

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.**

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.

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)?

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

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**.

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.