TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2016, LETNIK XX

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Kako zares v temelju rekonstruirati sedanji kapitalizem

Stran 6

CILJ NAJ BO PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI

Delovnopravne zakonodaje kmalu očitno sploh ne bomo več potrebovali

Pred kratkim je v Sloveniji močno odjeknila novica, da je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) pripravilo predlog za spremembe delovne zakonodaje, ki bi delodajalcem omogočala odpuščanje zaposlenih med drugim tudi "zaradi porušenega zaupanja oziroma medsebojnega neujemanja". Če to drži, je vznemirjenje vsekakor upravičeno. Kajti, če bo šlo tako naprej, delovnopravne zakonodaje kmalu sploh ne bomo več potrebovali. Te nenehne »reforme trga dela« v smeri njegove liberalizacije, če jih sindikati ne bodo pravočasno ustavili, nas namreč glede statusa delavcev v družbenoekonomskem sistemu nezadržno vračajo v 19. stoletje. Tudi »redno« delovno razmerje bo namreč kmalu samo še oblika prekariata.

Nobene potrebe ni po novih reformah

*Preden nadaljujem, naj najprej opozorim na nekatere **»lastne« ugotovitve analize MDDSZ** o učinkih že izvedene obsežne reforme trga dela iz leta 2013, zlasti na dve. In sicer, da:*

- *liberalizacija (povečanje fleksibilnosti) trga dela sama po sebi še ne pomeni kreacije novih delovnih mest in zmanjšanja brezposelnosti, kot stvar razumejo nekateri,*
- *smo po indeksu varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD, po izvedeni reformi v Sloveniji zdaj pristali blizu povprečja 21 držav članic te organizacije iz EU, pri najbolj "občutljivem" podindeksu, ki meri stopnjo varovanja redne zaposlitve v primeru individualne odpovedi, pa celo močno pod tem povprečjem, tako da ima samo pet od omenjenih držav po novem še bolj fleksibilno ureditev individualnega odpuščanja.*

*To pomeni, da smo v tem pogledu že postali **ena izmed najbolj neoliberalnih**, torej po kriterijih OECD-ja tudi najbolj »konkurenčnih« evropskih držav. Komu na čast torej še dodatna liberalizacija odpuščanja delavcev?*

*Nobenih novih tovrstnih »reform trga dela« v resnici **ne potrebujemo več**. Domači in tuji kapital se v Sloveniji zdaj glede tega (v primerjavi z evropsko konkurenco) zagotovo ne more prav nič več pritoževati. A se kljub temu še naprej nenehno pritožuje, kar je seveda »normalno«. Ni pa normalno, da politika s svojimi reformnimi predlogi tem »tožbam« delodajalcev tako zelo servilno sledi.*

S prekarizacijo proti prekarizaciji

*Ne vem, če se pravzaprav sploh zavedamo absurdnosti aktualne politike zaposlovanja, ki se skuša proti nadaljnji prekarizaciji (tj. širjenju atipičnih oblik dela) boriti preprosto kar s **»prekarizacijo« delovnega razmerja za nedoločen čas**. Dejstvo je namreč, da je prav »negotovost« dela eden ključnih elementov pojma prekarnost[1]. Če torej delovno razmerje za nedoločen čas naredimo absolutno fleksibilno (in če uzakonimo predlagani še dodaten odpovedni razlog, od tega ne bomo več prav daleč), je meja med »tipičnimi« in »atipičnimi« oblikami dela praktično zabrisana. In problem **t. i. segmentacije na trgu dela** je nadvse učinkovito rešen. Vsi bomo pač le še neke vrste prekarci. Kapo dol reformistom.*

Je to res perspektivna ekonomska politika?

*Nihče seveda ni tako zaplankan, da ne bi razumel **aktualnih »imperativov«** ohranjanja konkurenčnosti slovenskega gospodarstva v pogojih sodobne globalne ekonomije (tudi) na področju »stroškov dela«. Zato smo vsi – sicer z nelagodjem, pa vendarle – brez večjih odporov tudi požrli grenko pilulo reforme trga dela iz leta 2013 in njene široke (morda celo že preširoke) **»fleksibilizacije trga dela«**. A vsaka še dodatna pilula v tem pogledu bi bila v tem trenutku povsem odveč in škodljiva. Če slovenski (in tuji) delodajalci niti pod temi pogoji niso sposobni uspešnega poslovanja, potem razlogi za to zagotovo niso več v pretirano rigidnem trgu dela, ampak jih bo treba iskati kje drugje. Predvsem pa poslovne uspešnosti pri nas perspektivno tudi sicer ne bo več mogoče graditi zgolj na ceneni »delovni sili«, ampak le na učinkovitejši izrabi sicer neizmernega (a v teh pogojih izjemno slabo, po ocenah stroke vsaj za kakih 30 % podoptimalno izkoriščenega) **»človeškega kapitala«** kot najpomembnejše konkurenčne prednosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. To dvoje pa preprosto ne gre eno z drugim.*

Kratkoročno na videz ekonomsko sila učinkovita tayloristična »utilizacija stroškov delovne sile« v obliki nenehne intenzifikacije dela ob istočasnem nižanju pravic delavcev in zaposlitvene varnosti namreč

[1] Humanistične in družboslovne razprave s pojmom prekarnost označujejo negotovo, kratkotrajno, začasno in občasno plačano delovno aktivnost, ki se lahko opravlja znotraj ali izven delovnega razmerja.

*na drugi strani dobesedno **ubija** **»zavzetost«** (delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) **zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala** in na ta način še dodatno znižuje njihovo inovativnost in produktivnost. Deluje torej ravno nasprotno od tega, kar naj bi bil sicer eden temeljnih proklamiranih ciljev nacionalnih in evropskih politik zaposlovanja. Z drugimi besedami, z nenehnim zniževanjem zaposlitvene varnosti slovenskih delavcev v resnici obilno kakamo v lasten žep.*

Graditi na »delovni sili« ali na človeškem kapitalu?

*Kam torej naprej? Kje so vendarle še (in to praktično brezmejne) razvojne rezerve? Kot rečeno, samo še v učinkovitejšem produkcijskem angažiranju objektivno razpoložljivega človeškega kapitala, katerega zdaj nadvse lahkomiselno uničujemo. In s tem tudi lastno konkurenčnost. Naj bo torej **dovolj raznih reform trga dela, storimo končno nekaj tudi za višjo zavzetost zaposlenih** (angl. employee engagement) kot nosilcev človeškega kapitala in s tem za »pravo«, ustvarjalno (ne zgolj stroškovno) konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Ključnega pomena v tem pogledu pa je po spoznanjih sodobnih poslovnih ved predvsem omogočiti vsem zaposlenim, da so v produkcijskih procesih obravnavani kot »subjekt«, ne zgolj kot (mezdna) »delovna sila«, in **vsestransko vključeni v organizacijo**, kar je temeljni pogoj za njihovo delovno motivacijo in identifikacijo s cilji podjetja, posledično pa za učinkovito sproščanje vseh njihovih razpoložljivih produkcijskih potencialov v smeri doseganja teh ciljev.*

*Nujno torej potrebujemo **visoko razvit sistem vseh treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije** – soupravljanja, udeležbe pri dobičku in širšega notranjega lastništva zaposlenih. A reform v to smer žal ni od nikoder. Celo nasprotno. Predlog novega ZSDU-1 je bil pred kratkim v DZ nadvse lahkotno zavrnjen, namesto celovitega sistema finančne participacije zaposlenih pa nam vlada ponuja le davčno razbremenitev plač nekakšnih »ključnih kadrov« (beri: menedžerjev).*

IZ TEORIJE ZA PRAKSO SODOBNE EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Valentina Franca

Delavska participacija in aktualni izzivi trga dela

Raziskovalni inštitut ETUI (European Trade Union Institute) pri evropski sindikalni konfederaciji ETUC (European Trade Union Confederation) je spomladi izdal novo izdajo vsakoletne publikacije Benchmarking Europe 2016, v kateri izpostavlja glavne spremembe ter trende na trgu dela, ki so jih zaznali v preteklem letu.

Prvo poglavje publikacije se osredotoča na makroekonomske kazalnike, pri čemer pritrjuje ocenam Evropske komisije o izboljšanju ekonomske situacije v Evropski uniji, vendar izraža nestrinjanje z nadaljevanjem politike (pretiranega) varčevanja. V nadaljevanju pa analizirajo trende na trgu dela, izzive na področju kolektivnega pogajanja in določanja plač ter povezanost z delavsko participacijo kot pomembnim stebrom socialnega dialoga.

Zaskrbljujoče »nove oblike dela«

Na evropskem trgu dela raziskovalci v zadnjem letu niso opazili drastičnih sprememb, izražajo pa **zaskrbljenost nad t. i. digitalizacijo gospodarstva**, četrto industrijsko revolucijo in novimi oblikami dela. Ne glede na to, iz katerega zornega kota se te novodobne pojave opazuje, jih po njihovem mnenju ne gre zanikati, temveč se je treba z njimi ukvarjati ter iskati možnosti takšne pravne ureditve, ki bo zagotavljala tudi socialno varnost posameznikov.

Glede **brezposelnosti** raziskovalci ugotavljajo, da v državah članicah Evropske unije v letu 2015 ni prišlo do večjih odstopanj, kakor tudi ni vidnih bistvenih razlik v primerjavi s preteklimi leti med brezposelnostjo žensk in moških. Vendar pogled na podatke posameznih držav članic odkrijejo drugačno sliko, saj je po podatkih evropskega statističnega urada Eurostat

razlika med brezposelnostjo moških in žensk največja v Španiji in Grčiji. Tudi v Sloveniji je brezposelnih več žensk kot moških. Brezposelni so še vedno tista skupina posameznikov, ki najbolj tvega revščino in socialno izključenost. Kakor navajajo raziskovalci, **slaba četrtina prebivalcev Evropske unije živi v gospodinjstvu, ki tvega revščino**. Hkrati pa se v povprečju zmanjšujejo proračunska sredstva za aktivnosti aktivne politike zaposlovanja. Raziskovalci vidijo največji problem tega pri skupini dolgotrajno brezposelnih, saj tvegajo popolno izključitev iz trga dela ter s tem še večjo revščino. Po drugi strani je še vedno prisoten trend revščine med zaposlenimi (angl. working poor), pri čemer je največ takšnih med samozaposlenimi, tistimi, ki delajo prek kadrovskih agencij, za krajši delovni čas ter tistimi, ki delajo v t. i. novih oblikah dela, to je v »novi ekonomiji«. Hkrati se vedno bolj uveljavlja trend, da posamezniki **delajo na manj kvalificiranih delovnih mestih, kot so kvalificirani sami**. Raziskovalci pri tem zaznajo bojazen, da se človeški kapital ne izkoristi v celoti in se tako veliko izgublja na ravni celotne družbe.

Med zaposlenimi se povečuje število pogodb o **zaposlitvi za določen čas**, pri čemer je več takšnih zaposlitev med ženskami. Slovenija se poleg Cipra in Finske omenja kot država z največjim razkorakom med spoloma, torej pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklepa več žensk kot moških. Podobno se povečuje število pogodb o **zaposlitvi za krajši delovni čas**; ravno tako takšne pogodbe sklepajo pogosteje ženske. Poleg njih se te pogodbe sklepajo za **slabše plačana dela**, ki jih običajno opravljajo nižje kvalificirani delavci; prisotne so tudi pri zaposlenih v storitvah in trgovini. Pregled po posameznih državah pokaže, da so se zaposlitve za krajši delovni čas najbolj povečale tam, kjer je bila ta oblika že prej prisotna, denimo na Poljskem. Na drugi strani se dogajajo **spremembe pri starejši delavcih**. Tisti, ki so zaposleni in ki jih zakonodaja ne omejuje (denimo kot pri nas v javnem sektorju), odlagajo zaposlitev, torej se ne upokojijo, čeprav izpolnjujejo pogoje. Tisti starejši delavci, ki pa ne najdejo dela, se upokojijo prej, kot bi pričakovali oziroma takoj, ko jim je to na podlagi zakonodaje omogočeno. Ta trend je opazen v vseh državah Evropske unije z izjemo Romunije in Grčije. Raziskovalci ob tem omenjajo, da se s tem povečuje tudi tveganje za diskriminacijo na podlagi starosti, kar bi bilo treba z različnimi ukrepi v čim večji meri preprečevati. Podobno spodbujajo države k aktivnostim za ureditev pravnega položaja tistih zaposlenih (običajno so to ženske), ki skrbijo za ostarele svojce, denimo z dodatnimi prostimi dnevi in podobno.

V letu 2015 je po navedbah raziskovalcev v Evropsko unijo prišlo **več kot milijon prosilcev za azil** iz Azije in Afrike. Zaenkrat sklenejo, da bo to nedvomno imelo vpliv na trg dela, kako in v kakšni meri, pa ostaja neznanka. Zlasti če upoštevamo dejstvo, da sta na vrhu držav, kjer je največ pritoka državljanov držav članic EU zaradi zaposlitve, Velika Britanija in Nemčija. Raziskovalci zato pozivajo k čim prejšnjemu reševanju problema, saj vse to lahko povzroči tudi politične napetosti ter probleme pri zagotavljanju socialnih transferjev.

Plače in kolektivna pogajanja

V zadnjih letih so področje kolektivnih pogajanj najbolj zaznamovali **pritiski na plače, želja po decentralizaciji kolektivnih pogajanj in zmanjševanje delavskih pravic**. Zato so raziskovalci to vzeli kot izhodišče za pregled dogajanja na področju plač in kolektivnih pogajanj.

V zadnjih letih so področje kolektivnih pogajanj najbolj zaznamovali pritiski na plače, želja po decentralizaciji kolektivnih pogajanj in zmanjševanje delavskih pravic.

Najprej so predstavili **priporočila Evropske komisije**, ki je države obravnavala ločeno. Sloveniji je Evropska komisija svetovala ponovni pregled mehanizma določanja **minimalne plače**, kar je utemeljila z argumentom, da vključitev dodatkov in indeksacije minimalne plače vodi do visoke ravni minimalne plače v odnosu do splošne plačne porazdelitve. Sicer so se minimalne plače v povprečju v letu 2015 povečale, za Slovenijo je naveden podatek povečanja za 0,5 %. Največje povečanje so zaznali v Litvi (17,9 %) in Bolgariji (17,3 %), na drugi strani pa se je minimalna plača najbolj znižala v Belgiji (za 0,6 %). Na podlagi ekonomskih modelov so raziskovalci navedli, katere minimalne plače v posameznih državah ne zagotavljajo preživetja, oziroma bi jih lahko označili kot **plače revežev** (angl. poverty wages). Slovenije ni med njimi. Znotraj poglavja plač so raziskovalci tudi ugotovili, da so se plače v letu 2015 **povečale malenkost več, kot se je povečala produktivnost**. To označujejo kot dobro novico, čeprav je po njihovem mnenju še veliko možnosti za izboljšave. Podobnega mnenja so tudi glede sindikatov in njihovega odnosa do plač, kolektivnih pogajanj in delavskih pravic. Opažajo namreč, da se sindikati zavedajo, da morajo spremeniti ta odnos, vendar jih čaka še veliko dela. Poseben poudarek je podan **plačnim razlikam med moškimi in ženskami**. V povprečju se razlike zmanjšujejo, kar raziskovalci pripisujejo kolektivnimi pogodbam s splošno veljavnostjo. Slovenija še vedno ostaja država, ki ima najmanjšo razliko v plačah med moškimi in ženskami.

Želja po **ošibitvi sindikatov in delavskih pravic** ni vidna zgolj na jugu Evropske unije, temveč se vse bolj pojavlja tudi v severnih državah. Podobno kot v prejšnjih publikacijah se tudi izpostavlja problem Grčije, Portugalske in Španije, kjer je v obdobju med 2008 in 2014 znatno upadlo število sklenjenih panožnih kolektivnih pogodb in kolektivnih pogodb, ki zavezujejo več delodajalcev (angl. multi-employer agreements). Na drugi strani pa je bilo v preteklem letu mogoče opaziti poskuse po šibitvi sindikatov in kolektivnih pogajanj na Finskem (o tem smo pisali v prejšnjih številkah revije Ekonomska demokracija), kakor tudi v Veliki Britaniji, Franciji in Belgiji. Za Slovenijo navajajo, da razloge za slabše stanje na področju kolektivnih pogajanj ne gre toliko iskati v ekonomsko-finančni krizi, ampak bolj v **težnji po liberalizaciji trga dela**. Glede protestov sindikatov in delavcev nasploh opažajo, da so bili ti bolj usmerjeni v napovedane vladne ekonomske

Za Slovenijo raziskovalci navajajo, da razloge za slabše stanje na področju kolektivnih pogajanj ne gre toliko iskati v ekonomsko-finančni krizi, ampak bolj v težnji po liberalizaciji trga dela.

ukrepe in varčevanja kakor v nezagotavljanje in/ali nespoštovanje delavskih pravic.

Socialna Evropa potrebuje delavsko participacijo

Raziskovalci v uvodnem delu tega poglavja ugotavljajo, da upoštevajoč aktualne trende na trgu dela, pri katerih ni mogoče napovedati izida, **Evropa toliko bolj potrebuje socialni dialog in znotraj tega delavsko participacijo v podjetjih**. Veliko pozornosti je trenutno usmerjene v t. i. program REFIT (angl. Regulatory Fitness and Performance Programme) Evropske komisije, o katerem smo že pisali v reviji Ekonomska demokracija. Glavni namen programa REFIT je pregledati evropsko zakonodajo na področju delavske participacije s ciljem opustiti nepotrebne administrativne ovire in stroške pravne regulative za boljše uresničevanje delavske participacije. Zato trenutno poteka **evalvacija direktiv** s tega področja (gre zlasti za Direktivo 98/59/EC o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, Direktivo 2001/23/EC o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov in Direktivo 2002/14/EC o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje v EU), ki naj bi bila zaključena oktobra 2016; takrat bo tudi več znanega, v katero smer se bodo spremembe razvijale. Podobne aktivnosti potekajo tudi pri **direktivah s področja varnosti in zdravja pri delu**. Pri teh in drugih napovedanih spremembah raziskovalci poudarjajo, da mora Evropska komisija svoje napore usmeriti tudi v zagotavljanje varstva posameznikov, ki delajo kot **samozaposleni**, a so dejansko ekonomsko odvisni od enega naročnika ter tistih, ki delajo prek internetnih platform v različnih oblikah, kot je, denimo, **delo v oblaku** (angl. cloud working). Zlasti je treba usmeriti napore v to, da te oblike dela ne postanejo zgolj sredstvo za izogibanje plačila davkov in prispevkov za socialna zavarovanja.

Znotraj programa REFIT in težnje po združitvi treh direktiv, se pojavlja **težnja, da bi nova ureditev zajemala tudi javno upravo**, s čimer bi zajeli tudi precejšen del zaposlenih v Evropski uniji, za katere sedaj ne velja Direktiva 2002/14/EC o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje. Ker gre za pomembne vsebine, so se o tem že začela pogajanja na panožni ravni. Tako je bil konec lanskega leta podpisan sporazum med predstavniki sindikata zaposlenih v javni upravi (Trade Union and European Administration Delegation, TUNED) in predstavniki delodajalcev javne uprave (European Union Public Administration Employers EUPAE). S sporazumom so vzpostavili splošen okvir za **minimalne standarde temeljnih pravic obveščanja in posvetovanja javnih uslužbencev**, zaposlenih v vladnih službah. Sporazum ne zajema zgolj zaposlenih, ampak tudi pogodbene delavce v javni upravi. Glede na Direktivo 2002/14/EC o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje je ta dogovor širši, saj zajema še druge vsebine obveščanja (to so: delovni pogoji, organizacija dela, spol, socialna varnost in nagrajevanja) in posvetovanja (to so: varnost in zdravje pri delu, delovni čas, ravnovesje med zasebnim in službenim življenjem ter prestrukturiranje). Podan je tudi predlog za sprožitev postopka, da tako dogovorjeni okvir postane direktiva in s tem pridobi splošno pravno veljavo. Odločitev, kako in kdaj bo postopek izveden, je zaenkrat v rokah Evropske komisije. Raziskovalci menijo, da bi bil to zelo pomemben korak k razvoju delavske participacije v Evropi.

Posebna pozornost je namenjena **evropskim svetom delavcev**, ki delujejo že več kot 20 let, zato raziskovalci izpostavljajo nekaj misli o njihovem razvoju. Kot pozitivno opažajo, da se je v okviru delovanja evropskih svetov delavcev povečalo število komisij oziroma odborov, ki se specifično ukvarjajo z enim področjem. Tako razvijajo boljše sodelovanje, saj lahko predlagajo bolj poglobljene in konkretne rešitve. Poleg tega se veliko pozornosti namenja **pridobivanju ustreznih znanj in sposobnosti** za opravljanje naloge članov in predsednikov evropskih svetov delavcev. Kajti v letu 2005 je bilo le 28 % članov evropskih svetov delavcev deležnih ustreznih usposabljanj, v lanskem letu pa jih je bilo skoraj 60 %. Po drugi strani pa ugotavljajo, da bo treba še precej truda vložiti v **redna srečanja evropskih svetov delavcev**. Čeprav jih zakonodaja zavezuje, da se sestanejo enkrat letno, raziskovalci ugotavljajo, da je to znatno premalo in da bi se morali vsaj dvakrat ter pri tem vztrajati na pravici, da so ustrezno ter pravočasno obveščeni in posvetovani. V dogovore, ki jih sklepajo evropski sveti delavcev in delodajalci, se vse pogosteje vključujejo tudi vsebine varnosti in zdravja pri delu, čeprav je praksa izvajanja različna. Nekateri evropski sveti delavcev menijo, da ta tema ni v njihovi pristojnosti, drugi, da imajo le pravico do (skromnega) obveščanja, spet tretji proaktivno delujejo in sooblikujejo politike in ukrepe za boljšo in večjo varnost in zdravje na delovnem mestu. Povzemajo tudi **raziskavo**, izvedeno v 543 podjetjih v 16 državah Evropske unije, v kateri je bilo ugotovljeno, da je prisotnost evropskega sveta delavcev in/ali delavskih predstavnikov v organih upravljanja povezana z več socialnimi in okoljskimi temami v primerjavi s podjetji, ki tega nimajo.

Nazadnje, raziskovalci izpostavljajo vprašanje, **ali delavska participacija pripomore k doseganju ciljev programa »Europa 2020«,** to je pametna, trajnostna in vključujoča rast. Do odgovora so prišli z analizo različnih kazalnikov, pri čemer so primerjali skupino držav z močnimi participativnimi pravicami, s skupino držav s šibkimi participativnimi pravicami. Ugotovili so, da so se **države z močnejšimi participativnimi pravicami bolje odrezale** pri doseganju kazalcev »Europa 2020« na vseh petih strateških področjih, ki so: zaposlovanje, raziskave in razvoj, podnebne spremembe in energetska vzdržnost, izobraževanje in boj proti revščini in socialni izključenosti. Še zlasti je vidna pozitivna povezanost pri raziskavah in razvoju, kajti ta kazalnik je dvakrat večji v državah z močnejšimi participativnimi pravicami kot v državah s šibkejšimi participativnimi pravicami. Raziskovalci seveda priznavajo, da na te kazalnike vpliva več dejavnikov, vendar nedvomno je, da delavska participacija bolj spodbuja kot pa zavira pametno, trajnostno in vključujočo rast. Zato zaključujejo, da **krepitev delavske participacije nedvomno pripomore k doseganju teh evropskih ciljev**.

Raziskovalci so ugotovili, da so se države z močnejšimi participativnimi pravicami bolje odrezale pri doseganju kazalcev »Europa 2020« na vseh petih strateških področjih, ki so: zaposlovanje, raziskave in razvoj, podnebne spremembe in energetska vzdržnost, izobraževanje in boj proti revščini in socialni izključenosti.



Piše:
dr. Mato Gostiša

Kako zares v temelju rekonstruirati sedanji kapitalizem

Veliko je bilo, zlasti po začetku velike gospodarske krize leta 2008, že napisanega o tem, da je sedanji kapitalizem v hudi sistemski krizi in da bi ga bilo neizogibno treba temeljito rekonstruirati.[1] Zelo malo pa je idej o tem, kaj in kako pravzaprav rekonstruirati.[2] Nujno se bo torej vrniti k »politični ekonomiji«, ki raziskuje temeljna vprašanja družbenoekonomskega sistema, in jo prilagoditi novi družbenoekonomski realnosti 21. stoletja. Ta seveda ni več niti približno primerljiva s tisto izpred stoletja ali dveh in nujno terja nekatere povsem nove sistemske rešitve.

Neoklasična ekonomika kot danes vodilna družboslovna veda na tem področju se je očitno povsem ujela v past marginalizma, ki nenehno proizvaja le nove in nove, čedalje bolj sofisticirane matematične formule in ekonomske modele, ki pa so (zaradi napačnih in zastarelih temeljnih predpostavk) vse manj tudi praktično uporabni. Ta veda družboslovni znanosti očitno ne more več ponuditi ničesar, ampak je vsak dan bolj podobna tipični sholastiki, ki je sama sebi namen. Pri raziskovanju naslovnega vprašanja, ki je danes brez dvoma eno ključnih vprašanj nadaljnjega družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije, si z njo zato ne moremo prav nič več pomagati. Poskusimo torej o naslovnem vprašanju razmisliti spet v duhu klasikov **politične ekonomije**, ki (še) niso bili obremenjeni z nikakršnimi – bojda neizpodbitnimi – ekonomskimi »aksiomi«. V tem smislu ponujamo v razmislek alternativni **koncept »ekonomske demokracije«** kot neke povsem nove paradigme kapitalističnega družbenoekonomskega sistema, ki ne bi imel več praktično nobene zveze ne z obstoječim kapitalizmom ne s prav tako preživetimi socializmi.

Ključne točke celovite ideje ekonomske demokracije

Izrazito deviantno delovanje obstoječega kapitalizma

Obstoječi kapitalizem, ki je v svojem najglobljem bistvu še vedno čisto navaden »mezdni« kapitalizem, kakršen je bil utemeljen v 18. in 19. stoletju, povzroča **čedalje bolj katastrofične ekonomske, socialne in okoljske posledice** (vse večja družbena neenakost in socialna razslojenost[3], hiperprodukcija in vse pogostejše recesije, nezmožnost zagotavljanja nadaljnjega zdravega ekonomskega razvoja brez čedalje obsežnejšega državnega interveniranja, slabšanje ekonomske in socialne varnosti zaposlenih in pospešena prekarizacija dela, brezbrižnost do uničevanja narave[4] itd.), ki so bolj ali manj splošno poznane in priznane. Ta družbenoekonomski sistem torej očitno deluje čedalje bolj

[1] Ni propadel samo komunizem, propada tudi kapitalizem. (Adizes, 2011). Resni zahodni ekonomski misleci – recimo tisti, ki objavljajo v Financial Timesu, Economistu, francoskih Les echos itd. – že nekaj časa govore, da nič več ne razumejo, da je vse možno, da je situacija postala nepredvidljiva. "All fundamentals are gone… (Vse temeljne predpostavke so šle po vodi …)", je stavek, ki ga zasledimo. (Zupančič, 2011: 6)

[2] Če citiram največjega živečega angleškega političnega filozofa Russella Branda: "Vem, česa prekleti sistem ne bi smel storiti. To je, ne uničiti planeta in ustvarjati velikih ekonomskih razlik." Tako kot Russell vemo, kaj nam ni všeč. To je lažji del. Ampak, kako se lahko znebimo tega kapitalizma in kaj je alternativa?« (Gary Engler, 2014) Vsekakor pa bi glede tega veljalo slediti napotku Stephena B. Younga, ki pravi: »Nikar se ne zatekajte k današnjim politikom, akademikom, vlagateljem in direktorjem po odgovore, kako končati trenutno krizo kapitalizma. Spregovorite sami in nagradite tudi vse druge, ki si upajo izvirno razmišljati.« Z drugimi besedami: od aktualnih znanstvenih, političnih in ekonomskih elit veljavnega družbenoekonomskega sistema – iz razumljivih razlogov – zagotovo ni pričakovati kakih uporabnih idej za temeljitejše spremembe tega sistema. Ravno nasprotno. (Gostiša, 2014: 33)

[3] Ko raven kapitalskega donosa trajno presega rast proizvoda in dohodka, kot se je dogajalo do 19. stoletja – grozi pa, da bo spet postalo pravilo tudi v 21. stoletju – kapitalizem samodejno povzroča nevzdržno, arbitrarno neenakost in s tem korenito spodkopava vrednote meritokracije, na katerih temeljijo sodobne družbe. (Piketty, 2015: 11)

[4] Nekaj desetletij dohodkovno dokaj uspešen razvojni model kapitalizma trajne gospodarske rasti se je večplastno izčrpal in med drugim za več kot tretjino presegel planetarno zmogljivost okolja. Potem je globalno rušilno udarila še finančna in gospodarska kriza. Ekonomistka Vendraminova ugotavlja, da si gospodarske krize sledijo v vse krajših ciklih, socialni nemiri so vse burnejši, delovanje planetarnega ekosistema pa vse bolj ogroženo. Pol tisočletja star kapitalistični sistem se maje, potrebujemo temeljite spremembe, a vlade in tradicionalne politične stranke so še vedno ujete v zanko trajne gospodarske rasti in z njo povezano entropijsko zanko. Za več kot sedem milijard prebivalcev bo treba najti druge, sveže poti iz krize. (Plut, 2012)

deviantno in zagotovo ne vodi v želeno **ekonomsko učinkovitejšo, socialno pravičnejšo, kohezivnejšo in okoljsko odgovornejšo družbo.**

Zlasti zadnja velika gospodarska kriza pa opozarja, da pri tem ne gre več le za »napake v sistemu«, ki bi jih bilo mogoče učinkovito odpraviti s kozmetičnimi popravki, kakršne nam, denimo, ponujata aktualna ekonomska stroka in politika v obliki nekih sistemsko povsem benignih t. i. strukturnih reform (trg dela, pokojninski, davčni, monetarni in fiskalni sistemi itd.), ampak za »**napačen sistem**«, ki ga je treba zato spremeniti v temelju.[5] In to čim prej. Le z – nekoliko bolj (neo)liberalno ali pa nekoliko bolj socialno-tržno usmerjenimi – ekonomskimi politikami[6], torej brez resnejših posegov v sam sistem, v tem pogledu ni mogoče doseči nobenih učinkovitih trajnejših rešitev.

Zgrešena diagnoza bistva problema obstoječega kapitalizma

A za načrtovanje potrebnih sistemskih sprememb je seveda ključnega pomena predvsem najprej pravilna »diagnoza« bistva problemov obstoječega kapitalizma. Prav na tej točki pa je sodobno družboslovje povsem nemočno obstalo in preprosto ne zna naprej. Povsem se je namreč ujelo v past razvpite teze neoklasične ekonomske teorije, češ da sta **bistvo kapitalizma in njegova temelja zasebna lastnina in tržni sistem gospodarjenja** in da brez posegov vanju kapitalističnega družbenoekonomskega sistema ni mogoče resneje spremeniti. Njegova alternativa naj bi bila torej lahko le takšna ali drugačna oblika socializma. Ker pa so se vsi dosedanji socialistični poskusi z ukinjanjem zasebne lastnine in trga v praksi izkazali kot ekonomsko zgrešeni, naj bi bilo zdaj dokončno jasno, da je obstoječi kapitalizem, ki naj bi bil sicer na splošno tudi edina možna paradigma kapitalizma, za vekov veke »**ekonomsko absolutno superioren družbenoekonomski sistem brez konkurence in brez alternative**«. In sicer kljub vsem njegovim negativnim socialnim in okoljskim učinkom, ki jih je pač v tržnem gospodarstvu treba vzeti v zakup. Z njimi naj se ukvarja t. i. socialna država, medtem ko je v temelje tega kapitalizma – če ne želimo spet socializma – nedopustno posegati. Skratka, obstoječi kapitalizem nima nobene resne sistemske alternative[7], zato se s tovrstnimi razmišljanji niti ne splača več ukvarjati.

Gre za na videz precej logično tezo, ki pa je **že v osnovi povsem zgrešena**. V nasprotju z učenjem neoklasične ekonomske teorije, je namreč treba ugotoviti, da bistvo tega kapitalizma in vzrok njegove problematičnosti v resnici nista

- ne zasebna lastnina produkcijskih sredstev, ki sicer obstaja že od razpada praskupnosti dalje,
- ne trg oziroma tržni sistem gospodarjenja na splošno, ki sicer igra pomembno vlogo v gospodarski zgodovini človeštva že od izuma kovanega denarja v 8. stoletju pr. n. št. dalje.

Oboje je torej obstajalo že v sužnjelastništvu ter v fevdalizmu in ni šele sistemski izum kapitalizma, kar pomeni, da tudi ne more biti primerjalno gledano njegovo bistvo, temeljna značilnost in glavni problem. V tem grmu zagotovo ni zajca. Bistvo in glavna specifika kapitalizma na splošno v primerjavi z dotedanjimi družbenoekonomskimi sistemi je (produktivnejši) **podjetniški način blagovne proizvodnje, ne trg in/ali zasebna lastnina**. Prav tako tudi ni res, da je, kot je trdil Marx, lastnina produkcijskih sredstev v kapitalizmu »**temeljni produkcijski odnos**«, kajti lastnina je zgolj stvarnopravno, ne produkcijsko razmerje med ljudmi.

Opravka imamo torej z izjemno hudimi znanstvenimi zablodami (prevarami?), ki pa so, kot rečeno, žal za zdaj povsem zablokirale sodobno družboslovje v njegovih iskanjih morebitnih sistemskih alternativ obstoječemu kapitalizmu.[8] In dokler se jih ne bo povsem otreslo, tudi ne bo našlo poti iz svoje sedanje praktično popolne brezidejnosti na tem področju. A v ta namen bo potreben dobesedno revolucionaren preobrat v »diagnozi« bistva problema, predvsem pa tudi preboj k spoznanju, da sta **kapitalizem »na splošno«** in **»obstoječi« (mezdni) kapitalizem** dva vsebinsko popolnoma različna pojma in da je slednji pravzaprav le ena najslabših možnih inačic

---

[5] Reševati je treba krizo kapitalizma kot sistema, ne pa zgolj njene pojavne oblike, tj. finančno in gospodarsko krizo. (Merhar, 2013) Dejstvo je, da so kozmetični popravki kapitalizma popolnoma odpovedali ter da položaj zahteva politično in ekonomsko reinvencijo. (Ličer, 2013: 5)

[6] Dolgo se je kuhalo, toda počasi je dozorelo spoznanje, da gre za strukturni problem kapitalizma. Da ne gre zgolj za navadno krizo tržnega gospodarstva in da ne gre samo za problem nizke učinkovitosti posameznih ekonomskih politik pri reševanju krize. (Damijan, 2014: 9)

[7] Najglasnejše sporočilo neoliberalizma je, da za »status quo« ni alternative in da je človeštvo doseglo najvišjo stopnjo. Chomsky poudarja, da smo doživeli že več obdobij, ki so jih v preteklosti označevali kot »konec zgodovine«. … Stališče, da boljša alternativa kot je »status quo« ne obstaja, je v dobi osupljivih tehnologij za izboljšanje človekovega položaja bolj neverjetno, kot je bilo kdajkoli prej. Res je, da ostaja nejasno, kako uveljaviti živo, svobodno in humano postkapitalistično ureditev, in že sama predstava o tem ima videz utopije. Toda vsak napredek v zgodovini, od konca suženjstva in uveljavljanja demokracije do konca formalnega kolonializma, je moral na določeni točki premagati predstavo, da je nemogoč, ker tega prej še niso uresničili. (Robert W. McChesney, 2008)

[8] Ena teh najbolj očitnih »nedolžnih prevar« je zagotovo tudi načrtno nadomeščanje izraza »kapitalizem« z benignejšim izrazom »tržno gospodarstvo« od konca 19. stoletja, se pravi od prodora – za socialistične revolucije »nevarnega« – marksizma dalje. John K. Galbraith (2010: 14-19) v zvezi s tem ugotavlja: »Beseda "kapitalizem" je, predvsem v Evropi, še preveč očitno potrdila razplamtelo moč lastništva in podrejen položaj delavcev. Tako je prišlo do več kot verjetne možnosti za revolucijo. … Sledilo je odločno iskanje benignejšega alternativnega izraza. Tako je bil smiselno sprejet izraz "tržni sistem". Tu ni bilo neželene zgodovine, pravzaprav sploh nobene zgodovine. Resnično težko bi bilo najti oznako z manj pomena – to je bil tudi razlog za njeno izbiro. V zgodovini človeštva so bili sicer trgi pomembni vsaj od izuma kovanega denarja, ki ga pripisujejo Lidijcem v 8. stoletju pr. n. št., dalje. … Sklicevanje na tržni sistem je, naj ponovim, brez pomena, zmotno, prazno, benigno. Vzniknilo je iz želje, da bi se zaščitili pred neprijetnimi izkušnjami moči kapitalizma in, kot rečeno, zapuščine Marxa, Engelsa in njunih predanih in izjemno artikuliranih učencev.«

[9] Enega izmed osnovnih mitov, na podlagi katerega je kapitalistični trg sploh lahko nastal, je v delu *Velika preobrazba* razkrinkal že Karl Polanyi. Gre za fikcijo, da so zemlja, ljudje in denar blago. V resnici seveda niso blago, ki bi bilo proizvedeno za prodajo na trgu. Človeško življenje, jasno, ni ustvarjeno za prodajo, zemlja je del narave, ki je nismo ustvarili sami, denar je simbol kupne moči, ki nastane z mehanizmom bančništva ali državnih financ. Ekonomska teorija pa je s to fikcijo dosegla svoj namen. Takoj, ko je nekaj (ali nekdo) dojeto za blago, je mogoče z njim prosto in brez pomislekov manipulirati na trgu, ne meneč se za socialne posledice. Poleg širokega poblagovljenja stvari ima kapitalistična ekonomija torej tudi močno tendenco poblagovljenja ljudi, ne le v smislu najbolj krutih dejanskih sužnjelastniških razmerij, temveč tudi v smislu vse bolj intenzivnega vsakdanjega poblagovljenja ljudi v delovnem procesu. Tovrstno fikcijo ves čas utrjujejo tudi državne institucije in institucije v službi trga, denimo zavodi za zaposlovanje, ki povsem nereflektirano uporabljajo izraze, kot so trg delovne sile, človeški kapital in podobne. … Ko so ljudje, narava in stvari enkrat zreducirani na blago, je naslednji korak povsem jasen. Po potrebi jih je mogoče zavreči, kar v sodobnem ekonomskem sistemu tudi počnemo. (Šribar, 2016: 19)

kapitalizma. Gre za njegovo najbolj ekstremno varianto, ki je tudi delo pretvorila v tržno blago, regulacijo trga pa vpeljala tudi v tiste faze gospodarskega procesa (produkcija, razdelitev), v katerih ta s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja v resnici nima kaj početi[9] in v okviru njih zato deluje sistemsko izrazito deviantno.

Pravo bistvo problema je »mezdni« produkcijski odnos

V resnici je – poleg podjetniškega produkcijskega načina – edini specifični sistemski izum »obstoječega« kapitalizma (in s tem tudi **njegov bistveni problem**, ki ga je dejansko nujno sistemsko tako ali drugače rešiti) pravzaprav le

- tako imenovani **trg dela** kot nekakšen »kvazitrg«, ki sploh niti ne sodi v »pravo« tržno gospodarstvo, in na njem zasnovan
- »mezdni«, to je navaden menjalni oziroma kupoprodajni, odnos med delom in kapitalom oziroma njunimi lastniki (to, ne pa lastnina produkcijskih sredstev sama po sebi, je **»temeljni produkcijski odnos«** v sedanjem kapitalizmu)[10],

pri čemer ne eno ne drugo niti približno nista (in objektivno tudi nikoli nista bila) nek nepogrešljiv integralni element podjetniškega načina proizvodnje in nujen pogoj za njegovo učinkovito delovanje v zasebnolastniškem tržnem sistemu. Šele ob tako postavljeni »diagnozi« bistva problema se pravzaprav odprejo tudi realne možnosti za resnejši razmislek o morebitni ustrezni alternativni paradigmi veljavnega družbenoekonomskega sistema.

Trg dela in mezdni produkcijski odnos sta pač **produkt zgodnjega kapitalizma** in rezultat takratnih družbenih razmer, ko je bil kapital izrazito »redka« ekonomska dobrina v primerjavi z množico neizobražene in brezposelne »delovne sile«, osvobojene dotedanjih fevdalnih spon. Mezdni produkcijski odnos, ki je nadomestil fevdalnega, je v teh razmerah seveda predstavljal idealen mehanizem za ohranitev in celo intenziviranje ekonomskega izkoriščanja dela s strani lastnikov produkcijskih sredstev tudi v novem, sicer za tiste čase objektivno resda naprednejšem produkcijskem načinu. A če je ta produkcijski odnos mogoče razumeti in vsaj deloma tudi teoretično opravičiti v razmerah zgodnjega kapitalizma, tega pod nobenim pogojem ni več mogoče v novi, bistveno spremenjeni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja, torej v eri znanja in izrazitega vzpona produkcijskega pomena »človeškega kapitala«, ki je nekaj povsem drugega kot klasična »delovna sila«.

Niti enega samega resnega tehtnega teoretičnega argumenta danes ni več najti za nadaljnje ohranjanje tega preživetega produkcijskega odnosa, v katerem je delo absolutno podrejeno kapitalu, ampak ravno nasprotno. Prav ta odnos je (še vedno) jedro hudih notranjih sistemskih protislovij in ključni vzrok bolj ali manj vseh že omenjenih ekonomskih, socialnih in okoljskih anomalij v delovanju aktualnega družbenoekonomskega sistema. Tudi strogo ekonomsko gledano postaja v novih razmerah ta odnos vse bolj **izrazito kontraproduktiven**. Dobesedno **ubija namreč »zavzetost« (delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) nosilcev človeškega kapitala**, ki sicer nezadržno postaja objektivno najpomembnejši produkcijski dejavnik in glavna konkurenčna prednost podjetij. To pa pomeni, da celoten na njem zasnovan družbenoekonomski sistem že zelo resno zavira tudi nadaljnji gospodarski razvoj in zato v resnici niti približno ne zasluži več oznake »ekonomsko superioren«.

Obstoječi kapitalizem je torej **mogoče v temelju spremeniti samo prek spremembe tega odnosa**, ki zagotovo ne sodi več v današnji čas, ne morda z ukinjanjem zasebne lastnine in trga, ki tudi na današnji stopnji razvoja proizvajalnih sil (še) nimata prav nobene adekvatne alternative. Dokler se sodobno družboslovje ne bo prebilo do tega elementarnega spoznanja, je iluzorno pričakovati kakršnekoli resnejše spremembe v družbenoekonomskem sistemu.

»Profitni« in »pridobitni« motiv gospodarjenja

Klasični mezdni produkcijski odnos je tudi neposredna podlaga zloglasnemu **»profitnemu« motivu gospodarjenja**, ki proizvaja številne sistemske anomalije. Dejstvo je namreč, da je profit (dobiček), ki je danes celo z zakonodajo opredeljen kot »cilj« delovanja podjetij[11], v resnici le dohodek lastnikov kapitala, s čimer je v bistvu že vnaprej definiran tudi (edini) »interes«, kateremu morajo pri svojem poslovanju slediti podjetja in gospodarstvo kot celota. Antipod temu bi bil običajen **»pridobitni« motiv**, ki naj bi bil značilen za (bodočo) ekonomsko demokracijo, in ki sicer sledi sodobni teoriji o družbeni odgovornosti podjetij ter déležniškemu konceptu interesno ravnotežnega korporacijskega upravljanja. Dokaz, da podjetja v tržnem sistemu lahko učinkovito in povsem konkurenčno delujejo tudi na podlagi zdravega »pridobitnega« motiva so, denimo, sodobne zadruge (kooperative), vendar pa tudi te seveda niso edina možna oblika »demokratičnega podjetja«.

Vzpostavitev tega spornega produkcijskega odnosa, ki bi bil sicer lahko tudi v kapitalističnem podjetniškem produkcijskem načinu povsem drugačen, pa institucionalno omogoča predvsem sedanja – ekonomsko in pravno povsem nesprejemljiva – **zasnova kapitalističnega podjetja kot »pravno personificiranega kapitala«** (brez dela kot njegove sicer ekonomsko logične sestavine), ki potem delo kupuje na trgu za mezdo kot njegovo tržno ceno.[12] Tudi ta koncepcija podjetja izvira iz zgodnjega kapitalizma in je integralni del preživetega sistemskega mehanizma izkoriščanja dela po kapitalu. Zato je brez predhodne spremembe veljavne koncepcije kapitalističnega podjetja kakršnakoli resnejša sistemska rekonstrukcija obstoječega kapitalizma objektivno neizvedljiva.

Trg dela kot tipičen kvazitrg

O trgu dela kot kvazitrgu lahko upravičeno govorimo zato, ker

- menjava na njem ni **ne svobodna ne ekvivalentna** (delavci so v to menjavo eksistenčno prisiljeni, njihovo delo pa je plačano le z mezdo, ki je zgolj protivrednost njegovega inputa, ne pa dejan-

[10] Podobnega mnenja o bistvu sedanjega kapitalizma je tudi ameriški filozof in ekonomist David Ellerman. »Temeljna Ellermanova podmena je, da je demokracija nezdružljiva z najemanjem ljudi, ne pa s privatno lastnino. Kapitalistično ideologijo (s katero se strinja tudi marksistična kritika), ki ima privatno lastnino za bistvo kapitalizma, Ellerman zavrača in ji postavlja nasproti videnje najemne pogodbe kot bistva kapitalizma.« (Kanjuo Mrčela, 1999: 161-168)

[11] Slovenski zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), denimo, v prvem in drugem odstavku določa: »(1) Po tem zakonu je gospodarska družba pravna oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost. (2) Pridobitna dejavnost po tem zakonu je vsaka dejavnost, ki se opravlja na trgu zaradi pridobivanja dobička.«

[12] Za ustanovitev podjetja in njegovo registracijo kot pravne osebe v obliki gospodarske družbe po veljavnem pravu zadostuje ustanovni (vsaj jamstveni) kapital. Delavci pa s tem pravno personificiranim kapitalom prek »trga dela« vstopajo le v pogodbeni delovnopravni odnos, ko mu prodajajo svojo »delovno silo«, in torej niso integralna sestavina kapitalističnega podjetja.

skega outputa, torej ekonomsko izkoriščano) in zato v resnici niti ne sodi v »pravo« tržno gospodarstvo, ampak celo nasprotuje osnovnim principom proklamirane »svobodne tržne menjave«, zato bi lahko tržno gospodarstvo povsem nemoteno in predvsem tudi bistveno manj deviantno delovalo tudi brez tega kvazitrga;

- delo že načelno (tudi po znameniti Filadelfijski deklaraciji iz leta 1944) **sploh ne sme biti »tržno blago«**, ker je neločljivo povezano s človekom, in če prodaš delo, v bistvu prodaš človeka (»suženjstvo za določen čas«, kot ga imenuje D. Ellerman[13], je torej povsem upravičen naziv za mezdno delovno razmerje), kar pomeni, da trg dela v bistvu posega tudi v osebno svobodo ljudi in temeljne človekove pravice;
- ne produkcija ne razdelitev produkta **po svoji naravi nista »menjava«** (tržna menjava nič ne ustvarja in nič ne razdeli!), ampak je produkcija že po definiciji proces ustvarjanja nove vrednosti v razmerju popolne vzajemne soodvisnosti med delom in kapitalom, razdelitev pa bi morala biti potemtakem po logiki stvari skladna z dejanskimi prispevki obeh soproducentov k produktu.

Mimogrede morda le kot opomba: če je kvazitrg dela ena ključnih sestavin obstoječega kapitalizma, mar torej ni tudi ta kot celota – v nasprotju z vso (neo)klasično ekonomsko teorijo – v bistvu **»kvazitržni« družbenoekonomski sistem**?

Ni torej čudno, da na tem kvazitrgu zasnovan sistem družbenoekonomskih odnosov, ki lastnike obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov (soproducentov) povsem umetno in v nasprotju z omenjeno elementarno logiko »vzajemnosti« produkcije **umetno razdeli na »delodajalce«** (kupce delovne sile) in **»delojemalce«** (prodajalce delovne sile) z diametralno nasprotujočimi si interesi, deluje tako zelo deviantno, kot pač deluje. Notranja protislovja so vse močnejša in v 21. stoletju ta sistem, v katerem zagotovo ni (več) prav nobene meritokratske logike, poka dobesedno že po vseh šivih.

A dejstvo je, da mezdni produkcijski odnos, kot že rečeno, niti približno **ni edini možen produkcijski odnos v zasebnolastniškem in tržnem družbenoekonomskem sistemu**. Povsem možen bi bil tudi kapitalizem s »partnerskim«, torej asociativno (ne menjalno!) zasnovanim temeljnim produkcijskim odnosom med delom in kapitalom ter njunimi lastniki.

Nova družbenoekonomska realnost

Od nastanka mezdnega kapitalizma v 18. in 19. stoletju do danes so se v družbenoekonomski realnosti zgodile naravnost tektonske spremembe v smislu izjemno hitro naraščajočega produkcijskega pomena t. i. človeškega kapitala in intelektualnega (človeškega in strukturnega) kapitala na splošno v primerjavi s finančnim. **»Človeški kapital«** predstavljajo znanje in zmožnosti, ustvarjalnost ter delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih, torej umske in emocionalne komponente, ki so glavne značilnosti sodobnega dela v primerjavi s klasično golo fizično »delovno silo«. Zato je mogoče o sodobnem delu upravičeno govoriti kot o »(pro)izvedenem« produkcijskem dejavniku, torej o (človeškem) kapitalu v pravem pomenu besede in – ker se ta kapital lahko konkretno angažira le skupaj s posameznikovo »delovno silo« kot fizično komponento dela (»delovna sila« je torej vključena v celovit pojem dela) – ta dva pojma uporabljati tudi kot sinonima.[14] **»Strukturni kapital«** pa tvorijo trajne stvaritve človeškega kapitala, kot so know how, izgrajen sistem odnosov s kupci in dobavitelji, specifična organizacijska kultura, intelektualna lastnina itd.

Intelektualni (človeški plus strukturni) kapital tako danes – čeprav ga obstoječe bilance še ne registrirajo, kar pa seveda ne pomeni, da ga v realnosti sploh ni – v povprečju tvori že okoli 85 % celotne tržne vrednosti podjetij in s tem tudi njihove dejanske »produkcijske moči«, samo še okoli 15 % pa finančni kapital, pri čemer je bilo še pred nekaj desetletji to razmerje ravno obratno.[15] Prav to razmerje pa hkrati kaže tudi, kakšno je pravzaprav danes razmerje med dejanskimi prispevki sodobnega dela oziroma človeškega kapitala in finančnega kapitala k skupaj ustvarjenemu produktu, kar bi sicer moralo predstavljati tudi podlago za ustrezno porazdelitev korporacijskih pravic njunih lastnikov.

Če človeškemu kapitalu že priznavamo status kapitala v pravem pomenu te besede, potem bi morale biti po izvirni logiki kapitalizma njegovim lastnikom seveda **priznane enake korporacijske pravice** (upravljanje, razdelitev poslovnih rezultatov), kot jih danes pravo priznava lastnikom finančnega kapitala. Soupravljanje in udeležba pri dobičku sta torej že v tem trenutku nesporni »ekonomski« oziroma »naravni« pravici delavcev, ki bi ju moralo čim prej priznati tudi pravo. Posebej še, ker je v svetu sodobnih korporacij **lastništvo nad kapitalom vse bolj ločeno od funkcije »podjetništva«** (v celovitem pomenu te besede), s katero se je sicer doslej teoretično utemeljevala izključna pravica lastnikov finančnega kapitala do upravljanja podjetij in prisvajanja poslovnih rezultatov. Tudi ta proces ločevanja je ena od ključnih značilnosti nove družbenoekonomske realnosti. Mit o »samoumevnem podjetništvu«

[13] V Kanjuo Mrčela (1999: 163).

[14] Opozoriti velja, da ljudje, delavci sami niso »človeški kapital«, kot lahko pogosto beremo, ampak so le lastniki človeškega kapitala.

[15] »Razlika med knjigovodsko in tržno vrednostjo podjetij je pomemben vir ukvarjanja z intelektualnim kapitalom, saj se to razhajanje v razvitih državah vse bolj povečuje. Leta 1929 je bilo razmerje med opredmetenimi in neopredmetenimi sredstvi 70 proti 30 odstotkov, leta 1990 je znašalo 37 proti 63 odstotkov. Danes pa tržna vrednost delnic podjetij tudi več kot šestkrat presega knjigovodsko. Večji del razlike med tržno in knjigovodsko vrednostjo mnogi pripisujejo intelektualnemu kapitalu, ki ni ustrezno ovrednoten in prikazan v finančnih izkazih.« (Horvat, 2002, v Cestnik 2004: 1). Ali kot ugotavlja Baruch Lev, NY University (po Gruban, 2011a): »Od šestih dolarjev tržne vrednosti S & P 500 podjetij je le eden prikazan v poslovnih bilancah podjetij«. Gruban (prav tam) po reviji Economist v zvezi s tem navaja naslednje konkretne podatke o deležih opredmetenega in neopredmetenega premoženja v tržni vrednosti podjetij:

Leto	Neopredmeteno	Opredmeteno
1982	38 %	62 %
1992	62 %	38 %
2000+	85 %	15 %

(vključno z navedbami virov povzeto po Gostiša, 2014: 91).

lastnikov kapitala je danes res samo še mit[16]. Zgolj tveganje, ki je samo eden od elementov »podjetništva« in ki – mimogrede – ni (več) imanentno samo lastnikom kapitala, pa tovrstne »izključnosti« pravic zagotovo ne opravičuje. Lastniki finančnega kapitala, ki zgolj prispevajo svoj kapital, torej v nobenem primeru ne morejo imeti več korporacijskih pravic kot delavci, ki prispevajo svoje delo oziroma človeški kapital.[17]

Naravnost paradoksalno je torej, da imamo tudi v 21. stoletju še vedno uveljavljen sistem korporacijskega upravljanja in delitve poslovnih rezultatov podjetij, ki **v celoti temelji na lastnini nad finančnim kapitalom**, medtem ko lastniki najpomembnejšega kapitala nimajo praktično nobene odločevalske moči, obenem pa tudi niso udeleženi pri delitvi ustvarjenega poslovnega rezultata. Ta sistem torej nima več popolnoma nobene podlage v objektivni družbenoekonomski realnosti, obenem pa, kot rečeno, že po logiki stvari dobesedno ubija »zavzetost« nosilcev človeškega kapitala in s tem direktno zavira hitrejši gospodarski razvoj. Sedanji kapitalizem je torej v novih razmerah postal že **popoln sistemski in ekonomski anahronizem.**

Nujna demokratizacija ekonomske sfere družbe

Če se strinjamo glede predstavljene diagnoze bistva problema mezdnega kapitalizma in vseh njegovih uvodoma navedenih (ekonomskih, socialnih in okoljskih) deviantnosti, iz tega seveda jasno sledi, da je mogoče ta kapitalizem v temelju rekonstruirati (in sicer, ne da bi pri tem zašli v kakršnokoli obliko socializma) samo na ta način, da se

- čim prej začne s **postopnim preseganjem »mezdnega« produkcijskega odnosa**, in sicer prek intenziviranja vseh oblik sodobne delavske participacije (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo zaposlenih), in da se
- v končni fazi razvoja **ta odnos (skupaj s »kvazitrgom dela«, iz katerega izhaja) tudi povsem odpravi** ter nadomesti s partnerskim oziroma asociativnim produkcijskim odnosom med lastniki dela oz. človeškega kapitala in lastniki finančnega kapitala.

Bodoče **»demokratično (partnersko) podjetje«** bi torej moralo biti zasnovano kot *»/enako/pravna skupnost lastnikov človeškega in finančnega kapitala«*, v katerem bi zaposleni svoj enakopraven položaj v sistemu korporacijskega upravljanja in delitve skupno ustvarjenega produkta oziroma dohodka uresničevali **neposredno na temelju lastništva nad človeškim kapitalom** kot enakovrednim finančnemu. Hkratno lastništvo zaposlenih tudi nad finančnim kapitalom podjetij torej ni pogoj za vzpostavitev ekonomske demokracije, v kateri bosta relativna moč korporacijskega (so)odločanja in (so)udeležba pri poslovnih rezultatih premosorazmerni dejanskim prispevkom obeh vrst kapitala k produktu. Tudi človeški kapital bo seveda – z napredkom razvoja t. i. računovodstva človeških virov – prej ali slej moral dobiti svoje mesto v bilancah podjetij, kar bo omogočilo tudi realnejše ugotavljanje omenjenih prispevkov.

To pomeni, da je cilj ekonomske demokracije **vzpostavitev popolne in vsestranske enakopravnosti ter uravnoteženje moči nosilcev obeh temeljnih produkcijskih faktorjev** znotraj družbenoekonomskega sistema v odvisnosti od njunega dejanskega produkcijskega pomena in zaslug za skupaj ustvarjeni produkt, torej enakopravnosti, utemeljene na meritokratskih načelih. V enem stavku: delavce je treba preprosto rešiti iz sedanjega mezdnega položaja, vendar pri tem ohraniti zasebno lastnino produkcijskih sredstev ter tržni sistem gospodarjenja (razen seveda v segmentu »kvazitrga dela«, ki bo z uveljavitvijo nove koncepcije podjetja samodejno odpravljen v vlogi regulatorja produkcijskih in razdelitvenih razmerij). Ker je ekonomska demokracija **»mati vseh demokracij«**[18], bi to že po logiki stvari povzročilo dodatno demokratizacijo tudi politične sfere (nadstavbe) družbe.

Koncept socialne države ni (več) alternativa

Koncept socialne države, temelječ na arbitrarni redistribuciji dohodkov, je – kot je dokončno pokazala zlasti zadnja gospodarska kriza – **preživet in vse bolj neučinkovit**. Tudi sicer ta koncept ni (in tudi nikoli ni bil) sistemska alternativa mezdnemu kapitalizmu, ampak je že od nekdaj na-

---

[16] Na dramatično spremenjeno oziroma na minimum zreducirano »podjetniško« vlogo lastnikov kapitala v sodobni družbenoekonomski realnosti slikovito opozarja zlasti tudi Galbraith (2010: 33-40), ki v zvezi s tem govori o le še navidezni pomembnosti lastnikov in mitih o njihovi avtoriteti: »V malih podjetjih, in še posebej na družinskih kmetijah, kolikor jih je še ostalo, lastniki delajo v podjetju, odgovorni so za uspeh. Mali podjetnik, malo trgovsko in storitveno podjetje, tako kot kmetovalec, so še vedno prisotni v ekonomskem poučevanju in politični retoriki. So ekonomski sistem, kot je klasično opisan v ekonomskih učbenikih preteklih stoletij. Niso sodoben svet, temveč le nadaljujejo cenjeno tradicijo. […] Nadaljevanje političnega in družbenega čaščenja malih podjetij in družinskih kmetij je, blago rečeno, nedolžna oblika prevare. Tradicija in romantika, toda ne stvarnost. V stvarnosti prehaja moč na management, organizacijo, Microsoft. Ali pa pride do neuspeha in pozabe. Imen ustanoviteljev se sicer vsi spominjamo in jih globoko spoštujemo, toda njihova nekdanja avtoriteta je prešla na korporacijsko organizacijo – na birokracijo. […] Poudariti je potrebno, da je vodenje velike sodobne korporacije nadvse zahtevna naloga, ki daleč presega avtoriteto in sposobnosti najodločnejšega posameznika. Iz tega izhaja naslednja in ne povsem neškodljiva prevara. To je prizadevanje podeliti lastnikom, delničarjem, investitorjem, kot so različno označeni, navidezno vlogo v podjetju. Kapitalizem, ki je odprl pot managementu in korporacijski birokraciji, je iznašel navidezno pomembnost lastnikov. V tem je prevara. […] Omenjena prevara je sprejela ceremonialne pojave: odbor direktorjev (upravni odbor z neizvršnimi direktorji oz. nadzorniki, op. p.), ki jih je izbral management, je v celoti podrejen managementu, čeprav zveni, kot da bi bil glas delničarjev. […] Ob sejnini in obroku hrane jih management rutinsko obvešča o tem, kar je bilo že odločeno, ali je že znano. […] To je primerljivo z obredi baptistične cerkve. Avtoriteta managementa ostaja neoslabljena, vključno z določanjem lastnih plač v gotovini ali v delniških opcijah. […] Naj na tem mestu ponovim, da je osnovno dejstvo 21. stoletja korporacijski sistem, ki temelji na brezmejni moči samobogatenja. […] Miti o avtoriteti investitorjev, o služenju delničarjem, o obrednih zasedanjih direktorjev (nadzornikov, op. p.) in letnih zasedanjih delničarjev se ohranjajo, a pronicljiv opazovalec sodobne korporacije ne more ubežati stvarnosti. Moč korporacij je v managementu – birokraciji, ki sama nadzoruje svoje naloge in plače.« V resnejšo polemiko s t. i. agentsko teorijo, po kateri so menedžerji samo agenti lastnikov, ki v njihovem imenu in za njihov račun upravljajo podjetja, pa žal na tem mestu ne moremo obširneje zahajati. Naj opozorimo le na dejstvo, da podjetništva že po logiki stvari ni moč uresničevati posredno, torej prek drugih oseb, obenem pa uživati polne korporacijske pravice iz tega naslova.

[17] Znameniti guru menedžmenta Charles Handy verjame, da se kapitalizem v sedanji obliki ne bo obdržal. Podjetja in država bodo morali spremeniti pravila, najti nove rešitve za lastništvo. Če so podjetja čedalje bolj odvisna od ljudi, potem tisti, ki zagotavljajo denar, ne morejo imeti več pravic od tistih, ki ga ustvarjajo. Iskanja ravnotežja med znanjem in kapitalom kot ključnima produkcijskima dejavnikoma se bodo najprej lotili v IT podjetjih, oglaševalskih agencijah, visokotehnoloških nišnih podjetjih, skratka tam, kjer so zaposleni vsa vrednost podjetja. (Šmuc, 2007: 3)

[18] Po Plut, 2014: 101.

menjen le blažitvi njegovih negativnih socialnih posledic, ne da bi kakorkoli posegal v njegove zgrešene sistemske temelje.

Strategija in ukrepi za realizacijo temeljnega cilja

Tega cilja, torej ekonomske demokracije, ki bo v primerjavi s sedanjim mezdnim kapitalizmom ekonomsko učinkovitejši, socialno pravičnejši in kohezivnejši, obenem pa tudi okoljsko odgovornejši družbenoekonomski sistem, seveda ni mogoče doseči čez noč, ampak naj bi razvoj v to smer potekal evolutivno, in sicer **v dveh glavnih fazah**.

Prva faza razvoja ekonomske demokracije

Kratkoročno je treba poskušati že zdaj in brez odlašanja **maksimalno razvijati vse tri temeljne oblike sodobne organizacijske participacije zaposlenih** (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo) že znotraj obstoječega kapitalizma do točke, do katere bo to v teh sistemskih okvirih sploh še mogoče. In sicer zato, ker:

- so objektivno že danes »ekonomska« oziroma »naravna« pravica delavcev, ki bi jim sicer nesporno pripadala na temelju lastništva nad vloženim človeškim kapitalom, le da ta za zdaj še ni ustrezno tudi »pravno« priznana;
- brez dvoma pomenijo že tudi vsaj delno preseganje klasičnega mezdnega položaja delavcev oziroma prve zametke »prave« ekonomske demokracije,
- zaradi svojih motivacijskih učinkov dokazano pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij
- brez njih ni uresničljiv sodoben koncept družbene odgovornosti podjetij in deležniškega korporacijskega upravljanja.

Druga (končna) faza razvoja ekonomske demokracije

Ko bodo možnosti za nadaljnji napredek pri izenačevanju korporacijskih pravic delavcev znotraj obstoječega družbenoekonomskega sistema objektivno izčrpane, pa bo treba v drugi, končni fazi razvoja ekonomske demokracije **v temelju spremeniti tudi vse tiste sistemske inštitucije, ki neposredno determinirajo in vzdržujejo kvazitrg dela in mezdni produkcijski ter razdelitveni odnos**, torej:

- razširiti sedanjo definicijo kapitala tudi s človeškim (in intelektualnim na splošno) kapitalom in tega tudi ustrezno institucionalizirati v bilancah podjetij, kjer za zdaj sploh še ni registriran;
- spremeniti sedanjo koncepcijo kapitalističnega podjetja kot »pravno personificiranega (zgolj finančnega) kapitala« v smeri t. i. partnerskega podjetja (tj. enakopravne skupnosti lastnikov obeh vrst kapitala)
- posledično spremeniti tudi koncepcijo mezdnega delovnega razmerja v partnersko in asociativno razmerje med lastniki obeh vrst kapitala,
- v končni fazi pa bo to bolj ali manj samodejno privedlo tudi do popolnoma novega modela enakopravnega »korporacijskega (so)upravljanja« in sorazmerne »(so)udeležbe« lastnikov obeh vrst kapitala pri poslovnih rezultatih oziroma v njihovo popolno »sopodjetništvo«, ki ga ne bo več poganjal izključno profitni, ampak širši »pridobitni« motiv poslovanja, ki vključuje tudi načela družbene odgovornosti podjetij.

Ekonomsko demokracijo kot ekonomsko učinkovitejši, socialno pravičnejši in kohezivnejši, obenem pa tudi okoljsko odgovornejši družbenoekonomski sistem bo treba graditi postopno, v dveh razvojnih fazah.

S tem bo dejansko vzpostavljena ekonomska demokracija kot **popolnoma nova paradigma družbenoekonomskega sistema**, in sicer kot povsem »zasebnolastniška in tržna« alternativa tako sedanjemu kapitalizmu kot raznim socializmom. To torej ne bo več ne (sedanja) »diktatura kapitala«, ne (prav tako preživeta socialistična) »diktatura dela oziroma proletariata«, ampak (ekonomska) »demokracija« v pravem pomenu besede.

Morebiten takojšnji prehod v II. fazo razvoja ekonomske demokracije ni mogoč predvsem zato, ker bo – če želimo intelektualni (človeški in strukturni) kapital tudi formalno umestiti v bilance podjetij – predhodno zahteval visoko razvit **sistem računovodstva človeških virov**, ki pa je za zdaj šele v povojih. Obenem pa možnosti za razvoj I. faze, torej vseh treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije, še zdaleč niso in še nekaj časa ne bodo izčrpane. Gre torej za **dolgoročnejši projekt**, vendar z zelo jasno vizijo prihodnje »demokratične« ureditve produkcijskih in razdelitvenih odnosov med lastniki obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov.

Citirani viri:

Adizes, Ichak *(2011) Intervju: dr. Ichak Adizes. Povzeto s spletne strani: http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/intervju-dr.-ichak-adizes (28. 6. 2013).*

Damijan, Jože P. *(2014) Kaj se dogaja z ekonomijo? Delo, Sobotna priloga z dne 19. 4. 2014. ČZP Delo. Ljubljana.*

Engler, Garry *(2014) Capitalism is the Problem, Economic Democracy the Solution. Povzeto s spletne strani: http://dissidentvoice.org/2014/01/capitalism-is-the-problem-economic-democracy-the-solution/ (20. 5. 2014).*

Galbraith, John Kenneth *(2010) Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa. (orig. The Economics of Innocent Freud. Truth for Our Time.), Družba Piano d.o.o. in Mladina d.d., Ljubljana. Prvi natis v izvirniku: New York, 2004.*

Gostiša, Mato *(2014) Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma. ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Kranj.*

Kanjuo Mrčela, Aleksandra *(1999): Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija, Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.*

Ličer, Matjaž *(2013) Politična in ekonomska reinvencija. Delo z dne 14. 2. 2013, str. 5. ČZP Delo. Ljubljana.*

McChesney, Robert W. *(2008) Noam Chomsky in boj proti neoliberalizmu. Povzeto po spletni strani: http://zofijini.net/modrost_mcchesney/ (17. 6. 2016)*

Merhar, Viljem *(2013) Reševanje krize kapitalizma kot sistema. Povzeto s spletne strani: http://www.dpu.si/viljem-merhar-resevanje-krize-kapitalizma-kot-sistema/ (28. 6. 2013).*

Piketty, Thomas *(2015) Kapital v 21. stoletju (orig. Le capitalau XXIte siëcle), Mladinska knjiga Založba, Ljubljana.*

Plut, Dušan *(2012) Stalna gospodarska rast, okoljsko učinkovit odgovor na krizo? Delo, Sobotna priloga z dne 15. 1. 2012. ČZP Delo. Ljubljana.*

Plut, Dušan *(2014): Ekosocializem ali barbarstvo : demokratični ekološki socializem in trajnostni sonaravni razvoj. Društvo Gibanje za trajnostni razvoj Slovenije – TRS. Ljubljana.*

Šribar, Laura J. *(2016) Čas novih ekonomskih zgodb. Delo, Sobotna priloga, str. 18-19. ČZP Delo, Ljubljana.*

Zupančič, Boštjan M. *(2011) Kapitalizem brez temeljev: kaj pa zdaj. Delo, sobotna priloga z dne 8. 10. 2011, str. 6-7. Ljubljana.*

Šmuc, Sonja *(2007) Vera v čudeže. Uvodnik. MQ – revija Združenja Manager, št. 2/2007. Ljubljana.*



Piše:
mag. Jerneja Prostor

Prikaz delavske participacije na Švedskem

Na Švedskem delavci nikakor niso nepomemben dejavnik v procesu življenja svojega delodajalca, je pa njihova udeležba pri soupravljanju precej drugačna kot pri nas. Nekako tako kot v Sloveniji, se pravice delavcev nanašajo na obveščanje in posvetovanje z njimi ter na njihovo soodločanje v organih vodenja (in nadzora) gospodarskih družb. Ta načelna delitev nam je skupna, kar ne preseneča, saj je vzpostavljena tudi v direktivah Evropske unije (npr. v Direktivi o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev[1]). Bistvene razlike pa se pokažejo pri uresničevanju njihovih upravičenj – na Švedskem ne poznajo sveta delavcev, njegovo nalogo opravljajo kar predstavniki sindikatov (natančneje »lokalnih sindikalnih organizacij«). Prav tako se razlike pokažejo pri soodločanju delavcev v organih gospodarskih družb, in sicer zaradi drugačne statusno-pravne ureditve – za nacionalne pravnoorganizacijske oblike namreč na Švedskem sprejemajo le enotirni sistem upravljanja.

Sindikati na Švedskem

Četudi je udeležba v sindikatih na Švedskem od njenega vrha (86 %) v letu 1995 padla, je **raven še vedno relativno visoka – 71 %**, še posebej v primerjavi s Slovenijo, kjer naj bi bilo v sindikate vključenih le 27 % delavcev.[2] Prav zaradi prikaza ureditve delavske participacije na Švedskem je treba najprej nekaj besed nameniti sindikalnemu udejstvovanju v tej državi.

Na Švedskem delujejo tri glavna sindikalna združenja, in sicer:

- **LO – The Swedish Trade Union Confederation**, ki vključuje 1,470.000 članov, predvsem delavcev v primarnem in sekundarnem sektorju,[3]
- **TCO – The Swedish Confederation of Professional Employees**, ki vključuje 1,3 milijona članov, predvsem delavcev v terciarnem sektorju;[4] in
- **Saco – The Swedish Confederation of Professional Associations**, ki vključuje 670.000 članov, in sicer cilja predvsem na člane z višjo izobrazbo.[5]

Skupaj ta združenja zastopajo 3,4 milijona švedskih sindikalnih članov. Med njimi so udeleženci javnega in zasebnega sektorja,[6] pa tudi nezaposleni člani, zlasti študenti in upokojenci. Število članstev, predvsem v LO, se z leti zmanjšuje, narašča pa število članov Saco, kar odseva spremembe na trgu dela. Ta združenja načeloma **med seboj dobro sodelujejo**, obstajajo pa tudi sporazumi za reševanje možnega konflikta o članstvu. Najbolj si konkurirata TCO in Saco, saj bi lahko mnogi njuni člani spadali v obe sindikalni združenji, a v praksi člani večinoma izberejo združenje sindikatov, ki ima sklenjeno kolektivno pogodbo z njihovim delodajalcem.[7]

[1] Direktiva Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev, Uradni list Evropske unije L 294, 10. november 2001, str. 22-32.

[2] Podatek je povzet s spletne strani European Trade Union Institute (ETUI) oziroma Worker-participation.eu, ki sodi pod njihovo okrilje, kjer najdete tudi ključne podatke o ureditvi na Švedskem, ki so povzeti v tem prispevku: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

[3] Več podatkov najdete na spletni strani: http://www.lo.se/english/this_is_lo (19. 8. 2016).

[4] Več podatkov najdete na spletni strani: http://www.tco.se/Om-TCO/Detta-ar-TCO/Tnhis-is-TCO/ (19. 8. 2016).

[5] Več podatkov najdete na spletni strani: http://www.saco.se/en/english/about-saco/ (19. 8. 2016).

[6] V javnem sektorju je včlanjenih 83 %, v zasebnem pa 65 %. Struktura včlanjenosti v sindikat glede na spol pa je naslednja: ženske 74 % in moški 67 %.

[7] Povzeto po podatkih na spletni strani: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Trade-Unions (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

Pod okriljem sindikalnega združenja LO deluje 14 pridruženih članov, enako število jih je pri TCO, pri Saco pa 23.[8] S spremembo, ki je pomenila **konec centraliziranih pogajanj**, se je zmanjšala moč sindikalnih združenj ter povečal vpliv posameznih sindikatov, združenja pa so še vedno pomembna pri koordiniranju sindikalnih zahtev. Po ocenah naj bi kolektivna pogajanja zajemala 88 % delavcev (za primerjavo: v Sloveniji 90 %), in sicer vse v javnem sektorju, in 83 % v zasebnem sektorju.[9] Na ravni dejavnosti je kolektivna pogodba podpisana s strani združenja delodajalcev in sindikata, **na ravni gospodarske družbe pa s strani delodajalca in »lokalne sindikalne organizacije«** (»local trade union«). Pogodbe so pravno zavezujoče za podpisnike in njihove člane, delodajalci pa jih morajo uporabljati za vse svoje zaposlene, ne le za člane sindikata. Zanimivo je, da se drugače kot v Sloveniji (in drugod po Evropi) pogajanja nanašajo (poleg plačila) tudi na delovni čas kot na mnoge druge pomembne pogoje dela, le da so nekateri prepuščeni izključno pogajanjem na ravni dejavnosti.[10]

Sodelovanje delavcev pri upravljanju

Delavci na Švedskem uresničujejo svoje pravice soupravljanja **samo prek sindikatov, ki so zastopani pri delodajalcu**. Zakonodaja zavezuje delodajalce k obveščanju sindikatov in posvetovanju z njimi, preden izvedejo pomembnejše spremembe. Mnoge pogoje dela torej na Švedskem dorečejo s pogajanji na ravni delodajalca, medtem ko so ti v drugih evropskih državah (tudi pri nas) pogosto urejeni z zakonom. Na Švedskem **ne poznajo izvoljenega organa**, kot je pri nas svet delavcev, ki bi deloval samo na ravni delodajalca.[11]

Prav na tem mestu pride do izraza razlika v številu članov v sindikatih: **ker je članstvo v sindikatih na Švedskem tako številno, je izvedljivo, da sindikati uresničujejo tudi pravice soupravljanja delavcev pri posameznem delodajalcu**. Takšno ureditev predvideva švedski Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju,[12] ki je bil sprejet leta 1976 in nazadnje (21.) spremenjen leta 2013.[13] Delodajalec je dolžan sindikat (lokalno sindikalno organizacijo) kontinuirano obveščati o razvoju svojega delovanja, o svojem splošnem ekonomskem položaju,[14] obsegu proizvodnje in kadrovski politiki. Organizacije morajo imeti tudi dostop do delodajalčevih računov in korporacijsko-pravnih dokumentov; če je to primerno, jim mora delodajalec zagotoviti tudi kopije teh dokumentov.[15] Ta obveza je nekoliko laže razumljiva, če upoštevamo, da se pri delodajalcu ne oblikuje svet delavcev, ki bi bil sicer naslov za tovrstna poročila.

Ob vsaki predvideni pomembnejši spremembi v poslovanju delodajalca ali v zvezi s pogoji dela[16] **mora delodajalec začeti pogajanja s sindikatom**, s katerim se pogaja, preden sprejme odločitev. Če spremembe niso večje, pa se mora o njih kljub temu pogajati, če to zahteva sindikat, s katerim je delodajalec sklenil pogodbo.[17] To ne vključuje samo vprašanj, ki so običajno predmet kolektivnih pogajanj, temveč daje sindikatom tudi pravico in delodajalcu dolžnost pogajati se o upravljalskih (poslovodnih) odločitvah – gre za t. i. »joint-regulation bargaining«.[18]

Delodajalec se mora pogajati s sindikati, četudi kolektivna pogodba ni sklenjena, vendar le, če se pomembnejša sprememba nanaša na pogoje dela posameznih delavcev (ni pa zavezan k pogajanjem v zvezi s spremembami v svojem poslovanju).[19] Skladno z ureditvijo v Evropski uniji mora delodajalec obveščati sindikate, katerih člani so njegov delavci, **četudi z njimi nima sklenjene kolektivne pogodbe,** in se z njimi pogajati o vseh zadevah, ki se nanašajo na prenehanje zaposlitve kot posledico nezadostnega dela ali prenosa podjetja oziroma dela podjetja. Ta obveznost daje sindikatom, ki z delodajalcem nimajo sklenjene pogodbe, enake pravice na tem področju kot tistim sindikatom, ki so sklenili pogodbo, kar nasprotuje tradicionalni švedski ureditvi, v skladu s katero imajo tisti sindikati, ki so sklenili kolektivno pogodbo, izključno pravico do pogajanj. Kljub vsem obveznostim obveščanja in posvetovanja s sindikati pa je vendarle ključno, da zakonske zahteve po pogajanjih **ne predvidevajo tudi doseženega sogl**asja. Ni nujno, da se torej pogajanja zaključijo z dogovorom med delodajalcem in sindikatom. Sindikati **nimajo veta**[20] na odločitve delodajalcev in četudi delodajalec sprejme odločitev, preden se začne pogajati in s tem krši švedski Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, njegova odločitev ni neveljavna. Še vedno je zavezan k pogajanjem, sledi pa lahko le odškodninska sankcija.

---

[8] Podatki so povzeti po spletnih straneh združenj sindikatov, glejte zgoraj.

[9] Povzeto po podatkih na spletni strani: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Collective-Bargaining (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013), citiran je A. Kjellberg (2013).

[10] Prav tam.

[11] Povzeto po podatkih na spletni strani: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

[12] Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) (Act (1976:580) on Co-Determination in the Workplace), podrobnejši podatki in zakon so dostopni na spletni strani: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=13980&p_country=SWE&p_count=2902&p_classification=02&p_classcount=120 (19. 8. 2016).

[13] Neuradni angleški prevod z amandmaji do leta 2007 je dostopen na spletni strani: http://www.legislationline.org/topics/country/1/topic/1/subtopic/17 (19. 8. 2016).

[14] Sindikati naj bi imeli vpogled in vpliv na delodajalčev ekonomski in konkurenčni položaj, tehnični razvoj, investicije, marketing, raziskave, njegov proračun ipd.

[15] Povzeto po podatkih na spletni strani: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

[16] Sodna praksa je pravni standard »pomembnejše spremembe« zapolnila z naslednjimi primeri: spremembe v organizaciji in metodah dela, kadrovske spremembe, vključno s spremembami v nadzoru, priprava letnega proračuna, strukturne spremembe, spremembe v zvezi z zaposlovanjem in odpuščanjem ipd.

[17] Povzeto po podatkih na spletni strani: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

[18] Prav tam, citirano je delo R. Fahlbeck, B. J. Mulder, Labour and Employment Law in Sweden (2009).

[19] Prav tam.

[20] To pravico imajo samo v zvezi z odločitvijo o angaziranju podizvajalcev, razen če obstaja resnična potreba po tej obliki dela, npr. imajo specializirana znanja in spretnosti, ali se bodo podizvajalci potrebovali le krajše časovno obdobje.

Število sindikalnih predstavnikov, ki se pogajajo z delodajalcem, **ni zakonsko predvideno**, a pri delodajalcu z 200 do 300 zaposlenimi so običajno v tej funkciji do štirje člani sindikata. Če pri delodajalcu ni »lokalne sindikalne organizacije«, lahko sindikat določi posameznika kot kontaktno osebo za pogajanja (LO jih ima npr. približno 50.000). Običajno je pri posameznem delodajalcu organiziranih več lokalnih sindikatov, ki zastopajo delavce v različnih sektorjih, zato se z vsakim od teh sindikatov pogajanja **izvedejo ločeno (**razen, če vprašanja zadevajo vse sindikate, pri čemer se o skupnih pogajanjih potem dogovorijo sindikati). Predstavniki sindikatov delujejo in so izbrani v skladu s pravili sindikata (to ni zakonsko določeno), zakonsko je predvideno le, da je treba o izbiri predstavnika sindikata obvestiti delodajalca. V praksi so predstavniki sindikatov voljeni za mandatno obdobje enega do dveh let na letni skupščini sindikata. Tudi njihova upravičena odsotnost z dela zaradi sindikalnih obveznosti ni podrobneje zakonsko urejena.[21]

Soodločanje delavcev v organih gospodarske družbe

V Sloveniji lahko obliko sistema upravljanja gospodarske družbe izberejo njeni družbeniki, pri čemer lahko od uveljavitve Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1)[22] v letu 2006 **izbirajo med enotirnim in dvotirnim sistemom upravljanja** (pred tem je bil predvsem za večje družbe obvezen dvotirni sistem). Enotirni sistem se je pri nas uveljavil zaradi »uvedbe« evropske delniške družbe v nacionalni pravni sistem, saj je bilo treba v skladu z Uredbo o Statutu evropske družbe (SE)[23] za to pravnoorganizacijsko obliko omogočiti izbiro med enim ali drugim sistemom upravljanja. Na ravni Evropske unije sta namreč ta dva sistema v državah članicah tako močno zakoreninjena, da noben pol ni zmogel popustiti oziroma prevladati. Naša in npr. nemška ureditev sta tradicionalno sprejemali dvotirni sistem upravljanja, med države članice na drugi strani pa sodi tudi Švedska. Vendarle so tako na Švedskem kot tudi npr. v Nemčiji ubrali drugačno pot kot pri nas: Nemci so za nacionalne delniške družbe pustili dvotirni sistem upravljanja, Švedi samo enotirnega, obe državi pa sta morali vsaj za evropsko delniško družbo dopustiti izbiro med enim ali drugim. Podatki kažejo, da so na Švedskem ustanovljene **štiri evropske delniške družbe** (SE – *Societas Europaea*), od tega je ena delujoča, ki je prav tako izbrala enotirni sitem upravljanja.[24] Za nacionalne gospodarske družbe torej **na Švedskem sprejemajo samo enotirni sistem upravljanja**.

V skladu z Zakonom o predstavnikih delavcev v zasebnih delodajalcih[25] iz leta 1987 so delavci **prisotni v upravnih odborih skoraj vseh gospodarskih družb z več kot 25-imi zaposlenimi**.[26] Dva ali trije člani upravnega odbora so delavci, kar v večini (natančneje v približno 75 %) gospodarskih družb (za katere se uporablja ta zakonodaja) predstavljajo okoli **tretjino članov odbora**. Predstavniki delavcev v upravnem odboru ne smejo biti nikoli v večini. Izbere jih sindikat (lokalna sindikalna organizacija), s katerim je delodajalec sklenil kolektivno pogodbo. Ta se sklepa v soglasju z delodajalcu, če predstavljajo večino delavcev. Če soglasja ne dosežejo, potem je rešitev določena tako: če je v en sindikat včlanjenih 80 % delavcev, je ta upravičen do obeh sedežev v upravnem odboru, drugače pa si sindikata z največ delavcev pri delodajalcu razdelita po en sedež. V praksi praviloma prihaja en član iz LO in drugi iz TCO ali Saco. Predstavniki delavcev v upravnem odboru so praviloma **ključna oseba v razmerjih med delodajalcem in sindikati**. V večini primerov imajo enake pravice kot člani, ki so predstavniki družbenikov gospodarske družbe. Zaradi očitnega konflikta interesov med sindikati in gospodarsko družbo pa ne smejo soodločati npr. o zadevah, ki se nanašajo na kolektivna pogajanja ali stavke. Predstavniki delavcev v upravnem odboru nimajo pravice veta in morajo v skladu z Zakonom o predstavnikih delavcev v zasebnih delodajalcih (drugače kot to za pogajanja predvideva švedski Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju) delovati v interesu gospodarske družbe. Prav tako informacijskih pravic po tem zakonu ne morejo nadomestiti informacije, ki jih prejme predstavnik delavcev v upravnem odboru gospodarske družbe.[27]

Namesto zaključka

Članstvo v švedskih sindikatih je, kot rečeno, številčnejše kot pri nas (udeležba je kar 71 %), kar omogoča **drugačno pravno ureditev delavske participacije, kot jo poznamo v Sloveniji**. Pravic delavcev do obveščenosti in posvetovanja z njimi namreč ne uresničuje svet delavcev, temveč predstavniki sindikata. Precej večji nabor odločitev, ki se nanašajo na pogoje dela pri delodajalcih, je na Švedskem **prepuščenih pogajanjem** med delodajalci in sindikati (npr. tudi delovni čas). Tradicionalno je pri njih zakoreninjen enotirni sistem upravljanja gospodarskih družb, delavci pa imajo **pravico do soodločanja v organih družbe**. V skladu z zakonsko ureditvijo so predstavniki delavcev prisotni v upravnih odborih skoraj vseh gospodarskih družb z več kot 25-imi zaposlenimi in v večini družb predstavljajo približno tretjino članov upravnega odbora, nikoli pa večine. Predstavniki delavcev v upravnem odboru morajo **delovati v interesu družbe** in ne smejo soodločati o zadevah, kjer bi se znašli v konfliktu interesov med sindikatom in gospodarsko družbo (npr. v zvezi s stavko).

---

[21] Povzeto po podatkih na spletni strani: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

[22] Uradni list Republike Slovenije, št. 65/09 – UPB, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 82/13 in 55/15.

[23] Uredba Sveta (ES) št. 2157/2001 z dne 8. oktobra 2001 o statutu evropske družbe (SE), Uradni list Evropske unije L 294, 10. november 2001, str. 1-21.

[24] Alfred Berg SE (ABN AMRO), Bolagsstiftarna International SE, Startplattan 39001 SE in Startplattan 39002; samo prva ni lupina in ima zaposlene delavce, sistem upravljanja pa je enotirni. Načrtuje se tudi ustanovitev še ene SE z združitvijo (Nordea Bank AB), ki bo imela delavce in prav tako enotirni sitem upravljanja. Več podatkov najdete na spletni strani: http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/secompanies.html#berg (19. 8. 2016).

[25] Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda (Board Representation (Private Sector Employees) Act (1987:1245)), podrobnejši podatki in zakon (tudi v angleškem prevodu) so dostopni na spletni strani: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=4662 (19. 8. 2016).

[26] Povzeto po podatkih na spletni strani: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Board-level-Representation (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

[27] Prav tam.



Piše:
dr. Danijela Brečko

Preprečimo mobing s čustveno inteligentno komunikacijo – II. del

V prvem delu tega prispevku v prejšnji številk sem vam predstavila 5 načel čustveno-inteligentne komunikacije, katere prakticiranje na vseh ravneh organizacije, se je izkazalo za učinkovito dolgoročno strategijo za preprečevanje mobinga. V prvem delu prispevka sem predstavila tudi vlogo svetov delavcev pri razvoju kulture čustveno-inteligentne komunikacije. V nadaljevanju vam bom predstavila še 6 novih načel ter njihovo uporabnost, ki jo bom ponazorila skozi praktične primere.

Šesto načelo: Uporaba pozitivnih formulacij

Pri delu in pri učenju, kot tudi v vsakdanjem življenju se pogosto zgodi, da moramo **povedati sogovorniku, da nečesa ne želimo.** Prenesti tovrstno sporočilo ni lahko, še posebej če imamo v mislih končni cilj komunikacije, kjer vedno nekaj želimo ali potrebujemo od sogovornika. Prvo pravilo prenosa takšnega sporočila je, da **komuniciramo tisto, kar želimo in ne tistega česar ne želimo**, da se zgodi. Temu v strokovnem besednjaku čustveno-inteligentne komunikacije pravimo **pozitivna formulacija**. Naj vam podam primer udeleženke mojega tečaja čustveno-inteligentna komunikacija, ki je želela spremembo v družinskih odnosih in je le-to izrazila možu z izjavo: *»Ne želim, da toliko delaš«*. Naslednji teden je prišel mož domov in povedal ženi, da se je vpisal v tečaj golfa, da ne bo toliko delal. Udeleženka je torej uspešno prenesla sporočilo, česa noče, ne pa tudi kaj želi in hoče. Šele več tednov kasneje je situacijo popravila tako, da je možu dejala, kako zelo si želi, da bi bil vsaj en večer na teden preživel z njo in z otroci doma.

Pozitivna formulacija pri preprečevanju mobinga je zlasti pomembna, kadar pride do soočenja oz. pogovora med domnevno žrtvijo ter domnevnim napadalcem. Tovrstni pogovor po navadi kot osebno obrambno strategijo priporoča usposobljen pooblaščenec za antimobing, saj se je v **skorajda 80 odstotkih izkazala za uspešno**. Uspešnosti tovrstnega pogovora pa zlasti botruje sposobnost pozitivne formulacije. Poglejmo si spodnji primer pogovora s pozitivno formulacijo v primerjavi z negativno formulacijo v primeru, ko je domnevna žrtev izrazila pomislek, da se ji preprečuje komuniciranje in izražanje. Menila je, da na sestankih nikoli ne pride do besede. Pooblaščenec ji je predlagal pogovor s projektnim vodjem, ki je vodil sestanke.

	Pozitivna formulacija	Negativna formulacija
Domnevna žrtev: *(sporočilo)*	»Želim si, da bi me bolj vključeval v diskusijo na sestankih, velikokrat bi rad dodal kakšen predlog, pa ne pridem do besede.«	»Ne maram, da me vedno izključuješ iz diskusije na sestanku.«
Domnevni napadalec: *(odgovor)*	»Seveda, z veseljem. Hvala, da si mi prišel to povedat.«	»Saj te ne, sestanke je pač treba enkrat zaključiti.«

Pri pozitivni formulaciji velja tudi pravilo, da niti ne omenjamo besed, ki bi lahko sogovornika kakorkoli navedle na stvari, ki jih nočemo. Zelo zabaven je **primer naslednje vaje:** Kaj boste naredili, če vam rečem: *Nikar ne pomislite na slona!* Kajpak, tisti hip, ko bo izjava izrečena, se vam bo pred očmi prikazal slon.

Sedmo načelo: Jasna in natančna formulacija sporočila

Pomembno pravilo pri izrekanju naših potreb je tudi **jasnost v komunikaciji**, kjer se čim bolj izogibamo dvoumnim ali več pomenskim besedam, frazam in abstraktnim izrazom. O pomenu jasne in nedvoumne komunikacije pripoveduje tudi znana šala oz karikatura, ko človek pade v jezero, ter medtem, ko se bori, da ostane nad vodo, zakriči svojemu psu: *»Lesi, najdi pomoč«*. Naslednja slika pa prikazuje psa na kavču pri psihiatru.

Nejasna in netočna komunikacija povzroča v sogovorniku stanje notranje zmedenosti in kaotičnosti, zaradi česar je zelo velika verjetnost, da bodo na naše potrebe **odgovorili napačno oz povsem drugače, kot smo si mi predstavljali**. Toda, če kje iskati krivdo za to, je v izjavi sami ter njeni nejasni formulaciji. V družinskem življenju pride do marsikaterega konflikta ravno

zaradi nejasne komunikacije. Na primer, mama želi, da se ji pomaga pri gospodinjskih opravilih in reče svojim otrokom: *»Želim, da pospravite kuhinjo.«* Ko se vrne domov, je kuhinja le delno pospravljena, vsa umazana posoda je zložena v korito, vsi ostanki hrane v posebni posodi sredi kuhinje. Ko je vprašala otroke, zakaj niso dali posode v pomivalni stroj in jo oprali, so ji rekli: *»Tega nam pa nisi rekla.«* Otroci so razpolagali s svojo predstavo o tem, kaj je pospravljena kuhinja in mati bi očitno morala bolj jasno komunicirati.

Tudi na delovnem mestu velikokrat prihaja do takšnih in drugačnih **šumov v komunikaciji** in veliko jih nastane zaradi nejasnih ali dvoumnih formulacij ter neustreznega komuniciranja naših prošenj. Poglejmo si spodnji primer, ki se je zgodil na delovnem mestu, kjer je vodja od svoje poslovne asistentke pričakoval, da mu uredi ponovni sestanek s poslovnim partnerjem.

	Nejasna formulacija	**Čustveno-inteligentni odziv**
Vodja	»Včeraj na sestanku nismo prišli do zaključka.«	»Včeraj na sestanku nismo prišli do zaključka.«
Poslovna sekretarka	*Molči, nekoliko je vznemirjena, ker ne ve, kaj vodja od nje pričakuje*.	»Predvidevam, da ste obravnavali zelo pomembne teme, za katere potrebujete več časa?«
Vodja	*Ponovi nekoliko glasneje:* »Včeraj na sestanku nismo prišli do zaključka.«	»To vsekakor, teme pogovora so zelo občutljive in ključne za naš odnos s partnerjem.«
Poslovna sekretarka	*Sedaj že vidno vznemirjena še vedno molči in izdahne »Aha.«*	»Vidim, da vas skrbi podaljšanje pogodbe s poslovnim partnerjem.«
Vodja	*Sedaj že z povzdignjenim glasom še enkrat ponovi:* »VČERAJ NA SESTANKU NISMO PRIŠLI DO ZAKLJUČKA.«	»Jasno, da me skrbi, če je ne uspemo podaljšati, bomo imeli hude težave.«
Poslovna sekretarka	*Izbruhne:* »Pa kaj sem jaz kriva, da niste prišli do zaključka?« *(postavi se v vlogo žrtve)*	»Želite, da skličem nov sestanek še v tem tednu?«
Vodja	»Dajte mi no mir.«	»To je dobra misel, da, kar skličite ga.«

V prvem primeru poslovna sekretarka ni čutila »bolečine« v ozadju izjave vodje. Zagotovo se vodja ni jasno izrazil, toda iz izjave je bilo precej očitno, da ga nekaj skrbi. V drugem primeru je poslovna sekretarka začutila, da se za izjavo skriva nekaj več in da vodja želi, da mu pomaga. Odzvala se je na čustveno-inteligenten način in mu pomagala najti rešitev.

Pri spodbujanju čustveno-inteligentne komunikacije je vsakdo, ki jo obvlada in prakticira lahko vzor drugim, v slednjem primeru je bila takšen vzor poslovna sekretarka, ki je dajala zgled vodji.

Osmo načelo: Izražanje hvaležnosti

Pozitivna čustva krepi in s tem spodbuja pozitivno komunikacijo tudi izražanje hvaležnosti. To je precej pozabljen ritual v organizacijah, ki pa krepi tako prejemnika pohvale kot tiste, ki jo daje. Kajpak ne govorim o izražanju hvaležnosti kar vsepovprek, kot tudi ne o tem, da bi morali hvaležnost izražati brez razloga. Toda, toliko stvari je, za katere smo lahko hvaležni, da lahko resnično vsak dan najdemo priložnost, da se komu zahvalimo ali ga pohvalimo. Priljubljeno Parettovo načelo namreč pravi, da **ljudje kar 80 odstotkov stvari napravimo dobro, torej je prostora za zahvale in pohvale več kot dovolj**.

Ko nam, na primer, nekdo pošlje podatek, ki smo ga potrebovali, se mu zahvalimo, lahko osebno, lahko tudi po e-pošti. Izražanje hvaležnosti ima enak učinek, ne glede na obliko komunikacije. Gre za dnevni ritual, ki se ga lahko vsi naučimo in tako prispevamo k čustveno inteligentni komunikaciji. Dokazano je, da v okoljih, kjer pogosteje izražajo hvaležnost **skorajda ni primerov mobinga**.

Še posebej pa se seveda zahvalimo, ko koga prosimo za kakršnokoli pomoč in jo tudi dobimo. Bom navedla povsem **oseben primer.** Pred leti sem izdelala oceno čustvenih kompetenc za poslovno znanko, ki je bila sredi procesa menjave karierne poti. Zanjo me je sama prosila in izrazila pričakovanje, da ji to naredim brez plačila. Za izdelavo strokovne analize sem potrebovala dobre tri ure. Analizo sem ji poslala v dogovorjenem roku po e-pošti z vsemi navodili za branje kot tudi s predlogom, da ji podam osebno povratno informacijo. Preteklo je 14 dni, s strani poslovne znanke pa ni bilo prav nikakršnega odziva. Zaskrbelo me je, če je znanka sploh prejela analizo. Ker se na telefon ni javljala, sem jo pobarala po e-pošti, ali je prejela analizo? Po tednu dni sem prejela odgovor: *»Da, sem prejela, vse v redu«.* Niti ene besedice zahvale. V meni so se porajali zelo različni občutki, od jeze do užaljenosti in trdih sklepov, da z njo pa že ne bom več sodelovala, pa čeravno vem veliko o čustveno-inteligentnem odzivu. Pojavljati so se začela čustva zamere, ki bi lahko prešla v nezavedno, če jih ne bi hitro prepoznala in prečistila. Znanki sem preprosto odpisala: *»Me veseli, da ti je analiza pomagala pri prepoznavanju tvojih čustvenih kompetenc. Želim ti veliko modrih kariernih odločitev in te lepo pozdravljam«.* S tem je bila najina komunikacija zaključena.

Pri večini ljudi, v primeru neizražanja hvaležnosti za stvari, za katere smo jih prosili, nastopijo notranja razočaranja in notranje zamere, ki lahko v nadaljevanju izbruhnejo v hude oblike, velikokrat tudi nezavednega mobinga.

Deveto načelo: Presežimo (samo)obtoževanje

Velikokrat ljudje za dogodke krivijo sebe, se postavijo v vlogo žrtve ali za dogodke okrog sebe krivijo druge oz. iščejo izgovore v določenih zunanjih okoliščinah, t. i. višji sili. **Ozavestiti razliko med dejstvi in doživljanjem situacije ter načinom interpretiranja teh dejstev** je lahko opogumljajoče že samo po sebi. Ljudje smo sposobni situacijo predstaviti sami sebi v obliki različnih zgodb, bodisi pozitivnih bodisi negativnih. Pozitivne interpretacije dogodkov zelo pozitivno vplivajo na naša čustva, cena negativnih interpretacij pa je visoka in nas lahko stane zelo veliko, tudi čustvenega razpada osebnosti. Zato je eno najpomembnejših poslanstev svetov delavcev zagotovo ta, da naučijo vse delavce, **kako pozitivno in konstruktivno razlagati dogodke**, ki se dnevno dogajajo okrog nas, ne da bi pri tem zanemarili ali zanikali konkretna dejstva in argumente.

Najboljši način, da presežemo (samo)obtoževanje je **pogled skozi tri nova očala**, ki predstavljajo alternativo videnju sveta skozi vlogo žrtve. Spodaj so prikazi treh različnih pogledov, kjer se lahko sami

odločite, kateri način bo najbolj učinkovit. Najbolje pa je, da se naučite uporabljati vsa tri očala.

Situacija: Znašli ste se v konfliktu s sodelavcem, ki vam je očital, da niste dobro opravili svoje naloge, zaradi česar ste ga spravili v težave.		
»Očala«	**Razmislek**	**Uporaba**
Obratna očala	Kako bi druga oseba odreagirala v tej situaciji in kaj bi rekla? Je možno, da je kaj od tega res?	Obratna očala uporabite, če je le možno, vselej preden odgovorite.
Daljnovidna očala	Kako bom najverjetneje gledal na to situacijo čez 6 mesecev?	Daljnovidna očala uporabite neposredno po dogodku.
Širokokotna očala	Kaj se lahko iz situacije naučim, ne glede na izid in jo izkoristim za osebno rast?	Širokokotna očala uporabite prav tako neposredno po dogodku.

Uporaba treh novih očal je zelo učinkovita vselej, ko se znajdete v konfliktni oz. kakšni drugi neprijetni situaciji, **dviguje vam samozavest ter prispeva k razvoju pozitivnih čustev**.

Poslovna sekretarka Tadeja je po skrčenju podjetja, opravljala svoje storitve za tri vodje, vsakdo je imel svoje potrebe in tudi svoj način komuniciranja. Dela je bilo zelo veliko, kar pa jo je najbolj begalo, je bilo dejstvo, da je do vsakega izmed njih morala dostopati na povsem svojstven način. Čez čas se je začela počutiti utrujeno, večkrat jo je zajel tudi brezup, nekajkrat se je celo zjokala na delovnem mestu, saj ni prenesla načina, kako so komunicirali z njo. Po prakticiranju vaj za uporabo treh očal, je našla pot, da na celotno situacijo pogleda bolj pozitivno in začne pisati bolj navdihujočo zgodbo o svoji vlogi. *»Spoznala sem«*, je pojasnila na koncu tečaja, *»da je to zame priložnost, da se naučim čustveno-inteligentne komunikacije in tako zgradim močnejše odnose z vsemi tremi vodji kot tudi, da se naučim reči ne. Ob tem spoznanju sem zelo zadovoljna, saj je veliko prispevalo k moji osebni rasti.«*

Deseto načelo: Izražajmo prošnje namesto zahtev

Na delovnem mestu, zlasti, če smo v vlogi vodje, velikokrat izražamo zahteve, kaj je potrebno narediti in kako … Ko zaposleni slišijo zahtevo, večina njih meni, da se morajo nanjo odzvati pozitivno, sicer bodo kaznovani. Ko človek zasliši zahtevo ima dve možnosti; da jo izpolni, ali pa da se upre. Zato ljudje **zahteve pogosto doživljamo kot pritiske**. V vsakem primeru pa rezultat enak, prejemnik zahteve na zahtevo nikoli ne bo odreagiral empatično, s čimer se zmanjšuje njegova zavzetost, da zahtevo udejani z vso strastjo in talenti, ki jih premore.

Veliko bolj učinkovito je, da se naučimo **namesto zahtev izražati prošnje**, pri čemer pa jo moramo izraziti na pravi način. Oglejmo si spodnji primer izražanja prošnje oz zahteve ter možne odzive.

	Zahteva	**Prošnja**
Vodja	»Želim, da danes do 9. ure pokličete gospoda Novaka«.	»Bi lahko prosim poklicali gospoda Novaka?«
Poslovna sekretarka se odzove	»Da, seveda, če se bo le dosegljiv«.	»Z veseljem, ga lahko pokličem kar sedaj?«
Komentar	Potrditev zahteve, toda z izražanjem dvoma v njegovo dosegljivost tudi odgovor brez empatije in zaveze, da bo to storila z navdušenjem.	V odgovoru je zaznati navdušenje in veliko zavzetost ustreči prošnji.

USTREZEN ODZIV	**Prošnja**	**Komentar**
Vodja	»Bi lahko prosim poklicali gospoda Novaka.«	Vodja je izrazil prošnjo.
Poslovna sekretarka se odzove	»Ta hip pišem poročilo, lahko to počaka do 10. ure?«	Poslovna sekretarka je preložila reševanje njegove prošnje na kasnejši čas.
Ustrezen odziv vodje	»Vidim, da vas skrbi pravočasna priprava poročila. Kar končajte v miru, ob 10. uri je OK.«	Vodja se je ustrezno odzval, pokazal je empatijo in razumevanje za njene prioritetne naloge.
Poslovna sekretarka	»Hvala za vaše razumevanje.«	Poslovna sekretarka je izrazila hvaležnost za razumevanje situacije. Vodja pa je že ob 9.30 prejel klic svoje poslovne sekretarke, če lahko že pokliče g. Novaka.

Pri izražanju prošnje moramo biti tudi pripravljeni na to, da nas posameznik zavrne oz. naše prošnje ne izpolni takoj, v spodnjem primeru si bomo zato ogledali še ustrezen ter neustrezen **odziv na zavrnjeno prošnjo.** Za ponazoritev primera bomo uporabili zgornjo situacijo.

Izražanje prošnje zahteva torej tudi **empatijo in razumevanje potreb druge osebe**. Pri tem pa nam jo večkrat zagodejo naše avtomatske misli, ki lahko zelo hitro prošnjo spremenijo v potrebo. Zato bodimo pozorni na njih. Kaj rado se namreč zgodi, da nam ob prošnji po glavi rojijo misli, kot so:

- To tako ali tako mora narediti, saj je tukaj v službi.
- Upravičeno to zahtevam od njega.
- Zahtevam povišico.
- Upravičen sem do več dni prostega časa.

Tovrstni notranji monolog hitro pretvori prošnjo nazaj v zahtevo, kar najprej zazna sogovornik.

Tudi ustrezno izrečeno prošnjo lahko nekdo **doživi kot zahtevo**. To je odvisno od tega, kolikokrat je bil v preteklosti kaznovan, okrivljen, ali smo mu v primeru, da naše prošnje ni mogel izpolniti, nabili občutek krivde. Le-to pa ni odvisno le od našega preteklega komuniciranja z osebo, ampak od tega, kakšni kulturi komuniciranja je bila ta oseba izpostavljena. Neustrezno kulturo komuniciranja torej plačamo prav vsi, za spremembo le-te pa je potrebno veliko več empatije in vztrajnosti pri razvoju čustveno-inteligentne komunikacije.

NEUSTREZEN ODZIV	Prošnja	Komentar
Vodja	»Bi lahko prosim poklicali gospoda Novaka.«	Vodja je izrazil prošnjo.
Poslovna sekretarka se odzove	»Ta hip pišem poročilo, lahko to počaka do 10. ure?«	Poslovna sekretarka je preložila reševanje njegove prošnje na kasnejši čas.
Neustrezen odziv vodje	»Ne, želim, da ga pokličete kar sedaj.«	Vodja se je neustrezno odzval, prvotno izraženo prošnjo je spremenil v zahtevo.
Poslovna sekretarka	Nejevoljno odloži poročilo in pokliče g. Novaka.	Poslovna sekretarka je sicer poklicala g. Novaka, toda ob tem je doživela občutke jeze ter je to naredila pod pritiskom, kar se je slišalo tudi v njenem glasu.

Enajsto načelo: Pokažite razumevanje in ne dajajte nasvetov

Bistvena sestavina čustveno-inteligentne komunikacije je **empatija oz. sposobnost postaviti se v čevlje druge osebe in jo razumeti.** Gre za sposobnost nudenja ustrezne pozornosti, osebi, ki trpi, kar je precej redka spretnost. Zato je empatija veščina, ki zahteva zelo veliko treninga. Ali kot trdi francoska pisateljica Simone Weil: *»Eno je gotovo, vsi tisti, ki mislijo, da so empatični, to zagotovo niso«.*

Velikokrat menimo, da razumemo drugo osebo, če ji damo nasvet. Praviloma pa ljudje **potrebujemo le razumevanje in ne nasvetov**, kar dosežemo z uporabo vprašanj. Nasvete pa ponudimo šele po tem, ko od njih dobimo jasen in nedvoumen odgovor, da želijo od nas nasvet. Poglejmo si spodnji primer ustreznih in neustreznih odzivov izkazovanja empatije:

Situacija	Ustrezen odziv	Neustrezen odziv
Mislim, da me šef ne mara.	Te skrbi vajin odnos?	To pa že ni res, seveda te mara.
Moj sodelavec večkrat zakriči nad menoj.	Kako pa se počutiš ob tem? Kaj meniš, da bi bil lahko razlog?	Trše ga boš morala prijeti, ali pa ga zatoži šefu.
Mislim, da si zaslužim povišico, pa še nisem našla časa, da o tem spregovorim z direktorjem.	Kaj pa te zadržuje, da še nisi o tem spregovorila z direktorjem.	Čim prej pojdi k njemu!

Dajanje nasvetov pa ni edini neustrezen odziv, v katerega se lahko zapletemo pri izkazovanju empatičnega vedenja. V spodnji tabeli si oglejte **še druge možne pasti** in bodite nadvse pozorni, da se ne zapletete vanje.

Pri podajanju empatičnega odziva nas lahko blokira tudi naša **pretirana želja, da bi drugemu pomagali popraviti situacijo**. To zlasti velja za pooblaščence za preprečevanje mobinga, ki se velikokrat znajdejo v vlogi, ko druga oseba to od njih tudi pričakuje. Toda pozor; posamezniku boste lahko pomagali šele takrat, ko bo to tudi sebi dovolil, zato pa morate na začetku pokazati razumevanje za njegovo situacijo in ga prek empatične komunikacije pripeljati do spoznanja, da si lahko pomaga sam, vi pa ga le usmerjate pri tem.

Empatični odziv tvori torej razumevanje posameznikove situacije ob popolnem spoštovanju tega, kaj posameznik doživlja. Namesto tega se velikokrat ujamemo v pasti dajanja nasvetov, poučevanja, smiljenja, prepričevanja in izražanja lastnih občutkov ter doživetij.

Empatični odziv od nas zahteva, da izpraznimo um in se človeku približamo z vsem svojim bitjem. Le tako mu bomo pokazali, da ga razumemo.

Past	Izjave, ki ne sodijo v besednjak čustveno-inteligentne komunikacije
Dajanje nasvetov	Morala bi… /Kako to da nisi…
Preigravanje	To ni še nič, ti bi morala videti, kaj se je meni zgodilo…
Poučevanje	To bi lahko bila zate zelo pozitivna izkušnja…
Tolaženje	Nisi ti kriva, naredila si vse po svojih najboljših močeh.
Pripovedovanje zgodb	To me spominja na…
Potiskanje stvari pod preprogo	Sprosti se in slaba volja bo izginila…
Smiljenje	Oh, uboga revica…
Spraševanje	In kdaj se je to začelo…
Pravdanje	Hotela sem te poklicati, toda…
Popravljanje ali zanikanje dogodkov	Ni se tako zgodilo…

Zaključek

V prispevku sem vam predstavila **najpomembnejša načela čustveno-inteligentne komunikacije:**

- načelo empatije in so-čutenja
- načelo ločevanja opazovanja od presojanja
- načelo odkritega komuniciranja
- načelo pravilnega izražanja občutkov
- načelo pravilnega sprejemanja negativne povratne informacije
- načelo uporab pozitivnih formulacij
- načelo jasnega izražanja in natančne formulacije sporočila
- načelo izražanja hvaležnosti
- načelo preseganja (samo)obtoževanja
- načelo izražanja prošenj
- načelo izkazovanja razumevanja

Za vsa ta načela velja, da **o njih čim manj govorite in jih čim več uporabljajte**. Tako boste tudi vi prispevali k razvoju čustveno-inteligentne komunikacije v vaših okoljih, postali dober zgled sodelavcem in ob tem hitreje osebno rastli.

Vaša osebna odgovornost kot predstavnikov svetov delavcev pa je tudi ta, da **poskrbite tudi za ustrezno usposabljanje svojih sodelavcev**, tako bodo tudi oni lahko soustvarjali čustveno-inteligentna okolja, kjer ne bo prostora za nasilno komunikacijo in mobing.



Piše:
dr. Klemen Podjed

Donosnost promocije zdravja

Predstavniki delavcev (sveti delavcev, sindikati) imajo zahtevno nalogo izboljševanja stanja v državi, kjer kar 84 % zaposlenih meni, da so se delovni pogoji v zadnjih petih letih v Sloveniji poslabšali. Te spremembe se odražajo tudi na zdravju zaposlenih in posledično v bolniški odsotnosti ter negativnih finančnih posledicah, za posameznike in organizacije.

Lahkotni pristop k promociji zdravja pri delu **ne deluje**. Stroški posledic bolezni in poškodb so zelo visoki. Hkrati so številne raziskave potrdile zelo visoko donosnost promocije zdravja pri delu. A tega **večina odgovornih ne ve, ali pa ne vzame resno**. Ker je ekonomska upravičenost ukrepov promocije zdravja eden ključnih kriterijev poslovnega odločanja, je koristno, da predstavniki delavcev ta vidik znajo uporabiti kot argument v pogajanjih z vodstvi.

Trenutno stanje v Sloveniji

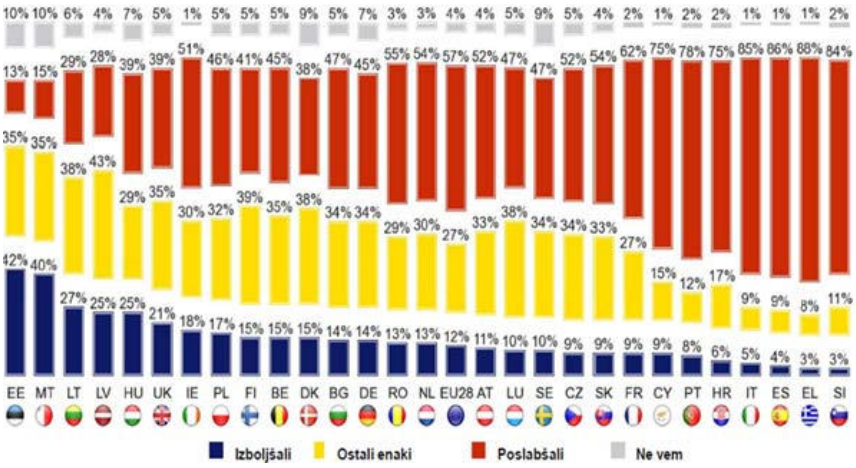
Primerjalno z EU so **slovenski zaposleni** na drugem mestu glede dojemanja stresa pri delu, (IRI, 2012), na tretjem mestu po občutku dela v hitrem tempu (Ignjatović, Kanjuo Mrčela 2014), ter krepko pod povprečjem EU28 glede produktivnosti dela (74 % povprečja evrskega območja (Umar, 2012). K temu veliko prispevajo **neučinkoviti menedžerji**, katerih konkurenčnost je švicarski Mednarodni inštitut za razvoj menedžmenta (IMD) uvrstil na 57. mesto (!) med 59 državami sveta (Markič, Verle, 2012).

Po podatkih Eurofounda se Slovenija med 31. evropskimi državami uvršča v **sam vrh tako po deležu odsotnih delavcev** (z 28,1 % odsotnih je med 31 državami na 7. mestu) kot po **številu dni povprečnega trajanja odsotnosti delavcev** v staležu. S 30,8 dneva na delavca je na 3. mestu.

V Sloveniji izostane od dela zaradi bolezni ali poškodb dnevno približno 38.500 do 39.000 ljudi, na prvem mestu zaradi bolezni mišično-kostnega sistema in vezivnega tkiva, sledijo poškodbe in zastrupitve izven dela, nato pa bolezni dihal, poškodbe in zastrupitve pri delu ter duševne in vedenjske motnje (ZZZS, 2010). A čeprav so duševne in vedenjske motnje šele na petem mestu med razlogi za bolniško odsotnost, pa pogosto prispevajo k razvoju drugih bolezni oziroma poškodb. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) navaja, da je **50 do 60 % vseh izgubljenih delovnih dni mogoče pripisati stresu in psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom** (EU-OSHA, 2014). Zato je težko ra-

Slika 1: *Delovni pogoji v EU državah v obdobju 2009-2014*

Vprašanje: Ali iz svojih izkušenj in/ali tega, kar vam povedo prijatelji ali sorodniki, ki so zaposleni, lahko rečete, da so se delovni pogoji v (vaši državi) v zadnjih 5 letih ...



Vir: Eurobarometer (2014)

- **dnevno v Sloveniji z dela zaradi bolniške izostane skoraj 40.000 ljudi**
- **nadomestila plač za čas bolniških odsotnosti znašajo okoli 450 milijonov evrov na leto**
- **50 do 60 % vseh izgubljenih delovnih dni je mogoče pripisati stresu in psihosocialnim obremenitvam, povezanim z delom**

zumljivo, da je bila dolžnost delodajalcev upravljati z psihosocialnimi tveganji zakonsko predpisana šele z zakonom ZVZD-1 iz decembra 2011. Pomembno je, da predstavniki delavcev psihosocialnim obremenitvam (stres, medosebni odnosi, delo v hitrem tempu, z malo nadzora, nasilje in podobno) posvečajo posebno pozornost.

Lahkotni pristop

»Lahkotni pristop« k promociji zdravja pri delu, ki je razširjen v slovenski praksi, ne deluje. S tem mislim **nestrokovno, površno izvajanje ukrepov, z malo podpore**, ko se ukrepi izvajajo zaradi ukrepov samih, oziroma za zadovoljitev zakonodaje in inšpektorjev. Eden klasičnih izgovorov je, da **»ni denarja«.** A ta denar organizacija vseeno izgubi, prek nadomestil plač za čas bolniške odsotnosti in vrste drugih stroškov. Med zelo razširjenimi neustreznimi pristopi so nepremišljenost ukrepov, ki ne temeljijo na kakovostni analizi stanja, površna priprava načrta promocije zdravja, ki roma v arhiv, pomanjkanje aktivnosti ozaveščanja in motiviranja zaposlenih, odsotnost usposobljene in motivirane skupine za zdravje, in tako dalje. Vse to ima skupno posledico – težave zaposlenih in vodij ter visoke stroške.

Ugotavljam, da imamo v Sloveniji **neresen pristop do resnega in finančno zelo obremenjujočega problema**. Samo stroški nadomestil plač za čas bolniških odsotnosti znašajo okoli 430 milijonov EUR letno, kar predstavlja le polovico resničnega stroška (ZZZS, 2010).

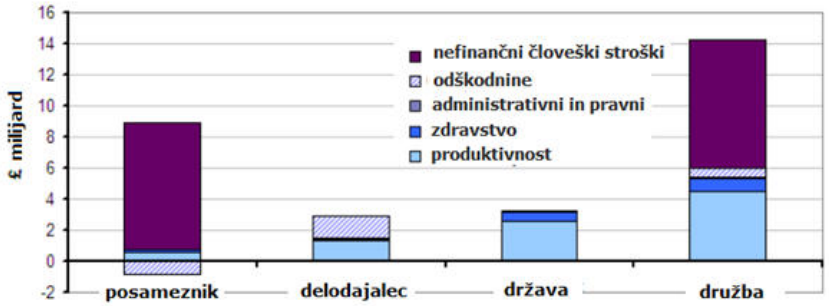
Če ekstrapoliramo podatke iz britanske raziskave HSE in ocene zdravstvenih stroškov, stanejo Slovenijo bolezni in poškodbe prebivalcev **med eno in tremi milijardami evrov na leto**. To je med 500 in 1.500 evri na prebivalca oziroma od 1.250 do 3.750 EUR na zaposlenega na leto. Boleznim in poškodbam se ne moremo v celoti izogniti, a to je enostavno preveč.

Delodajalci prelagajo resnične stroške na druge

Eden od glavnih razlogov za neukrepanje vodstva in delavcev je v precejšnji meri nerazumevanje resničnih stroškov in posledic zdravstvenih težav zaposlenih, oziroma **donosnosti ukrepov promocije zdravja**. Resnici na ljubo, zaposleni tudi sami niso dovolj **motivirani** za skrb za lastno zdravje. Zato je potrebno sistematično ozaveščanje in motiviranje zaposlenih.

Po podatkih HSE slabo **četrtino celotnega stroška nosi posameznik** (HSE, 2014/2015. Kako sploh denarno ovrednotiti strošek zdravstvenih težav posameznika? Stroškom zdravljenja, ki jih krije sam, in izgubi osebnega dohodka, lahko dodamo tudi težko ocenljivo vrednost bolečine in strahu posameznika Ta pristop se imenuje “pripravljenost plačati” (willingness-to--pay), izhaja pa iz ocene posameznika, koliko bi bil pripravljen plačati (v evrih), da se izogne (oziroma zmanjša tveganje) za nastanek neželenega, z zdravjem povezanega dogodka. Koliko ste pripravljeni plačati v izogib prebolevanju gripe, zlomu roke ali raka na pljučih?

***Graf 1**: Stroški poškodb in novih primerov bolezni, povezanih z delom, glede na nosilca stroškov in stroškovno komponento za obdobje 2012/13 (cene za leto 2012/v funtih)*



***Vir:** Drummond et all, 2015*

Delodajalci po podatkih HSE nosijo **le 10 % stroška poškodb in bolezni**. Sklepati je možno, da je prispevek delodajalcev k razvoju poškodb in bolezni bistveno večji od 10 %. Delodajalec v tem primeru pomemben del stroškov bolezni in poškodb prelaga na posameznika, člane njihove družine, državo oziroma družbo (gl. graf 1). To **ni pravično**, niti spodbudno za izboljšanje stanja. Ko bodo delodajalci primorani bolj pravično prispevati k pokrivanju stroškov bolezni zaposlenih, se bo povečala tudi njihova pripravljenost za zagotavljanje boljšega zdravja in počutja zaposlenih.

Vrste in višine stroškov bolezni in poškodb

Obstajajo številne klasifikacije in vrste stroškov slabega zdravja in počutja. Najpomembnejša sta strošek absentizma oziroma bolniške odsotnosti in prezentizma, ki jih v nadaljevanju predstavljam podrobneje (čeprav jih je več (gl. tabelo 1)).

Stroški absentizma

Obstaja **več metod izračuna** teh stroškov, med znane metode spadajo pristop človeškega kapitala HCA (Human Capital Approach), pristop prehodnega stroška, metoda FCA (Friction Cost Approach), regionalna izguba produktivnosti RPL (Regional Productivity Loss) ter pristop multiplikatorja MA (The Multiplier Approach).

Najbolj razširjena, tudi v Sloveniji, je metoda HCA. Mesečni strošek bolniške odsotnosti je **enak izplačanim nadomestilom plač** za čas bolniške odsotnosti, zmanjšan za faktor. Dobljena vrednost po tej metodi je višja od rezultata metode FCA, a nižja od RPL ter MA. V slovenski organizaciji s 100 zaposlenimi, povprečno plačo in povprečnim odstotkom bolniškega staleža, ta strošek znaša okoli 63.000 evrov na leto. Približno polovico tega stroška odpade na delodajalca, polovico pa krije Zavod za zdravstveno zavarovanje.

Stroški prezentizma

Prezentizem je opredeljen kot **zmanjšanje produktivnosti zaradi težav z zdravjem** ali drugih dogodkov, ki zaposlenega odvračajo od optimalne učinkovitosti (D'-

***Tabela 1**: Vrste in vidiki ekonomskih stroškov zaradi poškodb in bolezni, povezanih z delom*

Stroški produktivnosti	Administrativni stroški	Stroški zavarovanja
Stroški bolniške Izguba produktivnosti Motnje produktivnosti Poškodbe opreme Zmanjšanje ugleda podjetja	Administrativni in pravni stroški Stroški reintegracije in prešolanja	Vpliv na zavarovalne premije

***Vir:** povzeto po EU-OSHA, 2014*

Abate in Eddy, 2007; Lerner in Amick, 1998). Oziroma poenostavljeno povedano, ko v službo pridejo ljudje, ki bi morali biti odsotni zaradi zdravstvenih razlogov. Običajni **razlogi za prezentizem** so strah pred izgubo zaposlitve, solidarnost s sodelavci ter značilnosti delovnega procesa.

Pregled raziskav pokaže, da je strošek prezentizma **višji od stroškov bolniške odsotnosti**, in sicer okvirno za dvakrat! Kljub temu večina podjetij prezentizem zanemarja ali celo spodbuja. Tako NICE ocenjuje, da je strošek prezentizma na letni ravni, povezan s problemi duševnega zdravja, skoraj dvakrat višji od ocenjenih stroškov zaradi absentizma (NICE, 2009). Weinberg et al. navajajo, da nekatere študije iz ZDA ugotavljajo, da prezentizem predstavlja 4- do 5-krat višji strošek od absentizma (Weinberg et al., 2010).

Pomembno je, da tudi **predstavniki delavcev** okvirno poznajo posledice prezentizma, tako finančno-ekonomske kot zdravstvene, saj to omogoča argumente proti spodbujanju ali toleriranju prezentizma.

Ali so obljube o koristih promocije zdravja realne?

Splošno promovirane obljube koristi promocije zdravja pri delu za delodajalce, so zelo visoke: **izboljšanje zdravja in počutja** zaposlenih, **zmanjšani stroški** bolniških odsotnosti (povprečno 12 do 36 % v treh do petih letih, (KIMDPŠ, 2012), zmanjšanje stroška prezentizma, **povečana produktivnost** (do 20 %, EUROFUND), **visoka donosnost** (2,5 do 4,8 evra na vložen evro (EU-OSHA, 2010), v treh do petih letih. Poleg, seveda, koristi boljšega zdravja in počutja za delavce. Ampak, ali so obljube realne? Obstaja vrsta razlogov za težavnost ocenjevanja stroškov in ekonomske upravičenosti ukrepov promocije zdravja in počutja pri delu.

Relevantne znanstvene in strokovne analize dokazujejo, da so. Vendar le, **če promocijo zdravja izvajamo pravilno in zavzeto**. Podatke EU-OSHA o donosnosti vlaganj v promocijo zdravja (2,5 do 4,8 evra na vložen evro) na primer potrjuje svetovno znano svetovalno podjetje PWC, ki je sistematično pregledalo 55 študij o donosnosti (PWC, 2008). PWC ugotavlja, da se donosnost nahaja med 2,3 in 10,1 evra na vložen evro. Podobno Izvršna agencija za potrošnike, zdravje, poljedelstvo in hrano (CHAFEA, naslednica EAHC), ki jo je ustanovila Evropska komisija, ugotavlja, da od 15 programov za duševno zdravje zaposlenih samo trije niso prinesli koristi glede na vložek. Pri ostalih 12 programih je donosnost znašala 1,75 do 83,73 evra na vložen evro (EAHC, 2013).

Promocija zdravja je torej lahko zelo koristna in donosna – **a le, če se izvaja strokovno in zavzeto, kar pa je redko**. Za dosego navedenih koristi in visokih prihrankov je praviloma potreben zunanji strokovnjak, saj gre za strokovno zahteven in občutljiv proces.

Za več informacij o dejanskih stroških in donosnosti vlaganj pripravljam vodič za razumevanje stroškov in donosnosti ukrepov promocije zdravja, ki ga bodo dobili v 250 največjih slovenskih podjetjih.

Promocija zdravja je donosna, a le, če se izvaja strokovno in zavzeto – kar je redko.

Na voljo bo tudi v elektronski obliki. Septembra 2016 bo dostopen tudi na spletni strani Inštituta za produktivnost www.produktivnost.si.

Kalkulator donosnosti promocije zdravja KALDOZ

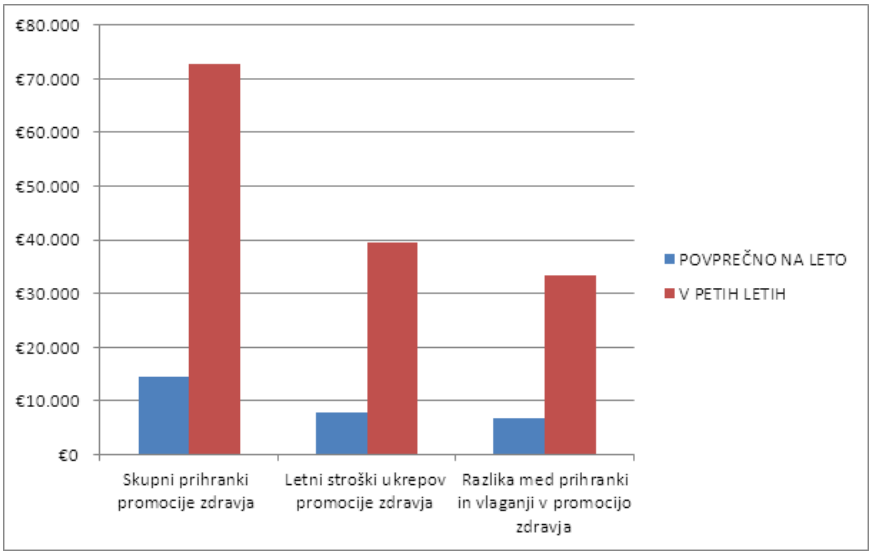
V okviru projekta *Ocenjevanje izvorov psihosocialnih tveganj v zdravstvenih, socialnih in izbranih dejavnostih javnega sektorja: e-orodje za celovito podporo promociji zdravja zaposlenih*, ki ga je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, se pripravlja **kalkulator donosnosti programov promocije zdravja KALDOZ.**

Kalkulator KALDOZ omogoča enostaven izračun okvirnih vrednosti stroškov, prihrankov in donosnosti ukrepov promocije zdravja. Uporabniku ponuja okvirne meje, znotraj katerih lahko pričakuje potencialne prihranke glede bolniške odsotnosti, prezentizma in menjav zaposlenih (fluktuacija), pri čemer uporabnik lahko sam izbere faktor prihrankov. Pri izračunu stroškov je v pomoč nabor tipičnih stroškov promocije zdravja, ki jih kalkulator sešteva in uporabi pri izračunih donosnosti in prihrankov. Donosnost vlaganj v promocijo zdravja se izračunava avtomatsko, kot neto razlika med prihranki in vlaganji v promocijo zdravja ter pokaže tudi koeficient donosnosti.

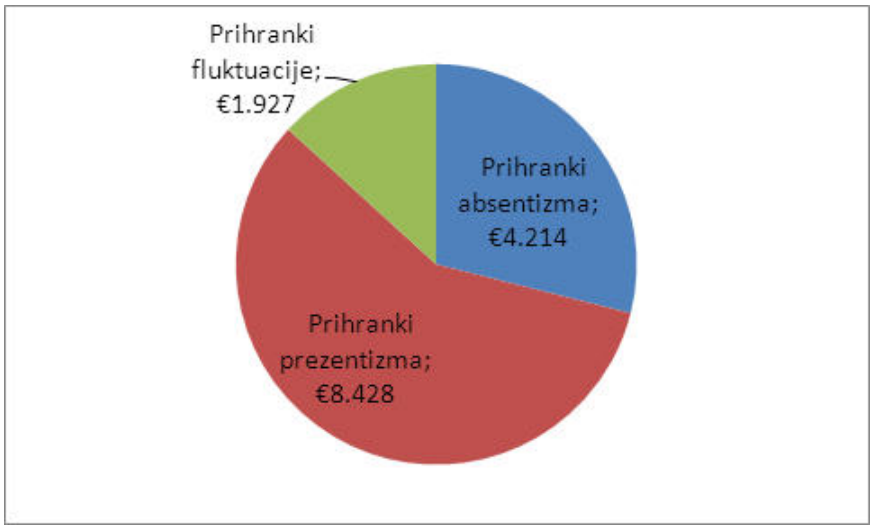
Za več informacij o dejanskih stroških in donosnosti vlaganj pripravljam vodič za razumevanje stroškov in donosnosti ukrepov promocije zdravja, ki ga bodo dobili v 250 največjih slovenskih podjetjih. Na voljo bo tudi v elektronski obliki. Septembra 2016 bo dostopen tudi na spletni strani Inštituta za produktivnost: www.produktivnost.si.

Primer uporabe kalkulatorja KALDOZ

***Graf 2**: Povprečne vrednosti finančnih kazalcev vlaganj v promocijo zdravja pri delu v 5 letih, v slovenski organizaciji s 100 zaposlenimi, vidik delodajalca.*



***Graf 3**: Povprečni letni prihranki vlaganj v promocijo zdravja pri delu, v slovenski organizaciji s 100 zaposlenimi, vidik delodajalca.*



Delovna verzija kalkulatorja KALDOZ v izračunu stroškov in donosnosti promocije zdravja na delovnem mestu upošteva **primer povprečne slovenske organizacije s 100 zaposlenimi**. Promocija zdravja je tek na dolge proge, zato je potrebno upoštevati dolgoročnejše rezultate, ki se pokažejo v obdobju 3 do 5 let. Upoštevane so bile naslednje predpostavke:

- V izračunu nadomestil za čas bolniške odsotnosti je upoštevana povprečna bruto plača marca 2016, v višini 1593,27 EUR, povprečen odstotek bolniškega staleža za Slovenijo v letu 2015, ki je znašal 4,1 %, ter faktor znižanja nadomestila plač (80 %).
- Strošek prezentizma je še enkrat višji od stroškov bolniške odsotnosti.
- Prihranki glede nadomestil bolniških odsotnosti so ocenjeni na 24 % v petih letih (kar je povprečna vrednost po podatkih (KIMDPŠ, 2012), temu sorazmerni so tudi prihranki glede prezentizma; upoštevano je zmanjšanje menjav zaposlenih za 15 % v petih letih (povprečje po podatkih PWC), pri stopnji fluktuacije 5,7. Ostali stroški niso upoštevani.
- Stroški ukrepov so v tem primeru ocenjeni na 79 EUR na zaposlenega/leto.
- Delitev stroškov bolniških odsotnosti med ZZZS in delodajalcem znaša: 50 % - 50 %.

Podatki v grafih 2 in 3 kažejo, da so **ukrepi promocije zdravja zelo donosni tudi za delodajalce.** Okoli 60 % prihrankov prispeva zmanjšanje prezentizma, 30 % zmanjšanje bolniške odsotnosti in 10 % zmanjšanje fluktuacije. Delodajalec v povprečni slovenski organizaciji s 100 zaposlenimi lahko, ob navedenih izhodiščih, v 5 letih ustvari neto prihranke (bruto prihranki promocije zdravja in stroški ukrepov) v višini okoli 33.000 EUR oziroma v povprečju 6.700 EUR na leto. Tako je ustvarjena donosnost ukrepov 2,85 evra na vloženi evro, kar je bistveno več, kot znaša dolgoročna donosnost delnic (okoli 7 % letno). Ob upoštevanju, da so koristi delodajalca le del skupnih koristi promocije zdravja (manjši stroški posameznika, zdravstvenega sistema, ZZZS), je upravičenost ukrepov še toliko večja.

A različni ukrepi promocije zdravja imajo **različno donosnost**. Zato je potrebno ugotavljati ekonomsko upravičenost posameznih ukrepov, pa tudi optimalno višino financiranja (koliko vložiti v promocijo zdravja).

Sklepne ugotovitve

Ker je ekonomska upravičenost ukrepov promocije zdravja eden ključnih kriterijev poslovnega odločanja, je koristno, da **predstavniki delavcev ta vidik poznajo in znajo uporabiti kot argument v pogajanjih z vodstvi.**

Podatki pokažejo, da so ukrepi promocije zdravja **zelo donosni – a le, če je promocija zdravja izvajana pravilno.** Različni ukrepi promocije zdravja imajo **različno donosnost**. Zato je potrebno ugotavljati ekonomsko upravičenost posameznih ukrepov, pa tudi optimalno višino financiranja (koliko vložiti v promocijo zdravja). Prispevek na tem področju predstavlja kalkulator KALDOZ, katerega rezultati delovne verzije so prikazani v tem prispevku in bo prosto dostopen od septembra 2016. (Opomba: Projekt Skupaj za zdravje je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.)

Viri:

D'Abate, C. P., in Eddy, E. R., Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. Human Resource Development Quarterly 18, 3; 361-383, 2007.

Drummond F. M., Sculpher J. M., Claxton K., Stoddart L. G., Torrance W. G., Methods for the Economic Evaluation of Health Care Programmes, 4. izdaja, Oxford University Press, 2015.

EAHC (Executive Agency for Health and Consumers), Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, maj, 2013.

EU-OSHA, Fact 93, 2010: https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/93

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work): Vodnik po kampanji: Obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj pri delu, Luxemburg, 2014.

EUROBAROMETER, Vseevropska anketa o delovnih razmerah, 2014, str. 16, http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf.

HSE (Health and Safety Executive), Health and Safety Statistics, Annual Report for Great Britain, 2014/2015.

Ignjatović M., Kanjuo Mrčela A., Eurofound: Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, 2012.

IRI, PROGRAM podpore zaposlenim (PPZ) [Elektronski vir]. – El. knjiga. Inštitut za razvoj in inovacije, Ljubljana, 2011, www.iri-lj.si.

KIMDPŠ, Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Priročnik za promocijo zdravja pri delu v velikih in srednje velikih podjetjih in organizacijah / Eva Stergar in Tanja Urdih Lazar, Univerzitetni klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2012.

Lerner, D. J., Amick, B. III, Work Limitations Questionnaire, Wellcome Glaxo. Boston, MA: The Health Institute, Tufts-New England Medical Center; 1998.

Markič M., Verle K., Kompetence vršnih managerjev in organiziranost kot osnova uspešnosti organizacije, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, 2012.

NICE (National Institute for Health and Clinical Excellence), Promoting mental well-being through productive and healthy working conditions: guidance for employers, London, november, 2009, https://www.nice.org.uk/guidance/ph22.

Umar, Poročilo o razvoju, Ljubljana, 2012.

PWC (PricewaterhouseCoopers), Building the case for wellness, 2008.

ZZZS, (2010), Zdravstveni absentizem v Sloveniji, Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij, februar 2010.

Weinberg, A., Southerland, J.V., Cooper, C., Organizational Stress Management, A Strategic Approach, Palgrave Macmilan, London, 2010.



Piše:
Nina Bakovnik

Prepoved diskriminacije na delovnem mestu in vloga svetov delavcev

Diskriminacija pri zaposlovanju in na delovnem mestu je v sodobni, vse bolj raznoliki družbi zelo razširjen pojav, ki pa se ga velikokrat niti ne zavedamo. Razlikovanje pri obravnavi delavcev na podlagi določenih osebnih okoliščin, ki niso povezane z zahtevami za opravljanje dela, kot so: spol, starost, invalidnost, narodnost idr., namreč pogosto izvira iz ponotranjenih družbenih zaznavanj in vzgibov, ki se subtilno ohranjajo in obnavljajo prek obstoječih struktur ter se med drugim kažejo tudi v prikritih in manj prikritih vzorcih obnašanja tako med delodajalci kot znotraj kolektivov. A to še zdaleč ne pomeni, da je tovrstna praksa kakorkoli sprejemljiva; načelo enake obravnave in nediskriminacije je danes vendarle eno temeljnih družbenih načel in kot tako še posebej zaznamuje sfero ekonomske organizacije, zaposlovanja in dela. K uresničevanju tega načela v podjetjih pa lahko pomembno prispevajo tudi sveti delavcev.

Preprečevanje in odpravljanje diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu v sedanjih razmerah **ni zgolj pravno predpisana obveznost vsakega delodajalca in temeljni element družbene odgovornosti podjetij, pač pa tudi praktična nujnost.** Vodilna podjetja v globaliziranem gospodarstvu dosledno dokazujejo pozitivne poslovne učinke naslavljanja diskriminatornih praks znotraj svoje organizacije, kot so: boljši dostop do novih trgov, večja zavzetost, pripadnost in zadovoljstvo zaposlenih, zadržanje sposobnega in talentiranega kadra, manjša izpostavljenost pravnim sporom ter boljši ugled in večja konkurenčnost podjetja.[1] V slovenskem prostoru pa je pri tem **ključna tudi vloga delavskih predstavništev**, in sicer tako z vidika varovanja interesov zaposlenih kot tudi z vidika učinkovitega soupravljanja za doseganje dobrih poslovnih rezultatov in trajnostnega razvoja podjetij. Delavska predstavništva imajo v skladu z ZSDU prav tako **konkretne pristojnosti** za sodelovanje pri upravljanju družb na vrsti področij, kjer se v praksi najpogosteje izraža diskriminatorna obravnava zaposlenih, kot so: kadrovska vprašanja, merila za ocenjevanje delovne uspešnosti, nagrajevanje inovacijske dejavnosti in kriteriji za napredovanje delavcev.

Prepoved diskriminacije v slovenskem pravnem sistemu

V sodobnem družbenem diskurzu pojem diskriminacije označuje **neupravičeno, neutemeljeno razlikovanje med ljudmi** oziroma različno obravnavo oseb v primerih, ko med njimi ni relevantne razlike, ali enako obravnavo oseb v situacijah, ki so dejansko različne.[2] Na tej osnovi se je po 2. svetovni vojni v evropski ustavnopravni tradiciji oz. ustavnopravni tradiciji Zahoda uveljavilo **načelo enakosti**, ki mu je kot komplement sledilo izoblikovanje pravne opredelitve prepovedi diskriminacije.[3]

V Sloveniji sta varstvo pred diskriminacijo in enakost pred zakonom **ustavno zagotovljeni temeljni pravici vsakega posameznika**. Ustava RS v 14. členu npr. določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.[4]

Drugi izhodiščni pravni vir varstva pred diskriminacijo v slovenskem pravnem redu pa je **EU zakonodaja**, ki kot ključni nosilec razvoja proti-diskriminacijskega prava v Evropi usmerja in spodbuja (pre)oblikovanje nacionalne zakonodaje držav članic EU na tem področju ter se v nacionalnih sistemih hkrati tudi neposredno uporablja oz. neposredno učinkuje. Tako, na primer,

[1] T. Cook (2013) 'Workplace equality is good for business' Dostopno na: http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702304527504579172302377638002 (22. 7. 2016).

[2] N. Kogovšek (2005) *Priročnik za nevladne organizacije v boju proti diskriminaciji* 10 Ljubljana: Mirovni inštitut.

[3] M. Cerar (2005) 'Nekateri (ustavno)pravni vidiki načela nediskriminacije' v D. Zagorac (ur.) *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje,* Ljubljana: Mirovni inštitut.

[4] Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121, 140, 143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90, 97, 99), 14. člen.

osrednje evropske direktive v zvezi z varstvom pred diskriminacijo pri zaposlovanju in na delovnem mestu[5] določajo **osnove za prepovedano diskriminacijo** (spol, rasa ali narodnost, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost), **definicije in oblike prepovedane diskriminacije** (neposredna in posredna diskriminacija, nadlegovanje, navodila za pristransko ravnanje, povračilni ukrepi oz. viktimizacija), **specifična področja, kjer velja prepoved diskriminacije** (npr. dostop do zaposlitve, dostop do poklicnega usposabljanja, zaposlitveni in delovni pogoji, članstvo v organizaciji delavcev ali delodajalcev itd.), **izjeme od prepovedi diskriminacije** (npr. pozitivni oz. spodbujevalni ukrepi, poklicne zahteve, posebni ukrepi za zaščito nosečih žensk in staršev, dopustno razlikovanje na podlagi starosti, razumne prilagoditve delovnih mest za invalide itd.), ter **pravna sredstva in način izvrševanja prepovedi diskriminacije** v državah članicah EU (npr. pravica do pravnega varstva, pravica do učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih sankcij, obrnjeno dokazno breme v pravdnem postopku oz. prenos dokaznega bremena na kršitelja itd.).[6] Vse to pa ne služi zgolj kot formalna in materialna osnova za regulacijo prepovedi diskriminacije v nacionalnih zakonodajah, pač pa na račun neposrednega in posrednega učinkovanja direktiv v pravnih redih držav članic EU vselej ponuja tudi vzporedno pravno podlago, bodisi za pomoč pri razlagi nacionalne zakonodaje bodisi za neposredno uporabo pri pomanjkljivi nacionalni zakonodaji na področju varstva pred diskriminacijo.

Ustavno jamstvo enakosti pred zakonom ter določbe evropskih direktiv so torej nadalje urejeni v slovenski zakonodaji. Prepoved diskriminacije je na posameznih specifičnih področjih **opredeljena v določbah področnih zakonov** (npr. Zakona o delovnih razmerjih za področje zaposlovanja in dela), v veljavi pa so tudi **trije zakoni**, ki diskriminacijo naslavljajo v širšem pogledu, to so:

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)[7],
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)[8] ter
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)[9].

Na tem mestu velja posebej izpostaviti slednjega, ki predstavlja **krovni proti-diskriminacijski predpis v slovenskem pravnem redu** in se zato, ne glede na določbe ostalih (tudi področnih) predpisov, v primerih diskriminacije uporabljajo določbe tega zakona, če so za diskriminirano osebo ugodnejše.[10] Prav tako si bomo v nadaljevanju nekoliko podrobneje ogledali določbe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) v zvezi s posebnostmi prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo

ZVarD je bil prvič sprejet kot Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) v letu 2007, v prenovljeni obliki pa je v veljavi od konca maja letošnjega leta. Določbe ZVarD **sledijo opredelitvam in mehanizmom iz evropskih direktiv**, a hkrati širijo osnove za diskriminacijo in področja, na katera se nanaša prepoved, ter predpisujejo širok vsebinski pristop k zagotavljanju enakosti oz. dejansko enakost možnosti in enakost v praksi (vključno s pozitivnimi oz. spodbujevalnimi ukrepi). Med drugim se tako prepoved diskriminacije po ZVarD nanaša tudi na **obravnavo delavk in delavcev pri zaposlovanju in na delovnem mestu**.[11]

Zakon diskriminacijo opredeljuje kot *vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti.*[12] Zakonsko prepovedane osnove za diskriminacijo so spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katerakoli druga osebna okoliščina.[13]

V skladu z evropskimi direktivami sta po ZVarD **prepovedani neposredna diskriminacija** (tj. odkrito oz. na prvi pogled očitno različno obravnavanje oseb zgolj na podlagi določenih osebnih okoliščin, kot npr. neenako plačilo žensk in moških za delo enake vrednosti) in **posredna diskriminacija** (tj. na videz prikrito, tudi nenamerno, različno obravnavanje oseb na podlagi določenih osebnih okoliščin, ki se pojavi kot posledica na videz nevtralne prakse, npr. ko se nevtralno razpiše administrativno delovno mesto na lokaciji, do katere ni omogočenega dostopa z invalidskim vozičkom), pri čemer je pri slednji potrebno upoštevati, da je ta prepovedana zgolj v primeru, ko ne sledi upravičenemu cilju in sredstva za dosego tega cilja niso ustrezna in nujno potrebna.[14] Poleg tega se pod prepovedane oblike diskriminacije uvrščajo še **nadlegovanje na podlagi določene osebne okoliščine in spolno nadlegovanje, podajanje navodil za diskriminacijo, pozivanje k diskriminaciji ter izvajanje povračilnih ukrepov** v odnosu do žrtev ali oseb, ki želijo preprečiti ali odpraviti diskriminacijo.[15] ZVarD prav tako natančno določa preostale izjeme od prepovedi diskriminacije, tj. v primeru specifičnih zahtev za opravljanje posameznih poklicev, ob upravičeni različni obravnavi oseb zaradi starosti ter v zvezi z ugodnejšim varstvom žensk zaradi nosečnosti in materinstva.[16]

---

[5] Tj. Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost; Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (vera ali prepričanje, invalidnost, starost in spolna usmerjenost); Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano).

[6] Za več o tem glej posamezne direktive (n5).

[7] Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A in 33/16 – ZVarD).

[8] Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/10 in 50/14).

[9] Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16). Prej Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 93/07 – uradno prečiščeno besedilo in 33/16 – ZVarD).

[10] ZVarD, 2. čl.

[11] Za podrobnosti uporabe zakona glej ZVarD, 2. čl.

[12] ZVarD, 4. čl.

[13] ibid 1. čl.

[14] Za natančnejše zakonske opredelitve glej ZVarD, 6. čl. NB: Pri ugotavljanju posredne diskriminacije je potrebno vedno opraviti test sorazmernosti: ali so na voljo manj vsiljivi/moteči ukrepi, oz. ali je doseženo pravično in razumno ravnotežje med cilji, ki se zasledujejo, in oškodovanimi interesi?

[15] Za opredelitve ostalih oblik diskriminacije glej ZVarD, 7. – 11. čl.

[16] Glej ZVarD, 13. čl.

Kljub posebni ureditvi prepovedi diskriminacije na področju zaposlovanja in dela v ZDR-1 so za potrebe preprečevanja in odpravljanja diskriminacije na delovnem mestu določbe krovnega ZVarD bistvenega pomena, saj služijo kot **pravna podlaga za razlago morebitnih nejasnosti** v področno specifičnih določbah ZDR-1, hkrati pa v odnosu do slednjih **delujejo komplementarno** oz. jih v primeru večjih ugodnosti za žrtve diskriminacije potencialno lahko celo nadomestijo.

Zakon o delovnih razmerjih

V ZDR-1 je prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu posebej opredeljena v 6. in 7. členu. 6. člen delodajalce obvezuje k **enaki obravnavi** iskalk/iskalcev zaposlitve in delavk/delavcev v vseh oblikah delovnih razmerij s pogodbo o zaposlitvi ter **k zagotavljanju odsotnosti diskriminacije,** zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Poleg prepovedanih osnov za diskriminacijo iz ZVarD **kot dodatno osnovo posebej uvaja zdravstveno stanje in članstvo v sindikatu**. Enako kot ZVarD, prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo, podajanje navodil za diskriminacijo ter izvajanje povračilnih ukrepov v odnosu do žrtev ali oseb, ki želijo preprečiti ali odpraviti diskriminacijo. Posebej izpostavlja tudi izjemo od prepovedi diskriminacije v primeru poklicnih zahtev oz. če zaradi narave dela ali okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.[17] 7. člen nadalje opredeljuje prepoved spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu, ki se prav tako šteje za diskriminacijo po ZDR-1.[18] Delodajalcu je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije na delovnem mestu pripisana **odškodninska odgovornost v odnosu do žrtve.**[19]

Hkrati ZDR-1 v posameznih členih določa tudi nekatere **posebne obveznosti delodajalca v zvezi s preprečevanjem in odpravljanjem diskriminacije na delovnem mestu**, in sicer:

- nevtralna objava delovnega mesta (27. čl. ZDR-1);
- prepoved zahtevanja podatkov in pogojevanja sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov oz. prepovedmi, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, tj. o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. drugi podatki (28. čl. ZDR-1);
- varovanje dostojanstva delavca pri delu oz. zagotavljanje odsotnosti spolnega in drugega nadlegovanja delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (47. čl. ZDR-1);
- posebno varstvo pred odpovedjo za delavce pred upokojitvijo, starše, invalide in odsotne z dela zaradi bolezni (114. – 117. čl. ZDR-1);
- enako plačilo žensk in moških (133. čl. ZDR-1); ter
- posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev: ženske, delavci zaradi nosečnosti in starševstva, delavci, mlajši od 18. let, invalidi, starejši delavci (181. – 199. čl. ZDR-1).

Vloga delavskih predstavništev

Preprečevanje in odpravljanje diskriminacije na delovnem mestu je danes v podjetjih **odločilnega pomena tako z vidika zaščite pravic delavk in delavcev in delovanja v skladu s predpisi kot tudi z vidika učinkovitega, donosnega in trajnostnega poslovanja.** Tovrstna prizadevanja prispevajo k uresničevanju interesov zaposlenih, zagotavljanju ugodnega delovnega okolja in delovnih razmer, h krepitvi zavzetosti, pripadnosti in zadovoljstva zaposlenih, k zadržanju kadra, manjši izpostavljenosti pravnim tveganjem ter k splošni krepitvi konkurenčnosti podjetja, vključno z izboljšanjem dostopa do novih trgov in ugleda med strankami, naročniki in potrošniki.

Sveti delavcev v skladu s svojimi soupravljalskimi pristojnostmi v podjetjih delujejo v dveh vlogah, in sicer kot zagovorniki delavskih interesov in hkrati kot delodajalci, ki si prizadevajo za dobro, trajnostno poslovanje ter ohranitev oz. povečevanje števila delovnih mest. Iz tega razloga bi nedvomno lahko postali pomemben akter v pospeševanju enake obravnave na delovnem mestu.

Kljub temu, da tovrstna praksa še ni zelo razširjena, zakonska ureditev delovanja delavskih predstavništev v ZSDU[20] ter obstoječe poslovne in organizacijske prakse v podjetjih ponujajo **številne priložnosti za aktivnejše udejstvovanje svetov delavcev na področju varstva pred diskriminacijo**, na primer:

1. V **participacijskem dogovoru** se lahko opredeli skupna obveza sveta delavcev in delodajalca za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije na delovnem mestu; pri tem se lahko svet delavcev in delodajalec med drugim dogovorita, da delodajalec svet delavcev obvešča tudi o vidiku enake obravnave v zvezi z ostalimi vprašanji, o katerih ga je dolžan obveščati.

2. Delodajalec, svet delavcev in sindikat lahko sprejmejo **dogovor o strategiji oz. politiki preprečevanja in odpravljanja diskriminacije v podjetju**, v kateri se opredelijo obveznosti vseh deležnikov in akcijski načrt s konkretnimi ukrepi.[21]

3. Delodajalec lahko sprejme **interni pravilnik o varstvu pred diskriminacijo**, s katerim se uvede poseben interni pritožbeni postopek za kršitve prepovedi diskriminacije.

4. V procesih **soodločanja in skupnega posvetovanja**, zlasti ko gre za kadrovska vprašanja, merila za ocenjevanje delovne uspešnosti ter določanje kriterijev za nagrajevanje in napredovanje delavcev, se je **vedno mogoče in treba vprašati, koga vse določena praksa, ureditev ali merilo postavljajo oz. bi potencialno lahko postavili v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi, ali so te osebe povezane z določeno osebno okoliščino, ali je učinek upravičen in ali obstaja manj diskriminatorno učinkujoč način**.

Večja prizadevnost v zvezi z vprašanji diskriminacije na delovnem mestu pa nenazadnje ni samo mogoča, ampak bi bila ob dosedanji precejšnji zapostavljenosti te pomembne problematike v slovenskih podjetjih tudi nujno potrebna.

[17] Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16), 6. čl.

[18] ibid 7. čl.

[19] ibid 8. čl.

20 Glej Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit)

[21] Primeri dobrih praks konkretnega ukrepanja v tujih podjetjih med drugim vključujejo izvajanje usposabljanj za vodilne delavce, kadrovske službe, vse zaposlene – v zvezi s prepoznavanjem diskriminacije in možnostmi ukrepanja; spremljanje delovne sile in analize pojavnosti diskriminacije v podjetju; revizija kadrovskih postopkov; uvedba pooblaščenca/predstavnika za diskriminacijo; revizija plačnega sistema z vidika enake obravnave in odprava neutemeljenega razlikovanja.



Piše:
Branko Beranič

Svet delavcev Zavarovalnice Maribor d.d.

Delovati skušamo v dobro zaposlenih in podjetja

V Zavarovalnici Maribor d.d. (ZM) deluje svet delavcev že več kot 20 let. Njegovo delovanje je bilo do sedaj dokaj uspešno, vsaj kar se tiče področja obveščanja in komuniciranja z zaposlenimi o najbolj perečih problemih. Vsekakor pa obstajajo še možnosti izboljšanja komuniciranja na vseh ravneh. Glavna naloga sveta delavcev je sodelovanje z delodajalcem v smeri ravnanja, ki je tako v dobro zaposlenih kot tudi podjetja.

Splošno o svetu delavcev

Svet delavcev ZM sestavlja **13 članov**. Aktualni svet delavcev ima mandat od 13. 7. 2014 naprej. Ker ima Zavarovalnica Maribor svoje poslovne enote po vsej Sloveniji, je posledično tudi sestava sveta delavcev takšna, da so v le-tem zastopani zaposleni iz večine organizacijskih in poslovnih enot. Volitve so namreč organizirane po posameznih **volilnih enotah**, kar zagotavlja enakomerno zastopanost zaposlenih iz vseh organizacijskih enot po Sloveniji. Večina izvoljenih članov je moških, ženski predstavnici sta le dve. Člani sveta delavcev so **različne izobrazbe,** tako po stopnji kot po vrsti.

Svet delavcev se srečuje na **rednih (ponavadi mesečnih) sejah**. Za nujne zadeve pa se glasovanje izvede tudi na korespondenčni seji.

V sklopu sveta delavcev je oblikovanih tudi **nekaj odborov, ki se ukvarjajo z aktualnimi kompleksnejšimi vsebinami**, na primer odbor za varovanje in promocijo zdravja, odbor za spremljanje reorganizacije in uvedbe variabilnega nagrajevanja zaposlenih in drugi. Za realizacijo posameznih nalog svet delavcev oblikuje tudi posebne delovne skupine. V skupine so imenovani člani, katerim je tematika najbolj poznana, saj lahko z dobrim poznavanjem vsebin učinkovito izvajajo potrebne aktivnosti.

Za aktivno reševanje različnih vprašanj svet delavcev kontaktira **neposredno odgovorne pristojne osebe**, ki lahko pomagajo pri razrešitvi problematike, ali **upravo družbe**.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Vsi člani sveta delavcev opravljajo svojo funkcijo **neprofesionalno**. Svet delavcev ima letno odobren določen **proračun**, ki ga večinoma porabi za izobraževanja. Večina članov je pridobila **certifikat Združenja svetov delavcev Slovenije**, katerega član je tudi naš svet delavcev. Z združenjem občasno sodelujemo, še zlasti, ko gre za zahtevnejše problematike. Za svoje delovanje svet delavcev nima posebnih prostorov, lahko pa kadarkoli uporablja večnamenske prostore družbe. Prav tako lahko člani sveta delavcev iz različnih organizacijskih in poslovnih enot uporabljajo službena vozila za prihod na sejo ter za udeležbo na izobraževanjih. S tem je zagotovljeno **nemoteno delovanje sveta delavcev**.

Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju oziroma **participacijski dogovor,** ki med drugim podrobneje ureja tudi pogoje za delovanje sveta delavcev, je bil sprejet že pred leti in ga je potrebno novelirati ter vsebinsko nadgraditi. Tako je v pripravi nov akt, kjer bo potrebno upoštevati tudi vse novosti in spremembe, ki Zavarovalnici Maribor sledijo zaradi **prihajajoče pripojitve več zavarovalnic**. Zavarovalnici Maribor se bodo namreč s 1. 11. 2016 pripojile Zavarovalnica Tilia, Velebit osiguranje in Velebit životno osiguranje. Spremenil se bo tudi naziv podjetja. Načrtovana združitev oz. pripojitev naj bi bila izvedena v enem koraku. S pripojitvijo oz. združitvijo bodo prevzete družbe Zavarovalnica Tilia, Velebit osiguranje in Velebit životno osiguranje prenehale obstajati, poleg premoženja in kapitala pa bo nova zavarovalnica s sedežem v Mariboru in z imenom Zavarovalnica Sava, prevzela tudi vse obveznosti in vstopila v obstoječa pravna razmerja prevzetih družb. Pravne posledice pripojitve in čezmejne združitve bodo nastale z vpisom pripojitve in čezmejne združitve v sodni register Okrožnega sodišča v Mariboru, predvidoma v mesecu novembru 2016. Temu pa bo treba **prilagoditi tudi celoten sistem delavskega soupravljanja** v novi družbi

Način delovanja sveta delavcev

Svet delavcev s svojim **poslovnikom** določa postopke in način svojega dela. Poslovnik sveta delavcev določa sestavo sveta in njegovih odborov, način konstitu-

iranja vodstva sveta in njegove pristojnosti, način sklicevanja sej in vodenja zapisnika, sklepčnost in način sprejemanja odločitev, sodelovanje zunanjih oseb pri delu sveta, način izvolitev in odpoklica predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe in njegovih komisijah ter delavskega direktorja družbe itd.

Sej sveta delavcev ZM se poleg članov sveta delavcev redno udeležuje **delavski direktor**, pri posameznih točkah dnevnega reda pa **tudi predsednik uprave ZM**. Za vsako sejo sveta delavcev je izdelan zapisnik seje. Vsi zapisniki sej so objavljeni na intranetni strani družbe, kjer je poseben zavihek za svet delavcev. Prav tako predsednik sveta delavcev pošlje zapisnik vsem zaposlenim tudi po elektronski pošti.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

Novi Zakon o zavarovalništvu (ZZavar-1) je postavil **nemogoče oz. praktično nedosegljive pogoje glede predstavnikov delavcev v nadzornem svetu in za predstavnika delavcev v upravi, delavskega direktorja**. Predstavniki delavcev v NS bi naj imeli (2. odstavek 67. člena) najmanj pet let izkušenj vodenja in nadzora nad vodenjem poslov družbe primerne velikosti in dejavnosti, kot je zavarovalnica oz. drugih primerljivih poslov. Podobno določa tudi 2. odstavek 57. člena, in sicer pogoje za člana uprave, delavskega direktorja. Te pogoje predstavniki delavcev večinoma **ne izpolnjujejo oz. tudi ne morejo izpolnjevati**. Vloga in položaj predstavnikov delavcev v organih družb, so po naravi drugačne od vloge in položaja ostalih članov teh organov, ki predstavljajo kapital, kljub temu, da imajo enake pravice in dolžnosti pri odločanju. Temeljna funkcija predstavnikov delavcev je zastopanje in predstavljanje interesov delavcev, kar pa se lahko učinkovito izvaja le, če lahko imajo delavci svoje predstavnike tudi v najvišjih organih družbe. Na pobudo svetov delavcev in sindikatov različnih organizacij je Sindikat finančnih organizacij Slovenije v februarju 2016 podal na Ustavno sodišče RS zahtevo za oceno ustavnosti določb 54., 57., 63. in 67. člena Zakona o zavarovalništvu (ZZavar-1). Gre za dalj časa trajajoč postopek, vendar **pričakujemo, da bo ustavno sodišče odločilo v prid delavcev.**

Nadzorni svet Zavarovalnice Maribor je trenutno **osemčlanski** (pred tem je bil do januarja 2016 šestčlanski). Od tega je 5 predstavnikov kapitala (Pozavarovalnica Sava Re je 100-odstotni lastnik) in **2 predstavnika zaposlenih**. Trenutno imamo v nadzornem svetu samo dva delavska predstavnika, saj bo s 1. 11. 2016 pričel veljati nov statut združene zavarovalnice, ki predvideva šestčlanski nadzorni svet (4 predstavniki kapitala in dva predstavnika zaposlenih) in v tem vmesnem obdobju ni bilo smiselno imenovanje dodatnega predstavnika zaposlenih.

Eden izmed predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu je **predsednik Sveta delavcev ZM po funkciji**, za drugega predstavnika se organizirajo volitve (kandidacijski postopek in nato tajno glasovanje na seji sveta delavcev). Kandidati za predstavnike delavcev v nadzornem svetu in njegovih komisijah morajo po Poslovniku sveta delavcev imeti najmanj višjo, praviloma pa visokošolsko izobrazbo, biti ustrezno strokovno usposobljeni oziroma razpolagati z znanjem, potrebnim za učinkovito delo v nadzornem svetu ali njegovih komisijah. Imamo tudi predstavnika zaposlenih v **revizijski komisiji NS**.

Delavski direktor

V Zavarovalnici Maribor imajo zaposleni predstavnika tudi v upravi podjetja. Predstavnik zaposlenih v upravi je **delavski direktor**. Tudi kandidata za delavskega direktorja, ki ga potem v upravo imenuje nadzorni svet, svet delavcev **»izvoli« na tajnih volitvah** na osnovi kandidacijskega postopka in nato tajnega glasovanja na seji sveta delavcev. Kandidat za delavskega direktorja mora imeti po Poslovniku sveta delavcev najmanj visokošolsko izobrazbo in mora izpolnjevati vse zakonske pogoje, ki so predpisani za opravljanje te funkcije. Delavski direktor je v upravi družbe kot predstavnik delavcev in je hkrati njen polnopravni član, ki ima določeno svoje področje dela.

Izvajanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

V skladu z določili 89. in 90. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU), ki določa dolžnosti delodajalca glede **obveščanja** sveta delavcev, ter v skladu z določili 91. do 94. člena ZSDU glede **skupnih posvetovanj** s svetom delavcem, Zavarovalnica Maribor kot delodajalec ta določila upošteva in jih tudi izvaja. Na skupnih posvetovanjih je prisoten tudi sindikat ZM. Večina posvetovanj je bila izvedena na temo reorganizacij, ki jih je bilo v preteklih letih kar nekaj. Podobno tendenco pričakujemo tudi v bodoče, ko prihaja do združevanja dveh slovenskih in dveh hrvaških zavarovalnic.

Delodajalec prav tako striktno upošteva 95. in 96. člen ZSDU in daje v **soglasje svetu delavcev** razne pravilnike, ki se tičejo vprašanj, opredeljenih v teh dveh členih.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje

Svet delavcev ZM zraven opravljanja tekočih nalog **deluje tudi proaktivno**. Samoiniciativno analizira razne probleme, ugotavlja interese zaposlenih, sprejema stališča, daje pobude vodstvu podjetja ter se trudi zagotavljati pravno varnost zaposlenim. Aktivno spremlja načrtovane procese reorganizacij, sistemizacij, racionalizacij, optimizacij… Člani sveta delavcev smo aktivno sodelovali tudi pri projektu Promocija zdravja pri delu. V potrjen načrt je vključen tudi 10-minutni odmor, ki je namenjen telesnemu razgibavanju, hkrati pa družba omogoča tudi posamične zdravniške preglede, ki so za zaposlene brezplačni.

Sodelovanje z upravo družbe

Sodelovanje med socialnimi partnerji in upravo družbe je **korektno in dobro**, saj ima uprava posluh za svet delavcev. Zaposleni in uprava imamo namreč skupen cilj. Vsi si želimo dobro in uspešno poslovati, dosegati čim višje dobičke in rast podjetja, s tem pa tudi zagotoviti stabilnost in socialno varnost za zaposlene. Zavedamo se, da lahko vse navedeno dosežemo le z roko v roki.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Problematika, ki izhaja iz raznih pobud in vprašanj zaposlenih, se obravnava na sejah sveta delavcev. Na predsednika sveta delavcev in ostale člane sveta delavcev se lahko **zaposleni vedno obrnejo s problemi in vprašanji**. Člani so dosegljivi osebno, po telefonu, elektronski pošti, oblikovan pa je tudi skupen elektronski naslov, na katerega lahko pošiljajo pobude. Svet delavcev pa zaposlene redno obvešča o svojem delu med drugim tudi tako, da predsednik pošlje zapisnike sej, kot že rečno, **vsem zaposlenim po elektronski pošti.**

Kljub temu, da članom sveta delavcev ZSDU za potrebe delovanja sveta delavcev omogoča koriščenje določenega števila ur med delovnim časom, se le-tega poslužujemo le po potrebi. So obdobja, ko je potrebno vložiti več časa, in tudi bolj »mirna obdobja«.

Sodelovanje s sindikatom

Zelo pomembno je, da sta svet delavcev in sindikat pri delovanju in svojih ravnanjih enotna, saj gre za pomembna socialna partnerja v vsakem podjetju. Naloge in pristojnosti med sindikatom in svetom delavcev se kar precej prepletajo in zato poskušamo »**nastopati**« **skupaj**. Seveda pa razmejujemo zadeve, ki sodijo izključno v pristojnosti sindikata oz. sveta delavcev.

Sodelovanje s kadrovsko službo

S kadrovsko službo sodelujemo korektno. Vključeni smo v **določene projekte**, ki se tičejo promocije zdrava, varovanja zdravja, izvajajo se ankete o zadovoljstvu zaposlenih ter mnoge druge aktivnosti.

Program dela sveta delavcev

Svet delavcev ima sprejet **program dela, ki vsebuje tudi vizijo in poslanstvo sveta delavc**ev. Cilj sveta delavcev je, da aktivno sodeluje pri poslovnem odločanju v družbi in si prizadeva za čim višjo kakovost delovnega življenja zaposlenih. V programu so zapisane tekoče naloge za delovanje SD in načrtovane naloge oz. proaktivno delovanje SD. V času že omenjenega združevanja družb se največ ukvarjamo s problematiko in težavami, ki jih prinese tako pomembna sprememba. V vsakem procesu združevanja prihaja do sinergijskih učinkov, ki pa lahko negativno vplivajo na zaposlene (zmanjšanje števila zaposlenih, preobremenitev zaposlenih, zahtevnost dela, ozka specializacija, ki je posledica avtomatizacije postopkov dela…).

Skušamo se držati zapisanega programa. Ker pa so v današnjem času spremembe že postale naša stalnica, moramo biti **hitri in odzivni** ter tako velikokrat delujemo v skladu s trenutno situacijo.

Letna poročila za zaposlene

V Zavarovalnici Maribor se po potrjenem letnem revidiranem poročilu pripravi posebno **skrajšano letno poročilo** kot povzetek najpomembnejših podatkov iz poslovanja. To letno poročilo nato pošljemo vsem zaposlenim po elektronski pošti.

Pogled naprej

Namen sveta delavcev je predvsem v tem, da nekatere ključne odločitve, ki lahko vplivajo na zaposlene, niso sprejete samo s strani delodajalca, temveč so v odločanje s svojimi avtentičnimi interesi **vključeni tudi zaposleni prek svojih predstavnikov**. Glavna naloga sveta delavcev je sodelovanje z delodajalcem v smeri ravnanja, ki je tako v dobro zaposlenih kot tudi podjetja. ZSDU daje delavcem pravice, da so pravočasno obveščeni, da dajejo delodajalcu predloge in da imajo pravico soodločanja s soglasjem glede nekaterih za delavce še posebej pomembnih vprašanj.

Delovanje sveta delavcev v Zavarovalnici Maribor je bilo **do sedaj dokaj uspešno**, vsaj kar se tiče področja obveščanja in komuniciranja o najbolj perečih problemih. V zadnjih nekaj letih je bilo tudi na pobudo in s sodelovanjem sveta delavcev uvedenih kar nekaj novosti za **izboljšanje kakovosti delovnega življenja zaposlenih** (izboljšana ureditev delovnih prostorov, klima, priročne kuhinje, koriščenje malice zunaj poslovne stavbe, organiziranost dežurstva in ustrezno denarno nadomestilo...). Pobud ter idej je še veliko in trudili se bomo v smeri uresničitve le-teh. Ena izmed večjih je, da – ko bo zaključena nameravana združitev več zavarovalniških družb, ki je trenutno v teku – podamo pobudo poslovodstvu za sklenitev **pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku** in se pogajamo za sklenitev te pogodbe v primeru pozitivnega odziva poslovodstva.

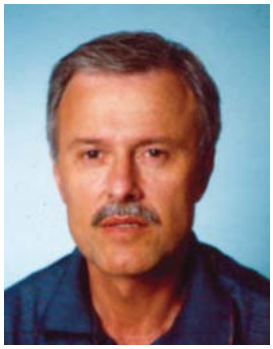
Vsekakor pa, kot že rečeno, obstajajo še **možnosti izboljšanja komuniciranja na vseh ravneh**. Prizadevamo si namreč, da je tudi komunikacija z zaposlenimi na ustreznem nivoju in da potrebne informacije prejmejo čimprej, sicer se lahko razširijo različne govorice, ki nimajo utemeljene osnove in lahko povzročajo nepotrebno nejevoljo. Prav tako pomembno pa je, da so interesi zaposlenih slišani in kolikor mogoče tudi **ustrezno upoštevani** pri sprejemanju poslovnih odločitev.

Vsebinsko področje delavskega soupravljanja

Ko govorimo o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju (delavskem soupravljanju) oziroma o upravljalski participaciji zaposlenih, je treba poudariti, da izraz »**upravljanje**« v tem kontekstu označuje **organizacijsko (poslovno) odločanje v najširšem smislu**, torej sprejemanje najrazličnejših odločitev v poslovnem procesu – od tistih, ki jih lahko avtonomno sprejemajo zaposleni kot posamezniki v zvezi s svojim lastnim delom, prek tistih, ki jih sprejema srednji in nižji menedžment (vodenje delovnih procesov), in tistih, ki jih sprejema višji menedžment (vodenje poslov), do strateških upravljalskih odločitev, ki so v pristojnosti lastnikov (lastniško upravljanje podjetij). V skladu s temeljno idejo in cilji delavskega soupravljanja naj bi bili po možnosti zaposleni na tak ali drugačen način v čim večji meri vključeni v sprejemanje prav vseh teh odločitev. Zgolj nekakšno **marginalno soupravljanje,** ki zaposlene vključuje le v odločanje o postranskih vprašanjih dela in poslovanja podjetij, zagotovo ne more prinesti želenih rezultatov v smislu optimizacije njihove zavzetosti in drugih prej omenjenih pričakovanih pozitivnih poslovnih in širših družbenih učinkov delavske participacije.

Osnovno izhodišče visoko razvitega sistema delavskega soupravljanja je namreč ugotovitev, da v podjetju načeloma ni prav nobene poslovne odločitve (na kateremkoli področju ali organizacijskem nivoju), ki ne bi v končni posledici tako ali drugače zadevala tudi interesov zaposlenih kot ene ključnih skupin t. i. notranjih déležnikov, ki imajo skupen cilj, to je čim večja poslovna uspešnost njihovega sodelovanja v podjetju. Pod nobenim pogojem torej ni sprejemljiva – v praksi sicer še vedno močno prisotna – teza, da je mogoče poslovne odločitve deliti na tiste, ki »**smejo**«, in na tiste, ki »**ne smejo**« oziroma tudi ne morejo biti predmet delavskega soupravljanja, češ da se delavcev sploh ne tičejo.

S sodelovanjem do zaupanja in uspešnega poslovanja
(Priročnik za uvajanje participacije v poslovno prakso)



Piše:
Milan Bajželj

Združenje za ekonomsko demokracijo

Poziv za celovito ureditev sistema finančne participacije zaposlenih

Upravni odbor Združenja za ekonomsko demokracijo je ob razpravi o predlaganih »ukrepih na področju prestrukturiranja davčnih bremen«, ki jih je pred kratkim pripravilo Ministrstvo za finance in jih dalo v javno obravnavo, ocenil, da – bolj kot omenjeno »davčno reformo« za razbremenjevanje dela – v Sloveniji potrebujemo celovito sistemsko ureditev področja finančne participacije zaposlenih. Poslovni učinki finančne participacije zaposlenih so namreč dokazano bistveno boljši od poviševanja plač, zlasti še, če so vanj zajete le plače t. i. ključnih kadrov.

Slovenija potrebuje sistemsko ureditev področja finančne participacije po zgledu ostalih razvitih evropskih držav, kjer sicer **močno zaostajamo**. Vlado in Ministrstvo za finance zato pozivamo k sprejetju celovitega zakonskega okvira in davčnih spodbud, s katerimi bi podjetjem ponudili možnost dodatnega nagrajevanja zaposlenih, ki tako za podjetja kot za zaposlene ne bi imela negativnih finančnih posledic – dvojne obdavčitve. Posebno pozornost velja nameniti udeležbi zaposlenih v lastništvu, ki omogoča zaposlenim pridobitev trajnega deleža v podjetju, v katerem so zaposleni. Lastništvo zaposlenih je trenutno **davčno spodbujano le posredno** prek udeležbe zaposlenih v delitvi dobička z izplačilom v delnicah, vendar bi lahko z oblikovanjem ustreznih mehanizmov pripomoglo k uravnoteženju slovenskega gospodarstva po koncu finančne krize.

Davčne olajšave, ki bi jih udeleženci shem finančne participacije uživali, bi predstavljale **alternativo davčni reformi**, s katero se želi doseči razbremenitev plač (in še to zgolj najvišjih), saj bi delodajalcem ponudile možnost dodatnega nagrajevanja vseh zaposlenih brez zviševanja njihove davčne osnove. Številne študije, raziskave in analize namreč potrjujejo **pozitivne učinke shem finančne participacije na zaposlene** (večja pripadnost podjetju, zadovoljstvo zaposlenih, zmanjševanje absentizma in fluktuacije) in podjetja (večja produktivnost, inovativnost in kakovost proizvodov) ter kažejo na tudi na **širši makroekonomski učinek**, ki se kaže na ravni gospodarstva ter v krepitvi demokratičnega ideala.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Svet delavcev, reorganizacija in presežni delavci

Vprašanje:

Uprava družbe nas je obvestila, da je že pred približno mesecem dni sprejela sklep o »prestrukturiranju in reorganizaciji poslovnih procesov«, katerega posledica bo sprememba sistemizacije delovnih mest in zmanjšanje števila zaposlenih za skoraj 20 %. Obenem je svet delavcev in sindikate povabila k skupnemu posvetovanju o novi sistemizaciji ter o predlogu programa presežnih delavcev, ki je že pripravljen. Je takšno ravnanje delodajalca skladno z določili ZSDU?

Odgovor:

Če gre za večje število presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ima svet delavcev skladno s svojo siceršnjo vlogo v sistemu upravljanja pomembne pristojnosti (konkretno: pristojnost soodločanja s soglasjem) predvsem v fazi »ugotavljanja« prenehanja potreb po delu delavcev, torej v fazi sprejemanja tiste »začetne« organizacijske oziroma poslovne odločitve poslovodstva, ki je pravzaprav potem podlaga za vse nadaljnje predpisane postopke razreševanja presežkov po ZDR. Pri samem oblikovanju in sprejemanju konkretnega programa razreševanja presežnih delavcev, torej v naslednji fazi tega postopka, pa svet delavcev nima več nobenih

pristojnosti, ampak pri pripravi tega programa v imenu zaposlenih sodeluje sindikat.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je v tem pogledu jasen in povsem nedvoumen. V prvem odstavku 96. člena namreč pravi: "Delodajalec mora v osmih dneh pridobiti soglasje sveta delavcev tudi v primeru, če imajo odločitve iz pete do osme alineje prvega odstavka 89. člena tega zakona ter prve in druge alineje 93. člena tega zakona za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev, po predpisih o delovnih razmerjih."

V danem primeru gre konkretno za odločitev o »prestrukturiranju in reorganizaciji poslovnih procesov«, ki jo je poslovodstvo že »sprejelo« (brez vključitve sveta delavcev v postopek njenega sprejemanja) in ki bo imela za posledico »zmanjšanje« večjega števila delavcev. Zato je očitno, da je bila ta »temeljna« odločitev – ker ni bila predložena svetu delavcev v predhodno soglasje – sprejeta nezakonito. Vsi nadaljnji postopki za razreševanje presežnih delavcev, ki jih je na tej osnovi že sprožilo poslovodstvo so torej brez pravne podlage in prav tako nezakoniti. Nobena predmetna odločitev namreč ne more biti zakonita, če temelji na nezakonitem pravnem aktu.

Stvar je torej skrajno resna. Vse že začete postopke razreševanja presežnih delavcev in spremembe sistemizacije (glede slednje ZSDU v členih 91 do 94 predpisuje obvezno predhodno skupno posvetovanje po posebnem postopku) je treba ustaviti in začeti znova, kajti omenjene hude nezakonitosti ni mogoče pravno sanirati za nazaj v nobenem primeru. Če poslovodstvo glede tega ne bi imelo posluha, ima svet delavcev na razpolago več pravnih poti, ki jih lahko uporabi po svoji presoji, upoštevaje pri tem težo kršitve in vse druge konkretne okoliščine primera. Možni ukrepi po zakonu so predvsem:

- takojšnja sprožitev arbitražnega postopka za ugotovitev ničnosti sklepa poslovodstva o »prestrukturiranju in reorganizaciji poslovnih procesov« s predlogom arbitraži za začasen ukrep zadržanja njegovega učinkovanja do dokončne odločitve;
- sprožitev postopka za prekršek po 17. točki 107. člena ZSDU (če delodajalec »ne predloži v soglasje svetu delavcev predlogov odločitev, ki jih je dolžan predložiti v skladu s 95. in 96. členom tega zakona«), za katerega se lahko izreče globa od 4.000 do 20.000 evrov za pravno osebo ter 1.000 do 2.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe;
- zahteva za intervencijo inšpekcije dela za izdajo ureditvene odločbe v smeri preprečitve nadaljevanja nezakonitega postopka razreševanja presežnih delavcev;
- morebitna ovadba za kaznivo dejanje po 200. členu KZ v primeru, da bi poslovodstvo še naprej zavestno ignoriralo zakonske pristojnosti sveta delavcev ter vztrajalo na nadaljevanju nezakonitega postopka razreševanja presežkov itd.

Preden pa se svet delavcev posluži katerekoli od omenjenih pravnih poti, je seveda dolžan opozoriti poslovodstvo na konkretne nezakonitosti in predlagati morebitno sporazumno rešitev problema brez vključevanja zunanjih »nadzornih« institucij.

Glede sprejemanja spremenjene sistemizacije delovnih mest pa ZSDU v svojem 94. členu res določa le obveznost delodajalca, da opravi skupno posvetovanje s svetom delavcev. Pri tem torej ne gre za »soodločanje s soglasjem« tako kot v zgoraj obravnavanem primeru.

Nadomestne volitve v svet delavcev in 10. člen ZSDU

Vprašanje:

Ob izvolitvi je naš svet delavcev štel 7 članov. Medtem pa se je število delavcev družbe zmanjšalo pod 100, tako da bi po novem zadostoval 5-članski svet delavcev. Dvema od teh sedmih članov bo v kratkem prenehal mandat, zato nas zanima, kako v tem primeru interpretirati določbo četrtega odstavka 10. člena ZSDU, po kateri se v času trajanja mandatne dobe število članov sveta delavcev ne spremeni, ne glede na morebitno spremembo števila delavcev v družbi. Ali mora v našem primeru svet delavcev izvesti nadomestne volitve, ali pa je to stvar njegove proste presoje?

Odgovor:

Določba 10. člena ZSDU ni neposredno povezana z vprašanjem (ne)potrebnosti nadomestnih volitev v primeru prenehanja mandata nekaterim od sedanjih članov sveta delavcev. Ta člen govori le o tem, kakšna je »polna« številčna zasedba sveta delavcev glede na število delavcev družbe na dan volitev, torej koliko članov sveta delavcev se v družbi voli, in o tem, da se ta sestava sveta delavcev potem tekom mandata ne spreminja kljub morebitnim zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih v družbi. To pomeni, da se je konkretno pri vas (ker ste na dan volitev zaposlovali več kot 100 delavcev) volili 7-članski svet delavcev in da imate do konca njegovega mandata pravico imeti 7-članski svet delavcev tudi zdaj, ko družba zaposluje manj kot 100 delavcev z aktivno volilno pravico.

Povsem drugo vprašanje pa je, kako zagotavljati vzdrževanje te »polne« 7-članske sestave v primeru, ko določenim članom preneha mandat (zaradi odpoklica ali zaradi kakršnegakoli drugega razloga po 46. členu ZSDU). Glede tega vprašanja je namreč ključnega pomena določba 47. člena ZSDU, ki ga je treba uporabljati povsem neodvisno od 10. člena istega zakona. To z drugimi besedami pomeni, da odločitev o tem, ali je potrebno izvesti nadomestne volitve zaradi odpoklica enega izmed članov ali ne, ni v ničemer odvisna od dejstva, da se je medtem zmanjšalo število zaposlenih v družbi in da bi bil iz tega razloga – če bi bile volitve zdaj – svet delavcev tako ali tako samo še 5-članski. Ta odločitev mora v celoti temeljiti na 47. členu, ki se glasi:

»47. člen

Če delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, postane član sveta delavcev za preostanek mandatne dobe tisti kandidat za člana sveta delavcev, ki je med neizvoljenimi kandidati za člane sveta delavcev dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5 % glasov tistih, ki so glasovali. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, postane član sveta tisti, ki ima daljšo delovno dobo v družbi.

Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot tretjini članov sveta delavcev in jih ni mogoče nadomestiti na način iz prejšnjega odstavka, se v 15 dneh od dneva ugotovitve o prenehanju mandata razpišejo nadomestne volitve.«

Kot lahko vidimo, pa v danem primeru nadomestne volitve tudi po tem členu niso potrebne, kajti po 2. odstavku citiranega člena jih je že po samem zakonu nujno izvesti le, če preneha mandat več kot tretjini članov sveta delavcev (v vašem primeru bi to pomenilo najmanj trem), ki jih ni mogoče nadomestiti po sistemu iz prvega odstavka tega člena. Dokler ni izpolnjen ta pogoj pa

lahko svet delavcev (če ni več na razpolago neizvoljenih kandidatov, ki bi vstopili na mesto odpoklicanega člana) načeloma deluje tudi v »okrnjeni« sestavi. Ali povedano drugače: svet delavcev ima v tem primeru diskrecijsko pravico, da sam presodi in se odloči, ali bo do konca mandata deloval v okrnjeni sestavi, tj. v danem primeru s petimi namesto s sedmimi člani, ali bo izvedel nadomestne volitve zaradi zagotovitve »polne«, tj. 7-članske zasedbe.

Po navadi je odločitev sveta delavcev v takšnih primerih odvisna od trajanja še preostalega mandata. Če se to zgodi bolj proti koncu štiriletnega mandata, se namreč izvedba nadomestnih volitev, ki so seveda precej zahteven postopek, ne zdi najbolj smiselna. Če je svet delavcev bolj na začetku oziroma šele nekje sredi mandata, pa je vsekakor priporočljivo, da poskuša z nadomestnimi volitvami izpopolniti svojo sestavo.

Smiselnost predlaganja delavskega direktorja tekom postopka prodaje družbe

Vprašanje:

Svet delavcev je v svoj program med drugimi nalogami, uvrstil tudi predlaganje delavskega direktorja nadzornemu svetu družbe. Naša vprašanja so: 1) Ker smo trenutno sredi prodajnega postopka, v katerem se prodaja pretežni delež v družbi, nas zanima, ali je v tem trenutku sploh smiselno začenjati postopke za izbiro kandidatov? 2) Ali dejstvo, da bomo perspektivno verjetno dobili le enega lastnika, lahko kakorkoli vpliva na funkcijo delavskega direktorja? 3) Če bo – teoretično – kupec iz tujine in nas bo pripojil k svoji že obstoječi družbi; kako je s svetom delavcev ter ostalimi predstavništvi zaposlenih?

Odgovor:

Osebno ne vidim nobenega razloga za čakanje s postopki za oblikovanje predloga delavskega direktorja zaradi že potekajočega prodajnega postopka. Kateri nadzorni svet, sedanji ali tisti (prenovljeni oziroma zamenjani), ki ga bo morda postavil novi lastnik, bo o tem predlogu odločal, je povsem irelevantno, kajti katerikoli NS je pri imenovanju delavskega direktorja vezan na ime kandidata, ki ga predlaga svet delavcev. Na vašo izbiro konkretnega kandidata, torej na izbiro sveta delavcev, pa nadzorni svet nima nobenega vpliva. Zakaj bi torej čakali z vašim »internim« postopkom za oblikovanje predloga kandidata za delavskega direktorja?

Koliko je lastnikov, nima nobenega vpliva na smiselnost funkcije delavskega direktorja. Dokler bo družba organizirana kot delniška družba, mora – ne glede na število lastnikov – imeti upravo (in s tem tudi delavskega direktorja) ali upravni odbor (in s tem tudi predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji). Povsem drugo pa je, če bo novi lastnik družbo preoblikoval v družbo z omejeno odgovornostjo (d.o.o.), ki nima več uprave kot oblike poslovodstva, ampak ima enega ali več »poslovodij«. Takrat utegnejo res nastati z imenovanjem delavskega direktorja problemi, in sicer zato, ker del stroke stoji na stališču, da »če ni uprave, ni delavskega direktorja«, in da je torej ta funkcija po zakonu možna samo v delniških družbah. Sam se s tem sicer ne strinjam, a vprašanje, kako bi se odločilo sodišče. Sodne prakse o tem vprašanju namreč zaenkrat še ni. A tudi to načeloma ne bi smelo ustaviti izvedbe morebitnih postopkov za imenovanje delavskega direktorja.

Morebitna pripojitev družbe k bodočemu tujemu lastniku je sicer hipotetično možna, a (pri tako velikih družbah kot je vaša) zelo malo verjetna. A če bi do tega vendarle res prišlo, potem bi to pač pomenilo, da vaša družba ni več samostojna (slovenska) gospodarska družba v tuji lasti, ampak zgolj še »podružnica« tuje družbe. Soupravljanje zaposlenih pa je po zakonu predvideno le za gospodarske družbe, ne pa tudi za tuje podružnice. Torej ga ne bi bilo več, razen če bi lastnik to izrecno želel v lastnem interesu. A na vašem mestu, kot rečeno, se s to možno varianto zaenkrat ne bi ukvarjal niti teoretično, ker je res zel malo verjetna.

Odgovore pripravil:
dr. Mato Gostiša

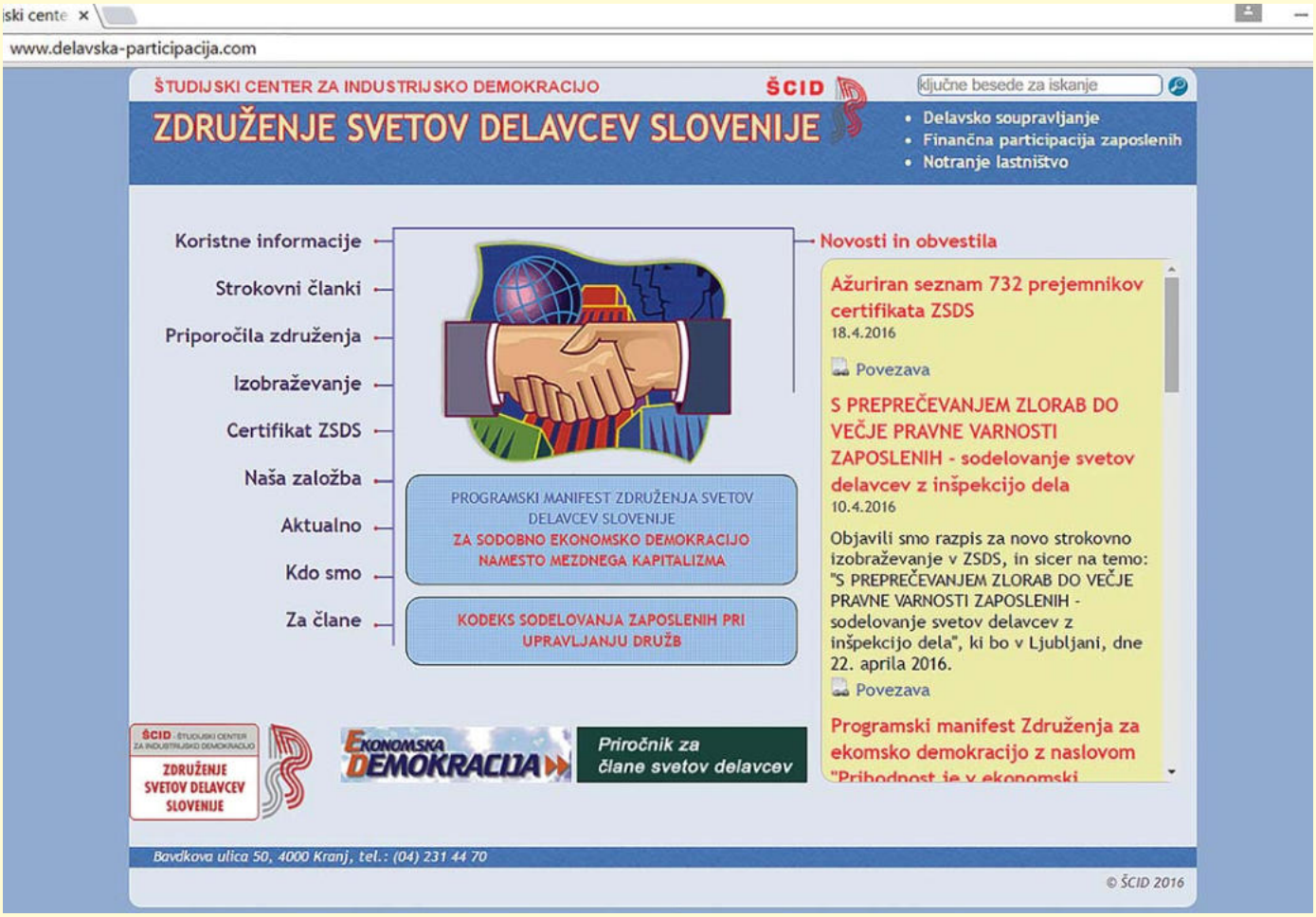
AVTORJI PRISPEVKOV: Valentina Franca, doktorica s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID; **Jerneja Prostor**, univ. dipl. pravnica in magistrica pravnih znanosti, asistentka na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru; **Danijela Brečko**, doktorica sociologije, partner v svetovalni in izobraževalni družbi Planet GV iz Ljubljane; **Klemen Podjed**, doktor ekonomskih znanosti, vodja izobraževanja na Inštitutu za produktivnost d.o.o.; **Nina Bakovnik**, magistrica mednarodnega in evropskega delovnega prava, strokovna sodelavka CPM – Centra za participativni menedžment; **Branko Beranič**, predsednik sveta delavcev družbe Zavarovalnica Maribor d.d., **Milan Bajželj**, univ. dipl. ekonomist, predsednik ZED – Združenja za ekonomsko demokracijo.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **A. Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV. ISSN 1855-8259

OBIŠČITE NAS NA INTERNETU!

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE



www.delavska-participacija.com – spletne strani Združenja svetov delavcev Slovenije nudijo obiskovalcem množico za prakso uporabnih strokovnih informacij s področja razvoja vseh oblik sodobne delavske participacije.

Obiskovalcem spletnih strani ZSDS je na voljo:

- več kot 1.200 izbranih **strokovnih člankov trajnejše vrednosti** s področja soupravljanja, udeležbe delavcev pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih;
- nekatere **pomembnejše znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovori** iz prakse za prakso;
- **gradiva, referati in sklepi** s strokovnih posvetov Združenja svetov delavcev Slovenije;
- vsi **pomembnejši predpisi** o delavski participaciji;
- različni **koristni podatki** (lista arbitrov za priložnostne arbitraže itd.);
- **obvestila o aktualnih dogajanjih** na področju zakonodaje in drugih ukrepov širšega pomena za
- razvoj tega področja industrijskih razmerij v Sloveniji in v svetu;
  informacije o **izobraževalni ponudbi in razpisi strokovnih posvetov** ter drugih oblik usposabljanja;
- številne konkretne **usmeritve in priporočila** za delovanje delavskih predstavništev v podjetjih pri uresničevanju sistema delavske participacije.