini sve što zakoni dopuštaju. Ako bi neki građanin mogao činiti ono što je zabranjeno, ne bi više bilo slobode, zato što bi i drugi imali to isto pravo.”¹

Na tim osnovama liberalni kapitalizam, još u prvoj fazi razvoja građanske države, uspostavio je pouzdan koncept: privatna svojina, slobodno tržište, slobodna konkurencija i na tome zasnovana sloboda čoveka, građanina, u uređenom demokratskom društvu. Uloga države omeđena je zaštitom ovih vrednosti. Ona se ne meša u ekonomske odnose; samo stvara i obezbeđuje ambijent, uslove, da se na osnovama privatne svojine

* Docent Pravnog fakulteta Univerziteta Union u Beogradu
e-mail: sneza.ls@gmail.com

1 Smajlagić, N., 1970, *Historija političkih doktrina*, Zagreb, Naprijed, str. 273, cit. *Monsteske, Duh zakona*.

ustpostavi i funkcionije slobodna konkurencija na slobodnom tržištu. Na taj način nastaje pouzdan mehanizam: „Potrošač se štiti od prisile prodavca prisustvom drugih prodavaca sa kojima može da posluje. Prodavac se štiti od prinude potrošača postojanjem drugih potrošača kojima može da prodaje. Zaposleni se štiti od prisile poslodavca postojanjem drugih poslodavaca za koje može da radi.”²

Tako uspostavljeni mehanizam sposoban je da sopstvenom snagom (nevidljiva ruka tržišta) rešava povremene poremećaje i na taj način u kontinuitetu obezbeđuje ekonomski prosperitet. Na toj osnovi izrasta liberalni kapitalizam, a zatim i teorije o njegovoj nezamenljivosti, jer je jedino na tim osnovama, dakle na osnovama privatne svojine, slobodne konkurencije i slobodnog tržišta, moguće ostvariti i pouzdano garantovati slobodu čoveka u svim njenim najbitnijim aspektima.

To je zaista tako izgledalo, naročito u drugoj polovini 19. i početkom 20. veka. Međutim, „zlatno doba” liberalizma je minulo. Iz slobodne konkurencije, s vremenom, zakonito su nastali monopoli. Svaka koncentracija i centralizacija ekonomske moći, svojim povratnim dejstvom, urušava temelj iz koga je nastala; remeti i urušava slobodno tržište i slobodnu konkurenciju: „protivrečna priroda transnacionalnih preduzeća ispoljava se u tome što su ona, vremenski gledano, rezultat delovanja slobodne konkurencije, dakle, tržišnih zakonitosti koje su dovele do koncentracije i centralizacije kapitala, a istovremeno predstavljaju negaciju konkurencije, supstitut tržišta.”³

Sve je više argumenata da je vreme velikih, „slobodnih” preduzetnika, koji su obeležili period prve faze razvijenog kapitalizma, prošlo i da pripada istoriji. „Postavke o kapitalizmu kao društvu slobodnog preduzetništva, zasnovanog na privatnoj svojini, dakle kao društvu slobodne konkurencije na slobodnom tržištu, odavno već pripadaju prevaziđenim teorijama. Takve postavke ne samo da nemaju oslonac u stvarnosti nego ih ne odobravaju ni ekonomisti, osim jedne nostalgicne i romantično raspoložene manjine.”⁴

Savremene odnose, uključujući i odnose rada i kapitala, više od svega karakteriše sveukupni proces globalizacije. Nosioi ovog procesa su velike transnacionalne korporacije koje, veoma uspešno, savlađuju granice nacionalnih država, ne prihvataju teritorijalna ograničenja i posluju na svim

2 Fridman, M., *Odnos ekonomske i političke slobode*, [Internet] (<http://katalaksija.com/2006/11/17/odnos-ekonomske-i-politicke-slobode/>, 13.10.2016).

3 Svetličić, M., 1986, *Zlatne niti transnacionalnih preduzeća*, Beograd, Ekonomika, str. 57.

4 Galbraith, J. K., 1978, *Industrijska država*, Zagreb, Stvarnost, str. 25.

prostorima gde mogu očekivati povoljan ekonomski rezultat. Postaju konglomerati, koji istovremeno posluju u veoma različitim, praktično u svim oblastima privrede i iskazuju samodovoljnost, sposobnost da unutar sebe sele kapital u zavisnosti od trenutne propulzivnosti pojedinih privrednih grana ili oblasti. Istovremeno, na prostoru na kome posluju, javljaju se kao „veliki usisivači” kapitala, uspešno prikupljaju sredstva svih subjekata, nezavisno od oblika svojine, uključujući i državni kapital, i tako stvaraju uslove za trajnu dominaciju u ekonomskom, a zatim i svakom drugom pogledu. Na izloženi način, velike korporacije kontrolišu kapital, tehnologiju, izvore, resurse, upravljaju razmenom i potrošnjom i postupno, ali uverljivo, postaju odlučujući činilac ekonomskog razvoja u nacionalnim, regionalnim i svetskim razmerama.⁵

Nastanak velikih transnacionalnih korporacija sadrži u sebi vidljivu protivrečnost. One su nastale kao rezultat slobodne konkurencije na slobodnom tržištu, a zatim su se, uverljivo i otvoreno, pretvorile u njegovu negaciju jer slobodno tržište nije pouzdan garant za realizaciju njihovih interesa. Nastoje da sačuvaju samo spoljne karakteristike slobodne konkurencije i slobodnog tržišta, ali istovremeno nastoje i uspevaju da ga stave pod svoju kontrolu u cilju ostvarivanja sopstvenih, dugoročnih, ekonomskih ciljeva. Na taj način slobodna konkurencija se postepeno pretvara u monopol, a sloboda u podaništvo.

Nije, dakle, spor oko vrednosti slobodne konkurencije i slobodnog tržišta, već oko konstatacije i ocene da li su, u sadašnjem vremenu, u vremenu globalizacije, u uslovima postojanja enormne centralizovane ekonomske sile u vidu globalnih transnacionalnih sistema, ove vrednosti uopšte opstale, da li uopšte postoje, i da li ima uslova i do koje mere da se obnove, reafirmišu i ponovo uspostave.

ODREĐIVANJE POJMOVA

SLIČNOSTI I RAZLIKE

Uporedo sa procesom koncentracije i centralizacije kapitala, u kontinuitetu i na širokom prostoru odvija se proces demokratizacije ekonomskih odnosa koji je zahvatio, pre svega, evropski prostor, a zatim i druge

5 Dušanić, J. B., 2015, *Neoliberalizam*, Beograd, Catena Mundi, str. 39: „Budžetski, ali i administrativni resursi države postepeno se sve više stavljaju u službu krupnog kapitala. Organizaciju ekonomija na nacionalnom ‘državnom’ nivou sve više zamenjuje organizacija po korporativnoj osnovi. Nekoliko krupnih korporacija danas vlada svetom, a svaka pojedinačno moćnija je od većine država i u stanju je da mnoge zemlje lako potčini svojim interesima.”

delove sveta. Već odavno je prestao da bude samo predmet teorijskih rasprava. Postao je jedna od bitnih karakteristika postojećih stanja i odnosa u velikom broju ekonomski razvijenih zemalja.⁶

Reč je o promenama karaktera radnog odnosa. Postoji čvrsta veza između svojine i karaktera rada; oblik svojine, u najvećoj meri, određuje karakter radnog odnosa. U uslovima privatne svojine uspostavlja se jasan odnos između vlasnika kapitala i zaposlenog. Odnos je jednosmeran: vlasnik kapitala, poslodavac, određuje uslove, a zaposleni postavljene uslove može da prihvati ili da odbije, ali na njih bitno ne može da utiče. Savremeno tržište obuhvata tri značajna resursa: tržište kapitala ili finansijsko tržište, tržište roba i usluga i tržište rada. Rad je roba koja se na tržištu, kao i druge robe, kupuje i prodaje. Cena rada, kao i svake druge robe, zavisi od ponude i potražnje. U uslovima recesije ponuda radne snage je velika, poslodavac će bez teškoća obezbediti popunjavanje radnih mesta pod uslovima koje sam odredi. Dakle, „Ima osnova za ocenu da je rad roba, a ostaje pitanje da li za ovu robu vrede ista pravila kao za druge robe, ili se ta pravila nužno moraju korigovati, na koji način i do kog stepena.”⁷ Međunarodna organizacija rada, *Deklaracijom o socijalnoj pravdi u cilju pravedne globalizacije, od 10. juna 2008. godine*, učinila je evidentan napor da svoje osnovne principe prilagodi novim izmenjenim uslovima: prvo, MOR prepoznaje globalizaciju u svim njenim bitnim sadržajima i mogućim posledicama; drugo, MOR je odlučna da, u takvim izmenjenim okolnostima, obezbedi održivost i što je moguće dosledniju realizaciju sopstvenih načela, uključujući i načelo prema kome *rad nije roba*. Na tim osnovama odvija se proces demokratizacije ekonomskih odnosa, koji, u jednom svom delu, bitno utiče i na karakter radnog odnosa.

Ovaj proces nije jednoobrazan. Odvija se u različitim oblicima i ima različite sadržaje, ali ostaje njegova osnovna karakteristika – da utiče na promenu karaktera radnog odnosa. Odstupa se od isključivosti, od podele na vlasnike kapitala koji određuju uslove i zaposlene, koji se u te uslove uklapaju. Dolazi do sjedinjavanja (preklapanja) funkcija u njihovom osnovnom sadržaju, u upravljanju kapitalom i raspodeli nove vrednosti. *Ovaj značajan proces odvija se, u osnovi, kroz dva komplementarna, no ipak različita oblika: participacija zaposlenih u upravljanju i radničko akcionarstvo*. Ima razloga da se, koliko je to moguće, napravi razlika između

6 Ne bi bilo opravdano ako bi ovaj proces pripisivali iskustvima i uticaju jugoslovenskog samoupravljanja, ali, isto tako, ne bi bilo pravično ako bi, u samom pristupu, otklonili svaki njegov uticaj na savremene tokove demokratizacije svojinskih odnosa. (Autor)

7 Lakićević, S., 2014, *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje*, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu i Službeni glasnik, str. 109.

ova dva oblika, koji u osnovi, imaju isti sadržaj: i jedan i drugi predstavlja-ju oblike učešća zaposlenih (radnika) u odlučivanju. Ipak, neophodno je uočiti da se to čini po dva različita osnova.

Participacija, shvaćena „kao proces koji omogućava zaposlenima da imaju određeni uticaj na svoj rad i uslove rada pod kojima rade”⁸, menja karakter radnog odnosa, on prestaje da bude jednosmeran, isključivo hijerarhijski; uspostavlja određene oblike kolaboracije zaposlenog i poslodavca. Zaposleni ima načine da utiče na svoj rad i uslove rada, ali time istovremeno preuzima i deo odgovornosti za rezultate. *Ipak, participacija uvek ostaje „ograničeno pravo”. Vlasnik kapitala i dalje odlučuje, a zaposleni učestvuje (participira) u odlučivanju do stepena koji je propisan ili dogovoren.* „Pod učešćem radnika podrazumeva se svaki postupak, uključujući i *obaveštavanje, konsultovanje i saodlučivanje*, kroz koji radnici, preko svojih predstavnika, mogu uticati na donošenje odluka.”⁹

Participacija se ispoljava u različitim oblicima ali, u osnovi, ima tri gradacije, tri stepena: a) *informisanje*, pravo zaposlenog da bude obavешtavan, čemu korespondira obaveza poslodavca da takvo obavешtavanje obezbedi; b) *konsultovanje*, osetno veći stepen u kome informisanje poprima svoj praktični smisao, pruža mogućnost zaposlenom da se manje ili više kompetentno upusti u proces odlučivanja; c) *saodlučivanje*, učešće u odlučivanju kroz razne oblike posrednog ili neposrednog učešća u donošenju odluka. Saodlučivanje predstavlja najveći nivo participacije, stvara uslove da zaposleni poslove koje radi na određeni način prihvata kao svoje, što može da ima, i po pravilu ima, povoljan efekat na motivaciju zaposlenih. Ipak, participacija u svakom obliku „podrazumeva odnose nejednakosti, hijerarhijsku raspodelu ovlašćenja, gde jedni upravljaju, a drugi učestvuju u upravljanju.”¹⁰

Radničko akcionarstvo daje zaposlenom značajno drugačiju poziciju. On postaje vlasnik, a vlasnik ima korist od svojine. On prisvaja, tj. realizuje njen ekonomski sadržaj. Ako kapital donosi plod, taj plod, srazmerno, pripada akcionaru kao vlasniku. Vlasnik kapitala (akcionar) zainteresovan je za uspešnu oplodnju svog kapitala. Konkretno, on to ispoljava kroz interes da firmom rukovode sposobni i uspešni ljudi, da se oformi uspešan upravljačko-menadžerski tim. Drugim rečima, *kod radničkog akcionarstva, postepeno, dolazi do kumulacije radne i svojinske motivacije, sa*

8 Mojić, D., 2008, *Radnička participacija danas: „Svetska iskustva i naša stvarnost”*, str. 239.

9 Obradović, G., Jevtić, M., 2008, *Značajni aspekti radnog prava Evropske unije*, Beograd, Fondacija Fridrih Ebert, str. 60.

10 Mojić, D. 2008, str. 238.

očekivanim efektima na produktivnost rada. Posmatrano sa pozicije prava, vlasništvo na akcijama je trajan i pouzdan osnov učešća u upravljanju.¹¹

RADNIČKO AKCIONARSTVO

Rasprostranjenost

Brojnost i raznolikost oblika širokog učešća radnika u upravljanju (praktično u svim delovima sveta) neprekidno se povećava.¹² Upravo ova raznolikost oblika pogodovala je neočekivano brzom razvoju radničkog akcionarstva i participacije, naročito na evropskom prostoru. *Radničko akcionarstvo* u poslednjim decenijama beleži dinamičan rast, po pravilu, u ekonomski najrazvijenijim delovima sveta. Tome u susret ide i pravna regulativa.

Evropska unija je 2003. godine donela Akcioni plan stimulisanja akcionarstva zaposlenih (ESO) i uvela instrument za praćenje (EOI-Employee Share Owners Index). Na taj način radničko akcionarstvo je institucionalizovano i postalo je deo ekonomskog i pravnog sistema na nivou čitave Evropske unije. Povećane su poreske stimulacije, unapređeni su i pravno uređeni (utemeljeni) organizacioni oblici. Ovo je dalo evidentne rezultate, tako da je zabeležen ubrzan porast radničkog akcionarstva na prostoru Evropske unije: „kapital koji poseduju zaposleni/akcionari u EU iznosi 266 milijardi evra”¹³ što jeste veoma impozantna suma. Iznos možda nije veliki ako se upoređi sa ukupnim obimom – količinom kapitala na tržištu, ali je sasvim sigurno pouzdan pokazatelj da je radničko akcionarstvo od početnog eksperimenta prešlo u široko postavljen, organizovan i pravom uređen oblik upravljanja privrednim aktivnostima. Ovaj oblik ima svoje prednosti i u periodima dinamičnog privrednog razvoja i u periodima krize.

„Evropska federacija EFES (European Federation of Employee Share-owners) u svom biltenu navodi da u EU postoji deset miliona radnika koji imaju vlasnička i upravljačka prava u preduzećima u kojima rade.” Najviše ih je u Nemačkoj, Austriji i Sloveniji, i to dvostruko više od evropskog

-
- 11 Ostaje van rasprave, u okviru ove teme, stvarni uticaj akcionara na menadžment, mogućnost uticanja na poslovnu politiku i mogućnost stvarne kontrole akcionara nad menadžmentom.
 - 12 Gunn, C. E., 1986, *Workers Self-Management in the United States*, Ithaca and London, Cornell University Press. U knjizi ukazuje na brojnost i raznolikost oblika radničkog učešća u upravljanju, uz konstataciju da su ti oblici u manjem ili većem obimu prisutni praktično u svim delovima sveta, s tim što, u jednoj konstataciji, stavlja naglasak na iskustvo jugoslovenskog samoupravljanja.
 - 13 Peščanik, *Su vlasnici sopstvene egzistencije*, [Internet], (<http://pescanik.net/su vlasnici-sopstvene-egzistencije/>, 12.12.2016).

proseka (36%). Izneti podaci nedvosmisleno potvrđuju da je radničko akcionarstvo u Evropskoj uniji, već sada, široko rasprostranjen proces. Ne zasniva se na bilo kakvom ideološkom pristupu, već prvenstveno na dosta uverljivim pokazateljima, koji potvrđuju njegovu ekonomsku opravdanost.

U Sjedinjenim Američkim Državama, još šezdesetih godina prošlog veka, pokrenut je „plan za akcionarstvo zaposlenih” (Employee Share Owners Plan) čiji je idejni tvorac Luis Kelso, profesor ekonomije i finansijskog prava, tako da „danas preko deset miliona Amerikanaca ima status radnika, suvlasnika firme.”¹⁴ Plan je jednostavan: ako firma zbog određenih okolnosti dođe u tešku ekonomsku situaciju, umesto stečaja, povećanja nezaposlenosti i troškova za nezaposlene, država bi pod povoljnim uslovima ponudila radnicima na otkup fabriku u kojoj rade. Plan je dao neočekivane rezultate, upravo zato što je zasnovan na uverljivim ekonomskim argumentima, a oslobođen svake vrste ideološkog pristupa. U izmenjenim ekonomskim okolnostima, pod pritiskom obimnog uvoza jeftinih roba iz Azije, određenim kompanijama su zapretili propadanje i bankrot. To bi vodilo otpuštanju velikog broja radnika i narastanju socijalnih problema. Idejni tvorac plana razradio je ideju prema kojoj se umesto propadanja i bankrota nudi radnicima-zaposlenima da prihvate vlasništvo i rizik, da fabriku uzmu u svoje ruke i da na taj način izbegnu gubitak posla. Ovakav pristup bio je koristan za državu: umesto da plaća naknadu za nezaposlene, država bi novac usmerila na beneficirane kamate, radi kupovine radničkih deonica. Istovremeno, da bi pojačala interes i umanjila rizik za radnike, država je oslobodila radnike-akcionare većeg dela poreza. Pod tako povoljnim, beneficiranim uslovima, većina radnika prihvatila je rizik i sačuvala preduzeće. Ovakav pristup, veoma brzo, izgubio je karakteristike eksperimenta i, sa neočekivanim uspehom, prerastao u pokret. Polazeći od povoljnih uslova, usvojeni su novi, neophodni propisi kojima je radničko akcionarstvo dobilo potreban pravni okvir. Koristi imaju i radnici i država. Jednostavno, kao što smo već naveli, *radničko akcionarstvo nije više ideološko pitanje nego stvar racionalnog ponašanja društva.*

Radničko akcionarstvo u Srbiji

Radničko akcionarstvo u Srbiji neposredno je povezano sa procesom tranzicije, koji je u svojoj osnovi imao transformisanje – privatizaciju društvene svojine koja je, do otpočinjanja tranzicije, bila izrazito preovlađujući svojinski oblik. U Srbiji, u ovom momentu, praktično nema radničkog akcionarstva.

14 Peščanik, *Suvlasnici sopstvene egzistencije*, [Internet], (<http://pescanik.net/suvlasnici-sopstvene-egzistencije/>, 12.12.2016).

Proces transformisanja svojine otpočeo je još Amandmanima na Ustav SFRJ iz 1988. godine i donošenjem Zakona o društvenom kapitalu iz 1989. godine. Na osnovu ovog zakona, preduzeća u društvenoj svojini otpočela su da se transformišu u jedan oblik akcionarskih društava. Akcije su pripadale radnicima, a kapital je ostajao u preduzeću. Mada nije postojala izričita obaveza (imperativna norma), veliki broj društvenih preduzeća pristupio je sopstvenom transformisanju u deonička društva ili društva sa ograničenom odgovornošću. Na taj način trebalo je da bude ostvaren osnovni cilj: da preduzeće postane samostalan privredni subjekt osposobljen da, u tržišnim uslovima, uspešno vodi i realizuje proces oplodnje kapitala. Radnicima zaposlenim u preduzeću dato je pravo na kupovinu internih, radničkih deonica. Ovaj postupak osnažen je stimulativnim popustom, radnici na taj način stižu uslove da postanu deoničari, dakle, da postanu vlasnici dela osnovnog kapitala u preduzeću u kome su do sada radili.¹⁵ Interne deonice, kada su otplaćene u skladu sa zakonom, dobijaju svojstvo deonica iz Zakona o hartijama od vrednosti (član 1b, stav 2). Ovakav pristup predstavlja podsticaj daljem akcionarstvu, prometu akcija i stvaranju tržišta hartija od vrednosti. Zakonom je posebno predviđena obaveza preduzeća da se odmah nakon izdavanja internih deonica organizuje kao društvo sa ograničenom odgovornošću ili kao akcionarsko društvo.¹⁶ Dakle, u jednom, mada kratkom, periodu *radničko akcionarstvo, kao prihvatljiv, pravom uređen i ekonomski opravdan oblik, bilo je postavljeno u centar svojinske transformacije.*

Nakon 1990. godine, proces transformisanja svojinskih odnosa u Srbiji odvijao se sa zastojećima i oscilacijama. U kratkom vremenskom periodu (od 1991. do 2003. godine) doneta su četiri zakona¹⁷ čiji je osnovni ili jedini sadržaj bio pretvaranje društvene svojine u druge oblike svojine ili transformisanje svojine, što su samo različiti nazivi za, u osnovi, isti društveni proces. Uz to, donet je veoma veliki broj podzakonskih akata, uredbi, uputstava, instrukcija, koji su pratili svaki od postojećih zakona,

15 Zakon o društvenom kapitalu, *Službeni list SFRJ*, br. 84/89 i 46/90: „Radnicima zaposlenim u preduzeću preduzeće prodaje interne deonice sa popustom u visini od 30% od nominalne vrednosti internih deonica uvećanim za 1% od nominalne vrednosti internih deonica, za svaku godinu rada u preduzeću...”

16 Zakon o društvenom kapitalu, *Službeni list SFRJ*, br. 84/89 i 46/90. Član 1. stav 4: „Organ upravljanja dužan je da, istovremeno sa odlukom o izdavanju internih deonica, donese i odluku o organizovanju preduzeća kao deoničkog društva ili društva sa ograničenom odgovornošću u mešovitoj svojini.”

17 Zakon o uslovima i postupku pretvaranja društvene svojine u druge oblike svojine (1991, sa izmenama i dopunama iz 1991. i 1994); Zakon o pretvaranju društvene svojine na poljoprivrednom zemljištu u druge oblike svojine (1992, sa izmenama iz 1996. godine); Zakon o svojinskoj transformaciji (1997); Zakon o privatizaciji (2001, sa izmenama iz 2003, 2005. i 2007. godine).

sa ciljem da „ubrzaju i obezbede njihovo sprovođenje.” Uporedni pregled zakona ukazuje na velike razlike u samom konceptu, u pristupu pravnom uređivanju jednog, u osnovi istog, temeljnog društvenog odnosa. Istovremeno, u većini privrednih subjekata transformisanje svojine sprovedeno je primenom nekoliko zakona, što je dovodilo do nerazrešivih protivrečnosti i teškoća u primeni prava. Primena prava bila je izrazito otežana, a započeti proces privatizacije razvijao se po sopstvenoj logici, veoma često mimo pravnih propisa i skoro nezavisno od njih. Narušena je pravna sigurnost u visokom stepenu. To je pored ostalog rezultiralo visokim procentom raskinutih ugovora o privatizaciji, što se može videti iz sledeće tabele:

Odnos raskinutih i zaključenih ugovora za period 2002–2011.

	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.
Prodato	219	699	265	216	233	300	245	76	27	4
Raskinuto	0	24	90	75	56	69	73	90	128	41

Izvor: Agencija za privatizaciju

Vidljivo je da je u periodu od 2009. do 2011. broj raskinutih ugovora značajno veći od broja zaključenih u istom periodu. Iz godine u godinu opadao je broj privatizovanih preduzeća, a prema pokazateljima iz tabele raskinuto je 28%, znači više od $\frac{1}{4}$ zaključenih ugovora. Nema uverljivog obrazloženja kojim se može otkloniti veza između neuspešnog odvijanja privatizacionog procesa i zakonskih rešenja na osnovu kojih je sproveden postupak privatizacije.¹⁸ Pritom, ciljevi privatizacije nisu ostvareni, nije došlo do pribavljanja novog kapitala koji bi otvorio novi investicioni ciklus; nisu nastali novi privredni subjekti sposobni da prime i oplode kapital; privatizacija nije bila podsticaj za dinamičan razvoj privrede i zapošljavanja, već obrnuto, izvor haotičnog stanja i visoke nezaposlenosti.

U takvoj situaciji donet je još jedan, *novi Zakon o privatizaciji*¹⁹, koji je ponovo umnogome izmenio koncept. Novi zakon je dat na način iz koga proizlazi da pred sobom prvenstveno ima za cilj: da se okonča davno započeti proces transformisanja, privatizacije društvene svojine. Zato, imperativnom normom određuje rok: „društveni kapital subjekta privatizacije se mora privatizovati najkasnije do 31. decembra 2015. godine”²⁰

18 Lakićević, S., 2014, str. 47.

19 Zakon o privatizaciji, *Sl. glasnik RS*, br. 83/14, 112/15 i 20/16 (autentično tumačenje).

20 Od ovog roka izuzeti su subjekti privatizacije za koje Vlada Srbije odredi da je reč o subjektima od strateškog značaja.

(stav 6. član 2). Mada dati rok nije ispoštovan, orijentacija zakona da se proces privatizacije što efikasnije okonča *mora se oceniti kao veoma opravdana*. Verovatno, polazeći od takvog cilja, da bi se postigao, obezbedio, neophodan stepen efikasnosti, svi poslovi vezani za privatizaciju neposredno su stavljeni u nadležnost Vlade, tačnije, Ministarstva za privredu: „Ministarstvo nadležno za poslove privrede sprovodi i kontroliše sve postupke privatizacije Republike Srbije...” (član 7. stav 1). Zakonom se određuju metodi i modeli privatizacije (čl. 8. i 9), s tim da je prema izričitoj odredbi zakona „*moguće primeniti kombinaciju više metoda i modela privatizacije u cilju efikasnijeg sprovođenja postupka*”.

Sa pozicije ove teme, pažnju zaslužuju odredbe prema kojima se, kao model privatizacije, predviđa „*prenos kapitala bez naknade*” (član 8. stav 1. tačka 3), a kao metod „*prenos zaposlenima*” (član 9. stav 3. tačka 1).²¹ Metod sadrži nekoliko ograničenja koja ukazuju na to da on, u osnovi, ne može imati veliki domašaj. Ograničenja su višeznačna. Prvo, metod se odnosi samo na subjekte privatizacije koji se privatizuju po modelu prodaje kapitala. Samim tim, veoma je smanjen broj subjekata privatizacije kod kojih se može primeniti. Svaki zaposleni ili ranije zaposleni ima pravo sticanja akcija bez naknade, najviše za 35 godina provedenih u radnom odnosu kod subjekta privatizacije (u preduzeću, kontrolnom ili zavisnom preduzeću). Kapital (deo kapitala) za sticanje akcija bez naknade „ne može biti veći od 30% društvenog kapitala koji se privatizuje”. Zaposleni ili ranije zaposleni stiču akcije bez naknade „čija je ukupna nominalna vrednost 200 eura u dinarskoj protivvrednosti... za svaku godinu rada u radnom odnosu.” Kada se imaju u vidu data ograničenja, evidentno je da se i pod najpovoljnijim okolnostima ne može raditi o značajnijem pojedinačnom ili zajedničkom – kolektivnom učešću akcionara – zaposlenih u ukupnom kapitalu društva.

Međutim, posmatrano s pozicije pravnog sistema, sam pristup, koncept, ima znatno veći značaj od realnih efekata koji se mogu ostvariti putem prenosa akcija bez naknade: uvodi se (ponovo) i *institucionalizuje radničko akcionarstvo*, kao jedan od mogućih oblika organizovanja privrednih subjekata. Kada takav pravni institut postoji, mogu imati osnova očekivanja da se on, u narednom periodu, u zavisnosti od uslova i okolnosti, može prvenstveno donošenjem novih odgovarajućih normativnih rešenja proširiti i razviti u realan, pravom uređen društveni odnos.

21 Razrada ovog metoda data je u članu 61. Zakona o privatizaciji, *Sl. glasnik RS*, br. 83/14, 112/15 i 20/16.

PARTICIPACIJA

Rasprostranjenost

Participacija u zemljama Evrope ne odvija se po jednom unapred propisanom modelu. Postoji mnoštvo različitih oblika organizovanja, koji u osnovi imaju zajednički sadržaj: učešće zaposlenih u odlučivanju. Učešće zaposlenih u različitim oblicima konsultovanja i saodlučivanja u zemljama Evrope, i posebno na nivou EU, široko je postavljeno, uređeno pravom i institucionalizovano. Na taj način je postalo sastavni deo ekonomskog, političkog i pravnog sistema kako pojedinih zemalja članica tako i pravnog sistema Evropske unije.

U Francuskoj je ovaj proces, u širem obimu, otpočeo za vreme V republike, na inicijativu generala De Gola. Ugovorno udruživanje i participacija radnika u upravljanju uvedeni su još 1959. godine, do kraja 1994. godine u Francuskoj je 17,5 hiljada kompanija, sa 4,7 miliona zaposlenih, potpisalo sporazume o učešću zaposlenih u profitu. Sada je u Francuskoj 51% kompanija pokriveno određenim oblicima participacije, a u 36% kompanija postoje radnički saveti. Sadržaj participacije, oblasti na koje se odnosi, značajne su koliko i njena široka zastupljenost. Poslodavac je dužan da informiše savet o uvođenju novih tehnologija, i to pre nego što pristupi njihovom uvođenju, ako one utiču na uslove rada, zarade, sigurnost radnog mesta i dr. Reč je, dakle, o poslovnom poduhvatu što bi prema principima korporacijskog upravljanja bila stvar vlasnika, poslodavca i njegovog organa. Međutim, kada nove tehnologije, čije se uvođenje planira, neposredno ili posredno utiču na položaj radnika u preduzeću, onda to prestaje da bude stvar poslodavca, a postaje zajednička stvar poslodavca i zaposlenih. Osim toga, poslodavac je dužan da „jednom godišnje Savetu dostavi pisani izveštaj o preduzeću koji mora da sadrži podatke o ukupnom prometu, dobiti ili gubitku, obimu i vrednosti proizvodnje u prethodnoj godini, prenosu kapitala i dobiti između firme majke i ćerke, raspodeli dobiti, subvencijama, kreditima dobijenim od države radi održavanja zaposlenosti i svim promenama koje su učinjene u strukturi organizacije i ukupno isplaćenim zaradama.”²² Ovako široko postavljena obaveza informisanja daje realne mogućnosti za ostvarivanje uticaja radnika, ne samo na sopstveni položaj već i na pitanja vezana za uspešnost poslovanja i odnose sa drugim privrednim subjektima.

22 Jevtić, M., 2011, *Uloga saveta zaposlenih i sindikata u zastupanju interesa zaposlenih u državama članicama EU (partnerstvo ili konkurencija)*, Beograd, Fridrich-Ebert-Stiftung, str. 20.

„U SR Nemačkoj, od 2008. godine uvedeno je novo pravo na informisanje. Poslodavac je u obavezi da informiše savet zaposlenih uvek kada je reč o ulaganju finansijskih sredstava u preduzeće od strane nekog drugog subjekta, sa ciljem preuzimanja, što može imati posledice po položaj zaposlenih, posebno po očuvanje radnih mesta i mogućih promena u strukturi i karakteru poslova.”²³ Reč je o upravljanju kapitalom. Vlasniku (vlasnicima) društva po osnovu svojine pripadalo bi pravo da u potpunosti odlučuju da li će, kada i u kom obimu, omogućiti ulaganje sredstava nekog drugog subjekta u preduzeće, sa ciljem preuzimanja. Upavo stoga, ova obaveza govori o ozbiljnom domašaju učešća radnika u odlučivanju. Treba naglasiti da saveti zaposlenih u Nemačkoj već imaju dugu tradiciju, postali su deo pravnog sistema, a ukupna iskustva u vezi sa radom saveta zaposlenih ocenjuju se pozitivno.

U Švedskoj, poslodavci su dužni da redovno obavestavaju radnike o osnovnim pitanjima iz oblasti proizvodnje, o finansijskom stanju, o pitanju zapošljavanja i osnovnim kadrovskim pitanjima. Zakon izričito obavezuje poslodavca da predstavnicima sindikata obezbedi pregled knjiga, računa i ostale dokumentacije. Ovde je reč o komponenti informisanja koja seže do prava na pregled poslovne dokumentacije. Ovo je zaista visok stepen transparentnosti.

Radi primera, izdvojene su tri zemlje članice EU. U drugim zemljama EU, koje nisu obuhvaćene ovim pregledom, postoji raznolikost u oblicima i načinu organizovanja, ali u odnosu na sam sadržaj konsultovanja i saodlučivanja, nema bitnih razlika. Informisanje, konsultovanje i saodlučivanje radnika-zaposlenih, u svim razvijenim zemljama EU, deo je pravnog sistema tih država, ima tradiciju, i prema zajedničkim ocenama daje dobre rezultate.

Evropsko pravo, posebno Pravo Evropske unije, veoma široko i kompetentno uređuje pitanja participacije, u različitim oblicima.

Evropska socijalna povelja u delu u kome se, sistemom enumeracije od br. 1 do br. 31, navode prava i principi koji čine osnovni sadržaj Povelje, utvrđuje se da „radnici imaju pravo da budu informisani i konsultovani u okviru svog preduzeća”; te „da radnici imaju pravo da učestvuju u odlučivanju i unapređivanju uslova rada i radne sredine u svom preduzeću”. Evropska povelja je svakako najznačajniji akt iz oblasti konstituisanja i zaštite socijalnih i radnih prava (poznata i kao Evropski socijalni ustav). Značajno je što ona, u svojim odredbama u dva člana (čl. 21. i 22) na potpuno određen način, „u nameri da obezbedi efektivno ostvarivanje prava radnika da učestvuju u odlučivanju o radnim uslovima i radnoj sredini...”

23 Lakićević, S., 2014, str. 324.

uvodi saodlučivanje kao bitan princip u ukupnim odnosima zaposlenih i poslodavaca, rada i kapitala. Kasnije, principi sadržani u Evropskoj socijalnoj povelji razrađeni su u drugim aktima (direktivama i uputstvima), što je povećalo mogućnosti za njihovu uspešnu implementaciju.

Evropski parlament i Savet Evropske unije 11. marta 2002. godine doneli su Direktivu br. 2002/14/EZ kojom se uspostavlja opšti okvir za savetovanje sa zaposlenima i njihovo informisanje u evropskoj zajednici. Direktiva je obavezujuća za sve članove zajednice. Direktivom se države članice obavezuju da propišu odgovarajuće mere za slučaj da se poslodavac ili predstavnici zaposlenih „ne pridržavaju odredaba iz ove direktive.” Isto tako, Direktiva obavezuje članice da predvide odgovarajuće „efikasne, srazmerne i obeshrabrujuće sankcije” za slučaj da poslodavci ili predstavnici zaposlenih prekrše odredbe Direktive. Direktivom (član 1) utvrđuje se svrha njenog donošenja: da se utvrde minimalni zahtevi u pogledu prava zaposlenih, u pogledu prava na informisanje i konsultovanje u preduzećima ili poslovnim jedinicama. Reč je, dakle, o minimalnom obavezujućem okviru uz pravo svake od članica da informisanje i konsultovanje zaposlenih nacionalnim zakonima postave znatno šire od minimalnog okvira sadržanog u Direktivi.

Uporedo sa nastankom evropskih kompanija, javila se potreba da se u okviru Evropskog privrednog društva, koje posluje na teritoriji dveju ili više država Evropske unije, organizuju određeni oblici učešća radnika u upravljanju, najmanje u stepenu u kome su postojali u preduzećima koja ulaze u sastav, sada proširene, Evropske korporacije. Zato je Savet Evropske unije, oktobra 2001. godine, doneo Direktivu br. 2001/86/EZ o dopuni Statuta evropskih kompanija. Ova direktiva dopunjuje pravilo Saveta (EZ) broj 2157/2001 (4) o Statutu Evropske kompanije (SE), a odnosi se na učešće u upravljanju. Bitno je uočiti jednovremenost. Zahtev je da se istovremeno sa formiranjem Evropske korporacije otpočnu razgovori o iznalaženju odgovarajućih oblika konsultovanja i saodlučivanja zaposlenih. Značajno je naglasiti da uspostavljeni koncept saodlučivanja, pravno i faktički, obuhvata sve privredne subjekte, uključujući i najveće korporacije. Ovo je posebno značajno ako se imaju u vidu karakteristike velikih korporacija, o kojima je bilo reči. Evidentno je da se traži ravnoteža. S jedne strane da se korporacije ne ograničavaju u svom rastu, veličini i finansijskoj moći, ali da se, istovremeno, uklope u pravna pravila Unije, da dosledno ispoštuju principe na kojima je Unija postavljena.

Nije predmet ove teme analiza pojedinih oblika. Za potrebe teme zadovoljavamo se konstatacijom da određeni oblici učešća zaposlenih u upravljanju, u različitim delovima sveta, uključujući i ekonomski najra-

zviženije zemlje, imaju sve snažniju podršku, naravno u skladu sa specifičnostima i privrednim mogućnostima, u zavisnosti od ukupnih uslova u zemlji u kojoj se realizuju.

Participacija u Srbiji

U Srbiji, sada, ni u jednom od brojnih i raznovrsnih oblika, participacija ne postoji. „Participacija radnika, kao civilizacijska tekovina, trenutno je nedostupna radnicima Srbije.”²⁴ Participacija je složen i višeznačan društveni odnos koji se ne može razvijati ako nije uspostavljen pravni okvir koji tom društvenom odnosu daje svojstvo pravom uređenog odnosa, a time oslonac u pravnom sistemu. Kada je društveni odnos uređen pravom, institucionalizovan, stvaraju se pravne pretpostavke za njegov dalji razvoj i usmeravanje prema projektovanim ciljevima. U našem pravnom sistemu takav, neophodan pravni okvir jednostavno ne postoji.

Pošto je, nesporno, reč o društvenom odnosu većeg značaja i šireg domašaja, njegov najopštiji i najpouzdaniji oslonac morao bi se nalaziti u najvišem pravnom aktu, u ustavu. Međutim, Ustav Srbije od 2006. godine ne sadrži nijednu odredbu koja se direktno ili indirektno odnosi na neki (bilo koji) od oblika informisanja, konsultovanja ili učešća zaposlenih u odlučivanju. Ustavno-pravni osnov za uspostavljanje i primenu ovih instituta jednostavno ne postoji. Tvorci našeg ustava, dakle, smatrali su da to nije materija od ustavno-pravnog značaja. Naravno, pravna misao ima dovoljno razloga da obrazlaže i drugačije stanovište.

U ukupnoj pravnoj normativi postoje jedino dva člana ZOR-a, ukupno četiri odredbe, koje su uz to uopštene, deklarativne i bez pravnih instrumenata za realizaciju. Odredba člana 13,²⁵ bez određene sistematike i bilo kakve razrade, redosledom koji evidentno nije odgovarajući, sadrži inače raznorodne pojmove, od udruživanja do „slobodnog iznošenja stavova”. Kao da se prilikom njenog unošenja u zakon uopšte nije računalo na implementaciju. Zato ova odredba, na način kako je data, ne može da predstavlja osnovu za uspostavljanje neophodnog pravnog okvira kojim bi se otvorile mogućnosti za uvođenje, institucionalizovanje, različitih oblika informisanja, konsultovanja i saodlučivanja.

24 Marjanović, D., *Participacija zaposlenih u definisanju ekonomske politike i strategije*, (sajt ISSS, 10.07.2015).

25 Zakon o radu (*Sl. glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14), član 13: „Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.”

ZOR, u 19. poglavlju, pod naslovom „Organizacije zaposlenih i poslodavaca”, sa podnaslovom „Savet zaposlenih” (član 205), sadrži sledeće odredbe:

„Zaposleni kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih mogu obrazovati Savet zaposlenih u skladu sa zakonom;” i „Savet zaposlenih daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom.”

Citirana norma zahteva da, sa aspekta ove teme, bude ukratko analizirana:

- a) prvo, norma nije imperativna, ona daje mogućnost ali ne obavezuje;
- b) reč je o opštoj pravnoj normi, ona otvara mogućnosti ali ne sadrži procedure; ko pred kim, na koji način i po kom postupku pokreće inicijativu, šta ako se ne postigne saglasnost i dr.
- v) da bi se pristupilo implementaciji, neophodno je doneti novi, poseban zakon i/ili putem donošenja podzakonskih akata na konkretnan način urediti postupak, izbore, sastav, način rada Saveta, a zatim značaj i domašaj njegovih odluka, kao i obim i oblike saradnje sa poslodavcem.

Međutim, takvi propisi nisu doneti, pa odredbe (član 205. ZOR) kojima se otvara mogućnost konsultovanja zaposlenih i njihovog učešća u odlučivanju po pojedinim pitanjima, od donošenja Zakona do danas nijednom nisu primenjene. Zbog odsustva pratećih propisa, to jednostavno nije bilo moguće. Zakon o radu je više puta menjan i dopunjavao, ali konkretne odredbe koje se odnose na informisanje, konsultovanje i saodlučivanje zaposlenih nikada nisu donete. Zato je postojeća zakonska odredba o učešću radnika u konsultovanju i odlučivanju (član 305. ZOR) ostala samo proklamacija, bez stvarnog i pravnog značaja.

Kada se citirana odredba ZOR-a (član 205) analizira prema sadržini, ima osnova za konstataciju da su uključena, obuhvaćena (sva) tri osnovna oblika učešća zaposlenih u upravljanju društvom: informisanje, konsultovanje i učestvovanje u donošenju odluka o određenim „ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih”. Ipak, treba konstatovati da je odlučivanje izričito ograničeno samo na „ekonomska i socijalna prava zaposlenih” te da, saglasno ovoj odredbi, ne može preći dati okvir. Drugim rečima, isključena su sva pitanja vezana za poslovanje preduzeća, organizaciju rada, uvođenje novih tehnologija. U pojedinim pravnim sistemima (Nemačka, Francuska, Švedska), ova pitanja su dosta široko uključena u različite oblike konsultacija sa zaposlenima. Ovakav pristup pridaje veći značaj kon-

sultacijama i eventualnom saodlučivanju, jer obuhvata i pitanja iz oblasti organizacije i poslovanja preduzeća-društva, što je svakako od značaja za zaposlene.

Za sada, sasvim je izvesno da je Srbija jedna od retkih zemalja u Evropi koja je u potpunosti izvan ovih, sada već široko zastupljenih opštih tokova uključivanja radnika u određene oblike informisanja, konsultovanja i odlučivanja. Posebno je karakteristično odsustvo inicijativa u tom pravcu.

Eventualne aktivnosti u pravcu otpočinjanja određenih oblika saodlučivanja nemaju oslonac u postojećem pravnom sistemu; ne mogu se osloniti na određene norme važećeg prava. Evidentno, *nije reč o pravnoj praznini*, već o odnosu, o oceni da nema razloga da se, bar za sada, ova oblast uređuje pravom. U tom pogledu evidentno se razlikujemo od evropskih zemalja i posebno od svih zemalja članica EU, gde je proces pravnog uređivanja različitih oblika učešća radnika-zaposlenih, u informisanju, konsultovanju i odlučivanju, veoma intenzivan.

Demokratski procesi, kada su stvarni, neizbežno obuhvataju sferu ekonomskih odnosa, bez toga, jedan veoma značajan segment društvenih odnosa ostaje izvan demokratskih tokova. Zato, ima razloga da se uspostavljanje i razvoj određenih oblika informisanja, konsultovanja i saodlučivanja neposredno poveže sa pitanjima ekonomske i pravne sigurnosti. Jednostavno, prihvatajući učešće u određenim oblicima odlučivanja, zaposleni istovremeno prihvataju i deo odgovornosti za uspešnost realizacije određenih ciljeva. Pitanja ekonomske i pravne sigurnosti ne mogu ostati izvan tog delokruga. Ovakav pristup vodio bi aktiviranju većeg broja subjekata, uz opravdana očekivanja da bi to moglo dovesti do promene stanja u ovoj značajnoj oblasti.

Na kraju, treba naglasiti da rasprave o ovoj temi imaju praktičan značaj. Postojeća, već razvijena praksa evropskih i drugih zemalja, a zatim naša iskustva koja, kao što je rečeno, imaju i određeni opšti značaj, mogu predstavljati podsticaj i oslonac da se pristupi pravnom uređivanju, a zatim implementaciji određenih oblika informisanja, konsultovanja i saodlučivanja u Srbiji.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

1. Proces demokratizacije ekonomskih odnosa već odavno je prestao da bude samo predmet teorijskih rasprava, a postao je jedna od bitnih karakteristika postojećeg stanja i odnosa u velikom broju ekonomski razvijenih zemalja. Ovaj značajan proces odvija se, u osnovi, kroz dva komplementarna, no ipak različita oblika: par-

- participacija zaposlenih u upravljanju i radničko akcionarstvo. Radničko akcionarstvo i participacija u Srbiji neposredno su povezani sa dugotrajnim procesom transformisanja društvene svojine, koja je do otpočinjanja tranzicije bila izrazito preovlađujući svojinski oblik. U jednom, mada kratkom periodu, radničko akcionarstvo, kao prihvatljiv, pravom uređen i ekonomski opravdan oblik, bilo je postavljeno u centar svojinske transformacije. Kasnije, radničkom akcionarstvu i participaciji neopravdano su pripisana ideološka svojstva, pa je došlo do njihovog potpunog izostavljanja iz našeg ekonomskog i pravnog sistema.
2. U našim uslovima, kad se kod velikog broja članova društva (zaposlenih i nezaposlenih) egzistencijalna pitanja nalaze u prvom planu, pitanja učešća zaposlenih u upravljanju u bilo kom vidu uverljivo su otklonjena, isključena iz interesovanja i rasprave; mada se ne može osporiti ocena da imaju neposrednu i čvrstu vezu sa egzistencijalnim pitanjima. Opšte stanje karakteriše odsustvo bilo kakvih inicijativa u tom pravcu. To je, u osnovi, prvi problem koji treba prevladati. Pitanja reafirmacije različitih oblika učešća zaposlenih u upravljanju neophodno je izvesti iz anonimnosti, dati im pravo građanstva i otvoriti kompetentnu raspravu o obimu i oblicima u kojima mogu (ili moraju) da ponovo budu zastupljeni.
 3. U našem pravnom sistemu ne postoji opšti pravni okvir za uspostavljanje bilo kog od oblika učestvovanja zaposlenih u odlučivanju. Pravna regulativa i praksa u Srbiji, u ovoj oblasti, u očiglednoj su nesaglasnosti sa pravom i praksom Evropske unije, kao i svake od zemalja članica, pojedinačno. U ovom momentu, eventualne inicijative u pravcu uvođenja određenih oblika učešća zaposlenih u upravljanju ne bi imale oslonac u postojećem pravnom sistemu. Zato svaka organizovana aktivnost usmerena na promenu stanja mora prvenstveno krenuti od neophodnosti uspostavljanja pravnog okvira. Imajući u vidu nespornu složenost pitanja, tome bi moralo da prethodi opsežno (multidisciplinarno) istraživanje koje bi, pored ostalog, obuhvatilo: promene u strukturi privrednih i drugih subjekata, novu strukturu poslodavaca; oblast zapošljavanja i promene u strukturi zaposlenih; bitne promene u pravnoj prirodi i karakteru radnog odnosa i dr. Tek nakon toga, na osnovu rezultata istraživanja, mogli bi se dati kompetentni predlozi u pravcu uvođenja i institucionalizacije određenih oblika učešća zaposlenih u upravljanju. Značajnu ulogu u tome može i treba da ima stručna i naučna javnost ali i sindikati koji, kao radničke organizacije, u ovoj oblasti za sada ne iskazuju nikakvu inicijativu.

LITERATURA

1. Dušanić, J. B., 2015, *Neoliberalizam*, Beograd, Catena Mundi.
2. Fridman, M., *Odnos ekonomske i političke slobode*, [Internet], (<http://katalaksija.com/2006/11/17/odnos-ekonomske-i-politicke-slobode/>, 13.10.2016).
3. Galbraith, J. K., 1978, *Industrijska država*, Zagreb, Stvarnost.
4. Gunn, C. E., 1986, *Workers Self-Management in the United States*, Ithaca and London, Cornell University Press.
5. Jevtić, M., 2011, *Uloga saveta zaposlenih i sindikata u zastupanju interesa zaposlenih u državama članicama EU (partnerstvo ili konkurencija)*, Beograd, Fridrich-Ebert-Stiftung.
6. Lakićević, S., 2014, *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje*, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu i Službeni glasnik.
7. Marjanović, D., *Participacija zaposlenih u definisanju ekonomske politike i strategije*, (sajt ISSS, 10.07.2015).
8. Mojić, D., 2008, *Radnička participacija danas: „Svetska iskustva i naša stvarnost“*.
9. Obradović, G., Jevtić, M., 2008, *Značajni aspekti radnog prava Evropske unije*, Beograd, Fondacija Fridrich Ebert.
10. Peščanik, *Suvlasnici sopstvene egzistencije*, [Internet], (<http://pescanik.net/suvlasnici-sopstvene-egzistencije/>, 12.12.2016).
11. Svetličić, M., 1986, *Zlatne niti transnacionalnih preduzeća*, Beograd, Ekonomika.
12. Smajlagić, N., 1970, *Historija političkih doktrina*, Zagreb, Naprijed.

PRAVNI IZVORI

1. Zakon o društvenom kapitalu, *Službeni list SFRJ*, br. 84/89 i 46/90.
2. Zakon o privatizaciji, *Sl. glasnik RS*, br. 83/14, 112/15 i 20/16.
3. Zakon o radu, *Sl. glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14.

WORKERS' SHAREHOLDING AND PARTICIPATION

Snežana Lakićević

SUMMARY

In Serbia, at the moment, there are simply no forms of workers' shareholding or participation of workers in the consultation and decision-making in commercial enterprises. On the other hand, the process of democratization of working relations caught, first of all, the European space, and then the other parts of the world. Set with clear economic and social content, without ideological burden, workers' shareholding and participation conditions have to expand, strengthen and become one of

the important factors in the structure of modern society. The process of transformation of social ownership, in our area, began with the workers' shareholding. Workers employed in the company, were given the right to buy internal shares under privileged conditions. That was the main form of transformation. The starting point was the confidence in the company to initiate, organize and manage the process of transformation in their own interest. The funds obtained through the issuance of shares by selling a part of the company or the whole companies, according to the express provisions of the law, belong to the company or its complex form. Later, already in 90s, workers' shareholding and participation unjustifiably attributed to ideological properties, which led to their complete exclusion from economic and legal system. By subsequent regulations, privatization was almost exclusively reduced to the sale, leaving and excluding all other possible different forms of privatization. This approach lost the sight of the basic economic objectives of privatization: there has been no acquiring of new capital or new investment cycle; there was no rise to new business entities able to receive and fertilize the capital, nor has the privatization been the impetus for the dynamic development of the economy and employment. Economic enterprises were extinguished, and unemployment increased. And now, in a much less favorable economic and social climate, it is reasonable to raise the issue of whether there is still a requirement by the introduction of the workers' shareholding and participation for activation of the inner forces of taking upon themselves the responsibility for the crisis. The previous condition for this is certainly the creation of a legal framework for the establishment and development of the workers' shareholding and participation. This would at the same time bring us closer to the legal system of the European Union and its member states, in which the workers' shareholding and participation are wide set and regulated institutes by the law.

Keywords: workers' shareholding, participation, consultation, co-decision, transition.

Dostavljeno Redakciji: 9. decembra 2016. god.

Prihvaćeno za objavljivanje: 20. decembra 2016. god.