TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 2/2018, LETNIK XXII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Sindikalizem in soupravljanje ter ekonomska demokracija danes in jutri

Stran 8



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

Povabilo k predstavitvi stališč političnih strank do razvoja ekonomske demokracije

V uredništvu revije Ekonomska demokracija smo se odločili, da še pred parlamentarnimi volitvami našim bralcem predstavimo tudi stališča in poglede posameznih političnih strank na stanje in razvoj ekonomske demokracije (v spodaj podrobneje pojasnjenem pomenu te besede) v Sloveniji. Ker gre brez dvoma za eno najpomembnejših vprašanj kakovosti delovnega življenja državljanov v prihodnje, ocenjujemo, da bi to utegnil biti tudi eden od pomembnih elementov za odločanje volivcev na bližajočih se parlamentarnih volitvah. Povabilo smo naslovili na vse politične stranke, ki imajo po informacijah iz medijev namen kandidirati na teh volitvah, in jih pozvali naj nam v zvezi s tem na kratko odgovorijo na naslednja tri vprašanja:

I.

Kako v stranki ocenjujete pomen krepitve prizadevanj (tako z normativnimi kot drugimi ukrepi) za hitrejši razvoj in bistven dvig nivoja vseh treh temeljnih oblik **sodobne delavske participacije** (t. i. organizacijske participacije zaposlenih) v Sloveniji, to je:

1. *sodelovanja delavcev pri upravljanju,*
2. *udeležbe delavcev pri dobičku,*
3. *širšega notranjega lastništva zaposlenih, tj. delavskega delničarstva in delavskega zadružništva,*

ki sicer skupaj tvorijo pojem **»ekonomske demokracije«**, kot je večinoma razumljen danes, in ki po teoriji in tudi po ugotovitvah številnih empiričnih študij s področja poslovnih ved

- že pomenijo prve zametke postopnega preseganja sedanjega, žal pretežno še vedno ***klasičnega mezdnega*** položaja večine zaposlenih v poslovnih procesih;
- signifikantno poitivno vplivajo – zlasti, če se v podjetniški praksi razvijajo hkrati in vzporedno – na ***konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij*** v sodobnih pogojih gospodarjenja (tj. v eri znanja in »človeškega kapitala«), ker dvigajo motivacijo zaposlenih in bi torej že po logiki stvari morale v sodobnem gospodarstvu predstavljati tudi enega ključnih ***»ukrepov ekonomske politike«*** na ravni države in ***»poslovnih ukrepov«*** na ravni podjetij (čemur pa zdaj ni tako, pogosto ravno nasprotno);
- omogočajo bistveno celovitejše zadovoljevanje tudi preostalih dveh ključnih skupin potreb ljudi pri delu in v zvezi z delom, ki skupaj z materialnimi tvorijo pojem ***kakovost delovnega življenja***, to je osebnostnih in societalnih potreb (npr. samopotrjevanje in samouresničevanje z delom, varnost, pripadnost, upoštevanje in spoštovanje itd.), s tem pa ***bistveno prispevajo*** tudi k dvigu kakovosti delovnega življenja in delovnega zadovoljstva ljudi ter posledično seveda ***kakovosti življenja državljanov na splošno***, ki je sicer na načelni ravni temeljna mantra politike vseh barv in smeri?

II.

Ali je razvoj ekonomske demokracije v zgoraj navedenem smislu morda že vsebovan **v programu vaše stranke**? Če je, kakšne konkretne »razvojne ukrepe« predlagate na tem področju?

III.

Ali po vašem mnenju hitrejši razvoj na ta način razumljene ekonomske demokracije **na dolgi rok** morda – ob hkratni spremembi nekaterih temeljnih sistemskih institucij aktualnega družbenoekonomskega sistema (zlasti veljavne koncepcije »podjetja« in »temeljnega produkcijskega odnosa« med delom in kapitalom) – lahko predstavlja tudi **možno evolutivno pot** v neko želeno povsem **novo paradigmo (»boljšega«) kapitalizma** oziroma v neko ekonomsko uspešnejšo, obenem pa tudi socialno pravičnejšo in kohezivnejšo ter okoljsko odgovornejšo družbo, kar je sicer na načelni ravni splošno proklamiran družbenorazvojni cilj? *(Opomba: v teoriji v zvezi s tem govorimo o **t. i. drugi fazi razvoja ekonomske demokracije kot »nove sistemske paradigme kapitalizma«**).*

* * *

Našemu povabilu so se odzvale (le) štiri stranke, dve parlamentarni in dve (za zdaj) izvenparlamentarni. Njihove prejete odgovore – seveda brez kakršnikoli morebitnih komentarjev uredništva – objavljamo v nadaljevanju. Bralec naj si namreč tako o splošnem stanju duha v slovenski politiki glede razvoja ekonomske demokracije (upoštevaje zlasti število strank, ki sodeč po omenjenem odzivu do tega – za večino delavcev zelo »vitalnega« – vprašanja sploh imajo izdelano kakršnokoli stališče, ali pa je to stališče morda celo negativno), kakor tudi o posameznih predstavljenih političnih pogledih, po možnosti ustvari sodbo sam.

Uredništvo Ekonomske demokracije

Socialni demokrati

Razvoj ekonomske demokracije in zadružništva kot odgovor na brezobzirni korporativni kapitalizem

Hkrati s politično demokratizacijo smo kot družba zaostali pri razvoju demokratičnih družbenih razmerij in demokracije na delovnem mestu. V večji ekonomski demokraciji vidimo premik k pravičnejšim razmerjem, pa tudi k večji učinkovitosti, produktivnosti in inovativnosti celotne ekonomije in družbe.

Z večjo ekonomsko demokracijo lahko **presežemo konflikt med delom in kapitalom**. Zato bomo v ospredje gospodarskega razvoja postavili razvoj ekonomske demokracije in zadružništva kot odgovor na brezobzirni korporativni kapitalizem. Zato bomo iskali družbeno soglasje za povečanje ekonomske demokracije, ker si prizadevamo za njuno sožitje. To je tudi **naš odgovor na družbeno neenakost**, ki ga generira obstoječi kapitalistični sistem. Zato Zagovarjamo koncept ekonomske demokracije, saj smo prepričani, da je **človeški kapital pomembnejši od finančnega**, in da moramo zato bolj zaščiti delavce, zaposlene in mlade.

Prepričani smo, da ekonomska demokracija **povečuje zaupanje med delavci in delodajalci**, saj učinkoviti sistemi ne morejo temeljiti na nezaupanju. V sodobnem okolju uspevajo tisti koncepti, ki različne kapitale povezujejo v enovito kulturo, ki zmore zagotavljati vrednost za stranke, varnost za zaposlene in dobiček za vlagatelje. Take kulture se lahko vzpostavijo na medsebojnem zaupanju. Ne v podreditvi ali strogi hierarhični ureditvi. Spoštovanje pomena druge strani, kljub njenim različnim interesom, je tisto, kar ustvarja pogoje za dialog in rešitve v korist vseh. Da se dialog lahko začne, morata obe strani druga drugi priznati pravico do obstoja, do interesa in do vloge v skupni rešitvi. Kot svoj cilj vidimo povečanje **delavskega solastništva** in **krepitev delavskega demokratičnega soupravljanja** znotraj gospodarskih družb. Ekonomsko demokracijo želimo vzpodbujati na področjih delavske participacije pri upravljanju, delavskem delničarstvu in udeležbi na dobičku ter zagotoviti večje možnosti za delavske odkupe.

Pri tem bomo zasledovali naslednja **dva temeljna cilja in konkretne ukrepe:**

1. cilj: Razvoj delavskega lastništva in delničarstva

Prizadevali si bomo za **enakovredno vlogo finančnega in človeškega kapitala**, zato zagovarjamo

- delavsko delničarstvo,
- notranje lastništvo in
- udeležbo zaposlenih pri dobičku.

Za delavsko delničarstvo se v svetu danes odločajo podjetja, ki se zavedajo, da so delo, znanje, ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih ključni dejavnik rasti in konkurenčnih prednosti podjetja. To je najboljši način za povečevanje skladnosti interesov podjetja in zaposlenih, hkrati pa ima velike učinke na povečanje produktivnosti, pripadnosti in solidarnosti v podjetju.

Ukrepi:

- Vzpostavitev davčno stimuliranega modela za spodbujanje delničarstva zaposlenih.
- Sprejem zakona o delavskih odkupih in vzpostavitev finančnega mehanizma za spodbujanje delavskega lastništva.
- Oblikovanje soglasja socialnih partnerjev za uzakonitev obvezne udeležbe delavcev pri dobičku.

2. cilj: Razvoj zadružništva in socialnega podjetništva

Četudi ima Slovenija bogato tradicijo zadružništva kot oblike povezovanja ljudi za zadovoljevanje njihovih skupnih potreb z optimiziranjem individualnih vložkov, je **Slovenija primerjalno zastala pri razvoju zadrug** kot učinkovitega, demokratičnega in vključujočega ekonomskega modela. Zato bomo ta model promovirali na različnih področjih gospodarjenja in zagotavljanja odgovorov na družbene potrebe, hkrati pa kot možen način za prestrukturiranje podjetij v težavah.

Ukrepi:

- Vzpostavitev finančnega mehanizma za spodbujanje socialne ekonomije.
- Pregled kapitalskih naložb države, ki bi jih bilo ekonomsko smiselno in finančno ter razvojno vzdržno preoblikovati v skladu s sodobnimi zadružnimi principi.
- V dogovoru z Evropsko komisijo bomo pripravili možnost alternativne privatizacije (zaveza EU) Abanke v kreditno zadrugo.
- Preučitev prenosa Mladinske knjige kot osrednje nacionalne založbe iz Družbe za upravljanje terjatev bank v državno lastništvo z modelom postopnega preoblikovanja v založniško zadrugo.

Naše **prioritete** so poiskati družbeno soglasje **za povečanje ekonomske demokracije**:

- na področju delavskega soupravljanja in delavskega delničarstva,
- z uvajanjem participacije zaposlenih na dobičku podjetij in z davčno razbremenitvijo ueležbe delavcev pri dobičku, pri čemer je treba razrešiti nasprotja med obveznostjo udeležbe in hkratnimi vzpodbudami (npr. davčnimi) za participacijo delavcev pri dobičku,
- podporo shemi za delavske odkupe,
- vzpodbude za projekte zadrug in socialnih podjetij.

Levica

Kdor dela, naj odloča!

Zgornje geslo je bilo vodilo naše kampanje za sprejem prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Krepitev pravice delavcev do soodločanja je bila ena od prioritet našega parlamentarnega dela. To seveda ni naključje: delavsko (so)upravljanje bo eden od stebrov socialističnega gospodarstva, za katero si prizadevamo. Zato bo razvoj ekonomske demokracije naša prednostna naloga tudi v novem mandatu.



Delavsko upravljanje – nepogrešljiv element socialističnega gospodarstva

Delavsko upravljanje bo poleg družbene lastnine in planiranja eden od stebrov socialističnega gospodarstva. V sistemu delavskega upravljanja kolektiv ne bo več podrejen poslovodstvu, ampak bo poslovodstvo podrejeno kolektivu. Menedžment ne bo več ločen sloj s posebnimi privilegiji, ampak skupina delavcev, ki jim bo kolektiv zaupal tekoče vodenje podjetja. V sistemu **družbene lastnine** bodo vsa večja podjetja – in njihovi dobički! – v lasti skupnosti, bodisi države, občine ali zaposlenih. **Planiranje** bo nadomestilo kapitalistične tržne mehanizme, ki povzročajo krize, brezposelnost in neenakost. Če bi se namreč delavsko upravljanje ustavilo na ravni podjetja, bi morali delavci podjetja upravljati tako, kot jih upravljajo kapitalisti, gospodarstvo pa bi še naprej povzročalo revščino in izkoriščanje. Zato smo prepričani, da formula za boljše (delovno) življenje **ni »boljši kapitalizem«, ampak demokratični socializem**!

Različne poti za okrepitev delavskega (so)upravljanja

Delavsko upravljanje, za katerega se zavzemamo v Levici,[1] lahko nastane na različne načine:

Prvi način je krepitev delavskega soupravljanja. Soupravljavske pravice, ki jih že imamo, je treba razširiti in jih uveljaviti v praksi. Ta način je po naši oceni najpomembnejši, zato ker vključuje vse zaposlene v državi, ne glede na to, ali delajo v zasebnem ali v javnem podjetju. Večje ko bodo soupravljavske pravice kolektiva, manjša bo oblast menedžmenta v podjetju, dokler ne bo kolektiv (neposredno ali prek izvoljenega poslovodstva) nadziral vseh funkcij, nad katerimi danes drži roko kapitalistični menedžment.

Drugi način je spodbujanje delavskega lastništva. Kadar so delavci večinski lastniki podjetja, lahko poleg soupravljavskih pravic izvršujejo tudi upravljavske pravice, ki jih ima v klasičnem podjetju lastnik ali menedžment. Omejitev delavskega lastništva je v tem, da se morajo delavci, če hočejo vzdržati konkurenčni boj s kapitalističnimi podjetji, obnašati kot kapitalisti. To splošno omejitev delavskega upravljanja lahko dokončno odpravimo le s spremembo družbenoekonomskega sistema, tako da začnemo demokratično in racionalno (plansko) gospodariti tudi nad ravnjo podjetja (zlasti v finančnem sektorju).

Tretji način je krepitev zadrug. Zadružniki – to so lahko delavci, potrošniki ali kmetje – so prav tako kot delavski delničarji lastniki podjetja, zato lahko izvršujejo tudi upravljavske pravice, ki izhajajo iz lastništva zadruge. Prednost zadrug pred klasičnimi podjetji v delavski lasti je v tem, da se zadruge pri poslovanju ne ravnajo po profitnem motivu, ampak zasledujejo širše koristi zadružnega kolektiva. Zadružnikom omogočajo nabavo in vzdrževanje produkcijskih sredstev, ki si jih kot posamezniki ne bi mogli privoščiti. Omogočajo jim, da skupaj nabavljajo surovine, ali pa da združeno prodajajo proizvode. Motiv poslovanja ni profit, ampak čim višji dohodek na vloženo delo in ohranjanje dejavnosti. Poslovanje v korist širše ali ožje skupnosti, ne pa lastnika kapitala, bo moral biti v socialističnem gospodarstvu cilj vseh podjetij. Različne lokalne in družbene interese pa bo z ekonomskimi zmožnostmi usklajeval sistem demokratičnega planiranja.

Ekonomska demokracija ostaja prioriteta našega parlamentarnega delovanja

Prizadevanja Levice za okrepitev ekonomske demokracije v Sloveniji so bralcem Ekonomske demokracije gotovo znana. Na prvem mestu je novi **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1),** ki smo ga v pripravili v sodelovanju z Združenjem svetov delavcev Slovenije in ga 20. maja 2016 vložili v parlamentarno proceduro. Dejstvo, da sta ga koalicijska SMC in SD zavrnila brez vsebinske razprave, kaže na to, da je bila ekonomska demokracija za Cerarjevo vlado le predvolilna parola. Zato smo morali veliko naporov posvetiti **zaščiti že pridobljenih soupravljavskih pravic**, zlasti ob sprejemanju novih Zakonov o bančništvu in zavarovalništvu. Ker smo bili pri obrambi ustavne pravice do soupravljanja osamljeni, imajo bančni in zavarovalniški uslužbenci danes manj možnosti za soupravljanje svojih organizacij kot pred nastopom Cerarjeve vlade. Članstvo zaposlenih **v organih bank je prepovedano**, v zavarovalnicah pa zaradi neustreznih pogojev **praktično onemogočeno**. Na tretjem mestu moramo izpostaviti dva naša poskusa, da bi zaposlenim v državnih podjetjih zagotovili pravico, da imenujejo (in odpokličejo) **polovico članov nadzornega sveta SDH**. Prepričani smo, da bi to ustavilo razprodajo podjetij in škodljivo kadrovanje uprave SDH po državnih podjetjih. Zaradi nasprotovanja koalicije in desne opozicije je sistem upravljanja ostal tak, kot je bil: neracionalen in nedemokratičen. Na koncu moramo omeniti še naš predlog za nov **Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku**, ki predpisuje obvezno delitev dobička med zaposlene. Tudi temu zakonu vlada ostro nasprotuje.

Za nas v Levici ekonomska demokracija torej ni floskula, na katero bi se spomnili v času volitev. Ne, **ekonomska demokracija je bistveni del družbene ureditve**, za katero se zavzemamo! V našem programu pa niso le načelne usmeritve za družbo prihodnosti, ampak konkretni predlogi za povečanje soupravljavskih pravic **tu in zdaj!** Ti predlogi ne odražajo le naših vrednot, ampak tudi izkušnje iz prakse: pripravili smo jih v sodelovanju z Združenjem svetov delavcev Slovenije in sindikalnimi centralami. Njihovo uresničevanje bo ostalo ena od absolutnih prioritet našega dela!

[1] Levica je nastala z združitvijo strank IDS in TRS, članic nekdanje koalicije Združena levica.

ZL-Demokratična stranka dela

V temelju spremeniti odnos do dela in do načina razdelitve ustvarjenega

Ker se do tedaj nobena politična stranka ni resno zavzela za razvoj družbeno odgovornega gospodarstva, ki naj upošteva pravično delitev, udeležbo delavcev pri upravljanju, udeležbo delavcev pri dobičku in notranje (so)lastništvo zaposlenih, se je skupina razmišljujočih poleti 2010 odločila ustanoviti Demokratično stranko dela – DSD, sedaj ZL-DSD. Zavezanost ideji ekonomske demokracije in ukrepom za njeno hitrejše uresničevanje v praksi tudi v prihodnje ostaja ena temeljnih značilnosti njenega političnega programa.



Dosedanje zakonodajne pobude

V sodelovanju s Študijskim centrom za industrijsko demokracijo je stranka že oktobra leta 2011 vložila **prenovljeno verzijo Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (predlog ZSDU-1) in Zakona o (obvezni) udeležbi delavcev pri dobičku** (ZUDDob-1) v parlamentarno proceduro, a zaradi kasnejših predčasnih volitev zakona nista bila obravnavana. Tega dejstva smo se sicer zavedali že ob sami vložitvi, vendar pa smo računali s tem, da bo to morda lahko neposredna spodbuda političnim strankam za nadaljevanje te akcije v naslednjem mandatu. Žal pa se je izkazalo, da v naslednjih treh letih **prav nobena politična stranka ni prevzela pobude za sprejem obeh zakonov.** Šele po uspehu Združene levice na volitvah 2014, je naša stranka, kot članica, v sodelovanju z Združenjem svetov delavcev v celoti posodobila besedilo ZSDU-1 in ga maja 2015 posredovala njeni poslanski skupini. Leto kasneje vložen zakon, v Državnem zboru žal ni doživel potrebne podpore.

Navedeno dokazuje, da je naša stranka v državi zadnja leta pokazala največ posluha za postopno spremembo mezdnega položaja delavcev, iz podrejenega v (vsaj v zametku) sodelovalni-partnerski odnos med delom in kapitalom, kar bi uveljavitev teh in drugih zakonov omogočala. Vrednost podjetja za nas ni le vanj vložen denar. Vedno večji delež dejanske tržne vrednosti podjetja so zaposleni, poslovna uspešnost pa odvisna od njihove zavzetosti, ki **dokazano narašča v razmerah uveljavljenega soupravljanja**, **udeležbi pri dobičku in notranjem lastništvu-delničarstvu zaposlenih**. Zavedamo se torej, da omenjene tri temeljne oblike sodobne delavske participacije, ki vodijo tudi v **postopen razvoj ekonomske demokracije,** ne pomenijo le možnosti za dostojno življenje zaposlenih, pač pa so pogoj tudi za osebno rast, afirmacijo in kvalitetnejše življenje v podjetju in zunaj njega.

Programske usmeritve stranke

V programu naše stranke so vsi omenjeni zakoni, preboj pa bomo skušali uresničiti, ko dosežemo potrebno podporo zaposlenih, da v organih **odločanja terjamo prenovo zlasti naslednje zakonodaje**: Zakon o gospodarskih družbah (ZGD), Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), Zakon o obvezni delitvi dobička, Zakon o notranjem lastništvu in zadružništvu ter drugih, ki so z njimi povezani.

ZL-DSD je prepričana, da je postopno uresničevanje ponujenih rešitev ter pot v ekonomsko demokracijo mogoča in bi v temelju načela neoliberalistično agendo kapitalizma – na miren način. V danih razmerah zagovarjamo socialno tržno gospodarstvo, **dejansko neko novo paradigmo kapitalizma**, znotraj katerega moramo zavarovati vrednoto dela in delavcev (človeški kapital), kar naj ob pravični delitvi – participaciji na rezultatih vloženega truda, uveljavljenem partnerskem odnosu med delom in kapitalom in ob spoštovanju okoljskih omejitev, zagotavlja razvoj in človeka vredno življenje posameznika in družbe znotraj delovnega okolja kot celote. Tak **razvoj ekonomske demokracije** bi omogočal dejansko odpravo revščine in relativiziral zahteve po ohranitvi socialne države, kar ima svojo podlago v razmerah neoliberalnega modela kapitalizma, **katerega obstoječi produkcijski odnosi** pomenijo naraščanje revščine, razlik in bede na eni ter nepotrebno dimenzijo nakopičenega bogastva na račun ponižanih in lačnih na drugi strani.

Ker se politične in kapitalske elite zavedajo krutih posledic svojega ravnanja in grobega izkoriščanja zaposlenih, iščejo rešitve, ki bi omogočale ohranjanje obstoječega modela, zato se opirajo na fašizem, producirajo vojne, ki naj oslabijo in preusmerijo pogled vseh, da bi zavrli tako postopen razvoj ekonomske demokracije, kakor preprečile revolucionarno nasilje, do katerega lahko pride, če bo kriza vrednot in revščine kulminirala do nevzdržnosti. Menimo, da je **razmišljanje o univerzalnem temeljnem dohodku (UTD)**, kadar o njem govorijo bogati, tudi poskus, s katerim bi morda za več deset let zavrli drugačne rešitve zagotavljanja sprejemljivih pogojev za življenje večine.

Naša stranka zagovarja in se zavzema za razvoj ekonomske demokracije v navedeni obliki, saj je slednje **mogoče doseči znotraj kapitalizma na miren način in v sprejemljivi obliki**. Boj za (zgolj) ohranitev delavskih pravic **ni dovolj**. V družbenoekonomskem sistemu je potrebno v temelju spremeniti odnos do dela, njegove vrednosti in zagotoviti pravično razdelitev ustvarjenega.

Ekonomska demokracija je eden od temeljev solidarizma (družbe prihodnosti)

V Solidarnosti ocenjujemo, da se okoliščine, zaradi katerih je bila stranka pred dobrimi štirimi leti ustanovljena, niso bistveno spremenile. Vstajniške zahteve, med drugim zahteva po več demokracije (politične in ekonomske), so ostale neizpolnjene. Obstoječa politika nima vizije, s katero bi razvijala človeške in naravne potenciale Republike Slovenije. Država velikokrat ne služi ljudem, ampak sama sebi in vplivnim posameznikom. Še naprej smo priča oškodovanju skupnega premoženja.

Solidarnost
Za pravično družbo.

Kar se je spremenilo, je to, da so politična elita in mediji polni novic o rekordni gospodarski rasti, presežkih v proračunu in rekordnih dobičkih. Ampak hkrati je v Sloveniji skoraj petina ljudi, ki so **socialno izključeni oziroma pod pragom revščine**. Priča smo torej prerazporeditvi ustvarjenega bogastva k že tako ali tako bogatim. Ko bo spet udarila kriza, jo bodo znova plačali predvsem tisti z roba slovenske družbe: delavci, brezposelni, prekarci, upokojenci. Zaradi teh okoliščin bo stranka Solidarnost, ki je dedinja vstajniškega gibanja, **nastopila na letošnjih volitvah za državni zbor**, zato da uveljavi zahteve tega gibanja.

Cilji in program stranke Solidarnost so zaobseženi v njenem imenu. V solidarnosti ne vidimo le dejanja človečnosti tistih, ki imajo več, do tistih, ki imajo manj, temveč edino možnost za dolgoročno preživetje obojih. S programom **nagovarjamo tisto večino državljanov**, ki soglaša, da mora današnje globalno tekmovanje zamenjati globalna solidarnost, ker bo le na tak način mogoče izkoreniniti revščino, obvarovati okolje, omogočiti, da vsak posameznik lahko postane koristen člen družbe, omejiti potrošniško zasvojenost in nadomestiti s kapitalizmom pogojeno odtujenost s človeka vrednejšim smislom življenja. Solidarnost razumemo kot prakso pravičnega ustvarjanja in razporejanja družbenega bogastva.

V Solidarnosti se zavzemamo za ekonomske rešitve, podobne številnim socialističnim ali socialno usmerjenim strankam. Verjamemo, da moramo ohraniti državno lastništvo v strateško ključnih podjetjih. Nasprotujemo privatizaciji vsega, kar smo skupaj ustvarjali, saj bodo od tega imeli dobiček predvsem tisti, ki so nas pahnili v zadnjo krizo. **Vsi, ki sodelujejo pri ustvarjanju, morajo imeti pravico do deleža pri upravljanju in delitvi dodane vrednosti**.

Kritika kapitalizma, ki se ji pridružujemo, pa za nas ne pomeni pristanka na krilatico »Prihodnost bo socialistična, ali pa je ne bo«. Centralizacija ekonomije je za nas v nasprotju z odprto in svobodno družbo, največkrat tudi s številnimi človekovimi pravicami. Prav tako ne verjamemo v odpravo trga in konkurence – oba nesporno povzročata krize, **vendar to še ne pomeni**, da je dobra zamenjava zanju centralno planiranje. Nekatere doslej znane **socialistične rešitve razumemo kot premalo demokratične**, pri drugih pa pogrešamo naslanjanje na pozitivne človeške lastnosti, kot so produktivnost, ustvarjalnost in inovativnost.

Naš odgovor torej ne moremo zreducirati na alternativo kapitalizem ali socializem. Naša alternativa se imenuje **solidarizem: *biti skupaj v dobrem in slabem, ustvariti sožitje v blaginji***.

Ekonomska demokracija

Že iz zapisanega je razvidno, da v Solidarnosti kot enega temeljev solidarizma vidimo ravno v vzpostavitvi ekonomske demokracije. Že od ustanovitve naprej se zavzemamo za **vpeljavo naslednjih ukrepov:**

- dosledno izvajanje zakonodaje, ki bo pravičneje določila dobiček med vse, ki ga ustvarjajo, in sorazmerno s tem porazdelila tudi tveganje ob izgubi;
- sodelovanje zaposlenih pri odločanju o delitvi dobička;
- sprejem ustrezne zakonodaje, ki bo omejila razpon plač v javnem in zasebnem sektorju na največ 1 : 5, pri čemer bo nominalna višina odvisna od uspešnosti posameznega podjetja oziroma ustanove;
- zakonske in druge spodbude za razvoj zadružništva (delavske, agrikulturne, bančnoposojilne, potrošniške zadruge) in drugih oblik socialnega podjetništva z upravljavsko-lastniškim modelom, ki bo temeljil na solidarnosti in pravični distribuciji ustvarjenega;
- spodbujanje notranjega lastništva delavcev;
- zakonski in drugi ukrepi, ki naj podpirajo možnost prevzema nadzora podjetij pred stečajem s strani delavcev;
- odprti smo tudi za vse nove predloge strokovnjakov, civilne družbe in drugih političnih strank, s katerimi bi povečali vključenost zaposlenih v delovanje in odločanje v podjetjih.

Solidarizem za nas pomeni tudi to, da je **potrebno preseči zunanji (»najemniški«, »mezdni«) odnos med delom in kapitalom**. Opozarjamo na številne raziskave, ki kažejo na to, kako se poveča konkurenčnost in poslovna uspešnost podjetij, ki v svoje delovanje vpeljejo elemente ekonomske demokracije. In, nenazadnje, ljudje so po svoji naravi svobodna bitja; poleg materialnih potreb imamo tudi duhovne potrebe: in ena temeljnih potreb je potreba po pripoznanju, da smo v nekem okolju pripoznani – **da nismo samo »delovna sila«**, orodje za ustvarjanje dobička, ampak da smo tudi »subjekti«, da naše mnenje in stališče nekaj šteje. S tem se krepi občutek pripadnosti podjetju, občutek varnosti in vključenosti.



Piše:
Jernej Štromajer

Demokracija na delovnem mestu kot nov poslovni model za dvig produktivnosti

Marca 2018 sta Charlie Whittington in Rebekah Ackerman v Georgetown Public Policy Review, reviji prestižne ameriške univerze Georgetown objavila članek, v katerem zagovarjata, da so podjetja bolj produktivna in da hitreje rastejo, če vključujejo delavce pri upravljanju ter pri delitvi ustvarjenega. Izhajala sta iz stališča, da je neenakost sekundarna posledica nedemokratične proizvodne strukture. To so jima potrdile tudi preučene raziskave delavskih zadrug in načrtov delničarstva zaposlenih, ki kažejo da upravljalske pravice in delitev ustvarjenega resnično povečujejo produktivnost in dobičkonosnost. Preučila sta tudi vlogo sindikatov ter zadrug in podjetij z vzpostavljenim načrtom delavskega delničarstva, kot orodij za učinkovite javne politike na področju zmanjševanja neenakosti.

Whittington in Ackerman zagovarjata, da potrebno delavcem v obliki **demokracije na delovnem mestu** istočasno zagotoviti

- tako pravice do soupravljanja,
- kot do udeležbe pri dobičku.

Takšna kombinacija ima namreč po njuno najboljši vpliv na produktivnost. Eno brez drugega je namreč manj učinkovito.

Za povečanje produktivnosti je potrebno ustvariti bolj **vključujočo poslovno kulturo za zaposlene** tudi v podjetjih, ki imajo vzpostavljen načrt delničarstva zaposlenih, pa ugotavlja tudi ameriški vladni revizijski urad (*US Government Accountability Office*). Zagovarjata tudi sindikalna kolektivna pogajanja, kot način, da se v podjetjih skozi demokratični proces izboljša položaj delavcev, in tako omogoči višjo produktivnost delavcev. Položaj delavcev pa je seveda drugačen znotraj delavskih zadrug, kjer so zaposleni v hkratnem položaju delodajalca in delojemalca. Na primeru lesne industrije so namreč podatki pokazali, da so **zaposleni v delavskih zadrugah tudi do 10 % bolj produktivni**, kot tisti zaposleni v tradicionalnih kapitalističnih podjetjih. Pri tem pa je potrebno poudariti, da je vzpostavitev in razvoj delavske zadruge težja in dražja. Zadruge v ZDA imajo namreč redko ustrezen dostop do kapitala in investicijskih mehanizmov.

Zato ugotavljata, da bi tudi v ZDA bile potrebne **vzpodbude in ustrezna (finančna) podpora za vzpostavitev zadrug**. Hkrati pa zagovarjata tudi povečanje davčne olajšave za vzpostavitev načrta delničarstva zaposlenih, kar bi spodbudilo vzpostavitev načrtov delničarstva zaposlenih tudi v malih in srednje velikih podjetjih. To bi povečalo produktivnost teh podjetij in dolgoročno pozitivno vplivalo na ameriško gospodarstvo.

Vir:

Charlie Whittington in Rebekah Ackerman: Considerations of Workplace Democracy as a New Business Model for Productivity.

Ljudje od življenja zahtevajo več kot le služenje denarja, iščejo zadovoljstvo, pripadnost in izpopolnjenje v delu. Podjetja pa so ustvarjena tako, da delajo dobro IN prinašajo denar.

V času nedavnih političnih pretresov, kot sta bila referendum o izstopu Velike Britanije iz Evropske unije in izvolitev Donalda Trumpa za 45. predsednika ZDA, bi nekateri morda rekli, da so časi za demokracijo turbulentni. Drugi bi pristavili, da pa se je z volitvami na Nizozemskem, v Franciji in Veliki Britaniji izkazalo, da je ravno demokracija najboljši način za upravljanje države – ne glede na to, kaj se je z njo dogajalo lani.

Demokracija na delovnem mestu ni tako kontroverzna tematika, verjetno zato, ker se na tem področju zadeve še niso začele drastično spreminjati. Večina podjetij namreč še vedno deluje na osnovi hierarhije nadzora in vodenja iz časov industrijske revolucije: izvršni direktorji in vodstvene ekipe; srednji management; vodje ekip in preostali.

***Perry Timms**, Demokracija na delovnem mestu – darilo ali prekletstvo 21. stoletja?, Revija HRM, avgust 2017*



Piše:
dr. Mato Gostiša

Sindikalizem in soupravljanje ter ekonomska demokracija danes in jutri

Nesporno je dejstvo, da učinkovit sistem sodobne industrijske demokracije (kadar imamo, tako kot v Sloveniji, opravka s t. i. dualnim sistemom delavskih predstavništev, ki delujejo po »komplementarnem modelu«) vsekakor zahteva tako močne sindikate na eni kot tudi svete delavcev na drugi strani. Glede na svoj namen, temeljne značilnosti ter različne ključne naloge in metode delovanja se sindikati kot delavska predstavništva, temelječa na prostovoljnem članstvu, in sveti delavcev kot voljena »splošna« delavska predstavništva v svojih sistemskih vlogah v nobenem primeru ne morejo preprosto medsebojno »nadomeščati« ali »izključevati«. Med seboj so soodvisni in morajo v interesu delavcev, ki jih oboji zastopajo, »sodelovati«! Ključnega pomena pa je, kako in na kakšnih teoretičnih podlagah je, oziroma naj bi bilo to sodelovanje zastavljeno.

Namen tega prispevka ni ponujanje kakršnihkoli zveličavnih receptov v tem smislu, temveč le **spodbuda k razmisleku** o številnih odprtih vprašanjih in dilemah, ki se v zvezi z naslovno problematiko pojavljajo tako v teoriji kot v praksi. Takšni ali drugačni odgovori na ta vprašanja in dileme bodo namreč v celoti determinirali smeri nadaljnjega razvoja sistema »**industrijske**« in na sploh (širše) »**ekonomske**« **demokracije**[1], predvsem pa tudi prihodnjega razvoja **sindikalnega gibanja na splošno**. Vse to pa je seveda v vitalnem interesu (ne samo slovenskega) delavstva.

Objektivna vzajemna soodvisnost med sindikati in sveti delavcev

Kadar govorimo o »**vzajemni soodvisnosti**«, imamo v mislih predvsem dejstvo, da se sindikati in sveti delavcev objektivno medsebojno »potrebujejo« za učinkovito uresničevanje vsak svoje lastne sistemske vloge in funkcij, s tem pa seveda tudi za njuno skupno učinkovitost pri zastopanju interesov delavcev. Sindikati, na primer, težko učinkovito delujejo na svojem področju, če nimajo celovitih poslovnih informacij, ki jih v okviru svojih pristojnosti lahko formalno pridobijo le sveti delavcev in predstavniki delavcev v organih družb. Sveti delavcev pa si na drugi strani brez borbenih metod delovanja, ki so v izključni domeni sindikatov, le težko pomagajo, kadar jih delodajalec preprosto »ignorira,« ali drugače krši njihove zakonske pravice, kar v slovenski praksi z izjemno nizko razvito splošno »participacijsko kulturo« menedžmenta ni ravno redek pojav. Prav tako je dejstvo, da sveti delavcev v večini primerov sploh ne bi bili niti ustanovljeni, če se v tem smislu ne bi angažirali sindikati. In takšnih bolj ali manj izrazitih konkretnih primerov nesporne objektivne vzajemne soodvisnosti med obema vrstama delavskih predstavništev bi seveda zlahka našteli še celo vrsto.

Ključni cilj takšne ali drugačne ureditve razmerij med sindikati in sveti delavcev mora biti torej njihova **medsebojna krepitev** in obenem tudi ustvarjanje »**enotnega delavskega bloka**« zaradi celovitejšega in učinkovitejšega uresničevanja najrazličnejših potreb in interesov delavcev v produkcijskih procesih, kar pa je seveda mogoče doseči samo z njihovim (so)delovanjem po **načelu »z roko v roki«** ob siceršnjem popolnem medsebojnem spoštovanju razlik v zakonskih pristojnostih, pri izvajanju katerih so sicer vsak na svojem področju **samostojni in neodvisni**.

O priporočljivih »strategijah« sindikatov glede razvoja ekonomske demokracije

O konkretnejših vprašanjih urejanja medsebojnih razmerij med sindikati in sveti delavcev bomo podrobneje spregovorili še

[1] Že uvodoma je treba opozoriti na vsebinsko razliko med pojmom »industrijska demokracija« in pojmom »ekonomska« demokracija, ki se pojavljata v tem prispevku. Pojem »industrijska« demokracija je vsebinsko ožji in označuje le »formalni sistem« (tj. konkretne predstavniške oblike ter dogovorjene mehanizme in postopke oziroma načine) urejanja medsebojnih pravic in obveznosti med dvema ključnima akterjema t. i. industrijskih razmerij na trgu dela – delodajalci in delojemalci. Pojem »ekonomska demokracija« pa zajema postopen razvoj in poglabljanje vseh vrst sodobne delavske participacije (soupravljanje, udeležba pri dobičku in širše notranje lastništvo), ki že pomenijo tudi preseganje klasičnega »mezdnega« položaja zaposlenih v produkcijskih procesih, s tem pa tudi postopno spreminjanje same »ekonomske vsebine« t. i. temeljnega produkcijskega odnosa med nosilci dela in kapitala v družbenoekonomskem sistemu in posledično tudi spreminjanje same narave in temeljev družbenoekonomskega sistema. Podrobneje bo sicer o vsebini pojma ekonomska demokracija govora še v nadaljevanju tega prispevka.

v nadaljevanju, najprej pa vsaj na kratko o nekaterih strateških vidikih nadaljnjega razvoja sindikalizma v razmerju do delavske participacije in sistema industrijske ter ekonomske demokracije na splošno. Sindikati so namreč vedno bili in bodo tudi v prihodnje **glavni agens razvoja** vseh takšnih ali drugačnih »sistemov«, prek katerih se v praksi uresničujejo najrazličnejši ekonomski in socialni interesi delavcev. Zato je prav od njihovega takšnega ali drugačnega generalnega odnosa do teh sistemov, ki je načeloma lahko (in v praksi posameznih držav tudi dejansko je[2]) zelo različen, v največji meri odvisno, **v katero smer bo krenil prihodnji razvoj** na teh pomembnih področjih urejanja družbenoekonomskih razmerij.

Ekonomska demokracija kot nesporni interes (tudi) sindikatov

V zvezi z razmišljanji o sodobnem sindikalizmu in soupravljanju – predvsem z vidika oblikovanja ustreznega **generalnega odnosa oziroma stališča sindikatov** do razvoja soupravljanja in s tem do svetov delavcev (kot njegove konkretne organizacijske oblike), prav tako pa tudi do razvoja drugih oblik sodobne delavske participacije in posledično ekonomske demokracije na splošno, sta po mojem mnenju ključnega pomena predvsem dve dejstvi.

Dokazano pozitiven vpliv delavske participacije na dvig kakovosti delovnega življenja

Prvo dejstvo, na katerega je treba v zvezi s tem izrecno opozoriti, je dejstvo, da po empirično dokazanih ugotovitvah sodobnih poslovnih ved vse tri **temeljne oblike sodobne delavske participacije**, ki sicer skupaj tvorijo širši pojem »ekonomska demokracija« (kot je v teoriji in praksi večinoma razumljen danes), in sicer

1. sodelovanje delavcev pri upravljanju oz. delavsko soupravljanje,

2. udeležba delavcev pri dobičku in

3. širše notranje lastništvo zaposlenih (bodisi v obliki delavskega delničarstva bodisi v obliki delavskega zadružništva),

signifikantno **pozitivno vplivajo** na delovno zadovoljstvo in motivacijo zaposlenih in s tem tudi na konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij ter gospodarstva kot celote[3].

In sicer zato, ker:

- delavsko soupravljanje (zlasti v povezavi tudi s hkratno udeležbo pri dobičku in notranjim lastništvom kot oblikama t. i. finančne participacije zaposlenih) delavcem – za razliko od klasičnega mezdnega položaja – omogoča učinkovito uresničevanje tudi številnih **osebnostnih in societalnih** (torej nematerialnih), ne samo materialnih potreb v sferi dela; kar pomeni bistven dvig »**kakovosti njihovega delovnega življenja**« (Shema 1)[4]**,**
- višja kakovost delovnega življenja na splošno, kot ugotavljajo t. i. motivacijske teorije, neposredno vpliva na višje **delovno zadovoljstvo zaposlenih,** s tem pa posledično seveda tudi na njihovo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost oziroma »zavzetost« (angl. employee engagement)[5],
- ta pa je v postindustrijski družbi 21. stoletja oziroma v t. i. eri znanja in hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala za ustvarjanje nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih[6], v kateri se (že) nahajamo, temeljna predpostavka za doseganje **višje konkurenčnosti in poslovne uspešnosti podjetij** v sodobnih pogojih gospodarjenja[7].

Obenem pa seveda ni dvoma, da vsak napredek na področju razvoja katerekoli od omenjenih oblik delavske participacije, že predstavlja tudi korak naprej v **preseganju omenjenega** (sistemsko izrazito neenakopravnega in ekonomsko nesporno izkoriščevalskega) **klasičnega mezdnega odnosa** med delom in kapitalom, ki ustvarjalnost in zavzetost zaposlenih dobesedno ubija.

Sklep, ki ga lahko iz tega potegnemo, je torej lahko le naslednji:

- če je učinkovito soupravljanje (še posebej, kot rečeno, v povezavi tudi s t. i. finančno participacijo) **eden ključnih elementov dviganja kakovosti delovnega življenja zaposlenih**, hkrati pa tudi splošnega gospodarskega in socialnega napredka,
- potem se zdi podpora sindikatov – kot delavskih organizacij, katerih bistvo je prav borba za uveljavljanje različnih ekonomskih in socialnih interesov delavcev – vsem oblikam delavske participacije (in to po možnosti aktivna, ne samo načelna) **bolj ali manj samoumevna že iz tega razloga**.

Se pravi, razvoj vseh oblik sodobne delavske participacije v zgoraj navedenem smislu, ki omogočajo tudi celovitejše uresničevanje potreb in interesov delavcev, naj bi bil že po logiki stvari načeloma »**skupni interes« obeh vrst delavskih predstavništev**, sindikati pa lahko ta (tudi svoj lasten) interes v bistvu **najbolj učinkovito realizirajo** med drugim prav prek svoje aktivne podpore svetom delavcev, ki so sicer po zakonu »neposredni izvajalci« delavske

---

[2] Že zgolj glede splošnega odnosa do razvoja sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju kot le ene izmed možnih oblik sodobne delavske participacije obstajajo velika razhajanja, denimo, med anglosaškimi in celinskimi sindikati v Evropi. Medtem ko ga pretežna večina sindikatov v razvitih državah celinske Evrope bolj ali manj izrazito podpira, ga britanski in irski sindikati v glavnem že načelno zavračajo, ker ocenjujejo, da je takšno »sodelovanje« le voda na mlin delodajalcem za še učinkovitejše izkoriščanje delavcev in zato prisegajo predvsem na klasičen sindikalni boj, obenem pa menijo, da bi jim bila voljena delavska predstavništva v podjetjih le nepotrebna konkurenca. Po drugi strani pa so zlasti britanski sindikati izraziti podporniki finančne participacije delavcev, zato ni nič nenavadnega, da Združeno kraljestvo po raznolikosti in razvitosti najrazličnejših oblik tovrstne participacije močno prednjači v primerjavi z večino držav celinske Evrope.

[3] Več o konkretnih ugotovitvah teh znanstvenih študij v Gostiša, M. (2014: 381-383; 398-411; 419, 421).

[4] Pri tem se opiramo na nekoliko izpopolnjeni t. i. Allardtov koncept kakovosti življenja, ki glavne človekove potrebe (tudi pri delu in v zvezi z delom) deli v tri osnovne sklope, to so potrebe *imeti, biti, ljubiti* (Allardt. 1993), oziroma, kot jih po vsebini označuje Svetlik (1995), *materialne, osebnostne in societalne potrebe.*

[5] Omenjene motivacijske teorije so že zdavnaj ovrgle tezo, da je človek zgolj nekakšen »homo oeconomicus«, katerega delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost (»zavzetost«) je mogoče v celoti in po želji regulirati zgolj s plačo in drugimi oblikami materialnega nagrajevanja dela. Po Herzbergu plača niti ni motivator v pravem pomenu besede, ampak zgolj t. i. higienik, torej ekstrinzični dejavnik motivacije. Za celovito motivacijo je torej pomembna predvsem možnost učinkovitega zadovoljevanja omenjenih nematerialnih potreb.

[6] Intelektualni (človeški + strukturni) kapital po ugotovitvah ekonomistov (npr. Daum, 2003: 4) danes v tržni vrednosti podjetij (tržna vrednost podjetja = finančni kapital + intelektualni kapital, po Roos et al. 2000: 21) predstavlja v povprečju že okoli 85 % te vrednosti ali celo več.

[7] Gallupova študija o zavzetosti zaposlenih (2013) med drugim ugotavlja, da zgolj 5-odstotno povečanje zavzetosti prispeva kar 2,4-odstotnemu dvigu poslovnih prihodkov. Katastrofalna podoptimalna izkoriščenost človeškega kapitala pa je danes več kot očitna zlasti iz podatka, da je samo 13 % zaposlenih »zavzetih« (ostali so »nezavzeti« ali celo »aktivno nezavzeti«).

***Shema 1**: Različne potrebe ljudi v sferi dela in celovita kakovost delovnega življenja*

KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

(Shematski prikaz vsebine pojma)

POTREBE "IMETI"

Kazalniki zadovoljevanja materialnih potreb in potreb po varnosti

*1. **Osebne materialne potrebe (materialne potrebe v ožjem smislu)***

a) plača in drugi osebni prejemki iz dela

b) ugodnosti oziroma "dodatki" k plači

- *subvencionirana prehrana med delom*
- *subvencioniran prevoz na delo*
- *uporaba počitniških zmogljivosti podjetja*
- *pomoč pri reševanju stanovanjskih problemov*
- *šport, kultura, rekreacija*
- *socialne pomoči*
- *uporaba službenega avtomobila*
- *druge materialne ugodnosti, ki jih podjetje zagotavlja svojim zaposlenim*

*2. **Materialne potrebe v zvezi z opravljanjem dela***

a) Tehnološki in organizacijski pogoji opravljanja dela, ki vplivajo na počutje pri delu:

- *primernosti delovnih prostorov (velikost, oprema, urejenost, klimatske razmere itd.)*
- *primernost tehnologije (stroji in orodja)*
- *ergonomska ureditev delovnih mest*
- *organizacija delovnega procesa*

b) Drugi pogoji dela, ki vplivajo na počutje pri delu:

- *delovni čas (trajanje, razporeditev, fleksibilnost, odmori itd.)*
- *urejenost prevozov na delo*
- *prehrana med delom (možnost, kvaliteta, stroški, čas)*
- *dopusti in odsotnosti (trajanje, razporeditev, omogočanje)*
- *možnost izhodov v primeru potrebe*
- *možnost za rekreacijo med delom in podobno.*

*3. **Potrebe po varnosti***

a) fizična varnost pri delu

b) zaposlitvena varnost

c) socialna varnost

d) pravna varnost glede pravic iz delovnega razmerja

POTREBE »LJUBITI«

Kazalniki zadovoljevanja societalnih potreb po pripadnosti in spoštovanju

*a) **Obveščenost***

- *o dogajanjih v podjetju*
- *o poslovnih rezultatih podjetja*
- *o perspektivah podjetja*

*b) **Medsebojni odnosi in sistem internega komuniciranja v podjetju***

- *možnost organiziranega soodločanja oziroma participacije zaposlenih pri odločanju o delu in poslovanju na kolektivni ravni (delavsko soupravljanje)*
- *horizontalno komuniciranje in odnosi s sodelavci*
- *vertikalno komuniciranje in odnosi z nadrejenimi (vodstveni odnosi, stil vodenja)*
- *način reševanja konfliktov na delovnem mestu in širše v organizaciji*
- *specifični slogani, obredi, rituali ipd. v organizaciji*
- *poznavanje poslanstva in vizije ter identifikacija s cilji podjetja*
- *razvitost "etičnega menedžmenta" (etičnost, moralnost, poštenje, pravičnost, zakonitost delovanja, zlasti pri ravnanju z zaposlenimi v podjetju*

*c) **Priznanja, profesionalne nagrade in možnosti statusnega (vertikalnega) napredovanja***

*d) **Druge oblike organizacijske participacije zaposlenih, zlasti finančne in lastniške** (udeležba zaposlenih pri dobičku podjetja oziroma »profit sharing«, notranje lastništvo zaposlenih)*

*e) **Ugled dela***

POTREBE "BITI"

Kazalniki zadovoljevanja osebnostnih potreb po samopotrjevanju oziroma samouresničevanju z delom in osebnostni rasti

*a) **Zanimivost in ustvarjalnost dela**, ki se v mikroorganizaciji delovnega procesa zagotavlja predvsem z ukrepi "širitve" in "bogatitve" dela (job enlargement; job enrichment), kaže pa se predvsem skozi:*

- *raznovrstnost nalog v okviru delovnega mesta*
- *manjšem obsegu t. i. rutinskih opravil*
- *možnosti invencij in inovacij*
- *dovzetnosti organizacije za ustvarjalne ideje in iniciative zaposlenih in podobno*

*b) **Zahtevnost dela (fizična in psihična)**, ki načeloma ne sme biti niti prenizka (delo ni več izziv), niti previsoka (psihofizična preobremenitev delavca), in **odgovornost pri delu***

*c) **Svoboda in samostojnost (avtonomija) pri delu oziroma možnost t. i. individualne participacije** (odločanje in soodločanje o vsebini, pogojih in načinu opravljanja dela)*

*d) **Možnosti za učenje (izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje)***

*e) **Možnosti strokovnega (horizontalnega) napredovanja***

***Vir:** Gostiša M., 2017, Ekonomska demokracija v 21. stoletju, str. 89.*

participacije, in vsestranskega sodelovanja z njimi.

Ekonomska demokracija kot želena nova sistemska paradigma kapitalizma

Drugo dejstvo, ki prav tako govori izrazito v prid temu »pozitivnemu« generalnemu stališču sindikatov do razvoja soupravljanja in drugih oblik delavske participacije, pa je dejstvo, da **pospešen razvoj ekonomske demokracije** (v prej navedenem pomenu tega pojma) v danem trenutku verjetno predstavlja edino realno evolutivno pot

- **iz aktualnega modela kapitalizma**, ki je v svojem najglobljem bistvu pravzaprav še vedno čisto navaden »mezdni kapitalizem«, kakršen je nastal v 18. in 19. stoletju, in ki seveda perspektivno – glede na svoje čedalje bolj katastrofalne ekonomske, socialne in okoljske posledice – nikakor ne more še naprej veljati kot »absolutno superioren družbenoekonomski sistem brez konkurence in brez alternative«, o čemer sicer pleteniči aktualna neoklasična ekonomska teorija kapitalizma[8];
- **v neko želeno povsem novo** – tj. ekonomsko uspešnejšo, obenem pa socialno pravičnejšo in okoljsko odgovornejšo – **družbo**, kar naj bi bil sicer na načelni ravni tudi splošno deklariran in proklamiran dolgoročni družbenorazvojni cilj.

Bistvo in temelj ideje ekonomske demokracije kot nekega bodočega **povsem novega modela družbenoekonomskega sistema** je namreč prav:

1.

maksimalno pospešen razvoj vseh oblik sodobne (tako upravljalske kot finančne) participacije zaposlenih, ki brez dvoma – čeprav je za zdaj šele v zametkih – tudi znotraj okvirov nespremenjenega družbenoekonomskega sistema že pomeni vsaj delno preseganje klasičnega mezdnega položaja delavcev v produkcijskih in razdelitvenih procesih *(opomba: v teoriji to označujemo kot I. fazo v procesu razvoja ekonomske demokracije),*

2.

v končni fazi pa – ob predhodno izvedenih še nekaterih nujnih tudi institucionalnih posegih v sedanji družbenoekonomski sistem[9], ki pridejo na vrsto potem, ko bodo objektivne možnosti za še nadaljnje dviganje ravni prej omenjenih oblik delavske participacije v danih sistemskih okvirih izčrpane – tudi popolna ukinitev sedanjega »mezdnega« odnosa med delom in kapitalom in s tem **vsestranska sistemska izenačitev družbenoekonomskega položaja in pravic delavcev** kot nosilcev t. i. človeškega kapitala s položajem in pravicami lastnikov finančnega kapitala. In sicer tako glede – prispevkom k ustvarjenemu produktu sorazmerne, torej »ekonomsko pravične« – **(raz)delitve poslovnih rezultatov** kot glede skupnega in enakopravnega upravljanja oz. **soupravljanja podjetij** *(opomba: v teoriji v zvezi s tem govorimo o t. i. drugi, končni fazi razvoja ekonomske demokracije kot »nove sistemske paradigme kapitalizma«).*

Ob tem velja morda mimogrede dodati le še to, da je ta ideja o sistemski rekonstrukciji aktualnega kapitalizma v smeri »prave« ekonomske demokracije, ki sicer ne zahteva tudi morebitnega ukinjanja zasebne lastnine produkcijskih sredstev ali tržnega sistema gospodarjenja na splošno[10] (in zato – razen končnega cilja, tj. dejanska »osvoboditev dela« izpod vseh oblik izkoriščanja dela po kapitalu – tudi nima **praktično popolnoma nobene zveze z marksizmom**), temveč predpostavlja le nekatere institucionalne (pravne) posege v sedanji ekonomsko nesmiselni koncept kapitalističnega podjetja in še bolj nesmiselni koncept mezdnega (tj. tržnega oziroma navadnega kupoprodajnega) delovnega razmerja[11], brez dvoma **tudi realno povsem uresničljiva**. A njeno podrobnejše pojasnjevanje bi seveda močno preseglo začrtane okvire tega prispevka.[12] Na tem mestu naj zato zaenkrat poudarimo le, da aktualni mezdni odnos v resnici **niti približno ni edini možen »temeljni produkcijski odnos«** med delom in kapitalom v pogojih zasebne lastnine produkcijskih sredstev in tržnega sistema gospodarjenja. Kajti bistvo in glavna značilnost kapitalizma na splošno (v primerjavi z zgodnejšimi družbenoekonomskimi sistemi – sužnjelastništvo in fevdalizem) je zgolj **»podjetniški način blagovne proizvodnje«,** ki pa seveda nikakor ni pogojen ravno z mezdnim odnosom, ampak bi bil ta odnos v drugače zasnovanem modelu kapitalizma lahko tudi povsem drugačen, tj. »partnerski« in – tako ekonomsko kot odločevalsko – povsem

---

[8] Nasprotno: v tem sistemu družbenoekonomskih odnosov preprosto ni več praktično popolnoma ničesar, kar bi lahko motivacijsko delovalo na nosilce človeškega kapitala kot danes daleč najpomembnejšega produkcijskega dejavnika, temveč ravno obratno. Možnosti za dodatno tayloristično utilizacijo klasične »delovne sile« so v okviru obstoječih mezdnih odnosov danes že bolj ali manj izčrpane (in sicer do meje, ko ta namesto večje produktivnosti povzroča strese, preobremenjenost in izgorelost zaposlenih ter na ta način pravzaprav deluje že kontraproduktivno), na razvoj in izrabo razpoložljivega človeškega kapitala pa vsestransko podrejeni in odvisni mezdni položaj njegovih nosilcev tudi sicer dokazano učinkuje izrazito demotivacijsko. Ta sistem torej niti slučajno ni in ne more biti (več) ekonomsko najučinkovitejši »produkcijski način«.

[9] Perspektivno bo (v t. i. drugi fazi razvoja ekonomske demokracije), ko bodo objektivne družbene razmere v tem smislu dozorele, nujna predvsem radikalna sprememba sedanje pravne koncepcije kapitalističnega podjetja kot »pravno personificiranega – zgolj finančnega – kapitala« v koncepcijo podjetja kot »(enako)pravne skupnosti finančnega in človeškega kapitala ter njunih lastnikov« in posledično tudi sprememba delovnega razmerja iz sedanjega (interesno antagonističnega) »mezdnega« v (interesno asociativno) »partnersko« razmerje med nosilci obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov, kar bo v temelju spremenilo tudi celoten družbenoekonomski sistem kapitalizma v smeri popolne izenačitve sistemskega položaja in korporacijskih pravic nosilcev dela z nosilci kapitala (zlasti glede enakopravnega korporacijskega soupravljanja in ekonomsko pravične razdelitve produkta v skladu z dejanskimi prispevki k njegovemu ustvarjanju).

[10] Za zgoraj obravnavano temeljito rekonstrukcijo aktualnega mezdnega kapitalizma in vzpostavitev »prave« ekonomske demokracije« v resnici niso potrebni prav nobeni posegi ne v zasebno lastnino ne v trg na splošno, temveč le pravni poseg v sedanji »mezdni« temeljni produkcijski odnos med delom in kapitalom, ki b bil sicer načeloma lahko v drugačnem kapitalizmu (tj. v sistemsko dokončno izpeljani ekonomski demokraciji) realno tudi povsem drugačen. »Krivca« za mezdni odnos oziroma podlaga in razlog za nastanek tega spornega produkcijskega odnosa namreč nista ne zasebna lastnina ne tržni sistem sam po sebi, ampak izključno le sedanja koncepcija kapitalističnega podjetja, ki pojem podjetje razume zgolj kot sinonim za kapital (brez vključenega tudi dela in njegovih nosilcev). Sprememba te koncepcije v prej (pod opombo št. 5) navedenem smislu, kar je sicer izključno le strogo pravno, ne ekonomsko vprašanje, bi zato že samodejno v temelju spremenila tudi omenjeni produkcijski odnos. Pravo pa je seveda mogoče spremeniti kadarkoli, če le obstaja politična volja.

[11] Delo (»delovna sila), ki je neločljivo od človeka, ne po elementarni ekonomski ne po temeljnih načelih prava, prav tako pa tudi ne po Filadelfijski deklaraciji MOD (ILO Declaration of Philadelphia) iz leta 1944 v resnici sploh niti ne more niti ne bi smelo biti »tržno blago«. Določba v 1. členu te deklaracije se glasi: »delo ni tržno blago« (orig. »labour is not a commodity«).

[12] Podrobneje je razdelana in obširneje pojasnjena ter argumentirana v avtorjevih knjigah *Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma* (2014) in *Ekonomska demokracija v 21. stoletju* (2017).

enakopraven. Z drugimi besedami, takšna ali drugačna oblika **»socializma«** v resnici še zdaleč ni edina možna alternativa obstoječemu (mezdnemu) kapitalizmu, kot nas sicer prepričujeta tako neoklasična kot marksistična ekonomska teorija kapitalizma, ampak **realno obstaja tudi »tretja razvojna pot«,** to je razvoj sistema ekonomske demokracije (znotraj sicer še vedno zasebnolastniškega in tržnega sistema gospodarjenja).

Razvoj sistema ekonomske demokracije kot nove, v temelju drugačne sistemske paradigme kapitalizma je torej zagotovo eden **ključnih vitalnih dolgoročnih interesov delavstva,** kar pomeni**,** da tudi načelnih dilem sindikatov glede podpore razvoju vseh oblik delavske participacije, ki so temeljna predpostavka te paradigme kapitalizma, pravzaprav ne bi smelo biti.

Boj za ekonomsko demokracijo kot »nova (nemarksistična) strateška vizija« sindikatov

Celo več, ob razmišljanju o teh vprašanjih, bi se morda kazalo resno vprašati, če ni to, torej boj za perspektivno uveljavitev »prave« ekonomske demokracije, morda že v tem trenutku tudi eno od **prioritetnih strateških vprašanj nadaljnjega razvoja sindikalnega gibanja** (ne samo v Sloveniji, ampak na splošno v Evropi in v svetu).

Objektivno zmanjševanje potreb po zgolj »klasičnem sindikalizmu«

Kajti, **če se bodo sindikati** tudi v tej novi – bistveno spremenjeni – objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja, v kateri je človeški kapital (znanje in delovne zmožnosti, ustvarjalnost ter zavzetost zaposlenih[13]) že zdavnaj postal najpomembnejši produkcijski dejavnik sedanjosti in prihodnosti, in ki bi zato nujno zahtevala tudi radikalno spremembo aktualnega, več kot dve stoletji starega **(mezdnega) »temeljnega produkcijskega odnosa«**, v katerem so nosilci človeškega kapitala v nasprotju z elementarno ekonomsko logiko danes še vedno obravnavani zgolj kot najemna delovna sila brez kakršnihkoli – upravljalskih in materialnih – korporacijskih pravic, in ki je iz tega razloga seveda že zdavnaj postal popoln sistemski anahronizem, ter njegovo takojšnjo uskladitev s to novo objektivno družbenoekonomsko realnostjo,

- še naprej tudi na dolgi rok usmerjali izključno samo v svojo **klasično funkcijo** borca za več oz. večje delavske pravice znotraj obstoječega in za sodobne delavce absolutno nesprejemljivega mezdnega produkcijskega odnosa med delom in kapitalom (»mezdnega kapitalizma«), **ne da bi ga sploh kakorkoli teoretično in praktično problematizirali,** in
- če ne bodo znali vzporedno s tem delavstvu pravočasno ponuditi tudi nekih oprijemljivih popolnoma novih dolgoročnih sistemsko-razvojnih ciljev oziroma neke zanj perspektivnejše **»nove dolgoročne vizije delavskega boja«** v zgoraj omenjenem smislu (tj. prizadevanje za postopen prehod v »pravo« ekonomsko demokracijo)[14] ter
- skladno s tem pomemben del **težišča svoje borbe za delavske interese** pravočasno prenesli – in sicer najmanj enakovredno – tudi na vprašanje, kako delavce na dolgi rok dokončno spraviti ven iz tega mezdnega položaja v odnosu do lastnikov kapitala,

potem obstaja resna bojazen, da se bo **aktualna splošna kriza sindikalizma** v svetu, vključno z zdajšnjim splošnim trendom upadanja sindikalnega članstva, žal nadaljevala in morda celo še dodatno poglabljala.

Evidentno spreminjanje interesnih prioritet delavstva

Spremembe v družbenoekonomski realnosti v zadnjih desetletjih, ki so tudi **objektivni razlog** za trendno upadanje članstva v sindikatih, se namreč še naprej dogajajo s strahovito naglico. Zlasti tiste na trgu dela, kot so[15], spremembe v strukturi zaposlovanja (tj. krčenje v industriji, naraščanje v storitvah), enormno širjenje prekariata, decentralizacija kolektivnih pogajanj ter vse večja individualizacija urejanja delovnih razmerij in tako naprej. Predvsem to zadnje utegne (zaradi že omenjenega izjemno hitrega povečevanja objektivnega produkcijskega pomena **človeškega kapitala vis a vis finančnemu kapitalu** in s tem povezane naraščajoče potrebe po »delavcih z znanjem«, ki zato tudi kot posamezniki pridobivajo na moči svojih »pogajalskih pozicij« nasproti delodajalcem glede plač in drugih materialnih pravic) tudi v prihodnje predstavljati enega temeljnih vzrokov za **še nadaljnje objektivno zmanjševanje potreb po »klasičnem sindikalizmu«**, v okviru katerega bo očitno tudi vse manj manevrskega prostora za doseganje morebitnih bistvenih »kolektivnih« izboljšav glede materialnih in drugih pogojev dela. Interesi sodobnih »delavcev z znanjem« so, kot že rečeno, vse bolj usmerjeni v dviganje kakovosti delovnega življenja predvsem tudi prek učinkovitejšega zadovoljevanja že omenjenih nematerialnih, tj. **osebnostnih in societalnih potreb** pri delu in v zvezi z delom[16], ki pa jih v okviru sedanjega mezdnega odnosa in brez visoko razvite upravljalske in finančne participacije v praksi preprosto sploh ni moč zares celovito realizirati. Plače in druge materialne pravice iz delovnega razmerja ter širše socialne pravice, ki so osrednje področje »klasičnega sindikalnega boja«, se torej na lestvici interesnih prioritet (razen pri najnižjem sloju delavstva) postopno vse bolj **umikajo v drugi plan**.[17]

Vendar pa omenjeno postopno, a objektivno vsekakor neizogibno zmanjševanje potreb po »klasičnem sindikalizmu«, ki pa seveda nikakor ne bodo prenehale kar čez

---

[13] S skupnim pojmom »zavzetost« označujemo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih, ki predstavlja emocionalni element človeškega kapitala.

[14] Dejstvo je, da (odkar je ideja marsizma spričo propada najrazličnejših dosedanjih socialističnih eksperimentov v svetu bolj ali manj izgubila značaj neke obetavne in oprijemljive dolgoročne »vizije delavskega boja«) je tudi večina sindikatov v svetu začela fatalistično sprejemati že omenjeno tezo neoklasične ekonomske teorije o absolutni »superiornosti« sedanjega kapitalizma in o nedotakljivosti njegovih »temeljev«, med katere (bojda) sodita tudi nenadomestljivost t. i. trga dela in na njem temelječega tržnega (mezdnega) delovnega razmerje. In v tem svojem prepričanju, da je boj »za višje plače in več sociale« oziroma za t. i. socialno državo edino in hkrati največ, kar v kapitalizmu realno lahko naredijo za delavce, je v bistvu ostala sploh brez kakršnekoli resne in za delavce »zanimive« dolgoročne vizije.

[15] Po Fidermuc, K. (2017).

[16] »Kakovost življenja je sinonim za postmoderno družbo. Medtem ko sta za procese modernizacije značilna sekularizacija vrednot in zadovoljevanje materialnih potreb, je za postmoderno usmeritev značilno zadovoljevanje nematerialnih potreb«. (Rus in Toš, 2005: 21)

[17] Charles Handy (2007: 8): »Tudi zaposleni niso več pripravljeni zapravljati življenja za dobiček nekoga tretjega. Ne vem, ali boste našli koga, ki se bo zjutraj odpravljal v službo z mislijo, danes bom lastnikom ustvaril še več denarja. … Zaposleni so mnogo bolje izobraženi kot nekoč. Zahtevajo več svobode, pustiti hočejo svoj pečat, zato terjajo tudi več odgovornosti.«

noč[18], dolgoročno še zdaleč ne pomeni – in tudi ne bi smelo pomeniti – nujno tudi zatona sindikalizma in sindikatov na splošno. Hkrati s tem procesom bo namreč na drugi strani vse bolj stopala v ospredje nujna **potreba po neki močni delavski organizaciji, ki se bo v interesu delavcev borila za nov družbenoekonomski sistem** v prej omenjenem smislu, tj. za popolnoma drugačen, vsestransko enakopraven sistemski položaj nosilcev dela oz. človeškega kapitala v družbenoekonomskih razmerjih, se pravi za ekonomsko demokracijo in dokončno **»osvoboditev dela(vcev)«** izpod vseh oblik izkoriščanja in družbene drugorazrednosti.

Dokler bo namreč v družbenoekonomskem sistemu obstajal mezdni »temeljni produkcijski odnos«, bo seveda obstajalo tudi **ekonomsko izkoriščanje dela po kapitalu**, družbeni razvoj pa bo – kljub takšnim ali drugačnim (sistemsko sicer povsem benignim) »strukturnim reformam«, ki se temeljev aktualnega kapitalizma v resnici niti ne dotikajo, kaj šele, da bi jih zares spreminjale – **potekal po svoji ustaljeni (vse bolj izrazito »razvojno retrogradni«) poti**, to je v smeri še naprej eksponentno naraščajoče neenakosti in s tem povezanih socialnih tenzij ter makroekonomskih neravnovesij z vse pogostejšimi in vse hujšimi cikličnimi gospodarskimi krizami, ekstremnega povečevanja prekarnosti delavcev in vsestranskega (relativnega) poslabševanja družbenega položaja delavcev ter vse večje okoljske (in na sploh širše družbene) neodgovornosti.

»Socialna država« za delavstvo ne more biti (več) sprejemljiva razvojna vizija

A danes tako opevani **koncept »socialne države«** oziroma **t. i. socialno-tržne ekonomije**, ki se ga zdaj kot edine rešilne bilke v omenjenem smislu oklepajo tako sindikati kot – leva in (že dolgo tudi) desna – politika, v tem pogledu zagotovo ne bo rešil ničesar, kajti sam po sebi v resnici nikoli (niti teoretično) ne more privesti do resnične »osvoboditve dela«[19] in posledične spremembe tudi vseh drugih vidikov delovanja družbenoekonomskega sistema. Ta koncept namreč – poleg »neoliberalizma« kot njegovega antipoda – v resnici predstavlja samo eno od dveh različnih inačic istega, tj. **klasičnega mezdnega modela kapitalizma**. Razlika med njima pa je le v večjem ali manjšem poudarku na socialni noti znotraj njunih ekonomskih politik, **ne pa »sistemska«**. V resnici torej danes v svetu obstaja samo en model oziroma »vrsta« kapitalizma z dvema temeljnima inačicama ekonomskih politik – neoliberalno in socialno-tržno, zato tudi boj za »socialno državo« v resnici ne pomeni boja za »nov, bistveno drugačen kapitalizem«.

Socialno-tržni sistem, ki temelji na arbitrarni državni »redistribuciji« oziroma »prerazdelitvi« (in še to zgolj drobtinice) ustvarjenega dohodka oziroma družbenega bogastva, torej lahko le nekoliko (u)blaži izrazito negativne socialne in druge posledice mezdnega kapitalizma, nobene pa še ni (in je tudi nikoli ne bo) tudi v temelju odpravil[20]. To torej – za razliko od ekonomske demokracije – ni **nikakršna nova »sistemska« paradigma kapitalizma,** ki bi lahko predstavljala tudi novo dolgoročno vizijo ekonomsko uspešnejšega, obenem pa socialno pravičnejšega in okoljsko odgovornejšega družbenoekonomskega sistema. Zato je lahko le **»kratkoročni cilj«,** ne pa tudi **»dolgoročna vizija«** delavskega oziroma sindikalnega boja, povsem iluzorno pa je v tem konceptu iskati možnost za kako morebitno dejansko temeljitejšo prenovo sindikatov.

Nujno odprtje »nove fronte boja za delavske interese« na sistemski ravni

Boj sindikatov za uveljavljanje temeljnih ekonomskih in socialnih interesov delavcev bi torej moral v bistvu že v tem trenutku z vso intenzivnostjo potekati **na dveh enako pomembnih frontah hkrati**, in sicer:

- na eni strani – **kratkoročno** – boj za več oziroma večje ekonomske in socialne pravice znotraj obstoječega mezdnega produkcijskega odnosa, ki bo vsekakor še dolgo potreben,
- na drugi strani pa – **dolgoročno** – boj za postopno popolno sistemsko odpravo tega že v osnovi izkoriščevalskega temeljnega produkcijskega odnosa, torej za popolnoma novo paradigmo ekonomsko resnično demokratičnega družbenoekonomskega sistema v zgoraj opisanem smislu, ki v končni fazi zahteva tudi rekonstrukcijo nekaterih pravnih temeljev aktualnega kapitalizma.

S tem, ko še vedno vztrajajo izključno pri (sistemsko brezperspektivnem) konceptu »socialne države« kot svojem glavnem strateškem cilju, pa sindikati v resnici žal nehote ostajajo brez kakršnekoli resnejše dolgoročne vizije in, kot rečeno, počasi, a nezadržno tudi **»izgubljajo tla pod nogami«.** Potrebna bi bila torej **povsem nova vizija sindikalizma** in skladno s tem čim prejšnja radikalna **preusmeritev težišča sindikalnega »boja«** v zgoraj navedenem smislu.

In če bodo sindikati znali pravočasno in ustrezno odgovoriti na ta izziv, se za prihodnost sindikalizma zagotovo ni bati.

---

[18] Sindikati bodo seveda tudi v tej svoji klasični vlogi nujno potrebni, dokler bo pač obstajal klasični mezdni odnos med delom in kapitalom. Resda bodo spričo povedanega čedalje bolj prisiljeni predvsem v »obrambno« vlogo, torej v vlogo boja zgolj za ohranjanje že pridobljenih delovnopravnih pravic (in še to – vsaj v zasebnem sektorju – predvsem za najnižje sloje delavstva), a tudi ta njihova vloga je v pogojih mezdnega kapitalizma sila pomembna. Čeprav v bistvu to kljub vsemu seveda v končni fazi pomeni njihovo vse večjo marginalizacijo v primerjavi z vlogo, ki so jo imeli nekoč in jo imajo v veliki meri še danes. Svojo nekdanjo moč in vlogo v družbenoekonomskem sistemu pa lahko obnovijo in morda celo dodatno okrepijo verjetno res le s temeljitejšo prenovo svoje vizije in strategije v zgoraj obravnavanem smislu. Največja in (in predvsem za njih same lahko tudi usodna) napaka pa bi vsekakor bila, če bi se morda sindikati ravno zato, ker jim obstoj mezdnega kapitalizma kljub vsemu zagotavlja tudi njihov lasten obstoj (pa makar bi bilo to zgolj životarjenje v prej omenjeni marginalizirani vlogi), odločili za »tiho« podporo ohranjanju tega kapitalizma v nespremenjeni obliki. A treba se je zavedati, da – če bodo še naprej vztrajali le pri »klasičnem sindikalizmu« – v bistvu nehote počno prav to.

[19] Avtomatizem izkoriščanja dela je namreč vgrajen že v sam mezdni odnos, kajti mezda/plača je vedno zgolj »tržna cena« in »mejni produkt« dela, ki pa – za razliko od dohodkov lastnikov vseh drugih temeljnih produkcijskih dejavnikov, tj. obresti, dobičkov in rent – predstavlja le tržno protivrednost inputa, ne pa dejanskega outputa dela. Naj bo torej plača/mezda še tako visoka, bo znotraj tega produkcijskega odnosa vedno obstajal del t. i. rezidualnega presežka outputa dela, ki si ga ekonomsko in pravno povsem neutemeljeno prisvoji/jo lastnik(i) kapitala, čeprav lastnina nad kapitalom sama po sebi pravno gledano (niti teoretično) nikoli nikomur ne omogoča tudi prisvajanje dela produkta, ki so ga ustvarili lastniki drugega produkcijskega dejavnika.

[20] Dokler bo družbenoekonomski sistem »avtomatično« proizvajal razdelitev, ki, kot ugotavlja Piketty (2015: 442-443, 739, 740), trajno zagotavlja občutno višje donose (v povprečju 4 do 5 %, proizvodni kapital pa celo 7 do 8 %) od stopnje rasti dohodka (v povprečju 1 do 2 %), to seveda že po logiki stvari pomeni, da si jih lastniki kapitala lahko zagotavljajo le na račun sorazmerno nižjih dohodkov delavcev in da je torej s tem sistemom »razdelitve produkta« že v samem temelju nekaj hudo narobe. Na ta način pač nikoli in pod nobenim pogojem ni mogoče odpraviti problema ekonomsko neutemeljenega naraščanja že zdaj grozljive neenakosti in zagotoviti »naravnega ravnovesja« v delovanju družbenoekonomskega sistema. Potreben je torej v temelju nov sistem primarne »distribucije (razdelitve)«, ne pa nekakšno arbitrarno socialno »redistribucijo (prerazdeljevanje)« dohodka.

Omenjeno takojšnje odprtje tudi te nove druge (»sistemske«) fronte delavskega boja skladno s hitro spreminjajočimi se objektivnimi okoliščinami v sodobni družbenoekonomski realnosti bi se **sindikatom zagotovo močno pozitivno obrestovala**. Članstvo v sindikatih bi namreč (verjetno samó na ta način) lahko spet postalo zanimivo prav za vse strukture delavcev v pogodbenem delovnem razmerju (ne glede na stopnjo izobrazbe in dejavnost, v kateri so zaposleni), ki se danes – iz prej navedenih razlogov – tam morda ne vidijo več. Interes, da v produkcijskih procesih ne bodo več zgolj »mezdni delavci«, ampak lastnikom kapitala **vsestransko enakopravni družbenoekonomski subjekti** s povsem enakimi korporacijskimi in drugimi ekonomskimi pravicami, je namreč brez dvoma **skupen dolgoročni interes celotnega delavstva**, brez izjem. In to je verjetno tudi edini skupni interes, ki lahko najrazličnejše parcialne strukture zaposlenih tudi danes (spet) (z)druži v »**enoten delavski razred**« **pod vodstvom sindikatov**.

Nenadomestljivost sindikatov v sistemski bitki za ekonomsko demokracijo

Bitka za ekonomsko demokracijo kot novo sistemsko paradigmo kapitalizma, ki sindikate v tem smislu čaka, seveda ne bo lahka, zagotovo pa **nič manj zahtevna** in predvsem tudi **ne manj dolgotrajna**[21] od vseh dosedanjih, s katerimi so doslej skozi zgodovino uspeli delavcem izbojevati številne izboljšave glede njihovih pogojev dela. Nasprotno, v resnici utegne biti še precej bolj zahtevna in dolgotrajna.

A treba je vedeti, da je **namesto njih ne more izbojevati nihče drug**. Spremembe temeljev družbenoekonomskega sistema namreč niso uresničljive brez korenite rekonstrukcije celotnega veljavnega pravnega sistema, s katerim je zdaj reguliran, tega pa zaenkrat v celoti obvladuje kapital (ki se sedanjim privilegijem zagotovo ne bo prostovoljno odrekel). In sicer ga obvladuje prek aktualne politike, ki pa nam – razen nekakšnih »strukturnih reform«, ki zgolj utrjujejo in le še dodatno poglabljajo obstoječi mezdni kapitalizem (kot odpustek pa že omenjeni koncept »socialne države«) – za zdaj očitno ni in še dolgo tudi ne bo sposobna ponuditi. Sveti delavcev in njihovo združenje pa v tem smislu – razen »argumentacijske« – nimajo nobene akcijske moči, prav tako (za razliko od sindikatov) tudi zakonskih vzvodov in mehanizmov, ki bi jih lahko uporabili v ta namen, in so v tem smislu tudi sami močno odvisni od podpore sindikatov.

V to bitko – vsaj za prej omenjeno I. fazo razvoja ekonomske demokracije – pa bi bilo treba **vstopiti čim prej**. Razmere za to so namreč absolutno in že zdavnaj dozorele, najmanj pa za to, da se začne v tem smislu takoj intenzivno delati na:

- temeljiti in celoviti prenovi veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSD), ki bo uveljavila »resno«, ne – tako kot zdaj – zgolj nekakšno marginalno (in marsikdaj le navidezno) soupravljanje delavcev;
- pripravi novega zakona o soupravljanju delavcev v zavodih skladno z odločbami Ustavnega sodišča RS;
- prenovitvi ali – še bolje – sprejetju povsem novega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki bo omogočil »obvezno«, ne zgolj nekakšno »prostovoljno udeležbo delavcev pri dobičku, ki ga soustvarjajo;
- sprejetju novih zakonov, ki bodo normativno uredili podlage za hitrejšo širitev tudi delavskega delničarstva in delavskega zadružništva in tako naprej.

Da o dolgoročnih nalogah za uveljavitev II. faze razvoja ekonomske demokracije niti ne govorimo. Ta bo zahtevala temeljito prenovo praktično celotne korporacijske in delovnopravne zakonodaje.

Skratka, gre za resnično zahtevne in dolgotrajne procese spreminjanja družbenoekonomskega sistema, ki jih **brez vodilne vloge sindikatov** skoraj zanesljivo ne bo moč realizirati. A odločitev, ali so pripravljeni prevzeti to vlogo ali ne, je seveda lahko izključno le stvar njihovega lastnega premisleka in odločitve.

Podlage in načela za urejanje medsebojnih razmerij med sindikati in sveti delavcev

Teorija dualizma industrijskih razmerij

Eno ključnih vprašanj pri urejanju medsebojnih razmerij med sveti delavcev in sindikati je seveda vprašanje, kje in na kakšni podlagi postaviti ločnico med področjema dela svetov delavcev na eni in sindikatov znotraj podjetij na drugi strani. Odgovor na to vprašanje pa je treba poiskati

Tabela 1: *Glavne značilnosti delovnih in soupravljalskih razmerij*

	Kriterij ločevanja	DELOVNA RAZMERJA	SOUPRAVLJALSKA RAZMERJA
1	Okolje	tržna	notranja organizacijska
2	Udeleženci	dvostranska (delojemalci – delodajalci)	tristranska (lastniki, menedžerji, zaposleni)
3	Interesi udeležencev	antagonistična (interesno nasprotujoča si)	asociativna (interesno istosmerna)
4	Način urejanja	delovnopravne pogodbe z možnostjo uporabe industrijskih bojev	sodelovalne metode skupnega delovanja (skupno posvetovanje, skupno odločanje)
5	Vsebina	plača in drugi pogoji »kupoprodaje delovne sile«	organizacija dela in poslovanja za doseganje boljše poslovne uspešnosti kot skupnega cilja obojih
6	Zastopnik delavcev	sindikati	svet delavcev, predstavniki delavcev v NS/UO, delavski direktor

Vir: *Gostiša, M. (2011) Vsebina in priprava celovitega programa dela sveta delavcev, str. 13.*

[21] Razvoj ekonomske demokracije je namreč, kot že rečeno, proces, ki predpostavlja vsaj dve osnovni fazi: 1) najprej maksimalen razvoj vseh treh oblik sodobne delavske participacije, kolikor jih je pač mogoče razviti znotraj nespremenjenega obstoječega mezdnega produkcijskega odnosa med delom in kapitalom; in 2) sprememba temeljnih sistemskih institucij, na katerih je ta mezdni odnos zasnovan (tj. že omenjena sprememba pravne koncepcije kapitalističnega podjetja in delovnega razmerja), ki bo omogočila tudi dejanski in dokončen prehod v »pravo« ekonomsko demokracijo. Že prva faza pa v najboljšem primeru realno zahteva vsaj še nekaj desetletij.

predvsem v okviru **t. i. teorije dualizma industrijskih razmerij**.

»Alokacijo, ki jo opravlja trg delovne sile, je mogoče zajeti z modeli in pojmi pogodbe in menjalnih razmerij, ti koncepti pa so popolnoma neuporabni pri analizi procesa porabe delovne sile. Poraba delovne sile poteka namreč v kakovostno drugačni, "zunajmenjalni" sferi, v kateri ni pomembna volja delavca kot prodajalca, temveč kot producenta. Med blagom, ki je kupljeno na trgu delovne sile, in njegovo porabo v procesu dela se namreč umešča volja, motivacija in zavest delavcev.« (Littler, po Stanojević, 1996). V bistvu to pomeni, da obstajata dve, **po svoji naravi zelo različni vrsti industrijskih razmerij**, to je razmerij, v katera vstopajo ljudje v sferi dela (na eni strani v procesu »kupoprodaje«, na drugi strani pa v procesu »uporabe« delovne sile). Prva so tržna (menjalna), druga pa notranjeorganizacijska, ki jih – če je uveljavljen sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju – lahko imenujemo tudi »soupravljalska«.

Razvoj vseh oblik sodobne delavske participacije, ki omogočajo tako višjo kakovost delovnega življenja zaposlenih kot hkrati tudi večjo poslovno uspešnost, naj bi bil že po logiki stvari načeloma »skupni interes« obeh vrst delavskih predstavništev – sindikatov in svetov delavcev.

Na podlagi omenjene teorije torej lahko celoto industrijskih razmerij razdelimo na dve veliki skupini (vrsti), in sicer na *(Tabela 1, na 14. strani revije):*

a) delovna razmerja kot dvostranska pogodbena tržna razmerja med delodajalci in delojemalci in

b) soupravljalska razmerja kot večstranska notranjeorganizacijska razmerja med ključnimi (so)udeleženci poslovnega procesa oziroma t. i. notranjimi déležniki organizacije, to je med lastniki, menedžerji in zaposlenimi.

Enotni in dualni sistem delavskih predstavništev

V osnovi lahko sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju temelji bodisi na enotnem bodisi na dualnem sistemu delavskih predstavništev na ravni podjetij.

V **enotnem sistemu** delavskih predstavništev, ki je značilen zlasti za Švedsko in Finsko, na ravni podjetij obstaja samo ena vrsta delavskih predstavništev, to so sindikati, ki zastopajo interese delavcev nasproti delodajalcu tako na področju urejanja delovnih razmerij kot na področju soupravljanja. Glede na bistvo soupravljanja, je ta sistem seveda lahko do neke mere teoretično opravičljiv le v državah z zelo visoko (70 in več %) stopnjo sindikaliziranosti.

V **dualnem sistemu** delavskih predstavništev, ki je značilen za večino drugih evropskih držav z uveljavljenim delavskim soupravljanjem, pa obstajata na ravni podjetij dve vrsti delavskih predstavništev – sindikalna in voljena (z izjemo Nemčije, kjer na ravni podjetij obstajajo samo voljena delavska predstavništva). Voljena delavska predstavništva zastopajo interese delavcev predvsem na **področju soupravljanja** (lahko tudi z nekaterimi pristojnostmi na področju delovnih razmerij, npr. nadzor nad izvajanjem predpisov in KP, v Nemčiji, denimo tudi sklepanje t. i. obratnih sporazumov z elementi »podjetniških kolektivnih pogodb«), pri čemer lahko delujejo bodisi kot **samostojna predstavništva** (sveti delavcev) bodisi v obliki **dvopartitno sestavljenih skupnih oz. mešanih odborov** skupaj z delodajalcem (npr. Norveška, Danska, deloma Francija) in v nekaterih primerih tudi pod njegovim predsedstvom.

Različni modeli ureditve medsebojnih odnosov med sindikati in sveti delavcev

V dualnem sistemu delavskih predstavništev v teoriji in praksi obstajajo različni možni **modeli »sožitja«** (modus vivendi) med sindikati in sveti delavcev.

1) Najpogostejši je **t. i. komplementarni model**, kakršen je z veljavno zakonodajo (in sicer v dokaj »čisti« obliki) uveljavljen tudi v Sloveniji[22]. Glavna značilnost tega modela v primerjavi z zgoraj omenjenimi drugimi možnimi modeli je v tem, da sta **»področji dela«** (tj. sistemska vloga in funkcije, naloge ter pristojnosti) sindikatov in svetov delavcev načelno jasno ločeni, tako da se praviloma ne prekrivata, ampak se medsebojno dopolnjujeta in nadgrajujeta, oziroma sta **medsebojno komplementarni** (od tod tudi naziv »komplementarni model«) in skupaj tvorita **integralno celoto,** ki šele kot taka zagotavlja zares celovito zastopanost vseh vrst temeljnih potreb in interesov delavcev pri urejanju različnih področij sodobnih industrijskih odnosov.

Sindikati v imenu vseh (sindikaliziranih in nesindikaliziranih) delavcev zastopniško »pokrivajo« predvsem področje **urejanja kolektivnih delovnih razmerij** oziroma – gledano z vidika zgoraj predstavljenega celovitega koncepta kakovosti delovnega življenja – zadovoljevanje skupine potreb **»imeti«** (tj. materialnih potreb zaposlenih), voljena delavska predstavništva pa predvsem področje **soupravljalskih razmerij** oziroma zadovoljevanja skupin potreb **»biti«** in **»ljubiti«** (tj. osebnostnih in socialnih potreb zaposlenih pri delu in v zvezi z delom).

2) Za **t. i. nemški model**, ki je v celoti pogojen z že omenjeno specifiko organiziranosti nemških sindikatov, tj. da nimajo posebej organiziranih »sindikatov« na ravni podjetij, čemur lahko dodamo tudi **t. i. sindikalni monizem** (večina sindikatov je združenih v enotno DGB – Zvezo nemških sindikatov, na ravni posameznega podjetja pa so delavci praviloma včlanjeni samo v en sindikat), je značilno, da sindikati iz teh razlogov razumejo svete delavcev kot neke vrste svojo **»podaljšano roko«** v podjetjih in jim zato, kot rečeno, prepuščajo tudi del svojih »naravnih« funkcij na tem nivoju, predvsem tudi že omenjeno sklepanje t. i. obratnih dogovorov z delodajalci. Dejstva, da bi bilo morebitno »kopiranje« tega nemškega modela v bistveno drugačne slovenske razmere, ko imamo obenem z uveljavljenim sistemom izrazitega sindikalnega pluralizma sindikate posebej organizirane (običajno celo kot samostojne pravne osebe) tudi neposredno v podjetjih, popolnoma nesmiselno, seveda ni moč prezreti.

3) Tako imenovani **partnerski model**, po katerem bi skupaj s sindikati tudi sveti delavcev na delojemalski strani lahko nastopali kot udeleženci sklepanja podjetniških kolektivnih pogodb in drugih oblikah

[22] Med omenjene komplementarne modele načeloma uvrščamo tudi vse tiste, v katerih se soupravljanje ne izvaja prek svetov delavcev kot posebnih delavskih predstavništev, ampak prek zgoraj omenjenih skupnih oz. mešanih dvopartitnih delovnih teles, sestavljenih iz voljenih predstavnikov delavcev in delodajalca.

urejanja kolektivnih delovnih razmerij, ne da bi to (razen demonopolizacije njihovih zastopniških pooblastil) kakorkoli zmanjševalo vlogo sindikatov, je bil zaenkrat bolj ali manj le predmet teoretičnih razprav, ni pa še zaenkrat – vsaj ne v čisti obliki – preizkušen v praksi,

4) Poleg tega pa v praksi različnih evropskih držav seveda obstajajo tudi **različne variacije na vse te »osnovne« modele in kombinacije med njimi**.

Nekaj ključnih priporočil za praktično uresničevanje komplementarnega modela

1.

Ta model lahko, upoštevaje dokaj strogo »delitev dela« med sindikalnimi in voljenimi delavskimi predstavništvi na ravni podjetij, učinkovito funkcionira samo pod pogojem, da v podjetju obstajata **tako močan sindikat kot tudi močan svet delavcev**, ki v imenu delavcev učinkovito »obvladujeta« vsak svoje področje urejanja industrijskih odnosov v podjetju, za katero sta pristojna po veljavni zakonodaji. Zato je njihova vsestranska **medsebojna podpora in tesno sodelovanje** (ter posledično vzajemna krepitev), ki lahko edina ustvari že uvodoma omenjeni nujno potreben **»enoten delavski blok«** pri skupnem uresničevanju interesov delavcev, bolj ali manj samoumeven temeljni princip za urejanje njihovih medsebojnih razmerij. V tem smislu ne zadostuje zgolj medsebojna »toleranca«, ampak je potrebno **aktivno prizadevanje za sodelovanje z obeh strani.**

2.

Ker sindikat in svet delavcev, kot že rečeno, drug drugega na njunih primarnih področjih dela ne moreta nadomestiti, je nujen pogoj za izogibanje morebitnemu **»rivalskemu«** oziroma **»konkurenčnemu« delovanju**, ki je lahko skrajno škodljivo v vseh pogledih, predvsem medsebojno dosledno spoštovanje njunih zakonskih pristojnosti.

3.

V komplementarnem modelu – kljub načelni razmejitvi področij dela v zgoraj navedenem smislu – vedno obstajajo tudi določena »mejna« vprašanja, obenem pa tudi določena »skupna« področja dela.

a) Če v primeru **»mejnih« vprašanj** pride do nejasnosti, v čigavo pristojnost oziroma delovno področje spada konkretna zadeva, sta se o tem upoštevaje gornja načela dolžna uskladiti oba predsednika (sveta delavcev in sindikata), po potrebi pa svet delavcev in izvršni odbor sindikata na skupni seji.

b) **»Skupna področja«**, ki so načeloma v pristojnosti obojih in na katerih morata svet delavcev in sindikat razvijati različne oblike tesnega medsebojnega sodelovanja zaradi nujnega usklajenega delovanja na teh področjih, pa so zlasti naslednja:

- *razvoj standarda delavcev v družbi (letovanja, šport in rekreacija, stanovanjska vprašanja itd.),* kjer se priporoča po možnosti oblikovanje skupnega tripartitnega odbora z delodajalcem;
- *razvoj sistema pravne varnosti zaposlenih,* kjer se prav tako priporoča po možnosti oblikovanje ustreznega tripartitnega »skupnega odbora za varstvo pravic delavcev«;
- *varnost in zdravje pri delu* – skupne pristojnosti, ki narekujejo tudi skupno delovanje sveta delavcev in sindikata na tem področju, izhajajo že iz ZVZD-1, konkretne oblike sodelovanja pa se dogovorijo glede na potrebe in okoliščine v posameznem podjetju.

4.

Na podlagi pozitivnih izkušenj iz prakse se priporoča sklenitev posebnega **»dogovora o medsebojnih razmerjih med svetom delavcev in sindikatom«**, v katerem naj bi se skladno z gornjimi usmeritvami in priporočili podrobneje uredile medsebojne zaveze, kakor tudi načini in oblike neformalnega sodelovanja med njima, kot so:

- zaveza, da pri svojem delu ne bosta zavestno posegala v funkcije, področje dela in pristojnosti drugega partnerja;
- zaveza, da se z upravo družbe ne bosta ločeno dogovarjala o vprašanjih, ki sodijo v pristojnost drugega partnerja;
- zaveza o medsebojni podpori;
- zaveza za medsebojno vabljenje na vse seje ter izmenjavo vseh relevantnih informacij,
- pravica medsebojnega dajanja pobud in predlogov drug drugemu za ukrepanje v skladu s formalnimi pristojnostmi,
- dolžnost organiziranja skupnih posvetovanj o pomembnejših vprašanjih položaja in pravic zaposlenih in razvijanja drugih oblik sodelovanja itd.

5.

Različne oblike tesnejšega medsebojnega sodelovanja med sindikati in sveti delavcev so zaradi učinkovitejšega uresničevanja širšega vpliva delavskih interesov na zakonodajo in sprejemanje raznih drugih ukrepov na ravni države **priporočljive tudi na ravni njihovih zvez in združenj**.

Ali je boj za perspektivno uveljavitev »prave« ekonomske demokracije, morda celo eno od prioritetnih strateških vprašanj nadaljnjega razvoja sindikalnega gibanja (ne samo v Sloveniji, ampak na splošno v Evropi in v svetu)?

Literatura:

Allardt, Erik (1993) Quality of Life in Europe: conceptual approaches. Clarendon Press, Oxford.

Fidermuc Katarina (2017) V slogi je moč sindikata. Delo, 29. 4. 2017. ČZP Delo, Ljubljana.

Daum, Juergen H. (2003) Intangible Assets and Value Creation, John Wiley and Sons Ltd. United Kingdom.

Gallup Institut (2013) The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide report 2013. Povzeto po: http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx (12. 3. 2018).

Gostiša, Mato (2011) Vsebina in priprava celovitega programa dela sveta delavcev, ŠCID, Kranj.

Gostiša, Mato (2014) Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma. ŠCID, Kranj.

Gostiša Mato (2017) Ekonomska demokracija v 21. stoletju. ŠCID, Kranj.

Handy, Charles (2007) Raziskovalec duše managementa. Intervju. MQ – revija Združenja Manager, št. 2/2007, str. 8-10. Ljubljana.

ILO (1944) Declaration of Phiadelphia, International Labour Organization. ILO, Geneve.

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

Roos, Johan, Roos Göran, Edvinsson Leif in Dragonetti, Nikola C. (2000) Intelektualni kapital: krmarjenje po novem poslovnem svetu, Ljubljana: Inštitut za intelektualni kapital.

Rus, Veljko in Toš, Niko (2005) Vrednote Slovencev in Evropejcev. Analiza vrednotnih orientacij Slovencev ob koncu stoletja. Dokument SJM. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.

Svetlik, Ivan (1996) Kakovost delovnega življenja v Sloveniji. Povzetek raziskave FDV. Univerza v Ljubljani, Fakulteta z družbene vede. Ljubljana.

Stanojević, Miroslav (1996) Socialno partnerstvo – modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja. Ljubljana: ČZP Enotnost.



Piše:
dr. Karolina Babič

Temeljne značilnosti in pravila delovanja delavskih zadrug

Delavske zadruge v najsplošnejšem smislu pomenijo zadružna podjetja, kjer so prav zaposleni v zadrugi tisti, ki so večinski lastniki in upravljalci zadružnega podjetja in torej tisti, ki na najvišji ravni odločajo o poslovanju in razvoju zadruge, ne glede na to, ali takšna zadruga deluje na področju industrije, storitev, sociale ali kakšnem drugem področju delovanja. Delavska zadruga je tako kot vsaka zadruga »združenje oseb«, v tem primeru večino teh oseb predstavljajo zaposleni oziroma delavci zadružnega podjetja.

Naš *Zakon o zadrugah* sicer specifično ne določa pogojev za delovanje delavskih zadrug niti ne definira termina »delavske zadruge«, a hkrati zakon s kakšnimi definicijskimi ali birokratskimi posebnostmi **ne preprečuje oziroma eksplicitno ne ovira razvoja** delavskih zadrug v Sloveniji. Tudi drugod po svetu se večina delavskih zadrug formira na podlagi splošne zadružne zakonodaje, pri tem pa upošteva globalno usklajene smernice na tem področju. Temeljne značilnosti delavskih zadrug ter notranja pravila delovanja v delavskih zadrugah je svetovno zadružniško gibanje uskladilo pod okriljem Mednarodne organizacije industrijskih in storitvenih zadrug – CICOPA in jih v obliki *Svetovne deklaracije o delavskih zadrugah* sprejelo na generalni skupščini Mednarodne zadružne zveze (ICA – International Co-operative Alliance) v Cartageni leta 2005. V tem članku bomo s komentarji in razlago na podlagi zadružniške prakse predstavili temeljne značilnosti ter notranja pravila iz te deklaracije.

Temeljne značilnosti delavskih zadrug

Deklaracija kot temeljne navaja šest značilnosti. Pri čemer je potrebno omeniti, da se te značilnosti nanašajo **specifično na delavske zadruge**, medtem ko sama deklaracija že predpostavlja, da delavske zadruge tako kot vse druge zadruge sledijo definiciji, načelom ter vrednotam zadružništva, kot jih povzema *Izjava o zadružni identiteti,* sprejeta leta 1995 v Manchestru.

Cilj delavskih zadrug je ustvarjanje in ohranjanje vzdržnih delovnih mest in ustvarjanje premoženja, z namenom da izboljšajo kakovost življenja delavcev članov, ustvarijo dostojanstveno človeško delo, omogočajo delavsko demokratično samoupravljanje in spodbujajo skupnost in lokalni razvoj.

Poleg značilnosti zadrug nasploh pa so torej za delavske zadruge značilne še določene specifične lastnosti.

Prva taka značilnost je, da je »cilj delavskih zadrug ustvarjanje in ohranjanje vzdržnih delovnih mest in ustvarjanje premoženja, z namenom da izboljšajo kakovost življenja delavcev članov[1], ustvarijo dostojanstveno človeško delo, omogočajo delavsko demokratično samoupravljanje in spodbujajo skupnost in lokalni razvoj.« V tem prepoznamo, da je **glavni motiv razvoja delavskih zadrug** v ustvarjanju kakovostnih delovnih mest, kar posledično pomeni tudi, da ima tako v strateških in razvojnih vprašanjih kot v reševanjih kriznih situacij v takih zadrugah, ohranjanje delovnih mest in položaj delavcev prednost pred drugimi parametri, kot so recimo večji dobiček, selitev v regije z nižjo ceno delovne sile, zapiranje zadružnega podjetja zaradi razprodaje osnovnih sredstev in podobno. Skratka, glavni namen take zadruge so **kakovostna delovna mesta** in ta motiv prehaja vse druge motive. Če pogledamo primer mlade slovenske zadruge Jezikovna zadruga Soglasnik, v tej zadrugi povezani

[1] Termin »worker-member« iz angleščine prevajamo kot »delavec član« brez vezaja. Pomensko gre za opis delavca, ki je hkrati član, in obratno, člana, ki je hkrati delavec. Opomba prevajalcev iz Jezikovne zadruge Soglasnik ter Združenja CAAP, ki so za tematsko številko Časopisa za kritiko znanosti – ČKZ na temo »Solidarnostne ekonomije«, pripravili prevode temeljnih zadružniških dokumentov, med njimi tudi navajano deklaracijo.

člani (prevajalci, tolmači, lektorji, učitelji jezikov itd.) v tej fazi razvoja zadruge sebe v zadrugi ne zaposlujejo, ampak imajo v zadrugi samo skupne službe in vsi kot posamezniki delajo v pogodbenem razmerju s to svojo zadrugo, zato niso delavska zadruga, ampak so t. i. **»zadruga producentov«**, ki je namenjena temu, da se mali producenti, ki bi sicer ostajali v prekarnem položaju, povežejo za skupni nastop na trgu ter solidarno prevzemanje tveganj poslovanja. Če pa se bo sčasoma večina članov te zadruge zaposlila v zadrugi in svoje delo **opravljala na tak način kot zaposleni**, pa bodo s tem privzeli obliko delavske zadruge. Od članov samih je odvisno, kako si bodo zastavili svoj razvoj, ali da na dolgi rok ostanejo zadruga producentov, ki povezuje člane kot avtorje, samostojne podjetnike ali male gospodarske družbe, ali pa sčasoma postanejo delavska zadruga, kjer bodo člani (večina članov) tudi zaposleni.

Delavska zadruga ne sme zavajati z vabljenjem v članstvo, če ne more zagotoviti zaposlitev.

Drugo značilnost delavskih zadrug deklaracija opisuje kot **»Svobodno in prostovoljno članstvo njihovih članov, ki prispevajo svoje osebno delo in gospodarske vire, je pogojeno z obstojem delovnih mest.«** To načelo pomeni, da dostop do zaposlitve predstavlja temeljno pravico članov takšne zadruge ter da ni sprejemljivo, da bi delavska zadruge vabila člane v članstvo, terjala njihovo finančno participacijo v obliki obveznega vpisnega deleža ali terjala njihovo delo v prekarnih oblikah, pri čemer jim ne bi omogočala zaposlitve v zadrugi. Delavska zadruga ne sme zavajati z vabljenjem v članstvo, če ne more zagotoviti zaposlitev.

Tretja značilnost pravi: »Velja splošno pravilo, da delo opravljajo člani. To implicira, da je večina delavcev v posameznem delavskem zadružnem podjetju članov in obratno.« To pravilo je tesno povezano s prejšnjim, saj določa, da je večina članov delavske zadruge hkrati zaposlenih v zadrugi, ter da je **večina zaposlenih tudi članov**. Če pogledamo primer mlade delavske zadruge v Mariboru, Zadruge BikeLab, njeni člani oziroma članice so štiri osebe, ki jih povezuje kolesarstvo. V zadrugi so zaposlene tri osebe, vse te tri osebe so tudi člani oziroma članice zadruge in jo soupravljajo ter rotirajo v opravljanju funkcije predsednika zadruge. Od skupno štirih članov so torej trije člani oziroma članice zaposleni v zadrugi. V tem pogledu torej ustrezajo pogojem delavskih zadrug.

Četrta značilnost je vsebinsko zelo pomembna, vendar v naši zakonodaji nima prave umestitve. In sicer pravi: »Razmerje med delavci člani in njihovo zadrugo se mora obravnavati kot različno od tistega pri konvencionalnem delu proti plačilu in kot pri avtonomnem individualnem delu.« Torej bi moral delavec član v delavski zadrugi imeti določene prednosti, bonitete, privilegije v primerjavi z drugimi delavci nečlani. Na nek način se to zdi nepravično in naša zakonodaja tega ne dopušča, vendar, če predpostavljamo, da delavska zadruga omogoča (ali bi vsaj naj omogočala) vsem zaposlenim, da postanejo tudi člani, če seveda to želijo, saj gre pri zadrugah vedno za svobodo včlanjevanja, potem se ne zdi nepravično, če zaposleni, **ki po lastni odločitvi nočejo biti člani zadruge**, niso deležni določenih bonitet v primerjavi s svojimi kolegi, ki so člani. Ker pa gre pri zadrugah za svobodo včlanjevanja, seveda zadruge ne smejo zaposlitev pogojevati s članstvom, saj bi bilo to v podobnih ustavnih ureditvah kot je naša, razumljeno kot protiustavno. V vsebinskem smislu pa je jasno, da ta značilnost delavskih zadrug predvsem pomeni, da delavec v delavski zadrugi ni »zgolj zaposleni«, ampak je njegov status, s tem ko je **solastnik in soupravljalec zadruge**, v kateri je zaposlen, drugačen od statusa »zgolj zaposlenega«. Delavec v delavski zadrugi je soustvarjalec svojega delovnega mesta in delovnih mest svojih kolegov, sočlanov, prav tako je delavec v delavski zadrugi sam sebi delodajalec in hkrati delojemalec, zato gre za zelo poseben odnos delovnega razmerja, razmerja skupine oseb do same sebe, torej razmerje samoupravljanja.

Na to se takoj navezuje peta značilnost iz deklaracije, ki pravi: »Njihova notranja ureditev temelji na pravilih, ki so demokratično dogovorjena in sprejeta s strani delavcev članov.« Ko smo prej omenili, da gre za razmerje skupine oseb do same sebe, smo se nanašali prav na to značilnost, da je delavska zadruga skupina oseb, skupina delavcev, ki sama sebi postavlja pravila delovanja, se torej **prek izvoljenih organov sama sebe organizira, upravlja in nadzira**. Zadružna pravila so v vseh zadrugah temeljni akt, ki določa pravice in obveznosti članov ter poslovanje in način delovanja zadruge, v delavskih zadrugah pa morajo biti ta pravila posebej prilagojena, da čim bolje določijo pravice in obveznosti članov v navezavi na razvoj in obstoj kakovostnih delovnih mest ter pogoje zaposlovanja v zadrugi. Pri čemer pa je, kot določajo splošna načela zadružništva, osnovni princip demokratičnega soupravljanja v tem, da **ima en član en glas** na občnem zboru oziroma skupščini.

Zadnja, šesta značilnost delavskih zadrug iz deklaracije je pravzaprav povzetek enega od temeljnih načel zadružništva, in sicer načela avtonomije, ki se tukaj ponovi: »Pri delovnih razmerjih in upravljanju ter pri uporabi in upravljanju proizvodnih sredstev morajo biti avtonomne in neodvisne od države in tretjih oseb.« Ta značilnost je posebej izpostavljena zato, ker bi bila notranja demokratična organiziranost delavske zadruge med delavci člani, ki ne bi bila hkrati **neodvisna in avtonomna** tudi navzven do tretjih oseb, pravzaprav nesmiselna. To bi se lahko zgodilo v primerih, ko bi na primer velike korporacije ali država »od zgoraj navzdol« organizirali delavske zadruge, kot nekakšne podskupine, ki bi sicer bile demokratično organizirane, vendar bi imele v razmerju do matičnega podjetja ali države izrazito podrejen položaj in zelo omejeno področje pooblastil, v katerem bi lahko prakticirale svoje demokratično soodločanje, medtem ko bi v ključnih strateških in razvojnih vprašanjih ostajale podrejene matičnim podjetjem ali državi. Takšne zlorabe koncepta delavskih zadrug bi lahko vodile k prelaganju tveganj zaposlovanja z velikih korporacij navzven na delavske zadruge kot na nekakšne **podizvajalske agencije za zaposlovanje delavcev**, kar zagotovo ni namen delavskih zadrug. Zato

Velja splošno pravilo, da delo opravljajo člani. To implicira, da je večina delavcev v posameznem delavskem zadružnem podjetju članov in obratno.

značilnosti delavskih zadrug jasno izpostavljajo neodvisnost in avtonomijo ter tudi tesno povezanost z dejstvom, da si delavske zadruge same organizirajo delo in produkcijo, skratka, niso zgolj odvisni podizvajalci.

Notranja pravila delovanja v delavskih zadrugah

Kot smo omenili *Svetovna deklaracija o delavskih zadrugah* navaja tudi notranja pravila delovanja, torej usklajene smernice o tem, kako morajo delavske zadruge urejati svoje notranje odnose kar se tiče **delavcev članov in drugih delavcev**. Pri tem velja izpostaviti, da se je zadružno gibanje v preteklosti pogosto tako ali drugače srečavalo s širšim delavskim gibanjem, tako na najvišjih zagovorniških ravneh kot je na primer z Mednarodno organizacijo dela – ILO[2] ali na bolj praktičnih ravneh kot je srečevanje s vsakodnevno prakso sindikatov. Ta srečevanja niso enoznačna, pogosto so zelo skladna, včasih tudi nasprotna, v splošnem pa lahko rečemo, da sta zadružniško gibanje in širše delavsko gibanje precej skladna, medtem ko sta zadružniško gibanje in sindikalno gibanje med sabo manj povezana, kot bi predpostavljali na prvi pogled. V vsakem primeru pa je vsaj za delavske zadruge značilno, da skozi deklaracijo kot tudi skozi prakso sledijo notranjim pravilom delovanja, med katerimi lahko prepoznamo mnoga, ki se tičejo že usklajenih pravil širšega delavskega gibanja, nekatere pa so specifično zadružniške.

Tako omenjena deklaracija določa: »Pri svojem notranjem delovanju morajo delavske zadruge upoštevati sledeča pravila. Delavske zadruge bodo:

1. svojim članom **dale pravično nadomestilo** za opravljeno delo, upoštevajoč funkcijo, odgovornost, kompleksnost in specifičnost, ki jo zahteva njihovo delovno mesto, produktivnost in ekonomske zmožnosti podjetja, ter pri tem poskušale čim bolj zmanjšati razliko med najvišjim in najnižjim nadomestilom;

2. prispevale k večanju kapitala in primerni rasti nedeljivih rezerv in skladov;

3. delovna mesta opremile s fizičnimi in tehničnimi sredstvi, namen katerih je doseči ustrezno delovanje in ustvariti dobro organizacijsko klimo;

4. svoje delavce člane varovale s primernimi sistemi blaginje, socialne varnosti in zdravja na delovnem mestu ter spoštovale veljavne standarde na področjih materinstva, varstva otrok in dela mladoletnih oseb;

5. izvajale demokracijo v trenutkih, ki so za organizacijo odločilnega pomena, ter na vseh stopnjah procesa upravljanja;

6. zagotavljale trajno izobraževanje in usposabljanje za izboljšanje veščin svojih članov ter slednje obveščale z namenom, da zagotovijo strokovno znanje in razvoj modela delavskih zadrug ter spodbujajo inovacije in dobro upravljanje;

7. prispevale k izboljšanju življenjskih pogojev družin in trajnostnemu razvoju skupnosti;

8. odločno delovale proti ukrepom, ki delovne pogoje delavcev, ki služijo plače, spreminjajo v bolj prožne ali prekarne, in proti delovanju kot konvencionalni posredniki dela.«

Ta notranja pravila delovanja v delavskih zadrugah so pravzaprav eksplicitni povzetek, kot že rečeno, mnogih načel, ki jih v ospredje postavlja tudi širše delavsko gibanje, ter splošnih zadružniških načel. Ključno je prepoznati, da delavske zadruge dajejo **poudarek na demokratičnem soupravljanju (samoupravljanju) delavcev** članov ter na usposabljanju članov za sodelovanje v upravljanju. Prav tako je jasno izpostavljeno, da se delavske zadruge odločno borijo proti prekarizaciji dela. V skladu s širšim delavskih gibanjem pa delavske zadruge zastopajo stališče zagotavljanja varnih, zdravih in kakovostnih delovnih mest ter zagotavljanja socialne varnosti.

Za delavske zadruge sta kot posebnost izpostavljeni še dve smernici. Prva pravi, da si naj delavske zadruge prizadevajo k čim manjši razliki med najnižjo in najvišjo plačo v zadružnem podjetju, kar večina zadrug na sploh v svetu **poskuša zamejiti maksimalno na razmerje 1:6**. Druga takšna posebnost je usmeritev k oblikovanju nedeljivih rezerv in skladov, kar se nanaša predvsem na ozaveščanje delavcev članov, da zaradi razumevanja poslovnih procesov ter strateških in razvojnih ciljev zadruge ter ciljev zadružniškega gibanja nasploh, delavci na letnih občnih zborih oziroma skupščinah o razpolaganju z ustvarjenimi dobički odločajo tako, da se večina dobičkov ne izplačuje članom, ampak da se dobiček v celoti ali veliki večini vlaga v **nedeljive rezerve in sklade**. Nedeljive rezerve so pomembne zato, ker predstavljajo skupnostni kapital zadruge, torej *commons*, ki se v nobenem primeru, tudi v primeru likvidacije zadružnega podjetja ne prenaša na člane, ampak brez izjeme ostaja nekakšen skupni sklad (*commons*) zadružniškega gibanja skozi prostor in čas. Koncept nedeljivega premoženja je pomemben prav zato, ker omogoča samo-razvoj zadružništva na globalni ravni, saj se skozi te vire izvaja večina financiranja nastajanja novih zadrug, razvoja obstoječih zadrug ter zagovorniškega in lobističnega dela federacij in konfederacij na področju zadružništva na globalni ravni. Specifični razvojni skladi, ki jih zadruga oblikuje iz dobičkov, pa **so ključni za varen in stabilen razvoj specifične zadruge** tako v »mirnih časih« kot skozi ponavljajoče se ekonomske krize ter za zagotavljanje izobraževanja in usposabljanja delavcev članov, ki je eden od ključnih pogojev za izvajanje ekonomske demokracije v delavskih zadrugah. Delavske zadruge so namreč **prototip družbene in gospodarske organizacije skupine oseb**, združenja oseb, ki temelji na brezkompromisni participaciji in demokratičnem soupravljanju vseh članov, vendar brez zagotavljanja primernega usposabljanja članov ter celovite strokovne podpore članom za aktivno sodelovanje v upravljanju zadružnih podjetij obstaja nevarnost, da delavske zadruge ostanejo demokratična podjetja samo na papirju, brez realizacije v praksi. Aktivni delavci člani so namreč ključna substanca vsake delavske zadruge.

[2] Najbolj konkreten rezultat sodelovanja zadružniškega gibanja z Mednarodno organizacijo dela – ILO je usklajen in politično močno podprt dokument *Priporočilo Mednarodne organizacije dela 193 – Spodbujanje zadrug*, sprejet leta 2002. To priporočilo povzema tudi definicijo, načela in vrednote zadružništva iz *Izjave o zadružni identiteti* ter s tem, ko je bilo sprejeto na ILO, predstavlja veljavne smernice glede razvoja zadružništva, ki jih kot članica ILO sprejema tudi država Slovenija.

Viri:

Izjava o zadružni identiteti. Dokument ICA – International Co-operative Alliance (1995). Slovenski prevod v ur. Gregorčič idr., Solidarnostne ekonomije, Časopis za kritiko znanosti. Ljubljana 2018.

Priporočilo mednarodne organizacije dela 193 – spodbujanje zadrug (2002). Slovenski prevod v ur. Gregorčič idr., Solidarnostne ekonomije, Časopis za kritiko znanosti. Ljubljana 2018.

Svetovna deklaracija o delavskih zadrugah (2005). Slovenski prevod v ur. Gregorčič idr., Solidarnostne ekonomije, Časopis za kritiko znanosti. Ljubljana 2018.

Zakon o zadrugah (ZZad-UPB2) (2009). Uradni list RS (97/09).



Piše:
dr. Valentina Franca

Iz raziskave ZNS (1):

Razumevanje poslovne skrivnosti ter vzroki označevanja gradiv nadzornega sveta kot zaupnih

Kakor smo napovedali v prejšnjih dveh številkah revije Ekonomska demokracija, začenjamo s serijo člankov, v katerih bomo povzeli ugotovitve raziskave[1] o neodvisnosti delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru ter o poslovni skrivnosti in zaupnosti informacij v odnosu med nadzornim svetom/upravnim odborom in svetom delavcem. Ker gre za obsežno raziskavo z veliko različnimi podatki, bomo v vsakokratnem prispevku poglobljeno analizirali ter predstavili ugotovitve posamičnega vsebinskega sklopa. Namen celotne raziskave je širši in obsežnejši, kakor je predstavljen v posameznem prispevku, zato je treba analizo delnih rezultatov razumeti v smeri iskanja odgovorov ustrezne komunikacije med svetom delavcem in delavskimi predstavniki v nadzornem svetu tako, da bodo upoštevana tako zakonodajna določila (kar je bila vsebina članka, objavljenega v prejšnji številki revije) kakor tudi načela delavske participacije.

Kot smo že pisali, je pri nas prisotna visoka stopnja označevanja gradiv nadzornega sveta kot zaupnih, kar lahko ovira komunikacijo med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru ter svetom delavcem. To so pokazale tako mednarodne raziskave, kakor tudi raziskava, ki smo jo sami izvedli. ***Kajti v dveh tretjinah sodelujočih družb je vse gradivo nadzornega sveta označeno kot zaupno, v četrtini večina, v slabi petini pa je gradivo nadzornega sveta deloma označeno kot zaupno.*** Zato smo želeli identificirati vzroke za to ter ugotoviti, ali in kako to vpliva na uresničevanje delavske participacije. O slednjem bomo pisali v naslednji številki revije, tokrat podajamo nekaj metodoloških pojasnil, opis vzorca ter predstavimo izsledke iz prvega vsebinskega sklopa, to so vzroki visokega označevanja dokumentov nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnih.

Metodologija na kratko

Raziskava je bila izvedena na podlagi polstrukturiranih globinskih intervjujev v večjih javnih delniških družbah, ki imajo delavske predstavnike v organih upravljanja. Vabilo za sodelovanje je bilo poslano vsem 19-tim takšnim družbam v Sloveniji, odzvalo se jih je 12. V vsaki so bili opravljeni po trije intervjuji, in sicer s **predsednikom/članom uprave, predstavnikom zaposlenih v nadzornem svetu/upravnem odboru ter članom sveta delavcev**, ki ni v nadzornem organu/upravnem odboru družbe. Skupno je bilo izvedenih 36 intervjujev v obdobju od 23. 10. 2017 do 24. 11. 2017. Povprečna dolžina posameznega intervjuja je bila 35 minut, najkrajši je trajal 22 minut, najdaljši pa 47 minut. Vsi intervjuji so potekali osebno z vsakim intervjuvancem posebej, bili so snemani ter kasneje pretipkani. Izjemo od tega predstavlja en intervju s predsednikom/članom uprave, kjer so bili odgovori sproti zabeleženi. Zbrani podatki predstavljajo 200 strani pretipkanega besedila. Pri analizi je uporabljena moška oblika kot nevtralna oblika za ženske in moške. Sodelovanje v raziskavi je bilo anonimno, zato predsednike/člane uprav označujemo z U1 – U12, delavske predstavnike v nadzornem svetu z NS1 – NS12 ter člane sveta delavcev s SD1 – SD12.

Vzorec

V 11-ih sodelujočih družbah imajo dvotirni, v eni pa enotirni sistem upravljanja. Družbe se uvrščajo tako v storitveni kot proizvodni sektor, sedež imajo v različnih regijah; v letu 2016 sta dve poslovali z negativnim finančnim izidom. Z izjemo ene družbe je v ostalih prisotno državno lastništvo, pri štirih več kot polovično.

Glede na položaj v upravi so v vzorec zajeti štirje predsedniki ter osem članov uprave/ upravnega odbora. Spolna struktura razkriva prevlado moških, saj je med predsedniki oziroma člani uprav/upravnega odbora pet žensk in sedem moških. Medtem ko so vse sodelujoče ženske članice uprave oziroma upravnega odbora, so pri moških taki trije in štirje predsedniki uprave; povedano z drugimi besedami: vsi predsedniki uprave so moški. Pri delavskih

[1] Raziskava je bila izvedena (ne pa tudi financirana) v okviru raziskovalnih aktivnosti Združenja nadzornikov Slovenije; izvedla pa jo je avtorica tega prispevka.

predstavnikih v nadzornem svetu/upravnem odboru je sodelovalo osem moških in štiri ženske, pri predstavnikih sveta delavcev pa je delež žensk še manjši, saj sta sodelovali dve ženski in 10 moških.

Med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu jih je sedem tudi članov svetov delavcev in sedem sindikalnih zaupnikov; štirje imajo vse tri funkcije. Najdaljša doba opravljanja funkcije člana sveta delavcev je bila v vzorcu 16 let, najkrajša pa pol leta. Med člani sveta delavcev jih je deset članov sindikata in sedem sindikalnih zaupnikov, najkrajši čas opravljanja funkcije je leto in pol; najdaljši pa 16 let.

Mnenje predsednikov/članov uprav/upravnega odbora

Pri iskanju vzrokov za tako visoko označevanje gradiv nadzornega sveta kot zaupnega so sodelujoči iz uprave/upravnega odbora podali različna razmišljanja. Najbolj široko je opredelil U1, da gre za **»sociološko-kulturni in zgodovinski pojav«**, veliko na to vpliva tudi »*organizacijska klima*« ter »*bojazen*« kot posledica slovenske majhnosti, saj »*nimamo veliko podjetij in ljudje lahko zelo hitro preidejo.*« Enako U4 meni, da smo **»v Sloveniji nagnjeni k izdajanju informacij, tudi v medije.«** To ni izolirano samo na delovanje nadzornega sveta, ampak se s tem srečamo tudi pri politiki: »*ljudje čutijo kot poslanstvo to, da predajo iz družbe kakšen dokument, ki se jim zdi 'čuden'*.« Zelo podobna je misel U9, ki je, tudi na podlagi lastnih kariernih izkušenj v tujini, prepričan, da je »*Slovenija država, kjer nobena skrivnost ne drži (...) zato je beseda zaupna prazna: damo jo povsod, ker vemo, da je nihče ne bo upošteval in spoštoval.*« Zato ga bolj skrbi **nezavedanje pomena zaupnosti pri zaposlenih**, kot to, da bi delavski predstavnik v nadzornem svetu to informacijo predal svetu delavcev. Poleg kulturne nagnjenosti U4 in U11 razmišljata, ali ni morda vzrok tudi **»nezaupanje v menedžment.«** Gre namreč za »*zavarovanje sebe kot menedžmenta*«, saj dokler dokument ni objavljen, je zaupen in v dvomu, ali je nek dokument zaupen ali ne, da kot takšnega označiš. Povedano z besedami U4: »*Si rečeš, da je zaupen, saj te nič ne stane*«. Lahko gre pri opredeljevanju vsakega gradiva za nadzorni svet kot zaupnega ali strogo zaupnega tudi za **»nezaupanje do nadzornikov«,** razmišlja U3. Kajti po njegovem mnenju oznake ne bi bile potrebne, če bi verjeli v to, da nadzornik »*zna sam oceniti, oziroma bi moral vedeti, kako določene informacije uporabljati, kako jih lahko skriva oziroma zapira pred ostalimi, zato sem do raznih zapiranj informacij malo skeptičen.*«

V družbi U5 je večinoma vse gradivo zaupno, samo stopnje so različne in ne razume, da kdo tega ne bi spoštoval. Ko pa je zadeva **potrjena na nadzornem svetu, ni ovir za komunikacijo** s svetom delavcem oziroma drugimi delavskimi predstavniki. Stališče U7 je nekoliko različno, saj meni, da **ne more biti vse označeno kot zaupno,** oziroma da je pomembna ločnica med tem, kar je zaupno in kar ni, kajti »*kar je zaupno, naj se tako tudi obravnava, kar pa je javno dostopno, pa se lahko komunicira.*« Nekoliko dlje gre U8, ki navaja, da v njegovi družbi **ni noben dokument posebej označen kot zaupen**, saj že zakon jasno določa, kaj je zaupno, zato »*dodatna štampiljka na dokumentu ni potrebna.*« Hkrati priznava, da takšna praksa ni pogosta, ravno nasprotno: v nekaterih družbah dajo na vsako stran dokumenta **poseben znak, ki bi takoj razkril, kdo je gradivo predal javnosti**.

Čeprav je okrog 80 % gradiva, ki ga obravnava nadzorni svet v družbi U10, označenega kot zaupnega, se to U10 ne zdi sporno, saj nadzorni svet obravnava res občutljive informacije. Po drugi strani pa priznava, da je tako visoko označevanje dokumentov kot zaupnih posledica tega, da so »*v preteklosti posamezniki izkoristili sistem, izdali poslovno skrivnost*,« sedaj pa se poskušati zaščititi tako, da se skorajda vse označuje kot poslovna skrivnost. Razloge za v splošnem visoko označevanje gradiva kot zaupnega vidi v **bojazni pred odlivom informacij** ter v **zaščiti sebe kot menedžmenta**, kolikor pač lahko.

Spregledati pa ne gre tudi pomembnega določila za javne delniške družbe, to je enakopravna obravnava delničarjev, torej ustrezno obveščanje vseh deležnikov, s čimer je izključena individualna dostopnost do teh informacij, poudarja U11.

U12 priznava, da je v njihovi družbi večina gradiva za nadzorni svet označenega kot zaupnega, zlasti informacije finančne narave. Vendar se mu to ne zdi problematično, ker ne zaznava, **da bi bila Slovenija pri označevanju zaupnosti izjema**, kajti po njegovem prepričanju imajo delavski predstavniki »*na voljo bistveno več informacij, kot jih imajo v tujini*«.

Ena izmed večji bojazni predsednikov/članov uprav je razkritje zaupnih informacij medijem, kar poudarjajo U2, U3, U4, U9 in U10. Tako U2 opozarja, da je »*slovenska kultura medijskega prostora taka, da si novinarji pogosto zelo želijo gradiva zaupne narave**, da iz tega delajo afere**, kar toliko bolj velja za družbe, ki so v delni ali večinski lasti države.*« Podobnega mnenja je U3, ki z označevanjem gradiva kot zaupnega vidi predvsem poudarek, da je to gradivo namenjeno predvsem razpravi znotraj družbe, ne pa širjenju informacij navzven. V preteklosti so se že soočali s tem pojavom; informacije pa so bile uporabljene na nekorekten oziroma nepravilen način. Pri čemer opozarja, da so **informacijo širili zunanji predstavniki** v nadzornem svetu, ne pa delavski predstavniki. Podobnega mnenja je tudi U4, ko pravi, da **informacije lahko širijo tudi predstavniki kapitala**, saj »*so to stvari, ki so se in se bodo dogajale in ni toliko problem gradiva kot samih ljudi*.« Takšno izkušnjo so imeli tudi v družbi U9, ko je »*informacija ušla iz vrha, vsi so vedeli, vendar nihče ni bil kaznovan.*« Podobno izkušnjo ima tudi U10.

Mnenje članov delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru

Kot glavni razlog visokega označevanja gradiv nadzornega sveta kot zaupnega so NS3, NS4, NS5, NS6 in NS7 navedli samozaščito označevalca dokumenta kot zaupnega. NS2 in NS3 pa hkrati **opozarjata tudi na (pravno) nedorečenost pojma zaupnosti**, saj ni vedno jasno, katera informacija je javna oziroma katera ni ter kdaj jo je treba objaviti. Zato je »*strah naredil zadeve zaupne*,« pojasnjuje NS4 ter dodaja, da »*gre za strah pred vsem, vključno z grožnjami nadzornikom in upravi*«. Po mnenju NS7 je strah lahko tudi posledica tega, da so bile te informacije v preteklosti zlorabljene ali škodljivo prenesene naprej. NS4 to ponazori s tem, da »*so k temu veliko prispevali tudi mediji*«. Poleg same vsebine informacije kot vzrok visokega označevanja gradiv kot zaupnih NS6 navaja tudi »*vzdušje in politično ozračje.*« Zato razume upravo, kajti »*če ima zunanje pritiske in če se določene informacije pojavljajo v javnosti, ki se ne bi smele, bi sam naredil isto – **vse bi zaklenil**.*« Pri tem vidi večji problem v družbah, kjer je državno lastništvo, saj »*je politika zraven in je vse bolj občutljivo*«. Nadalje, NS9 kot možne razloge za visoko stopnjo označevanja gradiv kot zaupnih zaznava v tem, da **ni prisotnega zavedanja**, kaj zaupno dejansko pomeni, zato bi se informacije hitro razširile. Drugi razlog je

sama **narava poslovanja oziroma zaščita pred konkurenco**, zlasti pri podatkih o višini provizij, marž in podobno.

Problem (pravne) nedorečenosti pojma zaupnosti informacij NS3 oriše na sledeči način: *»Iz strahu, ker nimamo jasnega odgovora, katera informacija je javna in katera ne, se vse označi kot strogo zaupno.* ***Takšno označevanje je tudi preventiva****.«* Namesto vzpostavitve jasne ločnice, se po mnenju NS3 uprave/upravni odbori odločijo za »***prenormiranje,*** *da se preprečujejo problemi in neželene posledice. Kajti če pogledamo, kaj vse je označeno kot zaupno, se ti zdi smešno. Denimo, vabilo. Zakaj je vabilo zaupno?«* Sočasno NS7 opozarja še na dve posledici takšnega ravnanja: prvič, zelo subjektivno gledanje predstavnikov zaposlenih na zadeve, kar ima lahko vpliv tudi na odločanje ter drugič, da »*ljudje jemljejo nadzorni svet s strahospoštovanjem, kajti tam se dogajajo stvari,* ***za katere mi ne smemo vedeti.*** *Si pa s tem krepijo pomembnost*.«

NS6 razume, da je treba varovati poslovno skrivnost, vendar hkrati predlaga možnost ponovne evalvacije dokumenta oziroma same vsebine z vidika označevanja **stopnje zaupnosti**: »*ko da uprava dokument od sebe, naj ga zaklene, kot sama ve in zna. Ko pa pride do obravnave, se je treba na novo opredeliti do ustreznosti določitve stopnje zaupnosti, kar je mogoče narediti zelo hitro*.« Ravno tako predlaga ureditev tega vprašanja v kodeksu upravljanja, kajti »*ta je razumljen kot znak kakovosti in uspešnosti*.« Podobno NS4 izraža prepričanje, da bi moralo Združenje nadzornikov Slovenije **začeti usmerjati uprave**, upravne odbore in nadzorne svete v to, da ni vse zaupno. Slednje podkrepi z razmišljanjem, da naj ostanejo zaupna vsa finančna poročila ter vse informacije, ki so konkurenčno občutljive; na drugi strani pa »***podatki, ki se tičejo neposredno zaposlenih, ne bi smeli biti zaupni****, vendar ker so tudi ta označena kot zaupna, je treba to spoštovati*.«

Zgolj en intervjuvanec med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu, NS5, **se strinja s tem, da je vse gradivo označeno kot zaupno** in da člani nadzornega sveta/upravnega odbora ne komunicirajo o tem z nobenim, razen s preostalimi člani. Meni namreč, da »*bi morda bila kakšna takšna diskusija produktivna, kakšna pa tudi ne.«*

Mnenje članov sveta delavcev

Člani sveta delavcev, ki niso predstavniki delavcev v nadzornem svetu/organu upravljanja, deloma delijo mnenje z ostalimi intervjuvanci, deloma pa ne. SD4, SD6, SD7 in SD10 namreč menijo, da je **nezaupanje** glavni razlog visokega označevanja gradiv nadzornega sveta kot zaupnih. Tako SD4 pojasni, da se visoko označevanje zaupnosti uporablja kot varovalka, da »*čim manj ljudi ve za delo nekih ožjih skupin.«* Podobno SD4 in SD10 navajata, da gre za **nezaupanje do delavcev**. SD4 dodatno meni, da gre tudi za **lažje obvladovanje delavcev**, saj »*manj kot vedo, bolj so obvladljivi*«. V družbi SD10 pa se srečujejo s tem, da zaposleni informacije **»izkoristijo in jih pošljejo naprej«**, pri čemer gre zgolj za osebne interese oziroma za »*dvigovanje svojega ega*«. Po izkušnjah SD7 so včasih tudi nepomembne stvari označene kot zaupne, kar je posledica nezaupanja zaradi velikega števila zaposlenih; sicer pa »*danes v obdobju informacijske tehnologije, je štampiljka 'zaupno' skorajda brezpredmetna*«.

Da je razlog v **utrjevanju položaja uprave/upravnega odbora oziroma širše menedžmenta**, menita SD3 in SD11. Situacijo v svoji družbi SD3 pojasni s tem, da so imeli včasih 50 direktorjev, sedaj pa jih imajo 150, pri čemer »*vsak misli, da mora urediti stvari na svojem področju«*. Opaža namreč, da **pred leti ni bilo toliko skrivanja**, saj so dobili praktično vse informacije, ki so jih zanimale. Morda se je to spremenilo tudi zaradi »*prihoda novih ljudi, ki so preveč zaprti*«. Podobne izkušnje ima tudi SD11, ki si to razlaga kot **ozkoglednost**, torej »*ščitenje svojega položaja tako, da bo njegovo področje poslovalo čim boljše, ne glede na to, kako posluje celotna družba*."

Razlog preteklosti, čeprav z različno razlago, sta navedla SD1 in SD7. Kajti SD1 meni, da je glavni razlog za visoko označevanje »*slovenska kultura, ki je takšna, da če nekdo vidi oznako zaupno, bo takoj odprl oziroma povedal.«* To si razlaga z zgodovinsko pogojenim podrejanjem slovenskega naroda, ki je iskal rešitve in argumente, da bi lahko »*rušil tistega, ki je bil zgoraj*«. Da to izvira iz preteklosti, je prepričan tudi SD7, vendar na drugače način: »*določeni ljudje dajo iz navade na vsak dokument, ki ga naredijo, oznako zaupno, ne da bi razmišljali, ali je to res pomembno*«. Kar je nasprotno z mnenjem SD8, ki je prepričan, da bi morali kot poslovno skrivnost **označiti samo tisto, kar se da ovrednotiti**, zato zagotovo vse informacije ne morejo biti poslovna skrivnost. Vendar je tudi njegova izkušnja v praksi drugačna, torej da so skorajda vse informacije označene kot zaupne.

Izjemo med intervjuvanimi člani sveta delavcev predstavlja SD2, ki **težav z zaupnostjo nima**, saj so mu vse informacije, ki se dotikajo položaja delavcev, dostopne. SD5 in SD9 pa **zaupata presoji uprave**, da kar označi kot zaupno, je res zaupno in se o tem nista posebej spraševala oziroma ukvarjala s temi vprašanji.

Delni zaključki

Na podlagi analiziranih odgovorov je mogoče pritrditi, da se v slovenskem prostoru srečujemo z **visoko stopnjo označevanja gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora** kot zaupnih. Razlogov je po mnenju intervjuvancev več, zato bi bilo **treba ponovno premisliti in pretehtati** načine in razloge označevanja gradiv kot zaupnih, ob hkratnem premisleku, kaj je ustrezna komunikacija med svetom delavcev in delavskimi predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru tako, da bodo upoštevana tako zakonodajna določila kakor tudi načela delavske participacije. Vezano na spremembe označevanja gradiv, bi ob ustrezni komunikaciji med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru in svetom delavcev, kot zaupne ostale res ključne informacije, kot so finančna poročila, občutljivi poslovni podatki, konkurenčno občutljive informacije in podobno. Pri tem je mogoče razmišljati tudi o **pogostejši uporabi različnih oznak zaupnosti**, denimo strogo zaupno, zaupno, interno in podobno, kar se običajno opredeli v notranjem aktu družbe. Z vidika delavskih predstavnikov so namreč zlasti ključne tiste informacije, ki se neposredno dotikajo položaja delavcev, o čemer bi bilo treba **dopustiti vsaj razpravo s svetom delavcem**. Hkrati pa razmišljati o okrepitvi neposredne komunikacije med upravo/upravnim odborom in svetom delavcem, kar bi zmanjšalo tudi pritisk na delavske predstavnike v nadzornem svetu/upravnem odboru. Zato bomo v naslednji številki revije predstavili razmišljanja, kako sedanja praksa vpliva na odnos med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru ter svetom delavcem kot organom, ki jih je ta na položaj imenoval oziroma izvolil.



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Nagrajevanje inovativnosti zaposlenih v kolektivnih pogodbah in delavsko soupravljanje

Dajanje koristnih (inovacijskih) predlogov je ena izmed oblik individualne oziroma neposredne participacije zaposlenih. Nagrajevanje inovacijske dejavnosti je urejeno na več regulativnih ravneh: v zakonodaji, kolektivnih pogodbah in internih splošnih aktih podjetij. Pri oblikovanju slednjih imajo pomembno vlogo tudi sveti delavcev, ki so že po zakonu (95. člen ZSDU) v končni fazi urejanja te problematike pristojni med drugim tudi za podajanje predhodnega soglasja h »kriterijem za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi«.

Manevrski prostor za ureditev nagrajevanja inovativnosti zaposlenih v splošnih aktih podjetij pa je zelo različen – odvisen od tega, kako je nagrajevanje inovacijske dejavnosti urejeno v kolektivnih pogodbah, ki obvezujejo neko konkretno podjetje. Kolektivne pogodbe namreč **različno »intenzivno«** urejajo vprašanje nagrajevanja inovativnosti, kar analiziramo v tem prispevku. Poleg tega podajamo tudi nekatera stališča in mnenja, kakšna ureditev nagrajevanja inovacijske dejavnosti v kolektivnih pogodbah bi bila najbolj primerna. V praksi namreč opažamo, da so nekatere kolektivne pogodbe zelo natančne pri tovrstnem urejanju, medtem ko druge o tem popolnoma molčijo. Menimo, da je **najprimernejša srednja pot**, po kateri **kolektivna pogodba** določa, da je treba inovacijsko dejavnost nagraditi in o tem sprejeti ustrezen **splošni akt podjetja,** pri oblikovanju katerega pa mora podjetje imeti možnost, da način nagrajevanja prilagodi svojim specifikam, potrebam, željam in zmožnostim.

Uvod

ZSDU (1. odstavek 95. člena), kot rečeno, določa, da mora **delodajalec kriterije za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi predložiti v soglasje svetu delavcev**. Predloge odločitev o nagrajevanju mora svet delavcev obravnavati in se o njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje (2. odstavek 95. člena). Posledice nevključitve oziroma neustrezne vključitve delavskih predstavnikov v proces oblikovanja kriterijev za nagrajevanje inovativnosti zaposlenih ima lahko za delodajalca resne pravne posledice, saj po ZSDU **delodajalec ne more sprejeti odločitve**, če je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje k predlogu delodajalca (97. člen). V nasprotju s tem pa dano soglasje, kakor tudi molk oziroma neopredelitev sveta delavcev, šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem (3. in 4. odstavek 95. člena).

Ureditev nagrajevanja inovacijske dejavnosti v internem aktu podjetja (običajno je to pravilnik) ima lahko številne pozitivne učinke. Po eni strani podajanje inovacijskih predlogov pomeni eno izmed **oblik individualne participacije zaposlenih**, po drugi pa zaposlenim prinaša **obogatitev dela,** občutek da lahko vplivajo na pomembne procese v podjetju in da je njihov glas slišan**.** Zaposleni se počutijo **»opolnomočeni«**.

Zato čudi podatek, da nagrajevanje inovacijske dejavnosti **sistematično ureja le manjšina slovenskih podjetij** (Mihalič 2007, 14-16). Navedeno pomeni, da imamo v Sloveniji še veliko neuresničenih priložnosti za spodbujanje inovativnosti v podjetjih in drugih organizacijah. Pri tem lahko **pomembno vlogo odigrajo sveti delavcev**, in sicer iz več razlogov:

- ***Prvič***, v podjetjih, kjer bi interni akt moral urejati nagrajevanje inovacijske dejavnosti, pa ga ne, bi sveti delavcev lahko od delodajalca zahtevali sprejem ustreznega akta (ali ga celo sami pripravili kot predlog ureditve).
- ***Drugič***, sprejemanje meril za nagrajevanje inovacijske dejavnosti je predmet delavskega soodločanja (95. člen ZSDU).
- ***Tretjič***, treba bi bilo poskrbeti za vnos ustreznih določb o nagrajevanju inovativnosti v tiste kolektivne pogodbe, ki tega pomembnega področja sploh ne urejajo (in takih je kar 29, o čemer bo govora v naslednji točki).
- In ***četrtič***, sveti delavcev bi morali »popaziti« na to, ali in kako se v praksi udejanja z zakonom določeno nagrajevanje najpomembnejših inovacij – izumov. Kljub zakonsko določeni obvezni denarni nagradi zaposlenemu inovatorju je bilo v raziskavi, opravljeni leta 2011,[1] ugotovljeno, da kar 95 % vseh inovatorjev v slovenskih podjetjih ne ve, da jim za izume sploh pripada denarna nagrada.

[1] Ruzzier, M. in drugi (2011) Slovenski raziskovalci na razpotju: analiza in predlog ukrepov za spodbujanje in večjo učinkovitost znanstveno-raziskovalne dejavnosti (Koper: Založba Univerze na Primorskem).

O zakonski ureditvi nagrajevanja inovacijske dejavnosti smo v tej reviji že pisali, in sicer leta 2011 (ED, številka 6, str. 21-25). Zakon o izumih iz delovnega razmerja[2] določa **obvezno nagrajevanje za izume v delovnem razmerju ter osnovne kriterije za odmero nagrade.** Natančnejša merila za določitev primerne nagrade ureja Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja.[3] Za nagrajevanje ostalih rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju se je treba dogovoriti na nižjih ravneh delovnopravne regulative. Naslednja raven urejanja inovativnosti v delovnem razmerju je ureditev s **kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti**. V naslednji točki najprej predstavljamo analizo ureditve inovacijske dejavnosti zaposlenih v veljavnih panožnih kolektivnih pogodbah, nato pa podajamo nekatere poglede na to, kakšen način kolektivnega urejanja bi bil najprimernejši.

Zakon o sodelovanju delavcev pi upravljanju (ZSDU) v prvem odstavku 95. člena določa, da mora delodajalec kriterije za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi predložiti v soglasje svetu delavcev.

Ureditev v aktualnih kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti

V Sloveniji je nagrajevanje inovacijske dejavnosti v panožnih kolektivnih pogodbah **različno urejeno**. Nekatere kolektivne pogodbe določajo, da zaposlenemu za inovacijo pripada nagrada v določenem odstotku glede na doseženo letno čisto gospodarsko korist iz inovacije. Druge kolektivne pogodbe v zvezi z nagrajevanjem inovativnosti napotujejo na splošni (interni) akt podjetja, ki naj uredi podrobnejša merila za priznavanje inovacij in izračunavanje nadomestil inovatorjem. Tretje kolektivne pogodbe o nagrajevanju inovativnosti nimajo določb, četrte pa določajo, da je izračun nadomestila za inovacijo stvar pogodbe med delavcem in delodajalcem.

Ob pisanju tega prispevka smo pregledali **50 panožnih kolektivnih pogodb**, ki so vpisane v evidenco kolektivnih pogodb Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (stanje na dan 10. 6. 2017). Rezultat analize predstavljamo v spodnji preglednici. Pri tem kolektivne pogodbe delimo na 3 skupine. V **prvo skupino** sodijo tiste kolektivne pogodbe, ki predpisujejo obvezno denarno nagrajevanje inovacijske dejavnosti. V **drugo skupino** sodijo tiste kolektivne pogodbe, ki nagrajevanje inovacijske dejavnosti prepuščajo v urejanje splošnim aktom v podjetjih ali podjetniški kolektivni pogodbi (pri čemer določajo, da je inovacijsko dejavnost treba nagraditi/urediti). V **tretji skupini** pa so kolektivne pogodbe, ki ne predvidevajo obveznega nagrajevanja inovacijske dejavnosti (dikcija, da se nadomestilo za inovacijo določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem – ta pogodba seveda ni obvezna, odvisna je od soglasja volj strank pogodbe.

Pojasnila k rezultatom analize

V nadaljevanju podajamo nekaj pojasnil k rezultatom analize. Začenjamo s tistimi kolektivnimi pogodbami, ki **ne predpisujejo obveznega nagrajevanja inovativnosti** – teh je kar 29. V podjetjih, za katera veljajo te kolektivne pogodbe, se bodo sindikati in/ali sveti delavcev praviloma težje izpogajali za nagrajevanje inovacijske dejavnosti kot v podjetjih, za katera veljajo kolektivne pogodbe iz ostalih dveh skupin. Prav gotovo pa se z vključitvijo nagrajevanja inovativnosti zaposlenih v kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti poudari (izpostavi) pomen inovativnosti v podjetjih. To lahko pomeni tudi pomembno spodbudo za to, da začnejo sindikati, sveti delavcev ali delodajalci svoje napore usmerjati tudi v to pomembno področje.

Po eni strani podajanje inovacijskih predlogov pomeni eno izmed oblik t. i. individualne participacije zaposlenih, po drugi pa zaposlenim prinaša obogatitev dela ter občutek, da lahko vplivajo na pomembne procese v podjetju in da je njihov glas slišan.

Kot je razvidno iz zgornje preglednice, **štiri kolektivne pogodbe nagrajevanje predvidevajo, vendar ne določajo kriterijev (meril)** za nagrajevanje inovativnosti, ampak glede tega napotujejo na splošni interni akt podjetij. Kot vemo, sprejem internega akta, ki ureja inovativnost v delovnem razmerju, ne sodi med akte, ki jih mora delodajalec obvezno sprejeti, kot je to na primer izjava o varnosti z oceno tveganja ali akt o sistematizaciji delovnih mest. Vendar pa bi podjetja v primerih, ko kolektivna pogodba glede nagrajevanja inovativnosti izrecno napotuje na interni akt, le-tega morala sprejeti. Napotke glede tega, kako naj interni akti urejajo obravnavano problematiko, smo že objavili v eni izmed številk te revije (ED, letnik 2011, številka 4). Podatkov o tem, ali podjetja, za katera veljajo 4 kolektivne pogodbe iz sredinskega dela preglednice, nagrajevanje inovativnosti dejansko urejajo v svojih internih aktih, pa ni.

Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki **določajo obvezno nagrajevanje inovacijske dejavnosti zaposlenih,** kot izhodiščno osnovo za računanje nadomestila določajo gospodarsko korist, ki nastane kot posledica uvedbe inovacije v podjetju. Pri tem se delež gospodarske koristi, ki naj delavcu iz tega naslova pripada, giblje med tremi in desetimi odstotki čiste gospodarske koristi (natančni podatki so razvidni iz Preglednice 2). Naj opozorimo, da lahko delodajalec na ravni podjetja ali v individualnem primeru vedno določi drugačno osnovo v skladu s temeljnim načelom delovnega prava, da se lahko na nižjih ravneh določijo le za delavca ugodnejše določbe.

Pri tako natančni ureditvi nagrajevanja inovativnosti zaposlenih, kot izhaja iz preglednice 2, ostane delodajalcu na ravni podjetja bolj malo manevrskega prostora za drugačno urejanje nagrajevanja inovativnosti zaposlenih. Tudi sicer je zanimivo vprašanje, kaj naj glede nagrajevanja inovativnosti urejajo kolektivne pogodbe in kaj splošni akti podjetja. Več o tem v naslednji točki.

Nekaj usmeritev za urejanje v kolektivnih pogodbah

Pri urejanju nagrajevanja inovacijske dejavnosti zaposlenih v kolektivnih pogodbah se postavlja vprašanje, ali naj kolektivne pogodbe sploh urejajo to področje in če da, kako. Ali naj bo nagrajevanje inova-

[2] Uradni list RS, št. 45/1995, 96/2002, 139/2006.

[3] Uradni list RS, št. 65/2007.

Preglednica 1: *Analiza kolektivnih pogodb o nagrajevanju inovativnosti v delovnem razmerju – obvezno, pogojno obvezno ali neobvezno nagrajevanje*

Kolektivna pogodba predvideva obvezno denarno nagrajevanje inovacijske dejavnosti	Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva
	Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije
	Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije
	Kolektivna pogodba grafične dejavnosti
	Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
	Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost (odstotek ni določen)
	Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije
	Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije
	Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi
	Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa
Kolektivna pogodba nagrajevanje predvideva, vendar ne določa kriterijev (meril) za nagrajevanje inovativnosti, ampak glede tega napotuje na splošni interni akt podjetja	Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije
	Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo
	Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije
	Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije
Kolektivna pogodba ne predpisuje nagrajevanja inovativnosti, oziroma glede tega določa, da se nagrada za inovacijo določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije
	Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije
	Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust
	Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti
	Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti
	Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
	Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost
	Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije
	Kolektivna pogodba za lesarstvo (napotuje na ZPILDR in Pravilnik)
	Kolektivna pogodba za cestni potniški promet
	Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa
	Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti - samo tarifni del
	Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti - tarifni del
	Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva - tarifni del
	Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora - tarifni del
	Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost - tarifni del
	Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost - tarifni del
	Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo
	Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti
	Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije
	Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva
	Kolektivna pogodba za policiste
	Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja
	Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami
	Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v RS
	Kolektivna pogodba za javni sektor
	Kolektivna pogodba o oblikovanju pokojninskega načrta za javne uslužbence
	Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede
	Kolektivna pogodba za poklicne novinarje - velja samo za Javni zavod RTV Slovenija

Preglednica 2: Nadomestilo za inovacijo v odstotku od letne čiste gospodarske koristi od inovacije

Delavcu pripadajo najmanj 3 % čiste gospodarske koristi od inovacije	Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije
	Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije
	Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa
	Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije
Delavcu pripada najmanj 5 % čiste gospodarske koristi od inovacije	Kolektivna pogodba grafične dejavnosti
	Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
Delavcu pripada najmanj 10 % čiste gospodarske koristi od inovacije	Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva
	Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije
	Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi
	Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji

tivnosti kolektivni pogodbi zelo natančno urejeno, ali je po drugi strani bolje, da se to prepusti internim aktom podjetij?

Menim, da bi kolektivne pogodbe **morale vsebovati določbo, po kateri zaposlenim za njihovo inovacijsko dejavnost pripada nagrada**. Na ta način bi bila podjetja prisiljena to materijo urediti v internih aktih podjetij. To bi pomembno prispevalo k soustvarjanju bolj spodbudnega okolja za inovativnost v delovnem razmerju. Menim tudi, da je najbolj primerno, da kolektivna pogodba na ravni dejavnosti postavi **le nekatere osnovne kriterije** za tovrstno nagrajevanje, podrobnejša merila pa **prepusti v urejanje splošnim pravnim aktom na ravni podjetja (pravilniki, navodila)**. Na ta način kolektivna pogodba dopušča dovolj manevrskega prostora za to, da lahko podjetje oblikuje sistem nagrajevanja, ki bo kar najbolj prilagojen željam, potrebam in zmožnostim vsakega posamičnega podjetja. Pri tem bodo nekatera izbirala formalne načine nagrajevanja inovativnosti, druga pa neformalne; pri nekaterih bo poudarek na denarnih nagradah, pri drugih na materialnih ali celo nematerialnih.

Različne oblike in načine nagrajevanja lahko torej delodajalec **podrobneje uredi** bodisi v podjetniški kolektivni pogodbi bodisi v pravilniku podjetja o inovacijski dejavnosti ali kakšnem podobnem splošnem pravnem aktu. Razvoj kulture ustvarjalnosti, spodbujanje inovativnosti in vzpostavljanje pozitivnega organizacijskega vedenja pa seveda ni odvisna od sprejema pravilnika. Dosega teh ciljev je bistveno bolj odvisna od drugih pogojev. Splošni pravni akt, ki ureja nagrajevanje inovacijske dejavnosti, je treba razumeti zgolj kot orodje, ki ga je treba »podpreti« z drugimi ukrepi, če naj učinkovito zaživi v praksi.

Zaključek

V Sloveniji je nagrajevanje inovacijske dejavnosti z Zakonom o izumih iz delovnega razmerja **obvezno le za izume**. Nagrajevanje zaposlenih za tehnične in druge izboljšave ter koristne predloge pa ni urejeno z nobenim posebnim predpisom, zato to področje **prav kliče po avtonomni ureditvi**, najprej s kolektivnimi pogodbami, na njihovi podlagi pa še s splošnimi akti pri delodajalcu. Menim, da je pri avtonomnem urejanju nagrajevanja inovativnosti v kolektivnih pogodbah najboljša kombinacija tista, po kateri je nagrajevanje **regulirano na več ravneh** tako, da so najbolj osnovna pravila določena na najvišji ravni in tako navzdol do najnižje ravni (splošni akt podjetja). Kolektivna pogodba na ravni dejavnosti naj torej določa le, da je nagrajevanje inovativnosti zaposlenih obvezno in da je podrobnejša pravila treba urediti v kolektivni pogodbi na ravni podjetja ali v splošnem aktu delodajalca. Šele v slednjem naj bodo urejene tudi izvedbene podrobnosti, ki se tičejo sistema nagrajevanja (formalno, neformalno), vrst nagrad, višine denarnih nagrad, oblik nedenarnih nagrad in ostalih izvedbenih podrobnosti nagrajevanja. Pri oblikovanju internih aktov podjetij o nagrajevanju inovativnosti bi **lahko sveti delavcev odigrali pomembno vlogo**, saj to področje spada med tiste, kjer ZSDU predpisuje delavsko soodločanje.

Pri oblikovanju internih aktov podjetij o nagrajevanju inovativnosti bi lahko sveti delavcev odigrali zelo pomembno vlogo.

Pri vsakdanjem delu v praksi opažamo, da delavci pogosto sploh ne vedo, da jim za inovacijo po določbah pripadajoče kolektivne pogodbe pripada pravica do denarne nagrade. Morda bo analiza kolektivnih pogodb v tem prispevku prispevala k bolj jasnemu zavedanju tudi o tem.

Kljub vsemu pa je treba za zaključek poudariti, da uvedba sistema spodbujanja ustvarjalnosti najprej **zahteva spremembo miselnosti v vrhu podjetja – pri vodstvu**. Spodbujanje ustvarjalnosti zahteva drugačen način vodenja, komuniciranja, pomeni tudi opolnomočenje zaposlenih in aktivno vključevanje vsakega posameznika v delovni proces. Le popolna podpora vodstva jamči, da sistem inovacijske dejavnosti zaposlenih zaživi in da so rezultati optimalni. Zaposlene bo treba na »novo vrednoto« v podjetju šele navaditi. Zanje sistem spodbujanja inovativnosti pomeni možnost soustvarjanja prijaznejšega delovnega okolja in pomaga izboljšati varnostne in zdravstvene pogoje, olajšati vsakodnevno delo, omogoča izobraževanje, razvoj sposobnosti, pa tudi možnost dodatnega zaslužka.

Literatura:

Mihalič, R. 2007. Menedžment kompetenc v slovenskih podjetjih, v: Andragoška spoznanja 13 (3), str. 10-18.

Ruzzier, M. in ostali. 2011. Slovenski raziskovalci na razpotju: analiza in predlog ukrepov za spodbujanje in večjo učinkovitost znanstveno-raziskovalne dejavnosti. Koper: Založba Univerze na Primorskem.

Zirnstein, Elizabeta. 2011. Nagrajevanje inovativnosti zaposlenih in vloga sveta delavcev. Ekonomska demokracija, 21-25.

Pravni viri:

Zakon o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR), Uradni list RS, št. 45/1995, 96/2002, 139/2006.

Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja. Uradni list RS, št. 139/2006, 65/2007.

Veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti v RS, vpisane v register MDDSZ (stanje: junij 2017).



Piše:
mag. Andreja Zupan Škof

Svet delavcev NLB d.d.

Prehojeno pot lahko označimo kot uspešno

Svet delavcev NLB d.d. je relativno mlado delavsko predstavništvo, končuje šele svoj prvi mandat. Po prvih korakih in prebolenih »prvih otroških boleznih« se je začelo hitro odraščanje, predvsem prek reševanja vsakodnevnih problemov v banki, učenja novih veščin upravljanja in učinkovite komunikacije tako s svojim zaledjem, ki ga predstavljajo vsi zaposleni v NLB, kot tudi z vodstvom banke in drugimi deležniki v procesu ustvarjanja skupnega prostora evropske demokracije. Danes lahko prehojeno pot označimo kot uspešno.

Začetki

14. novembra 2014 je Sindikat NLB vse zaposlene povabil, da se 20. 11. 2014 udeležijo zbora delavcev z namenom odločanja o ustanovitvi sveta delavcev kot oblike delavskega soupravljanja v podjetju. Na zboru je bil tako sprejet sklep, da se **razpišejo volitve za člane Sveta delavcev NLB d.d.**, imenovana je bila volilna komisija in določen kandidacijski postopek. Volitve v prvi Svet delavcev NLB d.d. (v nadaljevanju: svet delavcev) so potekale 8. 1. 2015. Volivci so volili **17 članov**, in sicer po **zavarovani elektronski poti prek posebne aplikacije**. Volili so lahko tudi zaposleni, ki niso imeli dostopa do službenega računalnika in so glasovali s pisno glasovnico po pošti. Na dan volitev so volivci z aktivno volilno pravico prejeli še točna navodila in ustrezno povezavo do aplikacije. Izbirali so lahko med 35 kandidati:16-imi, ki jih je predlagal sindikat NLB, in 19-imi, ki so jih predlagali volivci z zbranimi najmanj 50 podpisi (s soglasjem kandidata). Volitev se je udeležilo **58,33 %** vseh volivcev z aktivno volilno pravico. Na prvem konstitutivnem zasedanju 18. 2. 2015 je izvoljene člane pozdravil takratni predsednik uprave banke Janko Medja in **zaželel veliko dobrega medsebojnega sodelovanja**. Predsednik Sindikata NLB Miran Marentič se je zahvalil upravi banke za pomoč pri izvedbi volitev, vsem skupaj pa **zaželel veliko pozitivnega sodelovanja**. V nadaljevanju prve seje so se člani predstavili in izvolili predsednika in podpredsednika sveta delavcev. Tako je bil postavljen osnovni okvir za delovanje. Prve korake je zaznamovala tudi priprava pravnih podlag za delovanje. Veliko strokovno in svetovalno pomoč pri pripravi dokumentov, poleg strokovne pravne pomoči odvetnice Gordane Vran, je novo izvoljenemu svetu delavcev nudilo Združenje svetov delavcev Slovenije.

Primerjalno slabši položaj svetov delavcev bank

Zakon o bančništvu (ZBan-2) postavlja svete delavcev bank in hranilnic v **bistveno slabši položaj, kot ga imajo v gospodarskih podjetjih**, saj jim s 4. odstavkom 33. člena onemogoča, da bi njihovi predstavniki sodelovali v najvišjih odločevalskih organih, to sta uprava in nadzorni svet banke. Bančnim svetom delavcev je bila **ta pravica odvzeta** in nikoli ni bilo podano ustrezno pojasnilo za ta korak.

S tako vsebino omenjene določbe so jim odvzete pravice, ki so jim priznane tako z Ustavo RS, kakor tudi z ZSDU. Zato je Svet delavcev NLB d.d. 25. 3. 2016 na Ustavno sodišče podal **pobudo za začetek postopka za oceno ustavnosti** ter predlog za začasno zadržanje 4. odst. 33. člena ZBan-2. Ta zakon določa tudi pogoje, ki jih morajo izpolnjevati člani nadzornih svetov in uprav bank in ki veljajo za vse člane (ne glede na to, kdo jih imenuje – lastniki ali delavci). Ustavnosodna praksa se je v preteklosti že izrekla načelno pozitivno do takšnih predlogov. Tako je, na primer, s svojo odločbo št. U-I-131/00 z dne 1. 2. 2001 sodišče ugodilo predlogu za začasno odredbo in začasno zadržalo določbe, ki so omejevale število delavskih predstavnikov v nadzornih svetih zavarovalnic. Svet delavcev NLB d.d. meni, da bi bila v konkretnem primeru **predlagana začasna odredba še toliko bolj utemeljena**, saj izpodbijana določba delavcem bank popolnoma odreka pomembno pravico do imenovanja svojih predstavnikov v nadzorne svete in uprave bank in ne omejuje le njihovo število v teh organih. Ob tem se je namreč treba zavedati, da v skladu z določbami ZSDU predstavniki delavcev v nobenem od navedenih organov nimajo večine članov in pri odločitvah ne more priti do preglasovanja.

Pravne podlage za delovanje sveta delavcev

Osnovno pravno podlago za naše delovanje predstavlja veljavni Zakon o sode-

lovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Podlago za delovanje d.d. predstavljajo **notranji akti**:

1. Poslovnik o delu Sveta delavcev NLB d.d.,

2. Etični kodeks članov Sveta delavcev NLB d.d.,

3. Dogovor o medsebojnem sodelovanju pri uresničevanju interesov zaposlenih v NLB d.d., sklenjenem med Svetom delavcev NLB d.d. in Sindikatom NLB,

4. Dogovor o sodelovanju med Svetom delavcev NLB d.d. in delodajalcem (v nadaljevanju Dogovor).

Poslovnik o delu sveta delavcev ureja način dela in druga vprašanja, določena z zakonom, pri vprašanjih organiziranosti sveta, oblikovanje odborov sveta (način konstituiranja odborov ter njihove pristojnosti), odločanje sveta, sklicevanje sej in potek sej sveta (sklepčnost in način sprejemanja odločitev in vodenje zapisnika), sklic in delo zbora delavcev, sodelovanje sveta z upravo banke, posvetovanje sveta z delavci, odgovornost članov sveta, sodelovanje s sindikati in finančno poslovanje. Poslovnik je »živ« dokument, ki ga je potrebno v skladu z izkušnjami ustrezno nadgrajevati, da predstavlja ustrezen temelj delovanja sveta.

Z **etičnim kodeksom članov sveta delavcev** člani opredelijo, kakšne so dolžnosti in odgovornosti ter splošna pravila obnašanja in ravnanja članov sveta. Glavna značilnost te funkcije je pripadnost delavskim interesom. Vsi kandidati, ki so v postopku kandidature za člana sveta, bi se morali predhodno obvezno seznaniti z vsebino kodeksa in morda celo podpisati neke vrste »predzavezo«.

Dogovor o medsebojnem sodelovanju pri uresničevanju interesov zaposlenih, sklenjen med svetom delavcev in Sindikatom NLB, opredeljuje način sodelovanja med obema delavskima predstavništvoma, ki ju povezuje osnovno vodilo – skrb za delavca in njegove pravice. V NLB medsebojno sodelovanje med obema predstavništvoma lahko služi kot primer dobre prakse, saj se z roko v roki lotevata vseh skupnih vprašanj (skupna posvetovanja, predhodna izmenjava mnenj, uskladitev interesov, izmenjava informacij, predhodno obveščanje) in z enotnostjo odgovorov dosegata »win-win« situacijo za vse zaposlene. Za primer služi reševanje problema presežnih delavcev iz poslovnega razloga, proces reorganizacije posameznih poslovnih delov, sprememba aktov, ki določajo spremembe pri ocenjevanju delovne uspešnosti, sprememba sistemizacije delovnih mesti idr.).

Dogovor o sodelovanju med svetom delavcev in delodajalcem je eden izmed ključnih aktov, v katerem je začrtano delovanje sveta delavcev in sodelovanje z delodajalcem. Iz dokumenta je razvidno, kako vodstvo podpira delavsko soupravljanje oz. kakšna je želja po konstruktivnem sodelovanju oz. pripravljenost delodajalca »poslušati in slišati« predloge sveta. Svet delavcev NLB d.d. si je v tem mandatu ob pomoči Sindikata NLB glede pogojev za delo izpogajal dobro izhodišče, ki mu omogoča konstruktivno delo. Delodajalec je s podpisom sporazuma dokazal, da ceni prizadevanje in željo delavcev za izboljšanje poslovnih rezultatov, ki je v obojestransko korist. Kot bistvene pridobitve lahko štejemo:

- dogovor o možnosti profesionalnega opravljanja funkcije predsednika, podpredsednika in še dveh članov sveta;
- dogovor o pogojih za delovanje Sveta delavcev NLB d.d. (dodelitev delovnega prostora in drugih tehničnih »pripomočkov« kot so prenosni računalniki, mobilni telefoni, tehnična vzpostavitev in vzdrževanje internetne strani, administrativna pomoč);
- zagotovitev potrebnih finančnih sredstev v skladu s finančnimi potrebami, ki jih svet delavcev določi z letnim finančnim načrtom in z njimi samostojno razpolaga (izobraževanje članov za pridobitev certifikatov za delo v svetu, drugi seminarji, konference, strokovna literatura, revije, članstva idr.);
- pokrivanje stroškov strokovne pravne pomoči.

Sestava sveta delavcev

Sestava sveta delavcev se je v času od izvolitve vse do zdaj, ko ga sestavlja **7 članov in 10 članic**, spreminjala zaradi nekaterih zamenjav nekaterih dotedanjih članov, ki jim je prenehal mandat, v skladu z zakonom. Do vključno leta 2017 je 15 aktivnih članic in članov opravilo ustrezno izobraževanje v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) in **pridobilo certifikat ZSDS o opravljenem temeljnem izobraževanju za člane svetov delavcev**. Ostali člani bodo certifikat pridobili predvidoma v letu 2018. Za zagotovitev geografske pokritosti članov bo v prihodnje potrebno razmisliti o »konferencah na daljavo« oziroma sestankih s pomočjo uporabe tehnike za video prenos. Izobrazbena struktura izvoljenih članov in članic bistveno ne odstopa od **izobrazbene strukture zaposlenih v NLB d.d.** (visoka izobrazba) in tudi ne po povprečni starosti (ca. 47 let).

Organizacija in način dela sveta delavcev

Svet delavcev se srečuje na **rednih mesečnih sestankih**, katerih termin je predlagan in potrjen na zadnji redni letni seji. Tako lahko člani že vnaprej planirajo svoje redne delovne zadolžitve oziroma z njihovo odsotnostjo seznanijo svoje nadrejene in si tako zagotovijo zanesljivo udeležbo na sestankih. Če je potrebno sprejeti posamezno odločitev v času med rednima sejama, se odločitve predlagajo in sprejemajo na korespondenčnih sejah.

V banki je bila v že omenjenem Dogovoru o medsebojnem sodelovanju z upravo prepoznana potreba in sprejeta zaveza po **mesečni izmenjavi ključnih informacij**, ki so pomembne za dobro medsebojno sodelovanje. Za dober stik med upravo banke in svetom delavcev je uprava za skupno posvetovanje pooblastila direktorico organizacijske enote Upravljanje s kadri in razvoj organizacije, ki lahko posreduje potrebne podatke iz »prve roke«. Da posvet poteka po začrtani poti, svet delavcev pripravi **dnevni red z naborom ključnih vprašanj**. Ti so: priprava predlogov sklepov iz naslova kadrovskih, organizacijskih in statusnih vprašanj, spremljanje mesečnih, kvartalnih in polletnih poročil delodajalca, statusna preoblikovanja družb v NLB Skupini, koordinacija izvedbe in vsebin obveznih posvetovanj z banko, kot so:

- spremembe (tudi obsežnejše) Pravilnika o organizaciji NLB d.d. – večkratno tekom leta,
- presežni delavci iz poslovnega razloga,
- zmanjševanje (manjšega) števila zaposlenih,
- spremembe aktov, ki se nanašajo na ocenjevanje delovne uspešnosti,
- spremembe pravilnika o sistemizaciji delovnih mest.

Sestanki s pooblaščenko praviloma potekajo **mesečno** (termini so vnaprej objavljeni). Na sestanke je vedno **vabljen tudi predsednik uprave.**

Za zagotovitev rednega spremljanja izvajanja aktivnosti se tedensko srečuje **»širše« vodstvo sveta delavcev**, ki vključuje poleg predsednika in njegovega namestnika tudi vodje odborov, ki v večini oprav-

ljajo funkcijo profesionalno, in odvetnico, ki svetu delavcev nudi strokovno pravno pomoč.

Tako v okviru sveta delavcev delujejo **naslednji odbori**:

1. odbor za spremljanje izvajanja zakonov, predpisov, kolektivnih pogodb in dogovorov med svetom in banko ter za kadrovsko področje,

2. odbor za informiranje, izboljševanje delovnih razmer in standard zaposlenih,

3. odbor za urejanje položaja posebnih skupin delavcev (invalidi, ženske, mlajši in starejši delavci itd.),

4. odbor za varnost in zdravje pri delu.

Kot je potrebno za dobro poslovanje vsak odbor pripravi vsako leto **plan svojega dela**, ki zajema postavitev ciljev, načine in roke za njihovo izvedbo. Prav tako se določijo nosilci aktivnosti in opredeli morebitne stroške. Plan dela posameznega odbora oziroma njegove dopolnitve se predlagajo, obravnavajo in potrjujejo na rednem mesečnem sestanku sveta delavcev.

Naloge odborov in njihovo izvajanje

Odbor za spremljanje in izvajanja zakonov, **kolektivnih pogodb in dogovorov med svetom in banko ter za kadrovsko področje**:

- skrbi za pripravo, uskladitev, sprejem in podpis ter spremlja izvajanje Dogovora o sodelovanju med svetom delavcev in delodajalcem,
- sodeluje (oz. njegovi člani skladno z vnaprejšnjim dogovorom) na rednih delovnih sestankih s sindikatom,
- obravnava vprašanja, pripravlja gradiva in oblikuje pobude s celotnega kadrovskega in organizacijskega področja,
- skrbi za sodelovanje z vsemi ostalimi odbori,
- vključuje druge kompetentne zaposlene v svoje delo,
- obvešča o svojem delu in pripravlja informacije o tekočem delu za vključitev v informacije za zaposlene ter
- predlaga ustrezna usposabljanja članov.

Člani odbora sodelujejo v pogajalskih skupinah Sindikata NLB pri oblikovanju socialnega dialoga pri kolektivnih pogodbah. Zelo aktualna so vprašanja in strokovne pobude na področju ciljnega vodenja in postopkov ocenjevanja delovne uspešnosti, kjer se prek osebnih ciljev delavcev poskuša zagotavljati uresničevanje strategije banke. Pritiski na izpolnitev zastavljenih ciljev in plani realizacije so čedalje večji, ne samo v poslovni mreži, kjer se izvaja »prodaja storitev«, temveč tudi na ostalih poslovnih področjih. Ravno zaradi vse večjih pritiskov na vse nivoje dela je odbor prepoznal pravi trenutek za prenovo Politike in Poslovnika o preprečevanju trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu ter prevzel vodenje in koordinacijo delovne skupine, ki je pripravila predlog prenove. Dokumenta sta bila predana v potrditev pristojnim organom.

V NLB medsebojno sodelovanje med obema predstavništvoma – svetom delavcev in sindikatom – lahko služi kot primer dobre prakse, saj se z roko v roki lotevata vseh skupnih vprašanj (skupna posvetovanja, predhodna izmenjava mnenj, uskladitev interesov, izmenjava informacij, predhodno obveščanje) in z enotnostjo odgovorov dosegata koristi za vse zaposlene.

Odbor za informiranje, izboljševanje delovnih razmer in standard zaposlenih ima naslednje naloge:

- obravnavanje aktualnih zadev v pristojnosti odbora, posredovanih odboru s strani zaposlenih, članov odbora oziroma sveta delavcev,
- oblikovanje predlogov s pobudami za sprejem ukrepov, ki prinašajo izboljšanje delovnih razmer in povečujejo standard zaposlenih,
- izvajanje sklepov, ki jih odboru naloži svet delavcev,
- obveščanje zaposlenih o tekočem delu sveta delavcev,
- obveščanje sveta delavcev o tekočem delu odbora ter
- usposabljanje članov odbora za opravljanje njihovega poslanstva.

Odbor je za večjo prepoznavnost članov sveta med zaposlenimi organiziral dopolnitev predstavitve tudi s fotografijami članov sveta delavcev na svoji intranetni strani.

Odbor za urejanje položaja posebnih skupin delavcev (invalidi, ženske, mlajši in starejši delavci) je zadolžen za:

- sodelovanje z zunanjimi inštitucijami,
- sodelovanje v Aktivu invalidov, pripravo strategije ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu kot sestavnega dela razvojne strategije ravnanja s človeškimi viri na delovnem mestu,
- pregled izvajanja podpore invalidom za upravljanje z invalidnostjo na delovnem mestu (krepiti zavedanje, da invalidi lahko dosegajo povsem pričakovane rezultate, strategija ravnanja z invalidnostjo),
- promocijo zdravja in zdravih delovnih mest za invalide in za delavce s kroničnimi boleznimi,
- tehnike za spreminjanje življenjskega sloga (sodelovanje s projektom »Zdrava banka«),
- izobraževanje in usposabljanje za posebne skupine s poudarkom na preprečevanju ali lajšanju zdravstvenih težav,
- skrb za pravno varstvo, spremljanje pravic in obveznosti varovanih kategorij delavcev,
- skrb za urejanje delovnega časa varovanim kategorijam delavcev,
- spremljanje izgorelosti, vpliv stresa in delazmožnost varovanih kategorij delavcev,
- spremljanje odgovornosti banke pri sprejemanju ukrepov psihosocialnih tveganj zaposlenih in opozarjanje na škodljive vplive,
- aktivno sodelovanje z banko pri pripravi ustrezne politike banke, ki bo vključevala smernice *Strategije dolgožive družbe – Aktivno staranje delovne sile.*

Odbor deluje na področjih, kjer že obstaja močnejši oziroma »specifičen interes zaposlenih« za izboljšanje delovnega življenja in položaja posebnih skupin delavcev. Vprašanja, ki zadevajo izboljšanje delovnega življenja in položaja posebnih skupin delavcev, odbor posebej obravnava na svojih sejah, poroča na rednih mesečnih sestankih in glede na to načrtuje svoje dodatne aktivnosti. Odbor v izvajanje posameznih aktivnosti iz programa vključuje potrebne strokovne službe banke in skupino za izvajanje ukrepov Družini prijazno

podjetje ter skupino za izvajanje ukrepov Družbena odgovornost.

Odbor za varnost in zdravje pri delu, katerega vsebino in način dela v precejšnji meri narekujeta že ZSDU in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), opravlja naslednje naloge:

- aktivno sodelovanje vseh članov odbora pri uresničevanju nalog, ki jih odbor dobi po sklepih sveta delavcev, in nalog, ki si jih zada v predlogih dela odbora,
- sodelovanje odbora pri skupnih nalogah z drugimi odbori, pri katerih se programi prepletajo,
- poročanje Svetu delavcev NLB d.d. o poteku in izvajanju posameznih aktivnostih odbora,
- spremljanje delovnih razmer v vseh poslovnih organizacijskih enotah NLB d.d.,
- spremljanje izvajanja preventive s področja varnosti in zdravja pri delu s strani delodajalca in sodelujočih strokovnih služb s področja varnosti pri delu in medicine dela,
- nudenje pomoči vsem zaposlenim v zvezi z neustreznim izvajanjem standardov s področja varnosti in zdravja na delovnih mestih,
- neposredno sodelovanje pri izvajanju projekta »Zdrava banka« in z osebami, ki delujejo v tem projektu,
- skupaj z Odborom za urejanje položaja posebnih skupin delavcev spremljanje in sodelovanje v projektu »Družini prijazno podjetje«,
- skrb za ažurno urejeno spletno stran na NLB Net-u in objave pomembnih dosežkov obora med »Aktualnimi novicami«.

Poročanje nadzornemu svetu

Letos prvič bo svet delavcev izkoristil možnost poročanja o svojem delu nadzornemu svetu, ki jo daje določba **drugega odstavka 80. člena ZSDU**. Pripravljeno poročilo bo obravnavano na seji Nadzornega sveta NLB v maju 2018.

Obveščanje »volilne baze«

Svet delavcev svojo volilno bazo tekoče seznanja z vsemi tekočimi informacijami in informacijami o svojem delovanju z objavami na **intranetnih straneh**. Prav tako pri vseh pomembnih vprašanjih, ki se tičejo delovnih pogojev in načina dela, komunicira **prek svojih članov.** V volilnem letu bo izkoristil tudi instrument neposredne komunikacije – sklic **zbora delavcev.**

Izobraževanje članov

Članice in člani sveta delavcev poskušajo redno izpolnjevati svojo **zavezo po izobraževanju in izpopolnjevanju** svojega znanja v skladu s poslovnikom, vendar v mejah predpisanega. Da ne bi trpel delovni proces, delodajalec spremlja tudi količino porabljenih ur za izobraževanje za posameznega člana in opozori, ko je letna predpisana kvota izpolnjena.

Največ napora je bilo vloženega v pridobivanje že omenjenega **osnovnega certifikata ZSDS** (Temeljni tečaj za člane svetov delavcev) in v **nadgrajevanje na njem pridobljenega znanja** (Pravna šola za delavske predstavnike, Kako pripraviti program dela sveta delavcev v podjetju, Delavsko soupravljanje, finančna participacija in notranje lastništvo na Irskem, Družbeno ekonomski vidiki delovanja svetov delavcev v podjetjih). Izkoristili smo članstvo v ZSDS tudi za **medsebojno izmenjavo izkušenj, mnenj in načina razmišljanja**. Strokovna izobraževanja za člane odborov (Odškodninski zahtevki za poškodbe pri delu, Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, Poklicne bolezni: tempirana bomba, Zaščita na delovnem mestu pred nasiljem tretjih oseb, Staranje zaposlenih – HR izziv za slovensko gospodarstvo, Konferenca Aktivni.vsi, Dnevi socialne ekonomije) so razširila obzorje in pridobili smo nove ideje za izboljšanje delovnih procesov, ki prinašajo pozitivne učinke tako v načinu opravljenega dela kot tudi večji motivaciji delavca (Korporativno upravljanje in soupravljanje zaposlenih, Vloge posameznika v poklicnem in zasebnem življenju ter, kako jih uravnotežiti). Veliko organiziranih seminarjev in posvetov je bilo brezplačnih, kar je omogočilo tudi prihranek financ.

Prepoznavnost dela sveta delavcev v banki

Da bi ugotovil, kakšno je mnenje baze, se je svet delavcev odločil za izvedbo **ankete zadovoljstva med zaposlenimi v NLB**. V marcu 2018 pa je bila prek spletne podpore IKA, ki jo je izdelal Center za družboslovno informatiko pri FDV, narejena prva **anketa o zadovoljstvu z delom delavcev**. Rezultati ankete kažejo naslednje ugotovitve:

- Komunikacija med upravo banke in zaposlenimi se je od vzpostavitve sveta delavcev izboljšala.
- Uprava banke predlogov sveta delavcev ne upošteva v zadostni meri.
- Svet delavcev dovolj dobro zastopa stališča zaposlenih v komunikaciji z upravo banke.
- Zaposleni niso dobro seznanjeni z delom sveta delavcev.
- Informacije, ki jih svet delavcev objavlja na intranetni strani, se zaposlenim zdijo koristne.
- Svet delavcev o svojem delovanju zaposlene obvešča dovolj pogosto.
- Zaposleni se z delom sveta delavcev seznanjajo večinoma prek novic, objavljenih na intranetni strani.
- Zaposleni se večinoma nameravajo udeležiti novih volitev za nov svet delavcev.

Ugotovitve vsekakor spodbujajo k ukrepanju in ustreznemu **planu dela**!

Za zaključek

Prvi mandat delovanja sveta delavcev v taki sestavi se počasi zaključuje. V januarju 2019 bodo izvedene druge volitve v svet delavcev. Prehojeno pot **lahko označimo kot uspešno**.

Postavljeni so temelji za nadaljevanje dela. Marsikdaj vse ni teklo po načrtih. **Komunikacija z vodstvom in srednjim vodstvenim kadrom** ni bila lahka, saj se je marsikdaj postavilo vprašanje pristojnosti sveta delavcev glede zahtevanih informacij oziroma glede zastavljenih vprašanj. Zaupanje baze je svet želel pridobiti na osnovi strokovnosti in želje, da bi v procese sprememb predhodno **vključil večino zaposlenih**. Na ta način je želel okrepiti zavest vsakega posameznika za odgovornost pri oblikovanju svoje lastne in skupne prihodnosti. Na drugi strani soupravljalskega procesa pa stojijo seveda »agentje kapitala«, ki gledajo in vidijo skozi perspektivo dobička. Zato je svet delavcev vložil veliko pozitivne energije in prizadevanja v **pridobivanje zaupanja vodstva** o tem, da so vse akcije in reakcije sveta delavcev usmerjene tudi v skrb zagotavljanja varnega in stimulativnega delovnega okolja in v rast vrednosti banke. V merjenju moči je vsaka stran uporabila tudi svoje pravne »ase v rokavu«: svet delavcev z instrumentom začasnega zadržanja odločitve, za katero je menil, da o njej nima dovolj podanih informacij ter z ustanovitvijo stalne arbitraže, vodstvo pa z ohladitvijo odnosov. Bistvo vsega procesa medsebojnega sodelovanja med vodstvom in svetom delavcev je **redna in asertivna komunikacija**, ki zagotavlja, da so vsi udeleženci v procesu zmagovalci.

Izvedba skupnega posvetovanja v primeru nesklepčnosti

Vprašanje:

Na dan, ko je – po predhodni uskladitvi z delodajalcem – napovedano skupno posvetovanje na temo nove sistemizacije delovnih mest, bo, kot vse kaže, več kot polovica članov sveta delavcev odsotnih. Predvidevamo, da vnaprej planirano skupno sejo z delodajalcem (kljub nesklepčnosti) sicer lahko imamo, razlika je le ta, da ne moremo sprejeti nobenega sklepa. Drži?

Odgovor:

Načeloma je vsekakor tako, kot predvidevate. Lahko imate sejo, a zaradi nesklepčnosti ni mogoče sprejemati kakršnikoli zavezujočih odločitev, ampak je mogoče na seji le razpravljati o določenih problematikah. Izvedba skupnega posvetovanja v teh pogojih pa je – vsaj strogo formalnopravno gledano – seveda problem. Skupno posvetovanje namreč pomeni »usklajevanje stališč z delodajalcem« in to je v končni fazi vendarle neka »odločitev« znotraj zakonskih pristojnosti sveta delavcev. Kajti, delodajalec se bo na to skupno posvetovanje lahko kadarkoli skliceval pri morebitnem dokazovanju, da je bila sistemizacija sprejeta po predpisanem postopku.

Čeprav sam načeloma nisem naklonjen pretiranemu formaliziranju pri raznih usklajevanjih med sveti delavcev in delodajalci, kolikor za tem ne stojijo kake morebitne vsebinske posledice, bi bil torej v danem primeru previden. Sistemizacija je namreč sila pomemben akt, zato je težko reči, da skupno posvetovanje o njem ni vsebinsko pomembna »odločitev« sveta delavcev. Predlagam torej, da najprej ocenite, za kakšne spremembe sistemizacije pravzaprav v konkretnem primeru gre, in kakšne utegnejo biti njihove posledice za posameznike ali za kolektiv.

Edino če gre v konkretnem primeru morda zgolj za kake manjše »popravke« bolj ali manj formalne narave, in če zato tudi v primeru sklepčnosti sveta delavcev ne bi bilo pričakovati kakih resnejših vsebinskih pomislekov in debat, izvedbe planiranega skupnega posvetovanja ne kaže prelagati in ponovno usklajevati ustreznih terminov. V takšnem primeru bi bilo omenjeno proceduralno odstopanje eventualno še dopustno, kajti »stališča« sveta delavcev pri skupnem posvetovanju za delodajalca tako ali tako niso zavezujoča. V nasprotnem pa se vsekakor raje poskusite z delodajalcem dogovoriti za preložitev skupnega posvetovanja in se nanj tudi dobro pripravite. To pomeni, da bi bilo treba o predlaganih spremembah sistemizacije izpeljati široko predhodno razpravo med – vsaj konkretno prizadetimi – zaposlenimi, da dobite njihova mnenja pred oblikovanjem »stališč sveta delavcev«, s katerimi boste potem vstopili v skupno posvetovanje z delodajalcem. Skupno posvetovanje kot »usklajevanje stališč« namreč tudi sicer predpostavlja, da oba partnerja prideta nanj z že izdelanimi stališči. To, kot rečeno, še posebej velja za sistemizacijo, ki je zelo občutljiv akt.

Moje stališče je, da bi moral svet delavcev v danem primeru tudi sicer (torej tudi, če se ne bi obetala nesklepčnost seje) v bistvu poskrbeti za pravočasno predhodno oblikovanje jasnih stališč do obravnavane problematike. Nesmiselno je namreč skupno posvetovanje, če se šele na posvetovanju samem člani sveta delavcev prvič seznanjajo s potrebnimi informacijami in usklajujejo med seboj o tem, kakšna stališča naj svet delavcev pravzaprav zastopa. V tem primeru ni nobene vsebinske razlike med »informiranjem« sveta delavcev po 89. členu ZSDU ter skupnim posvetovanjem po 91. – 94. členu ZSDU.

Na ta ključni vidik izvedbe skupnega posvetovanja pa sveti delavcev v praksi žal pogosto pozabljajo. Tudi v vašem primeru se torej zdi, da ni glavni problem v tem, ali bo formalna skupna seja »sklepčna«, ampak vprašanje, ali boste nanjo kot svet delavcev sploh prišli ustrezno »argumentacijsko pripravljeni«.

Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

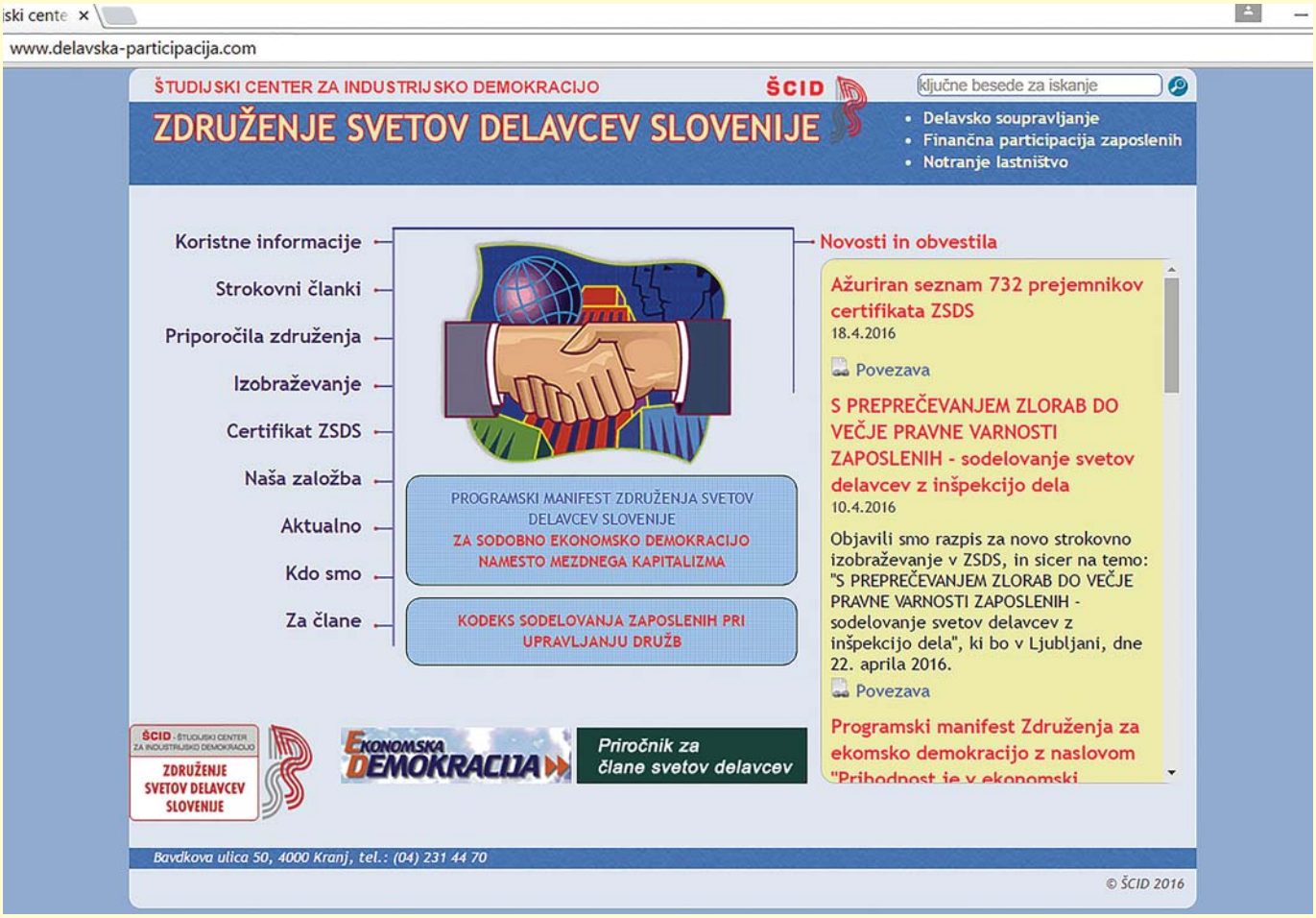
AVTORJI PRISPEVKOV: Jernej Štromajer, doktorand na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Karolina Babič,** doktorica filozofije, vodja Centra alternativne avtonomne produkcije (CAAP); **Valentina Franca**, doktorica znanosti s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za management v Kopru; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management v Kopru; **Andreja Zupan Škof**, članica sveta delavcev NLB d.d.

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.