

INDUSTRIJSKA DEMOKRACIJA ▶▶

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEĐERJE V SODOBNEM PODJETJU

NAŠ CILJ JE PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI !

Prelomna odločba Ustavnega sodišča za nadaljnji razvoj industrijske demokracije

»Sindikalni delavskozastopniški monopol« po ZDR je definitivno protiustaven

Str. 10

Pobuda za realizacijo koalicijskih zavez o razvoju ekonomske demokracije v Sloveniji

Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij je Vlado RS in predsednike vseh koalicijskih strank s spodaj objavljeno pobudo pozvalo k hitrejšemu razvoju ekonomske demokracije v Sloveniji. Za začetek konkretnega ukrepanja v tej smeri so namreč razmere zdaj brez dvoma dokončno dozorele, zato lahko morda upamo, da pobuda tokrat ne bo naletela na gluha ušesa.

»V Združenju svetov delavcev slovenskih podjetij (ZSDSP) smo močno zainteresirani, da bi v Sloveniji – in to čim prej – prišlo tudi do dejanske realizacije enega od **razvojno zelo pomembnih določil veljavnega koalicijskega sporazuma**, ki v danih razmerah, zlasti v sklopu prizadevanj za uspešen izhod iz trenutne gospodarske krize ter za izgrajevanje ekonomsko učinkovitejše in socialno pravičnejše družbe po našem mnenju postaja z vsakim dnem bolj aktualno, na kar ne nazadnje zelo jasno opozarjajo nedavni delavski protesti v Gorenju in Muri. Gre pa za določilo, ki se glasi:

»Koalicijski partnerji bomo zagotovili, da bodo pri dobrobitih gospodarskega razvoja v večji meri udeleženi vsi zaposleni. Zato bomo pospešili razvoj temeljnih oblik ekonomske demokracije, kot so sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, notranje lastništvo zaposlenih in udeležbo delavcev na dobičku, ki omogočajo učinkovitejše sproščanje celotnega človeškega potenciala podjetij, to je znanja in ustvarjalnosti ter delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih, v produktivne namene, in s tem ustvarjanje ene najpomembnejših potencialnih konkurenčnih prednosti slovenskega gospodarstva. Zato bomo spremenili in dopolnili zakonodajo, ki bo poleg načela obvezne udeležbe na dobičku v gospodarskih družbah, ki niso v večinski javni lasti, tudi bolj stimulirala družbe za iskanje primernih shem delitve in bolj podprla delavsko delničarstvo ter morebitno varčevanje za varno starost iz udeležbe na dobičku. Prav tako bomo predlagali temeljito modernizacijo zakona o participaciji zaposlenih pri upravljanju.«

Glede na to, da gre za področja, s katerimi se v ZSDSP strokovno poglobljeno ukvarjamo že trinajst let, smo skušali svoje predloge in pobude strniti v predlogu dokumenta z naslovom **»Strategija in okvirni program ukrepov za nadaljnji razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji«**, ki vam ga pošiljamo v prilogi hkrati s

p o b u d o,

da ga v Vladi in v koalicijskih strankah proučite kot morebitno podlago za sprejem ustreznega tovrstnega strateško razvojnega dokumenta Vlade RS, ki bo lahko predstavljal temeljno usmeritev za bodoče sprejemanje in izvajanje potrebnih sistemskih ukrepov s tega področja v Sloveniji.

Zavedamo se, da se glede na nenormalne okoliščine v prvem letu svojega delovanja nova vlada na tem zahtevnem projektu še ni mogla intenzivneje angažirati, čeprav se v trenutnih gospodarskih in socialnih razmerah zdijo nekateri ukrepi s tega področja vse bolj neizogibni. Zato bi bilo po našem mnenju nujno, in sicer ne čakajoč na morebiten sprejem omenjene strategije, **vsaj v program Vlade RS za leto 2010 uvrstiti najmanj tri glavne zakonodajne akte**, ki so temelj razvoja na obravnavanem področju, in sicer:

1. novela ZSDU – Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, s katero bo zagotovljena nujna celovita prenova tega sicer že šestnajst let starega zakona;
2. nov zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ki bo temeljil na »načelu obvezne udeležbe«; in
3. zakon o notranjem lastništvu zaposlenih (delavskem delničarstvu), ki bo v Sloveniji vzpostavil ustrezne pogoje za ponoven vzpon in razvoj te (v svetu sicer vse bolj razširjene) oblike lastništva.«



Píše:
mag. Rajko Bakovnik

Kriza in sindikati – pogled s sindikalne strani

V novih razmerah bomo morali o marsičem tudi sindikati na novo razmisliti

Na splošno velja pravilo, da so v obdobjih gospodarske rasti in polne zaposlenosti sindikati močnejši ter uspešnejši v pogajanjih, ker so takrat delodajalci do njih bolj popustljivi, oziroma jih upoštevajo kot »socialne partnerje«. V času krize, ko podjetja propadajo in je brezposelnost velika, pa je pogajalska moč sindikatov precej manjša. Zato se tudi delavci raje včlanjujejo v sindikate v ugodnih gospodarskih razmerah oziroma v pogojih rasti plač in nizke brezposelnosti.¹

V zgornjem besedilu je strnjeno zapisan le eden od pomembnih problemov, ki vsekako tarejo današnje sindikate in jim preprečuje njihovo večjo učinkovitost. Vendar pa to ni **edini problem**. Če bi bilo narobe samo to, bi bilo potrebno enostavno počakati do konca krize in potem se bodo vse stvari same po sebi ponovno obrnile v pozitivno smer, vsaj začasno. Problemov sindikatov (in delavstva) ter nadaljnega razvoja sindikalizma, tako v svetu kot pri nas, pa s tem še zdaleč ne bi odpravili.

Po nedavnih spontanah stankah delavcev v Gorenju in Muri, ki jih je sprožilo nezadovoljstvo nad plačami in položajem delavcev v podjetjih ter v celotni družbi nasploh, pri čemer je ost kritike in nezaupanja doletela tudi sindikate, je bilo prelitega že veliko črnila. Dejstvo pa je, da krize nismo zakrivili delavci, niti sindikati, pač pa je **posledica razvoja novodobnega kapitalizma, globalizacije in menedžerske revolucije**, ki ne spodjeda le dela, solidarnosti in sociale, temveč tudi samo demokracijo.

Tako danes živimo v družbi, v kateri je **vse podrejeno menedžerskim principom učinkovitosti**. Logika podjetij, podjetnosti, učinkovitosti, zviševanja produktivnosti in hlastanja po dobičkih, pa nenehno proizvaja

odvečne delavce, odvečne ljudi. In temu smo se uprli in se upiramo sindikati. Zato bi v interesu teh visokih menedžerskih principov – da bi bil projekt globalizacije uspešen – zagotovo marsikomu ustrezalo, da bi bili sindikati dokončno zatrti in marginalizirani. Vendar pa vsa stvar še zdaleč ni nedolžna, saj današnja logika podjetnosti in učinkovitosti ne ogroža samo delavstva in

Vse to se da ponazoriti tudi z **izkušnjami v nemški oblačilni industriji**: »Leta 1995 je bilo v oblačilni industriji 105.000 zaposlenih v 1.076 podjetjih s prihodkom 11.837 milijonov evrov. Leta 2005 je bilo v tej panogi 45.000 zaposlenih v 439 podjetjih s prihodkom 202.688 milijonov evrov. V desetih letih se je torej število zaposlenih zmanjšalo za 58 odstotkov, prihodek

Zato bo naš prihodnji izziv namesto izključno v »boju za plače« vsekakor veliko bolj usmerjen v odpiranje širših sistemskih vprašanj in zahtev po spreminjanju vrednot ter dosedanjih lastninskih in drugih družbenoekonomskih razmerij (razvoj soupravljanja, obvezne udeležbe delavcev pri dobičku in delavskega delničarstva).

sindikate, temveč **ogroža tudi demokracijo**, kot je pred kratkim zapisal eden od znanih slovenskih sociologov: »Demokracija bo prej ali slej postala le še 'luksuzni izdelek', ki pa si ga na neki točki bližnje prihodnosti 'ne bomo mogli več privoščiti'. Pač zato, ker bo 'predraga'.« (T. Kuzmanič, Kompas je nekoč kazal na demokracijo, zdaj je naravnani le na učinkovitost, Sobotna priloga Dela, 3.10. 2009).

pa se je povečal za 17-krat.« (M. Kos, Prihodnost Mure ni zamujena, Delo, 2. 10. 2009). Prav gotovo se za temi številkami skrivajo tudi različne dramatične usode. Podobno pa je tudi v slovenski tekstilni in oblačilni industriji.

Seveda tudi v ostalih industrijskih in celo neindustrijskih panogah pri nas ni dosti bolje. Zato nezadovoljstvo delavcev nad svojim položajem v družbi, ki so ga javno demonstrirali tudi s spontanimi protesti v

¹ Avtor članka v nadaljevanju o naslovni problematiki razmišlja z vidika svoje sindikalne funkcije (predsednik Sveta gorenjskih sindikatov).

Gorenju in Muri, **ni naključno**. Pri tem so svoj prst kritike usmerili v delodajalce, državo in tudi sindikate, ki so doslej premalo naredili za izboljšanje njihovega ekonomskega položaja in socialne varnosti, pa tudi za **preseganje njihove odtujenosti, nemoči in celo odvečnosti v poslovnih procesih**. Celo nekatere resne študije dokazujejo, da so slovenski delavci med najbolj nezadovoljnimi v okviru EU. Medtem ko delajo veliko več in težje kot pred leti, imajo občutek, da jih nihče ne upošteva, da nimajo nikakršnega vpliva, da postajajo le še številke in s tem **zgolj »mezdni« (najemni) delavci**. Ob vse bolj nevzdržnih razmerah, ki jih povzročajo grožnje, pritiski, nenehna prestrukturiranja, prezgodnja upokojevanja, odpuščanja, krčenje zdravstvenih in socialnih pravic, po drugi strani pa nerazumna izčrpavanja podjetij, delitev visokih zaslužkov menedžerjem, menedžerski prevzemi podjetij in pojavi tajkunizacije, imajo občutek, da jih ropajo.

Očitno pa so zadnji dogodki pokazali, da imajo delavci tega dovolj in zelo narobe bi bilo, če nedavnih protestov, ki niso bili posledica zgolj prenizkih plač, pač pa **vse-spolšnega zanemarjanja, poniževanja in marginalizacije ljudi v poslovnih procesih**, ne bi jasno razumeli, tako vlada kot delodajalci in sindikati, saj se bo nasprotno plaz tovrstnih delavskih protestov prav gotovo razširil po vsej Sloveniji.

Sindikati tokrat nismo prvič na tako veliki preizkušnji in se zavedamo svojih pomanjkljivosti. Že v socializmu smo bili načeloma odvečni in potisnjeni predvsem na področje obrobnih, socialnih aktivnosti: počitnice, ozimnice, izleti... S prehodom v kapitalizem in pojavom tranzicije se odnos do nas in naše »odvečnosti« ni bistveno spremenil. Spremenili pa so se pogoji in vsebina našega delovanja, ki so jo narekovele posledice novih razmer: vedno večji pritiski in izkoriščanja delavcev, odpuščanja, prestrukturiranja, zaostrovanje delovnopравниh, socialnih in zdravstvenih pravic, pogajanja, stavke... V vseh teh razburkanih letih pa smo vseeno preživeli in hkrati obranili neodvisnost od politike, države in delodajalcev, čeprav nam slednjega ne priznavajo povsod. V sindikatih se **zavedamo tudi svojih napak**, napačnih odločitev in ravnanj nekaterih naših funkcionarjev, čeprav se večina praktično vsakodnevno trudi, da bi članom oz. sodelavcem zagotovila (izgovorila) človeka vredne delovne pogoje in usrezno ekonomsko varnost.

V sindikatih imamo prav gotovo še **veliko rezerv pri izboljševanju lastnega dela in učinkovitosti**: tako na organizacijskem, strokovnem, kadrovskem in akcijskem področju, kot tudi na področju posodobitve vsebine, metod, načinov in nasploh celotne strategije našega prihodnjega delovanja. Sam se strinjam z avtorjem naslednjega prispevka v tej rubriki, ki skupaj z nekaterimi drugimi strokovnjaki meni, da nas dosedanja **pretirana (izključna) sindikalna usmerjenost v »boj za plače« in druge pogoje dela vodi v past**, s čimer pristajamo na »mezдно« (najemno) delo in obravnavanje delavcev zgolj kot »poslovni strošek«, česar pa današnji delavci očitno nočejo več.

razcev naše notranje organiziranosti, ki je doslej brez dvoma dovolj učinkovito sproti prilagajali hitro spreminjajočim se razmeram v sodobnih pogojih gospodarjenja in nastajanju vedno novih specifičnih interesnih skupin znotraj širše družbene skupine »delojemalcev, ne bi smela biti še naprej tabu tema.

Če kdaj, potem je prav gotovo **zdaj pravi čas za močnejše, sodobnejše in učinkovitejše sindikate**, za okrepitev sindikalizma in celo za morebiten razvoj političnega delovanja sindikatov. Dobro, močne in neodvisne sindikate pa ne potrebujejo samo delavci, temveč tudi delodajalci in dr-

V interesu povečevanja lastne učinkovitosti, predvsem pa v interesu najširšega kroga delavcev bo treba vsekakor resno pretehtati tudi smiselnost nadaljnega vztrajanja na politiki strogega sistemskega ločevanja med sindikati in voljenimi delavskimi predstavništvi ter o morebitnih drugačnih (bolj »partnerskih«) modelih njihovega bodočega sožitja in sodelovanja, ki bodo lahko krepili oboje, predvsem pa položaj tistih, katerih interese naj bi oboji zastopali.

Zato bo naš prihodnji izziv vsekakor veliko bolj usmerjen v odpiranje širših sistemskih vprašanj in zahtev po spreminjanju vrednot ter dosedanjih lastninskih razmerij, v smislu krepitve vloge dela in znanja v odnosu do finančnega kapitala podjetij – po potrebi tudi s sindikalnim bojem za:

- partnersko sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij,
- za obvezno delavsko udeležbo pri dobičkih podjetij ter
- pomembnejše delavsko (so)lastništvo podjetij.

V interesu povečevanja lastne učinkovitosti, predvsem pa v interesu najširšega kroga delavcev, bo treba vsekakor resno pretehtati tudi **smiselnost nadaljnega vztrajanja na politiki strogega sistemskega ločevanja med sindikati in voljenimi delavskimi predstavništvi** ter o morebitnih drugačnih (bolj »partnerskih«) modelih njihovega bodočega sožitja in sodelovanja, ki bodo lahko krepili oboje, predvsem pa položaj tistih, katerih interese naj bi oboji zastopali. Tudi **morebitna sprememba nekaterih preveč okostenelih ob-**

žava. Saj nenazadnje tuje prakse dokazujejo, da so najbolj demokratične, najbolj razvite in najbolj stabilne tiste družbe, ki premorejo močna sindikalna gibanja. In kaj bi sicer lahko bila drugačna alternativa: delavec sam v odnosu do vsemogočnih delodajalcev, stihijski upori in zakon tovarniških dvorišč ter ulic, umiranje demokracije...?

Eden od možnih odgovorov se lahko skriva tudi v že citiranem slovenskem sociologu, ki je zapisal: »Ohranitev demokracije je tesno povezana s političnim delovanjem sindikatov, ki se začne s postavljanjem meja političnim strankam – podjetjem, ki so zavoljo neoliberalne ujme posamič in kot celota izgubile kompas, ki je nekoč kazal na demokracijo, svobodo in enakost, zdaj pa je naravnani le še na učinkovitost.« (T. Kuzmanič, Kompas je nekoč kazal na demokracijo, zdaj je naravnani le na učinkovitost, Sobotna priloga Dela, 3. 10. 2009).



Piše:
dr. Mato Gostiša

Ekonomski demokracija kot alternativa »meznemu kapitalizmu«

Delavcem je preprosto dovolj meznega položaja! To je preživet odnos.

Spregle dati in zanemariti nadvse jasno naslovno sporočilo septembrskih spontanih množičnih delavskih protestov v Gorenju in Muri, bi bila velika napaka, za katero lahko samo upamo, da je ne bodo storili ne vlada ne sindikati. Če jo vendarle bodo, pa se bo lekcija brez dvoma kmalu ponovila kje drugje, kajti potencialnih žarišč je v tem trenutku v Sloveniji praktično toliko, kolikor je večjih gospodarskih družb.

Najudobneje za ene in druge bi se bilo seveda še naprej (samo)zavajati s tezo, da je omenjene proteste povzročila izključno le trenutna materialna stiska, glede katere pa imajo oboji v tej krizi objektivno pač bolj ali manj zvezane roke. A to bi utegnili oboje zapeljati tudi v popolnoma zgrešeno ukrepanje – vlado v pretežno »gasilsko« socialo brez kakršnih koli pozitivnih dolgoročnih sistemskih učinkov, sindikate pa v brezumno – in hkrati v dani situaciji tudi povsem brezupno, lahko pa močno rušilno – radikalizacijo, s katero naj bi si spet pridobili izgubljeno zaupanje delavstva, ustavili ali morda celo obrnili trend upadanja sindikalnega članstva in si s tem omogočili preživetje. Jedro problema namreč še zdaleč ni samo trenutna materialna kriza (ta ga je le dodobra razgalila), ampak **vse večja nezadržnost klasičnega meznega položaja delavcev** v sodobnih pogojih gospodarjenja nasploh. Za hitrejšo sistemsko presejanje le-tega pa ne vlada ne sindikati žal doslej niso pokazali praktično nobenega zanimanja.

Plače niso edini vzrok delavskega nezadovoljstva

Kdor je pozorno poslušal opozorila delavcev na protestih v Gorenju in Muri, mu zagotovo ni moglo uiti, da jih najmanj toliko kot bedne plače, boli predvsem tudi **beden način obravnavanja njihove vloge in po-**

mena v produkcijskem procesu s strani menedžmenta, lastnikov in zakonodaje. Iz zbrane množice je bilo namreč pred kamerami – poleg razumljivih izlivov besa na račun klavnih plač – slišati ničkoliko (med)klicev tudi, na primer, o tem, da kljub vestnemu delu in odrekamem v korist

podjetij, v katerih za zdaj sicer še ni dokončno zavrelo, vendar se zanje doslej nihče ni niti zmenil. A zdajšnjih opozoril v tem smislu vlada in sindikati tokrat res ne bi smeli več preslišati in se morda tolažiti s tem, da se bo stvar uredila in umirila, če bodo sindikati v trenutnih razmerah od nekaterih

Delavci v produkcijskem procesu preprosto nočejo biti več obravnavani zgolj kot »mezna (najemna) delovna sila« oziroma kot »poslovni strošek«, ampak kot ljudje z vsemi svojimi najrazličnejšimi potrebami in interesi ter kot sooblikovalci poslovnega procesa in soustvarjalci poslovnega rezultata!

podjetja nikoli niso bili »nič vredni«, da so za vodje v poslovnem procesu »samo številke«, da jih v zvezi z delom in poslovanjem podjetja »nikoli nihče nič ne vpraša«, da se denar podjetja dobesedno »razmetava« za vse mogoče in da se v podjetju »krade vsevprek«, le za delavce nikoli ni denarja, da si bajne zaslužke »delijo samo menedžerji«, ki jih je kot listja in trave, da je »tajkunskim lastnikom kaj malo mar za delavce in za podjetja«, saj podjetja samo izčrpavajo in selijo svoj kapital sem ter tja, ... itd.

Delavce torej v sedanji podjetniški praksi že zelo resno moti marsikaj, česar danes v nobenem primeru **ni več mogoče odpraviti le z boljšo plačo**. Zelo jasni tovrstni signali že dolgo prihajajo tudi iz drugih

paničnih delodajalcev morda vendarle uspehi iztržiti malce višjo najnižjo plačo. Verjetno se bo sicer res, a le do naslednjega izbruha tlečega nezadovoljstva zaposlenih, v katerem pa plače **zagotovo ne bodo več primarna tema**.

»Mezni kapitalizem« je dokončno preživet

Poleg človeka vredne plače delavci danes očitno pričakujejo tudi človeka vreden položaj v produkcijskem procesu, torej nekatere **bistvene spremembe v obstoječih družbenoekonomskih odnosih**. Morda svojih tovrstnih pričakovanj – zlasti na »spontanih« protestih – za zdaj še niso

sposobni zavestno oblikovati v jasno definirane zahteve državi in delodajalcem po ustreznih sistemskih spremembah, a njihova sporočila v tej smeri so nadvse jasna: v produkcijskem procesu preprosto **nočejo biti več obravnavani zgolj kot »mezdna (najemna) delovna sila«** oziroma kot »poslovni strošek«, ampak kot ljudje z vsemi svojimi najrazličnejšimi potrebami in interesi ter kot sooblikovalci poslovnega pro-

pitalom. Paradoksalno pa je, da danes tako sistem lastništva podjetij kot tudi sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti kljub temu še vedno temeljijo izključno na lastnini nad finančnim kapitalom. Najpomembnejši kapital oziroma njegovi nosilci torej nima(jo) popolnoma nikakršne, niti ekonomske niti odločevalske moči v zdajšnjem družbenoekonomskem sistemu, le-ta pa zato nima več

svoj pomen za ustvarjanje nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih – danes že stopa (najmanj) ob bok finančnemu kapitalu, je seveda zaposlene kot nosilce tega kapitala, hkrati pa (upoštevaje njihovo eksistenčno odvisnost od uspešnosti podjetij) tudi nesporne nosilce poslovnega rizika, treba po logiki stvari začeti tudi z vidika upravljanja podjetij in delitve novoustvarjene vrednosti **sistemske obravnavati enako kot lastnike v podjetju udeleženega finančnega kapitala**. To pomeni, da jim je treba sistemsko priznati tudi ustrezne korporacijske pravice in začeti v ta namen intenzivno razvijati zlasti:

- dejansko (ne zgolj navidezno) sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij z obsežnimi (ne zgolj marginalnimi) participacijskimi pravicami,
- obvezno (ne zgolj prostovoljno) udeležbo delavcev pri dobičku podjetij ter
- širše (ne samo menedžersko) notranje lastništvo zaposlenih.

Pa ne samo zaradi **elementarne družbene pravičnosti**, po kateri zgoraj obravnavano novo »razmerje pomembnosti« med finančnim in človeškim kapitalom podjetij sicer dobesedno kliče. Še bolj bistveno je, da omenjene tri oblike sodobne organizacijske participacije zaposlenih, ki skupaj tvorijo pojem **t. i. ekonomske demokracije**, znanstveno dokazano omogočajo učinkovito sproščanje človeškega kapitala podjetij v poslovne namene in s tem pomembno spodbujajo večjo ekonomsko uspešnost podjetij in družbe kot celote. Hkrati pa v danih razmerah pravzaprav edine lahko

V delovnih okoljih bi morali mnogo več storiti za to, da se spremenita vsebina dela in način vodenja, ki bi delavce bolj vključila v načrtovanje in odločanje o delovnih procesih. V taylorističnem sistemu organizacije ne morete vzpodbuditi niti intelektualnega potenciala ljudi. Zanimivo je, da Skandinavci delajo podobno intenzivno kot mi. Vendar so zaradi avtonomije na delovnih mestih in vključenosti v odločanje mnogo bolj zadovoljni.

dr. Ivan Svetlik, Sobotna priloga Dela, 3. 10. 2009

cesa in soustvarjalci poslovnega rezultata! Dovolj jim je »zanemarjanja, odtujenosti, nemoči, marginalizacije in celo odvečnosti v poslovnih procesih« (R. Bakovnik, Kriza in sindikati, Informacije SGS, september 2009). Ne nazadnje ljudje nismo samo »ekonomska bitja« (homo oeconomicus), ki bi delali le za plačo, ampak pri delu in v zvezi z delom poleg materialnih zadovoljujemo tudi številne osebnostne in societalne potrebe in interese. Prav od teh pa sta – bolj kot samo od plače – odvisni delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih, ki sta v sodobnih pogojih gospodarjenja hkrati tudi temeljni pogoj za doseganje večje konkurenčnosti podjetij.

Tisto, kar sicer že dolgo uči organizacijska teorija, je torej zdaj spontano, in to vse bolj glasno začela zahtevati tudi neposredna praksa oziroma vsaj njen »pripadeti« del. Teorija je namreč že zdavnaj dognala in znanstveno dokazala, da zaposleni v sodobnih pogojih gospodarjenja, to je v nastopajoči eri znanja, niso več le mezdna delovna sila, ampak »glavno bogastvo, največja konkurenčna prednost in najpomembnejše premoženje podjetij«, kajti priča smo **izredno hitro naraščajočemu pomenu t. i. človeškega kapitala** (znanje, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij v primerjavi z njihovim finančnim ka-

praktično nobene podlage v zdajšnji družbenoekonomski realnosti.

Te ugotovitve seveda pomenijo, da je s pojavom t. i. človeškega kapitala (po Edvissonu sestavljata tržno vrednost podjetja finančni in intelektualni kapital, ta pa se potem naprej deli na človeški in strukturni kapital) na današnji stopnji ekonomskega in civilizacijskega razvoja klasični »mezdni kapitalizem« dokončno preživet in da je v bistvu že začel resno zavirati hitrejši na-

Samo hitrejši razvoj »ekonomske demokracije« (učinkovito soupravljanje, obvezna udeležba delavcev pri dobičku in širše notranje lastništvo) v danih razmerah pravzaprav lahko zagotovi (evolutivno) preseganje klasičnega meznega odnosa med delom in kapitalom

daljnji razvoj v smeri ekonomsko učinkovitejše, obenem pa socialno pravičnejše družbe. Edina resna alternativa v omenjenem smislu je torej razvoj **»kapitalizma s (tudi) človeškim kapitalom«**, katerega značilnost je visoko razvita ekonomska demokracija.

Ekonomska demokracija

Če je v organizacijski stroki bolj ali manj nesporno, da človeški kapital – glede na

zagotavljajo tudi **evolutivno preseganje klasičnega meznega odnosa med delom in kapitalom**. Delavec, ki skupaj z lastniki finančnega kapitala ustrezno participira pri upravljanju, pri dobičku in (posredno, v obliki morebitnih delniških shem delitve dobička) morda celo tudi v lastništvu podjetja, namreč ni več mezdni delavec, plača kot »tržna cena delovne sile« pa ne njegov edini – lahko celo tudi ne več glavni – vir prihodkov, zlasti pa ne osnovni motivator.

Njegovo delovno in (so)upravljalno prizadevanje zato tudi ni več usmerjeno izključno le v lastno delo oz. delovno mesto in pripadajočo plačo, ampak v poslovno uspešnost podjetja kot celote, kar pomeni, da začne razmišljati (tudi) kot lastnik. Takšna »osvoboditev dela« bo skoraj zanesljivo naslednja razvojna faza kapitalizma.

Nujna prenova sindikatov

Sprememba strategije delovanja

Zlasti sindikati bi morali v zvezi s tem temeljito premisliti o svoji dosedanji in bodoči strategiji delovanja. Boj za plače je boj z mlino na veter – boriti se je treba za lastnino, je kot nasvet sindikatom že pred časom zapisal eden od znanih slovenskih ekonomistov (M. Tajnikar, Zajec tiči v grmu investicij, Sobotna priloga Dela, 11. 8. 2007). Kljub morebitnemu povečevanju plač se namreč škarje socialnih razlik le še bolj razpirajo, kajti rast plač zaradi preprečevanja inflacije načeloma ne sme v celoti slediti rasti produktivnosti dela, razlika pa seveda ne gre v delavske žepe. Če se torej orientirajo zgolj na boj za plače (čeprav tudi ta kajpak ni nepomemben v smislu preprečevanja pretiranega izkoriščanja), sindikati **v bistvu le pomagajo ohraniti in vzdrževati klasični »mezdni kapitalizem«**, medtem ko se splošni družbeni položaj delavcev kljub povečevanju plač s tem relativno ne izboljšuje, temveč ravno obratno.

Žal je treba ugotoviti, da je dosedanja strategija delovanja slovenskih sindikatov bolj ali manj v celoti temeljila prav na **boju za plače in obrambi obstoječih delovno-pravnih pravic delavcev** (in glede tega jim, zlasti v prvem obdobju tranzicije, tudi ne gre odrekati precejšnjih zaslug), medtem ko je bil glede prizadevanj za razvoj prave ekonomske demokracije v smislu dolgoročnih interesov delavcev – soupravljanje, udeležba pri dobičku in delavsko delničarstvo – **njihov odnos doslej skrajno medel ali celo odklonilen**. Tako, denimo, v svetih delavcev kot organih delavskega soupravljanja že nekaj časa – popolnoma zmotno – prepoznavajo predvsem svojo neposredno konkurenco (med drugim jih razglašajo tudi za nekakšne »rumene sindikate«, ker naj bi jih financirali delodajalci) in skušajo sami prevzemati številne njihove pristojnosti, s čimer v bistvu močno zavirajo hitrejši nadaljnji razvoj te oblike ekonomske demokracije. O tem, da še do danes niso za-

gotovili ustavne pravice do soupravljanja tudi delavcem v zavodih, pa ob tem niti ne kaže zgubljati besed. Zelo zgovorno je tudi dejstvo, da smo zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (in to za nameček še zelo slab) v Sloveniji dobili šele po sedemnajstih letih od osamosvojitve, kar se ob drugačni naravnosti in angažiranju sindikatov seveda ne bi moglo zgoditi. Nadalje – čeprav je parlament pripravo posebnega zakona o notranjem lastništvu zaposlenih, s katerim bi bilo mogoče bistveno spodbuditi razvoj te oblike ekonomske demokracije v Sloveniji in učinkovito preprečiti kasnejšo grozljivo tajkunizacijo slovenskega gospodarstva, od vlade zahteval že leta 1998, sindikati niso naredili prav nič, da bi do sprejetja tega pomembnega zakona tudi dejansko prišlo. Razen »moralno« se slovenski sindikati tudi nikoli niso zares uprli popolnoma nesmiselnemu astronomskemu naraščanju meddržerskih prejemkov, ki niso prav v ni-

sindikatih bo v tem smislu objektivno obstajala vse dotlej, dokler bomo imeli tržno gospodarstvo in tržno koncepcijo delovnih razmerij, kajti sveti delavcev v podjetjih in morebitne druge oblike neposredno voljenih delavskih predstavništev (npr. delavske zbornice) na višjih ravneh socialnega dialoga (poklic, panoga, država) »dobrih« sindikatov sistemsko seveda ne morejo nadomestiti. Sodeč po trenutnem dogajanju na sindikalni sceni pa skoraj ni več dvoma, da se bodo **slovenski sindikati z morebitnim nadaljnjim ohranjanjem dosedanje strategije delovanja učinkovito dotolkli sami**. Zakaj?

Če je boj za boljše plače, druge materialne ugodnosti in pogoje dela v osnovi edino, kar sindikati zagotavljajo delavcem, se objektivna »koristnost« članstva v sindikatih in »privrženost« delavcev (članov in nečlanov) sindikatom oziroma identifikacija z njimi krepko zmanjša ali celo izgine v

Delavec, ki skupaj z lastniki finančnega kapitala ustrežno participira pri upravljanju, pri dobičku in v lastništvu podjetja, namreč ni več mezdni delavec. Njegovo delovno in (so)upravljalno prizadevanje zato ni več usmerjeno izključno v lastno delo in pripadajočo plačo, ampak v poslovno uspešnost podjetja kot celote.

čemmer pripomogli k večji gospodarski uspešnosti, povzročili pa so hude ekonomske in socialne anomalije v Sloveniji. In tako naprej.

Skratka, slovenski sindikati so s to svojo dosedanjo (skrajno zastarelo in z vidika današnjih družbenih razmer že povsem preživeto) strategijo »boja za pravice in interese delavcev« hote ali nehote **vestno sodelovali pri ohranjanju delavstva v klasičnem mezdnem položaju**. Očitno so ocenjevali, da bi se z morebitnim hitrejšim razvojem delavskega soupravljanja in drugih oblik sodobne ekonomske demokracije zmanjševala odvisnost delavcev od sindikatov in potreba po včlanjevanju, kar bi ogrozilo njihov lastni obstoj.

Gre seveda za hudo zgrešeno in kratkovidno presojo. Sindikati – in to po možnosti čim bolj učinkoviti – so vedno bili, so in bodo tudi v prihodnje ostali nepogrešljiv element sistema sodobne industrijske demokracije. Tako kot sistem politične demokracije ne more delovati brez političnih strank, sistem industrijske demokracije ne more delovati brez sindikatov. Potreba po

trenutku, ko sindikati v tem smislu ne morejo več ničesar pomembnejšega ponuditi ali jih delodajalci celo prisilijo v defenzivno delovanje na tem področju. Do tega pa po pravilu prihaja v času gospodarskih recesij in prav to se žal trenutno dogaja (tudi slovenskim) sindikatom. Delavcem lahko namesto kakršnega koli systemskega izboljšanja njihovega ekonomskega in socialnega položaja v tem trenutku ponudijo samo potrpežljivo čakanje na izhod iz krize in na boljše čase (ki bodo lahko trajali le do naslednje krize, katere glavno breme pa bodo potem spet morali prevzeti nase). Z drugimi besedami – sindikati danes delavcem **niso sposobni ponuditi nobene vizije** v smislu ekonomsko učinkovitejše in socialno pravičnejše družbe, ampak le boj za »drobtinice« znotraj obstoječega »mezdnega kapitalizma«.

Povsem drugače bi se seveda delavci lahko tudi v teh kriznih razmerah identificirali s svojimi sindikati, če bi si ti kot dolgoročno usmeritev svojega delovanja postavili boj za hitrejši **razvoj ekonomske demokracije v zgoraj opisanem smislu**.

Ta boj je, kot prvo, v obdobju gospodarske recesije aktualen ravno tako ali celo še bolj kot v obdobjih gospodarske konjunktore, kot drugo pa lahko, kot rečeno, v perspektivi edini zares spremenil sistemski položaj delavcev v družbenoekonomskih razmerjih in jih osvobodil sedanjega meznega odnosa. Osnovni cilj delovanja sindikatov na sedanji stopnji družbenoekonomskega razvoja bi torej moral biti – če malce poenostavimo – predvsem »poma-

avstrijskih delavskih zbornic ali delavskih zbornic, ki so v Sloveniji že delovale v času med obema svetovnima vojnoma). A ta so na obravnavanem področju zaradi vztrajanja sindikatov po ohranjanju omenjenega monopola zaenkrat sistemsko popolnoma izključena iz dogovarjanj z delodajalci na tem področju industrijskih razmerij.

Ker nečlani na delovanje sindikatov »od zunaj« nimajo popolnoma nobenega vpliva

objektivno šibkejša stranka v industrijskih razmerjih z delodajalci. Čemu se sindikati tako krčevito oklepajo tega svojega spornega monopola, je torej težko razumljivo, če imajo pred očmi res prvenstveno interese delavcev, ne kake druge.

»Teoretično gledano – torej z vidika temeljnih načel demokracije, ki so seveda univerzalnega značaja in v enaki meri veljajo tako na področju politične kot na področju industrijske demokracije – pa je mogoče obravnavani aktualni **problem splošnozastopniške (ne)legitimitete sindikatov** poznoriti z naslednjo primerjavo: Predstavljajte si politični sistem, v katerem bi, namesto na splošnih volitvah izvoljenega parlamenta, oblast »v imenu ljudstva« v celoti, vključno s sprejemanjem zakonov, izvrševale – in to monopolno – neposredno kar politične stranke kot prostovoljne organizacije z omejenim številom članstva, poleg tega pa bi pravice in ugodnosti iz teh zakonov načeloma, razen v vnaprej določenih izjemnih primerih, veljale le za njihove člane (**»partitokracija«, op.p.**). Bi se danes sploh še našel kdo, ki bi bil pripravljen strokovno zagovarjati takšen sistem politične »demokracije«? Zagotovo ne. A vsebinsko prav tak sistem v bistvu zdaj velja v zvezi z urejanjem delovnih razmerij na področju industrijske demokracije, le da v vlogi »političnih strank« v njem nastopajo sindikati, namesto »zakonov« pa kolektivne pogodbe

Skratka, slovenski sindikati so s svojo dosedanjjo strategijo »boja (zgolj) za pravice in interese delavcev« hote ali nehote vestno sodelovali pri ohranjanju delavstva v klasičnem meznem položaju.

gati delavcem v položaj, v katerem bodo sistemsko enakovredni lastnikom (finančnega) kapitala in v katerem si bodo lahko sami učinkovito pomagali. Prav s tem namreč lahko za delavce storijo največ. Šele ko bo ta cilj dosežen, pa bo nastopil čas za ponoven razmislek o bodoči vlogi sindikatov v okviru novonastalih družbenoekonomskih odnosov. A do tam je še zelo dolga pot.

Sprememba sistemske vloge in položaja

Zlasti izrazit trend upadanja članstva v sindikatih, ki ni samo slovenski pojav, pa tudi nekateri drugi načelni razlogi pa nujno zahtevajo bistveno spremembo vloge in položaja sindikatov v sistemu industrijske demokracije že v tem trenutku. Kot vse bolj nesprejemljiv se (tudi skozi nekatere uvodoma omenjene spontane delavske proteste) kaže zlasti njihov **izključni delavko-zastopniški monopol** na področju urejanja delovnih razmerij in vodenja socialnega dialoga nasploh (v imenu celotne – sindikalizirane in nesindikalizirane – populacije zaposlenih). Tega si namreč sindikati kot prostovoljne organizacije z omejenim številom članstva še vedno lastijo kljub dejstvu, da povprečna stopnja sindikaliziranosti slovenskih delavcev znaša le še ca. 30 % ali celo manj, kar seveda resno postavlja pod vprašaj njihovo formalno in dejansko splošnozastopniško legitimnost v tem pogledu. Posebej še ob dejstvu, da na ravni podjetij poleg sindikatov sicer danes že obstajajo tudi sveti delavcev kot **voljena delavska predstavništva**, prav tako pa možnost oblikovanja takšnih predstavništev v prihodnje ni izključena tudi na višjih ravneh socialnega dialoga (npr. po vzoru

ne v kadrovskem, ne v vsebinskem, ne v akcijskem smislu, seveda ni niti najmanj čudno, če se potem z dogovori, ki jih – tudi v njihovem imenu – sklepa sindikati (brez sodelovanja voljenih delavskih predstavništev), **preprosto ne identificirajo**. Zato bi nedavne delavske proteste v Gorenju in Muri vsekakor veljalo temeljiteje analizirati tudi s tega vidika. Zlasti daje v tem pogledu misliti primer iz Gorenja, ko so bili po izraženi nezaupnici sindikatu na protestu v pogajalsko skupino (poleg sindikalistov) posebej imenovani še »predstavniki delavcev«. Mar ne bi bilo s praktičnega vidika gledano mnogo bolje, če bi svete delavcev

Strogo centralistično organizirani mastodonti, kakršni so danes nekateri največji slovenski sindikati, niso več sposobni dovolj subtilno zaznavati in uresničevati številnih parcialnih interesov najrazličnejših družbenih skupin znotraj »delavskega razreda«.

(na višjih ravneh pa morebitne druge oblike voljenih delavskih predstavništev) kot legitimne zastopnike vseh – sindikaliziranih in nesindikaliziranih – delavcev že sistemsko vključili v vsa pogajanja in dogovarjanja z delodajalci, v katerih bi nastopali **skupaj in enakopravno s sindikati**? To bi namreč zagotavljalo ne samo bistveno večjo pogajalsko moč »enotnega delavskega bloka« v odnosu do delodajalcev, ampak tudi bistveno večjo vsebinsko verodostojnost in trdnost sklenjenih pogodb in dogovorov. Sindikate bi lahko takšna povezava s sveti delavcev **brez dvoma samo krepila**, ne obratno, še največ pa bi z oblikovanjem takšnega »enotnega delavskega bloka« v industrijskih razmerjih pridobili delavci kot

(**»sindikatokracija«, op.p.**). Treba se je le še vprašati, kam je izginilo mednarodnopravno priznано »načelo sindikalne svobode« (pozitivne in negativne), in stvari so sistemsko jasne.«

Sprememba notranje organiziranosti

Strogo **centralistično organizirani mastodonti**, kakršni so danes nekateri največji slovenski sindikati, preprosto niso več sposobni dovolj subtilno zaznavati in uresničevati številnih parcialnih interesov najrazličnejših družbenih skupin znotraj tistega, čemur smo včasih rekli »delavski razred« (danes pa kake takšne amorfne družbene kategorije, ki bi jo lahko učin-

kovito zastopali omenjeni sindikalni mastodonti, niti v teoriji preprosto ni več). Takšnih sindikatov – posebej ob morebitni zgoraj predlagani vključitvi voljenih delavskih predstavništev v vse oblike socialnega dialoga na vseh ravneh – v bistvu nihče več ne potrebuje kot »generalnega zastopnika delavstva«, kajti z njihovo politiko se iz navedenega razloga le še redkokdo, razen morda socialno najnižjih kategorij delavstva (in še to le kratkoročno), lahko zares identificira.

Zato bi se omenjeni sindikalni mastodonti vsekakor morali biti sposobni čim prej ustrezno notranje reorganizirati, kajti sicer se bodo ob zdajšnjih pretresih tudi v resnici sesuli. Brez dvoma pa bi v tem primeru namesto njih oz. na njihovem »pogorišču« nemudoma zrasla vrsta novih, v začetku številčno sicer manjših, vendar pa **interesom svojega članstva bistveno bližjih in bolj prilagojenih sindikatov**, ki bi se med seboj začeli takoj tudi na novo ustrezno interesno povezovati na »zdravih« osnovah, ne nujno po nekih vnaprej določenih in zapovedanih (panožnih in podobnih) obrazcih. In te nove sindikalne zveze bi zagotovo lahko hitro pridobile najmanj takšno, če ne večjo »širšo mobilizacijsko moč«, kakršno imajo sindikati zdaj. Ne bo torej konec industrijske demokracije, če ne bo več nekaterih konkretnih sindikatov, ki se sicer sami sebi danes zdijo nepogrešljivi in nenadomestljivi. Bodo pač obstajali kaki drugi, verjetno precej bolj učinkoviti.

A o tem samo mimogrede. Prepustimo temeljitejši razmislek o njihovi učinkovitejši organiziranosti sindikatom samim. Kakih zveličavnih obrazcev na tem področju namreč ni in jih verjetno tudi nikoli ne bo.

Nujni ukrepi vlade

Vsaj koalicijskim strankam, ki tvorijo aktualno vlado, bi verjetno težko očitali, da se ne zavedajo pomena razvoja ekonomske demokracije za hitrejši gospodarski in socialni napredek Slovenije. Besedilo **veljavne koalicijske pogodbe** je v tem pogledu namreč nadvse obetavno: »*Koalicijski partnerji bomo zagotovili, da bodo pri dobitih gospodarskega razvoja v večji meri udeleženi vsi zaposleni. Zato bomo pospešili razvoj temeljnih oblik ekonomske demokracije, kot so sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, notranje lastništvo zaposlenih in udeležbo delavcev na dobičku, ki omogočajo učinkovitejše sproščanje celotnega človeškega potenciala podjetij, to je znanja in ustvarjalnosti ter delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih, v produktivne namene, in s tem ustvarjanje ene najpomembnejših potencialnih konkurenčnih prednosti slovenskega gospodarstva. Zato bomo spremenili in dopolnili zakonodajo, ki bo poleg načela obvezne udeležbe na dobičku v gospodarskih družbah, ki niso v večinski javni lasti, tudi bolj stimulirala družbe za iskanje primernih shem delitve in bolj podprla delavsko delničarstvo ter morebitno varčevanje za varno starost iz udeležbe na dobičku. Prav tako bomo predlagali temeljito modernizacijo zakona o participaciji zaposlenih pri upravljanju.*«

Nič od zapisanega žal še ni uresničeno, a glede na nenormalne okoliščine v prvem letu delovanja nove vlade, je to mogoče do neke mere tudi razumeti. Precej težje pa bo razumeti, če v program vlade za prihodnje leto ne bodo uvrščeni: 1) **celovita prenova**

Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), za katero je Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij sicer že zdavnaj pripravilo vse potrebne strokovne podlage, vključno s konkretnimi predlogi sprememb in dopolnitev zakona; 2) **prenova Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)** ter 3) sprejem ustreznega **zakona o notranjem lastništvu zaposlenih**.

Literatura:

Abendroth, W. (1971) *Socialna zgodovina evropskega delavskega gibanja*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Bakovnik, R. (2009) *Kriza in sindikati*, Informacije SGS – september 2009, Kranj.

Gostiša, M. (2008) *Kaj pa ekonomska demokracija?*, Delo FT z dne 15. 9. 2008, Ljubljana

Hilti, M. (2002) *Podjetniki v podjetju – primer Hilti AG*. V Wunderer Rolf in dr. (2002) *Sodelavci kot sopodjetniki*. Ljubljana: GZS – Center za tehnološko usposabljanje.

Hyman, J., Mason, B. (1995) *Management Employee Involvement and Participation*. London etc.: SAGE Publications.

Kyovsky, R. (1992a) *Delavske zbornice (tudi v Sloveniji?)*. Pravna praksa, št. 247. Ljubljana: GV Revije.

Kresal, F. (1991) *Kolektivne pogodbe kot vir delovnega prava*. V Stiplovesk M., Kresal K., Kavčič B. in Kresal F. (1991) *Delavske zbornice, kolektivne pogodbe in so-upravljanje*, 69-86. Ljubljana: Svobodni sindikati Slovenije.

Kohl, H. (1998) *Pravice delavcev – Sveti delavcev – Sindikati*. Ljubljana: Friedrich Ebert Stiftung in ZSSS.

Stanojevič, M. (1996) *Socialno partnerstvo – modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: ČZP Enotnost.

»Teoretično gledano – torej z vidika temeljnih načel demokracije, ki so seveda univerzalne značaja in v enaki meri veljajo tako na področju politične kot na področju industrijske demokracije – pa je mogoče obravnavani aktualni **problem splošnozastopniške (ne)legitimitete sindikatov** ponazoriti z naslednjo primerjavo: Predstavljajte si politični sistem, v katerem bi, namesto na splošnih volitvah izvoljenega parlamenta, oblast »v imenu ljudstva« v celoti, vključno s sprejemanjem zakonov, izvrševale – in to monopolno – neposredno kar politične stranke kot prostovoljne organizacije z omejenim številom članstva, poleg tega pa bi pravice in ugodnosti iz teh zakonov načeloma, razen v vnaprej določenih izjemnih primerih, veljale le za njihove člane (**»partitokracija«, op.p.**). Bi se danes sploh še našel kdo, ki bi bil pripravljen strokovno zagovarjati takšen sistem politične »demokracije«? Zagotovo ne. A vsebinsko prav tak sistem v bistvu zdaj velja v zvezi z urejanjem delovnih razmerij na področju industrijske demokracije, le da v vlogi »političnih strank« v njem nastopajo sindikati, namesto »zakonov« pa kolektivne pogodbe (**»sindikatokracija«, op.p.**). Treba se je le še vprašati, kam je izginilo mednarodnopravno priznано »načelo sindikalne svobode« (pozitivne in negativne), in stvari so sistemsko jasne.«

Prelomna odločba Ustavnega sodišča za nadaljnji razvoj industrijske demokracije

»Sindikalni delavskozastopniški monopol« po ZDR je definitivno protiustaven

Ustavno sodišče RS je z nedavno sprejeto odločbo, št. U-I-284/06-26 z dne 1. 10. 2009, odločilo, da so tretji odstavek 8. člena¹, 84.² in 85. člen³ Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) v neskladju z ustavo, pri čemer mora Državni zbor ugotovljeno protiustavnost odpraviti v roku devetih mesecev, do takrat pa je US posebej določilo način izvrševanja svoje odločbe. S tem je Ustavno sodišče končno **preprečilo vsaj nekatere najbolj skrajne oblike in posledice izvajanja t. i. splošno-zastopniškega sindikalnega monopola nad urejanjem delovnih razmerij v imenu vseh zaposlenih**, na spornost katerega je stroka sicer glasno opozarjala že ob sprejemanju zakona leta 2002, pa tudi kasneje ob številnih drugih zakonih z ekonomskega in socialnega področja, v katere so ga sindikati prek Ekonomsko socialnega sveta potem še naprej sistematično vgrajevali. Po ugotovitvi US pa **bi bili po ZkolP načeloma tudi sveti delavcev lahko stranka kolektivnih pogodb**.

Konkretno je ugotovljena protiustavnost določb ZDR, po katerih je zdaj:

- sporni sindikalni monopol nad kolektivnimi pogajanjimi v imenu vseh – tako sindikaliziranih kot nesindikaliziranih – delavcev zakonsko **prigan do popolnega absurda**, saj niti v primerih, ko pri delodajalcu sindikata sploh ni, podjetniške kolektivne pogodbe v imenu kolektiva zaposlenih ne more skleniti svet delavcev ali drugo izvoljeno delavsko predstavništvo, ampak namesto tega zakon v

teh primerih raje omogoča, da pravice in obveznosti delavcem iz (dvostranskega) delovnega razmerja **določa kar delodajalec enostransko** – s splošnim aktom, namesto s kolektivno pogodbo kot dvostranskim pravnim aktom, čeprav je v pravu jasno, da se dvostranska pravna razmerja vedno lahko urejajo le z dvostranskimi pravnimi akti;

- **t. i. institut nasprotovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi**, ki omogoča odlog učinkovanja odpovedi, torej podaljšanje delovnega razmerja do poteka

roka za arbitražno oziroma sodno varstvo (kar je brez dvoma ena zelo pomembnih delovnopravna pravica) pridržan izključno le sindikatom, ki ga lahko uporabijo samo za svoje člane, s čimer so ostali delavci – nečlani sindikata (teh pa je danes že več kot 70 %) očitno postavljeni **v diskriminatoren položaj z vidika ustavnega načela enakosti pred zakonom**.

Izenačitev svetov delavcev s sindikati glede nekaterih pristojnosti

Ustavno sodišče je v zvezi s protiustavnostjo 84. in 85. člena ZDR, ki urejata zgoraj omenjeno pravico nasprotovanja odpovedi, med drugim izrecno ugotovilo, da je iz prvotnih predlogov zakona jasno razvidno, da je bil namen zakonodajalca **zagotoviti varstvo pravic vseh delavcev ne glede na njihovo članstvo v sindikatu**. Predlog ZDR za prvo obravnavo je namreč v obeh členih prvotno predvideval (tudi) pristojnost svetov delavcev. Razumen razlog za to, da je bila kasneje uzakonjena izpodbijana ureditev, ki v postopku odpovedi določa le varstvo tistih delavcev, ki so člani sindikata, pa po mnenju US iz zakonodajnega gradiva ne izhaja. **(Opomba: Kot je znano, so kljub opozorilom stroke in prvotno drugačnemu predlogu zakona sporno ureditev sindikati – z izkoriščanjem svojega sistemskega položaja – »izsilili«** prek Ekonomsko socialnega sveta /ESS/, raču-

¹ »(3) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.« (3. odst. 8. člena ZDR)

² »(1) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

(2) Sindikat iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

(3) Sindikat iz prvega odstavka tega člena lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.« (84. člen ZDR)

³ »(1) Če sindikat iz prejšnjega člena nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

(2) Če se delavec in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve.

(3) Če delavec v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena in najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

(4) Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove delavcu opravljati delo, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.« (85. člen ZDR)

najoč, da bo to lahko ohranilo ali celo povečalo število njihovih članov. Ker se je precej spornih rešitev, povezanih s sindikalnim delavskozastopniškim monopolom, kasneje znašlo tudi v številnih drugih zakonih, »usklajevanih« v ESS, bi zato vsekakor veljalo v zvezi s tem resno pretehtati sedanjo – nedvomno močno predimenzionirano in načelno zelo sporno – zakonodajno vlogo omenjenega organa, ki je bil sicer zamišljen le kot »posvetovalno« telo socialnih partnerjev.)

Da bi bilo v času do odprave ugotovljene protiučustavnosti »vsaj v določeni meri zagotovljeno sodelovanje delavcev (po delavskih predstavnikih, med katere sodijo npr. tudi sveti delavcev in delavski zaupniki) pri sprejemanju splošnega akta delodajalca iz 3. odst. 8. člena ZDR in enakopravno varstvo pravic delavcev v postopkih iz 84. in iz 85. člena istega zakona« je Ustavno sodišče določilo tudi **način začasnega izvrševanja svoje odločbe**, in sicer:

a) v primerih iz 3. odst. 8. člena ZDR mora delodajalec pred sprejemom splošnega akta **pridobiti mnenje delavskih predstavnikov** (opomba: pri tem žal ni jasno zakaj – če naj bi to pomenilo nekakšen »nadomestek« kolektivni pogodbi kot dvostranskemu pravnemu aktu – ne soglasje, ampak samo mnenje.);

b) v postopkih iz 84. in 85. člena ZDR ima svet delavcev ali delavski zaupnik glede nasprotovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi **enake pristojnosti kot sindikat**.


Sveti delavcev so torej (kljub gornji opombi glede »mnenja« namesto »soglasja« k splošnim aktom) s to odločbo Ustavnega sodišča pridobili **pomembne nove pristojnosti na področju urejanja delovnih razmerij**.

So torej nečlani sindikatov zdaj končno enakopravni pred zakonom?

Žal še ne povsem. Z »razveljavitvijo« zgoraj navedenih določb ZDR, zlasti 3. odstavek 8. člena, so namreč, kot rečeno, neposredno odpravljene le najbolj skrajne oblike in posledice spornega sindikalnega monopola. Nekoliko presenetljivo pa Ustavno sodišče v zvezi z isto pobudo za ustavnosodno presojo hkrati ni, **vsaj ne neposredno, ugotovilo tudi protiučustavnosti izpodbijanih (sicer na povsem enaki logiki temelječih) določil 2. in 10. člena veljavnega Zakona o kolektivnih pogodbah** –

ZkolP, po katerih imajo po eni strani sindikati popoln monopol nad sklepanjem kolektivnih pogodb, njihovi člani pa po drugi strani popoln monopol nad rezultati (pravici iz) teh pogodb. Kolektivne pogodbe smejo namreč po tem zakonu sklepati izključno le sindikati, veljajo pa (z dvema izjemama) načeloma samo za člane kon-

pred zakonom« in še ta se nanaša zgolj na možnost enakopravnega uživanja pravic (in dolžnosti) iz kolektivnih pogodb, ki so jih (tudi) v njihovem imenu, a brez njihovega pooblastila sklenili sindikati. Na delovanje sindikatov pa kot nečlani seveda nimajo popolnoma nobenega vpliva – ne v vsebinskem, ne v kadrovskem in ne v akcijskem



REPUBLIKA SLOVENIJA
USTAVNO SODIŠČE

Številka: U-I-284/06-26
Datum: 1. 10. 2009

ODLOČBA

Ustavno sodišče je v postopku za oceno ustavnosti, začetem na pobudo Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij, Kranj, ki ga zastopa sekretar Mato Gostiša, Sveta delavcev družbe Iskraemeco, d. d., Kranj, ki ga zastopa predsednik Iztok Novak, in Sveta delavcev družbe Adria Airways, d. d., Ljubljana, ki ga zastopa predsednik Tomaž Pečnik, na seji 1. oktobra 2009

odločilo:

1. Tretji odstavek 8. člena, 84. in 85. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07) so v neskladju z Ustavom.
2. Državni zbor mora ugotovljeno protiučustavnost odpraviti v devetih mesecih po objavi te odločbe v Uradnem listu Republike Slovenije.
3. Do odprave ugotovljene protiučustavnosti mora delodajalec v postopku sprejemanja splošnega akta delodajalca iz tretjega odstavka 8. člena Zakona o delovnih razmerjih v primerih, ko pri njem ni organiziranega sindikata, pred sprejemom splošnega akta pridobiti mnenje delavskih predstavnikov.
4. Do odprave ugotovljene protiučustavnosti ima v primerih, ko je zoper delavca, ki ni član sindikata, uveden postopek po 84. in 85. členu Zakona o delovnih razmerjih, v tem postopku svet delavcev ali delavski zaupnik enake pristojnosti, kot jih ima sindikat.
5. Prvi odstavek 2. člena in prvi odstavek 10. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) nista v neskladju z Ustavom.

Obrazložitev

A.

1. Pobudniki izpodbijajo določbe Zakona o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju ZKolP), ki določajo stranke kolektivnih pogodb na delavski in delodajalski strani (prvi odstavek 2. člena ZKolP) in veljavnost kolektivnih pogodb (10. člen ZKolP), ter prehodni določbi, ki se nanašata na delodajalska združenja z obveznim članstvom (32. člen in drugi odstavek 34. člena ZKolP). Izpodbijajo še tretji odstavek 8. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), ki določa pristojnost delodajalca, da sprejme splošni akt, ki nadomešča kolektivno pogodbo na ravni podjetja, če pri njem ni organiziranega

kretnih sindikatov. Omenjeni izjemi, ki seveda samo potrjujeta pravilo, dopuščata »splošno« veljavnost KP samo v dveh primerih, in sicer:

- če so sklenitelji »reprezentativni«, kar pa ni nujno (KP lahko sklepajo tudi nereprezentativni sindikati), ali
- če se uporabi t. i. institut razširitve veljavnosti KP, ki pa je spet dopusten le pod določenimi pogoji.

Dejstvo, da so »pod določenimi pogoji«, torej (in samo) v primeru obstoja zgoraj omenjenih izjem, kolektivne pogodbe veljavne tudi za nečlane sindikatov, žal pomeni samo njihovo »pogojno enakopravnost

smislu, kar pomeni, da dejansko tudi nimajo **popolnoma nobenega predstaviškega vpliva na kolektivno urejanje lastnega ekonomskega položaja in pravic v delovnem razmerju**. Sindikati kot prostovoljne organizacije z omejenim številom članstva namreč pri kolektivnem urejanju delovnih razmerij z delodajalci iz navedenega razloga niti teoretično niti praktično ne morejo nastopati kot legitimni zastopniki vseh delavcev, torej tudi nečlanov, kar sta ne nazadnje zdaj nazorno pokazala tudi aktualna primera Gorenja in Mure. Da bi v kolektivnih pogajanjih skupaj in enakopravno s sindikati sodelovala tudi izvoljena delavska predstavništva, ki imajo **nesporno t. i. splošnozastopniško legitimiteto** in bi lah-

ko zato z vso pravico nastopala tudi v imenu nečlanov sindikata, pa veljavni ZkolP za zdaj ne dovoljuje.

Samo zato, ker (skladno z načelom t. i. negativne sindikalne svobode, ki pa ga je Ustavno sodišče v tej odločbi očitno povsem spregledalo) niso včlanjeni v sindikat, je torej **prek 70 % slovenskih delavcev**

sta sindikat in svet delavcev dve različni obliki delavskega predstavnštva, tako glede načina oblikovanja kot glede funkcije, ki jo imata (po trenutno veljavni zakonodaji, op.p). Zato z vidika sposobnosti biti stranke kolektivne pogodbe v primeru teh dveh oblik delavskega predstavnštva ne gre za primerljiva položaja. Glede na navedeno prvi

Iz prvotnih predlogov zakona je jasno razvidno, da je bil namen zakonodajalca zagotoviti varstvo pravic vseh delavcev ne glede na njihovo članstvo v sindikatu.

praktično popolnoma izločeno iz sistema industrijske demokracije na področju urejanja delovnih razmerij. So torej v tem pogledu pred zakonom res enakopravni s člani sindikata? Če nemožnost pretežnega dela delavske populacije, da bi lahko, za razliko od članov sindikata, prek svojih legitimnih (izvoljenih) predstavnikov sodelovali pri kolektivnem urejanju lastnega delovnopравниh položaja in pravic, ni v nasprotju z ustavnim načelom enakosti pred zakonom, si je brez dvoma zelo težko predstavljati, kaj naj bi to načelo pravzaprav sploh pomenilo.

Ustavno sodišče žal spregledalo del argumentacije

Žal pa je Ustavno sodišče v konkretni odločbi ves tisti del argumentacije iz pobude za ustavnosodno presojo ZkolP, ki se nanaša na to vprašanje, povsem spregledalo in o njej sploh ni odločalo. Odločalo pa je namesto tega o nečem, česar pobudniki niso zahtevali – t. j. o domnevnem problemu »zakonske neenakosti svetov delavcev in sindikatov kot institucij«, ki pa sama po sebi v resnici ni nikakršen problem, ampak bi bila po mnenju pobudnikov lahko v danih slovenskih razmerah samo ena možnih institucionalnih rešitev za učinkovito odpravo bistva problema. Drugače pa seveda sveti delavcev načeloma sploh niso edina možna oblika zagotavljanja predstavnosti zastopnosti nečlanov sindikatov v kolektivnih pogajanjih, a če jih v Sloveniji že imamo, bi jih veljalo v ta namen tudi uporabiti.

Če bi torej pri vsem skupaj res šlo **le za nekakšen »boj za prevlado« med sveti delavcev in sindikati**, kar zlasti slednji sicer zelo radi uporabljajo kot nadvse priročen demagoški argument za odvrčanje pozornosti od pravega jedra problema, bi bil takle sklep US o ustavnosti 2. člena ZkolP brez dvoma povsem sprejemljiv in logičen (citati): »Kot je bilo že povedano,

odstavek 2. člena ZkolP ni v neskladju z načelom enakosti iz drugega odstavka 14. člena Ustave.«

Toda, dejstvo je, da so **neenaki pred zakonom zaradi »monopola sindikatov« v resnici delavci – nečlani sindikatov**, ne sveti delavcev! Pa še omenjeno mednarodnopravno priznano **načelo t. i. negativne sindikalne svobode** jim je – s tem, ko jih zakon dobesedno sili k včlanitvi, če pač želijo biti sistemsko enakopravni s člani sindikatov – prav tako očitno kršeno. Prav nič torej ni pomembno ali naj bi jih v praksi pri kolektivnih pogajanjih zastopali obstoječi sveti delavcev ali pa kaka druga v ta namen izvoljena predstavnštva. Ustavni problem je, da jim zdaj pravica do svojih legitimnih zastopnikov sploh ni priznana – ne v takšni ne v drugačni obliki.

A do tega vidika »neenakosti (delavcev) pred zakonom« se Ustavno sodišče v obrazložitvi svoje odločbe žal ni opredelilo niti z besedico. Če bi se, se **neposredni »razveljavitvi« 2. člena ZkolP zagotovo ne bi moglo izogniti.**

Dejstvo pa je, da če neka zakonska rešitev ni ravno »protiustavna«, še ne pomeni, da je tudi v resnici dobra in je zato ni potrebno spremeniti. Zato je k sreči treba

Samo zato, ker niso včlanjeni v sindikat, je torej prek 70 % slovenskih delavcev praktično popolnoma izločeno iz sistema industrijske demokracije na področju urejanja delovnih razmerij.

ugotoviti, da obravnavana ustavna odločba, kot bomo videli v nadaljevanju, kljub vsemu tudi v tem segmentu (z jasno ugotovitvijo, da po drugi strani tudi »monopol« sindikatov ne izhaja iz Ustave in mednarodnopravnih dokumentov) pomeni pomemben korak naprej **zakonodajalcu vendarle na široko odpira vrata za morebitne nujne spremembe** – če bo seveda volja.

Na čem razumnem bi sploh lahko temeljil »sindikalni monopol«?

Na čem razumnem, razen na spornem zakonu, bi torej danes – ob približno le še 30-odstotni stopnji sindikaliziranosti slovenskih delavcev in istočasnem obstoju oz. vsaj možnosti izvolitve tudi voljenih delavskih predstavnstev – sploh (še) lahko temeljil delavski splošnozastopniški monopol sindikatov? Iz Ustave in mednarodnopravnih dokumentov ta ne izhaja, po logiki pa bi bil morda lahko opravičljiv le v primerih, ko v praksi sindikati v tem pogledu nimajo alternative – npr. v podjetjih, kjer delavci nimajo nobene oblike voljenih delavskih predstavništva. Če ta so, pa ni ne pravne ne logične podlage, da bi jim zakon prepovedoval v imenu vseh njihovih »volivcev« sodelovati v kolektivnih pogajanjih skupaj s sindikati. V tem delu se je torej res težko brezrezervno strinjati z (v nadaljevanju predstavljenim) dokaj »tolerantnim« stališčem Ustavnega sodišča do uzakonjenega monopola sindikatov nad kolektivnimi pogajanjih v imenu delavcev. Tega namreč neposredno **ne razveljavlja, ampak ga le pravno »relativizira«** (na podlagi ustreznega tolmačenja konvencij MOD).

Vendar pa je že tisto, kar je Ustavno sodišče v tej zvezi kljub vsemu ugotovilo in zapisalo v obrazložitvi sodbe, kot rečeno, lahko »de lege ferenda« (za bodočo zakonodajo) vendarle nadvse pomembno stališče. Za kaj gre?

Najpomembnejše – tudi sveti delavcev so načeloma lahko stranke kolektivnih pogodb!

Za prihodnji razvoj sistema industrijske demokracije je v obravnavanem smislu

ključna predvsem ugotovitev Ustavnega sodišča, da **sicer ni nujno, da bi zakonodajalec moral priznati sposobnost biti stranka kolektivnih pogodb tudi svetom delavcev, vendar pa bi, če bi želel, to lahko storil, kajti tudi »obvezen« monopol sindikatov ne izhaja iz Ustave in mednarodnopravnih dokumentov.** (Citati: »Iz navedenih ustavnih določb izhaja, da so

sindikati stranke kolektivnih pogodb. Ni pa mogoče na njuni podlagi sprejeti zaključka, da so to lahko samo sindikati oziroma da tega položaja ne morejo imeti tudi druge oblike združenj delavcev ali pa da bi ga

V konkretnih slovenskih razmerah so seveda tudi te ugotovitve Ustavnega sodišča, kot rečeno, lahko sila pomembne. Končno je namreč jasno, da kolektivna pogajanja in vodenje socialnega dialoga v

pravno podlago. Če je interes sindikatov res delovati v korist delavcev, bodo to tudi sami podprli, kajti sedanja »stroga delitev pristojnosti« med obema vrstama delavskih predstavništev samo slabi moč enih in drugih, predvsem pa močno slabi tudi njihovo skupno moč nasproti delodajalcem. Kot »**enoten delavski blok**« bi bili brez dvoma lahko oboji bistveno močnejši in učinkovitejši v boju za boljši ekonomski in socialni položaj zaposlenih, socialni dialog pa bil z vidika učinkovitejšega zastopniškega »pokrivanja« in vključevanja vseh najrazličnejših interesnih skupin delavstva lahko samo še »**bogatejši**« in vsebinsko »**verodostojnejši**«.

Končno je jasno, da kolektivna pogajanja in vodenje socialnega dialoga v imenu celotnega delavstva niti približno niso nekakšen »sistemsko zagotovljen in samoumeven monopol sindikatov«, kot so le-ti trdili doslej, ampak so načeloma lahko stranka kolektivnih pogodb tudi sveti delavcev ali druga voljena delavska predstavništva, če tako določi nacionalni zakon.

morale imeti. ... Navedeni konvenciji namreč ne zahtevata, da morajo države, ki so ratificirale ti konvenciji, zagotoviti, da morajo biti oziroma da so tudi sveti delavcev stranke kolektivnih pogodb oziroma da bi moral biti njihov položaj tudi sicer enak, kot je položaj sindikatov. ... Ta konvencija torej dopušča možnost, da država sprejme ureditev, kot jo predlagajo pobudniki, ne izhaja pa iz nje zahteva po takšni ureditvi. ... Glede na navedeno niti iz Ustave niti iz mednarodnopravnih dokumentov ne izhaja zahteva, da bi morale države članice v nacionalni zakonodaji kot stranke kolektivnih pogodb poleg sindikatov določiti tudi druge organizacije delavcev, ampak izhaja le možnost, da to storijo.«) Glede na to, da je bila doslej pravica svetov delavcev, da se z delodajalcem dogovarjajo tudi o pravicah delavcev s področja delovnih razmerij, s strani sindikatov pogosto oporekana tudi s sklicevanjem na 5. člen ZSDU, je vsekakor zelo pomembna tudi naslednja ugotovitev Ustavnega sodišča: »**Peti in šesti odstavek ZSDU prepovedujeta le, da bi se s t. i. participacijskimi dogovori iz prvega odstavka 5. člena ZSDU urejale pravice delavcev, ki se urejajo s splošnoveljavnimi kolektivnimi pogodbami. Ne prepovedujeta pa, da bi nasproti delodajalcu v primerih, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, sveti delavcev nastopali kot delavski predstavniki pri urejanju pravic delavcev.**« Vse to pa glede vprašanja »načelne pravice« svetov delavcev, da se kot delavsko predstavništvo angažirajo tudi na področju urejanja klasičnih delovnih razmerij (ne samo pri t. i. upravljaljskih vprašanjih, kot je veljalo doslej), zdaj vendarle ne pušča več odprtih nobenih dilem, o katerih je bilo doslej v Sloveniji toliko strokovnega prerenjanja.

imenu celotnega delavstva niti približno niso nekakšen »sistemsko zagotovljen in samoumeven monopol sindikatov«, kot so le-ti trdili doslej, ampak so načeloma lahko stranka kolektivnih pogodb tudi sveti delavcev ali druga voljena delavska predstavništva, če tako določi nacionalni zakon.

Uzakoniti t. i. partnerski model (so)delovanja svetov delavcev in sindikatov

A ta ugotovitev sama po sebi večinske mu, za zdaj iz socialnega dialoga sistemsko popolnoma izločenemu delu delavske populacije, ne bo kaj dosti pomagala, če zakonodajalec na tej podlagi ne bo ustrezno spremenil in dopolnil veljavnega ZkolP ter tudi dejansko uzakonil **t. i. partnerskega modela (so)delovanja sindikatov in svetov delavcev** kot strank na strani delavcev v

Demokracija nasploh (tako politična kot industrijska), ki **že po definiciji izključuje kakršne koli »zastopniške monopole**«, bo zagotovo morala iti v smeri vključevanja interesov vseh relevantnih družbenih skupin v odločanje ne glede na njihovo »formalno« organiziranost. Zato bo tudi omenjeni »partnerski model« sodelovanja svetov delavcev in sindikatov vsekakor predstavljal naslednjo stopnjo razvoja industrijske demokracije. Kdaj bo v Sloveniji uzakonjen, pa je le še vprašanje časa. Prej ko bo, manj je možnosti za morebitno ponavljanje znanih zgodb iz Gorenja in Mure. Zlasti primer Gorenja, ko so delavci na protestu oblikovali »mešano« pogajalsko skupino (poleg sindikalistov posebej še »predstavniki delavcev«(?)), je namreč zelo nazorno pokazal, da je z dosedanjim modelom kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga nasploh, v katerem kot izključni zastopniki vseh – sindikaliziranih in nesindikaliziranih

Pravica svetov delavcev do enakopravnega sodelovanja v kolektivnih pogajanjih – seveda skupaj s sindikati, ne namesto njih – torej ne samo da bi bila lahko, ampak bi upošteva je povedano v Sloveniji tudi morala biti čim prej uzakonjena.

kolektivnih pogajanjih. Pravica svetov delavcev (prav tako pa tudi morebitnih bodočih »delavskih zbornic« ali drugih podobnih oblik voljenih delavskih predstavništev na višjih ravneh socialnega dialoga) do enakopravnega sodelovanja v kolektivnih pogajanjih – seveda skupaj s sindikati, ne namesto njih – torej ne samo da bi bila lahko, ampak bi upošteva je zgoraj navedeno v Sloveniji tudi **morala biti čim prej uzakonjena**. V tej, glede tega sicer ne neposredno »zavezujoči« ustavni odločbi ima zakonodajalec za to brez dvoma zdaj vso potrebno

– zaposlenih lahko nastopajo samo (prostovoljno organizirani in pogosto tudi v kolektivu manjšinski sindikati) **sistemsko nekaj hudo narobe**.

Sporni monopol doslej še nikomur (niti sindikatom) ni prinesel nič dobrega – čemu ga torej ohranjati?

Ustavno sodišče je torej ugotovilo, da obravnavani sindikalni monopol po Ustavi in mednarodnopravnih dokumentih nikakor

ni nujen, stvar zakonodajalca pa je zdaj, da oceni, ali ga je v Zakonu o kolektivnih pogodbah kljub temu smiselno obdržati še naprej, ali ne. Za to namreč ni več **popolnoma nobenega razumnega sistemskega**

razveljavljenimi uvodoma obravnavanimi zakonskimi dodatnimi »delovnopравниmi privilegiji« za člane sindikatov) v praksi – ob nesporno zelo negativnih in sistemsko nesprejemljivih posledicah, ki jih je povzro-

bitno enakopravno delovanje na področju urejanja delovnih razmerij) kot nekakšne »nelojalne konkurence« sindikatom – češ, če bodo sveti delavcev iste »usluge« nudili zastoj, se delavci pač ne bodo včlanjevali v sindikate oz. bodo iz njih iz tega razloga celo izstopali – se je dokončno izkazala za povsem zgrešeno. S tem nesmiselnim splošnozastopniškim monopolom na področju urejanja delovnih razmerij torej ne sindikati, ne sveti delavcev, še manj pa delavci, niso (in tudi nikoli ne bodo) pridobili ničesar. Vsi skupaj so zdaj v industrijskih razmerjih z delodajalci samo bistveno šibkejši kot bi lahko bili sicer, **uspešno pa je bil žal po drugi strani (vsaj za kako desetletje) zatrt nadaljnji logični razvoj t. i. splošne industrijske demokracije.** V čigavem interesu naj bi torej na njem še naprej trmasto vztrajali?

dr. Mato Gostiša

V nasprotju s pričakovanji sindikatov njihov sporni sistemski zastopniški monopol žal ni v ničemer pripomogel vsaj k ohranjanju, kaj šele povečevanju članstva v sindikatih, temveč morda kvečjemu ravno nasprotno. V čigavem interesu naj bi torej vztrajali na njem?

razloga – če seveda odmislimo dejstvo, da (takšen kot je) verjetno povsem ustreza tako delodajalcem kot državi (žal je namreč z njim pač res mogoče po liniji najmanjšega odpora **ustvarjati lažen zunanji vtis učinkovitega socialnega dialoga in »razvite« industrijske demokracije**).

Odkar je postalo več kot očitno, da ta sporni sindikalni monopol (skupaj z zdaj že

čil – v nasprotju s pričakovanji sindikatov žal ni **v ničemer pripomogel vsaj k ohranjanju, kaj šele povečevanju članstva v sindikatih**, temveč morda kvečjemu ravno nasprotno, bi bilo njegovo nadaljnje ohranjanje v Zkolp brez dvoma še posebej nerazumno. Predpostavka, da je vzrok za upadanje članstva v sindikatih predvsem obstoj svetov delavcev (in njihovo more-



Piše:
Alojz Boc

»Težja protiustavnost«, ki traja že več kot 16 let

Kdaj bomo v Sloveniji končno dobili tudi zakon o soupravljanju v zavodih?

Po več kot šestnajstih letih od sprejetja ZSDU, ki velja za delavce v gospodarskih organizacijah, v Sloveniji še vedno nimamo zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju v zavodih, čeprav je Ustavno sodišče že z odločbo iz leta 2005 (št. U-I-160703-8) nedvoumno ugotovilo »težjo neustavnost« takšnega stanja. Zato je Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij pred kratkim ponovno pozvalo Ministrstvo za delo RS naj sprejem tega zakona (hkrati s celovito prenovo ZSDU) uvrsti vsaj v program dela Vlade RS za leto 2010. Zdi se, da je zdaj vendarle že skrajni čas, da Ustavo končno realiziramo tudi v tem delu.

Veliko praznino v sistemu industrijske demokracije v Sloveniji zaenkrat povzroča dejstvo, da kljub ustavni zavezi (75. člen Ustave RS – »Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon«) **še vedno ni sprejet zakon o sode-**

lovanju delavcev pri upravljanju zavodov, zaradi česar je več kot sto petdeset tisoč delavcev v negospodarstvu v praksi prikrajšano za eno od elementarnih ustavnih pravic. Osnutek tega zakona je bil sicer pred leti (1996) že pripravljen, a kasneje umaknjen iz zakonodajnega postopka, tako da se

zdaj to področje ureja le **(fakultativno) s kolektivnimi pogodbami** na podlagi določbe 110. člena ZSDU. To je tudi razlog, zaradi katerega je danes delavsko soupravljanje v zavodih zelo slabo razvito, izvoljenih svetov delavcev je malo, pa še ti imajo v praksi hude probleme pri svojem delovanju. Po-

goji za njihovo delovanje s kolektivnimi pogodbami, kolikor sploh urejajo to področje (le redke kolektivne pogodbe negospodarskih dejavnosti dejansko vsebujejo tudi določbe o delavskem soupravljanju), namreč niso natančneje določeni, zavodi – delodajalci pa v praksi ne pristajajo na analogno uporabo določil ZSDU tudi za sveste delavcev zavodov.

V uvodoma navedeni odločbi Ustavnega sodišča RS je v zvezi s tem **izrecno zapisano naslednje**: »Odločitev zakonodajalca, da bo kolektivne oblike uresničevanja pravice do soupravljanja delavcev v zavodih uredil s posebno zakonodajo, samo po sebi torej ni v neskladju z Ustavo. V neskladju z Ustavo pa je, če zakonodajalec brez stvarno utemeljenih razlogov odlaga sprejem napovedane zakonske ureditve. Z neutemeljeno opustitvijo zakonske ureditve načina in pogojev za uveljavljanje pravice namreč zakonodajalec krši načelo varstva zaupanja v pravo kot eno od načel pravne države iz 2. člena Ustave (tako npr. odločba št. U-I-17/94 z dne 13. 10. 1994, Ur. l. RS, št. 74/94 in OdlUS III, 113). Ob presoji ustavnosti izpodbijane ureditve se zato najprej zastavlja vprašanje, ali je zakonodajalec izpolnil napoved iz tretjega od-

stavka 1. člena ZSDU o sprejemu posebne ureditve, s katero naj bi uredil kolektivne oblike uresničevanja pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju zavodov. . . . Po navedenem je mogoče zaključiti, da zakonodajalec ni uresničil napovedi o sprejemu posebne ureditve o kolektivnem uresničevanju pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju zavodov v smislu tretjega odstavka 1. člena ZSDU. Za takšno ravnanje ni navedel nobenih utemeljenih razlogov niti ni takšnih razlogov našlo Ustavno sodišče. Kot že navedeno v šesti točki obrazložitve, kolektivnih oblik uresničevanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju zavodov zakonodajalec sicer ni bil dolžan urediti v ZSDU. S kasnejšo opustitvijo sprejema napovedane posebne ureditve pa je kršil načelo varstva zaupanja v pravo iz 2. člena Ustave. V obravnavanem primeru je teža protiustavnosti še toliko večja, saj neustavno stanje traja že vse od sprejema ZSDU julija 1993 dalje, torej že skoraj 12 let.« (op. p., zdaj je to že dobrih 16 let)

Čeprav je bil v danem primeru predmet ustavnega spora neposredno predvsem takratni zakon o RTVS v zvezi z (ne)ureditvijo soupravljanja v konkretnem zavodu,

pa je očitno po mnenju Ustavnega sodišča širše jedro problema in temeljni razlog zgoraj omenjenega neustavnega stanja v Sloveniji vendarle **prvenstveno v odsotnosti ustreznega splošnega zakona o soupravljanju delavcev v zavodih**, ki jo je Ustavno sodišče (zaradi njenega nedopustno dolgega trajanja) označilo celo kot »težjo protiustavnost«. Zato se v svoji odločbi tudi ni omejilo le na zahtevo po ustrezni dopolnitvi ZRTVS, ampak je zakonodajalcu namenoma določilo daljši, to je devetmesečni rok za morebiten »drugačen način« (s čimer je seveda mišljen predvsem sprejem manjkajočega zakona o soupravljanju delavcev v zavodih) za odpravo omenjene protiustavnosti. A ne Vlada, ne sindikati kot možni »zahtevalci« (neposredno ali prek ESS), ne kdor koli drug se doslej za tovrstna opozorila ni zmenil.

Čim prejšnji sprejem zakona o soupravljanju delavcev v zavodih, se na podlagi povedanega danes vsekakor kaže kot **eden najnujnejših ukrepov s področja izgrajevanja sistema »splošne« industrijske demokracije** v Sloveniji. Kdaj ga bomo torej končno vendarle dobili?

IZ EVROPSKIH DOKUMENTOV

Evropski participacijski indeks (EPI)

Raziskovalci Evropskega sindikalnega inštituta (ETUI) iz Bruslja so razvili novo orodje, imenovano »**evropski participacijski indeks**« (European Participation Index – EPI), katerega namen je preučiti razmerje med delavsko participacijo in socialno kohezijo, gospodarsko uspešnostjo in trajnostnim razvojem v Evropi. Kazalnik kaže, kako sodelovanje oziroma udeležba delavcev pri upravljanju pomaga pri uresničevanju ciljev lizbonske agende, objavljen pa je bil kot del letošnjega primerjalnega delovnega poročila, ki ga vsako leto pripravi Evropski sindikalni inštitut (ETUI). Iz njega izhaja, da so **države z močnejšo pravico do udeležbe po ključnih kazalnikih lizbonske strategije uspešnejše kot države s šibkejšo pravico do udeležbe**. Ti ključni kazalci so produktivnost dela, splošna stopnja zaposlenosti, izdatki za raziskave in razvoj ter trajnostni razvoj.

Kaj je »evropski participacijski indeks«?

Kakšen je odnos med delavsko participacijo oz. udeležbo, socialno kohezijo in gospodarsko uspešnostjo v Evropi? Da bi bile v zvezi s tem možne primerjave med državami članicami EU, je ETUI razvil »evropski participacijski indeks« (EPI), ki je

sestavljen iz **treh enako ponderiranih komponent**, povezanih z vprašanjem razvitosti sodelovanja delavcev pri upravljanju, in sicer:

1. participacija na ravni obrata (plant-level participation), t. j. moč sodelovanja delavcev na ravni obrata;

2. participacija v organih družbe (board-level participation), t. j. raven pra-

vno priznanih pravic za zastopanje delavcev v organih upravljanja družb v dani državi;

3. participacija prek kolektivnih pogajanj (collective bargaining participation), t. j. raven sindikalnega vpliva delavcev na urejanje industrijskih razmerij ter stopnja sindikaliziranosti delavcev in število delavcev, ki jih »pokrivajo« kolektivne pogodbe.

Delavska participacija pri upravljanju družb ima dva cilja:

1. pomoč podjetjem pri doseganju gospodarske konkurenčnosti in ekološke vzdržnosti;
2. učinkovito uresničevanje socialnih pravic in krepitev demokracije ter družbenega razumevanja.

Primerjava dveh skupin držav glede na moč participacije

Na podlagi analize, ki so jo pripravili Sigurt Vitols, Norbert Kluge in Michael Stollt, so države glede na svojo splošno oceno

čanja konkurenčnosti in kakovosti brez strahu pred izgubo delovnega mesta.

Primerjava EU-27 držav, razvrščenih po moči pravic delavcev glede obveščeniosti, posvetovanja in sodelovanja pri odločanju, kot rečeno kaže, da so na splošno države z močnejšo pravico do udeležbe po kazalnikih lizbonske strategije **uspešnejše** kot pa države s šibkejšimi pravicami. Preglednica na 16. strani kaže, da "skupina držav z močnimi pravicami participacije" **presega drugo v številnih ključnih kazalnikih**: BDP na prebivalca, produktivnost dela, skupna stopnja zaposlenosti, stopnja zaposlenosti starejših delavcev, stopnja izobraženosti

jene pravice sodelovanja" in "ne (ali zelo omejene) pravice sodelovanja".

2. Participacija na ravni obrata – meri moč sodelovanja delavcev na ravni obrata. Vključuje tri podkazalnike, in sicer 1) verjetnost prisotnosti interesnega zastopstva (vključno z manjšimi podjetji), 2) obstoj obsežnih pravic obveščanja in posvetovanja, vključno s pravico do veta ali zadržanjem odločitev, ki neposredno zadevajo zaposlene, kot so: prestrukturiranje, zaprtje družbe, in množično odpuščanje delavcev, in 3) pristojnost za pogajanja in podpis pravno zavezujočih sporazumov.

Preglednica: Evropski participacijski indeks

Kazalnik uspešnosti	Države z močnejšimi pravicami do udeležbe	Države s šibkejšimi pravicami do udeležbe
BDP na prebivalca po standardu kupne moči (EU-27 = 100)	116,5	104,5
Produktivnost dela na zaposlenega (EU-27 = 100)	113,9	103,6
Stopnja zaposlenosti (% skupaj)	67,6	64,7
Stopnja zaposlenosti starejših delavcev (v odstotkih)	46,1	44,3
Stopnja izobraženosti mladine – odstotek prebivalstva med 20 in 24 letom, ki so končali najmanj srednjo šolo	77,8	75,8
Bruto domači izdatki za R & R (v odstotku BDP)	2,3	1,4
Indeks emisij toplogrednih plinov in cilji – v CO2 ekvivalent (dejansko izhodiščno leto = 100)	92,7	103,3
Bruto nacionalna poraba energije deljeno z BDP (kilogram ekvivalenta nafte na 1.000 EUR)	170	261,7

Vir podatkov: Eurostat. Opomba: vsi podatki, vključno z BDP držav, za leto 2006.

»participacijskega indeksa« razvrščene v dve skupini. Skupino z »močnejšimi participacijskimi pravicami« tvori devet držav: Avstrija, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Luksemburg, Nizozemska in Švedska, skupina s »šibkejšimi participacijskimi pravicami« pa vključuje 18 držav: Belgija, Bolgarija, Ciper, Češka, Estonija, Madžarska, Irska, Italija, Latvija, Litva, Malta, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija in Združeno kraljestvo. Vsaka od obeh skupin predstavlja približno polovico BDP (bruto družbenega proizvoda) EU-27, pri čemer je njihov pomen v gospodarskem smislu približno enak.

Indeks kaže, da podjetja, ki se nahajajo v državah, ki delavcem priznavajo večjo participativno vlogo, delujejo bolj skladno s socialnimi in ekološkimi cilji, kar ima ugoden učinek na evropsko družbo kot celoto. Evropa potrebuje kvalificirane, mobilne, storilne in odgovorne delavce, ki se lahko identificirajo s ciljem pove-

mladih, izdatki za R & R, napredek pri zmanjšanju emisij toplogrednih plinov in porabe energije.

Opombe:

1. Participacija (sodelovanje, udeležba) v organih družb – meri moč zakonskih pravic v vsaki državi za zastopanje delavcev v najvišjih organih odločanja družb. To razvrstitev je razvila mreža SEEurope ETUI in države razvršča v tri skupine: "široke pravice sodelovanja", "ome-

3. Participacija prek kolektivnih pogajanj – meri sindikalni vpliv na urejanje industrijskih razmerij v družbah, vključno s povprečno 1) gostoto članstva (t. j. odstotek delovne sile, ki pripada sindikatom) in 2) pokritostjo s kolektivnimi pogajanja (t. j. odstotek delovne sile, ki ga »pokrivajo« kolektivne pogodbe).

Vir:

Benchmarking Working Europe report 2009, str. 55, ETUI, Brussels

»Evropski politiki bi se morali zavedati tega koristnega, a nekoliko pozabljenega, vira. Naša analiza je jasna. Z ustrezno zakonodajo na ravni EU, in sicer na področju evropskega prava družb, je potrebno zagotoviti, da bodo imeli delavci enak status kot delničarji in menedžerji.«

Norbert Kluge, višji raziskovalec ETUI



Piše:
Nevenka Dobljekar

S strokovne ekskurzije ZSDSP v Belgiji in na Nizozemskem

Nadvse koristno je spoznavati tudi tuje soupravljalne izkušnje

Čeprav se strokovnih ekskurzij in študijskih potovanj drži dvomljiv sloves – češ, spet se gredo turizma pod krinko izobraževanja – ni bolj učinkovitega načina izmenjave izkušenj, tudi na področju delovanja svetov delavcev in delavskega soupravljanja. To brez dvoma v celoti velja tudi za tokratno študijsko potovanje članov Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij v Belgijo in na Nizozemsko, ki je potekalo od 17. do 20. septembra 2009. V tej številki bomo skušali vse, kar smo zanimivega izvedeli in spoznali, čim bolj celovito posredovati tudi bralcem Industrijske demokracije. Za uvod pa le kratka splošna informacija o vsebini in poteku strokovne ekskurzije.

Čeprav smo morali nekateri od trideseterice na pot od doma dobesedno sredi noči, smo na našem osrednjem letališču končno popolnoma prebujeni že v jutranjih urah vneto razpravljali o položaju sveta delavcev v podjetjih, iz katerih smo prišli udeleženci tokratnega študijskega potovanja. In ugotavljali, da so razlike precejšnje, predvsem pa, da je delavsko soupravljanje doma bolj v velikih kot malih podjetjih.

Bruselj nas je pričakal okopan v soncu in najbrž zaradi tega ponujal bolj kot sicer prijazno podobo mesta birokratov. Preden smo se poglobili v belgijsko zakonodajo o delavskem soupravljanju, smo **obiskali Evropsko komisijo (EK)**, kjer nam je Urška Grahek, sodelavka strokovne službe EK za komuniciranje iz Slovenije, najprej nazorno predstavila delovanje evropskih institucij. Zatem pa smo se srečali z **Janezom Potočnikom**, komisarjem za znanost in raziskave, ki nam je na kratko opisal svoje izkušnje pri delu v EK ter predstavil **glavne smeri prizadevanj EU na področju razvoja »človeških virov«**. Podatki o razsežnosti birokracije Evropske unije so prej zastrašujoči kot impresivni. Velikanski aparat z na tisoče zaposlenimi stane ogromno, denar zanj pa nenehno odteka tudi iz naših žepov. Kako (ne) sposobni smo tok denarja obrniti nazaj, lahko redno spremljamo v slovenskih medijih! Če želite poglobiti svoje znanje o Evropski komisiji, Svetu Evrope in Evropskem parlamentu, pokličite Gudrun Geiling (00 32 2 296 78 57), ki bo organizirala vaš

obisk. V Bruslju so še posebej veseli obiskovalcev iz novih članic EU, saj zdaj prihaja tja največ Nemcev, Francozov in Dancev.

Predstavnika **Evropske konfederacije sindikatov (ETUC)**, ki združuje kar 82 sindikatov iz 36 držav, in **Evropskega sindikalnega inštituta (ETUI)** sta naslednje jutro s svojima predstavitvama dodobra razgrela debato. Čeprav sta govorila predvsem o evropskih svetih delavcev, sta opozorila na moč sindikatov, na to, kako pomembna je obveščenost in osveščенost delavcev in delodajalcev, ko gre za delavsko soupravljanje. Evropska konfederacija sindikatov, ki zastopa 60 milijonov delavcev, opozarja na pomen Lizbonske pogodbe, katere osnovni namen je povečati gospodarsko učinkovitost. Cilje je mogoče uresničiti s socialnim dialogom, tega pa ni brez strokovnih podlag. In prav te s svojimi raziskavami zagotavlja ETUI.

Izredno poučen in najtesneje povezan s prakso je bil v nadaljevanju **obisk kongresnega središča (v Elewijtu) največjega belgijskega sindikata ACV-CSC** s skoraj 1.700.000 člani, posebej njegovega panožnega sindikata kovinske industrije Z zanimanjem



Na sedežu Evropske komisije nas je med drugimi sprejel tudi evropski komisar iz Slovenije dr. Janez Potočnik.

boste prebrali, kako v Belgiji poteka socialni dialog, da so »socialne volitve« prav tako pomembne, razgibane in zasičene s propagando kot politične, kakšna je zaščita sindikalnih aktivistov in članov sveta delavcev, s čim se ukvarjajo sveti delavcev ... predvsem pa, da je izobraževanje sindikalnih aktivistov in članov svetov delavcev ključnega pomena za njihovo učinkovito delovanje.

Za razliko od Belgije je vsebina **strokovne ekskurzije na Nizozemskem**, v Amsterdamu, spet zaplula v bolj akademske sfere. Pa ni bilo nič manj zanimivo in sploh ne dolgočasno: nizozemska zakonodaja o svetih delavcev, ki ji je sicer naša v mnogočem zelo podobna, je namreč stara že celo stoletje in to pove vse. Izkušnje, potrjene v praksi, so vredne posnemanja. Skorajda ni vprašanja, ki ga zakonodaja ne opredeljuje, če pa pride do sporov, imajo Nizozemci odlično usposobljene strokovnjake, ki pridejo tudi v podjetje, in sodišča, ki odločitve sprejemajo hitro in sproti (največ v nekaj mesecih). Jasna vizija, transparentni skupni cilji in jasni dogovori o pogojih dela ter medsebojno zaupanje so temelji soupravljanja. Na Nizozemskem se

menedžment zaveda moči, ki jo svetom delavcev daje zakonodaja!



Med obiskom v izobraževalnem centru belgijskih sindikatov v Elewijtu (predavatelj: g. Johan Verbrugghe).

Socialni dialog na ravni EU

Socialni dialog na ravni EU je razmeroma dobro razvit in vključuje zelo različne oblike in ravni ter institucije. Poglejmo si na kratko njegove glavne značilnosti.

Socialni partnerji in institucije

V medsebojnem dvopartitnem in v tripartitnem socialnem dialogu z Evropsko komisijo in drugimi institucijami na ravni EU nastopajo kot socialni partnerji:

a) na delojemalski strani – **ETUC** (European Trade Union Confederation oziroma Evropska konfederacija sindikatov),

b) na delodajalski strani – **UNICE** (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe) kot organizacija delodajalcev zasebnega sektorja in **CEEP** (European Centre of Employers and Enterprises providing Public services) kot organizacija delodajalcev v javnem sektorju.

Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) kot zastopnik interesov delavcev združuje sindikate iz 36 držav (tudi iz Turčije in nekaterih drugih držav, ki niso članice EU), in sicer skupno 82 sindikalnih organizacij. Ustanovljena je bila leta 1973, v njenem okviru pa deluje 12 panožnih sindikalnih organizacij, katerih delovanje pomaga usklajevati in usmerjati. Glavna naloga ETUC je **promocija »evropskega socialnega modela«**, v okviru katerega se skuša iskati čim bolj optimalno ravnovesje med

kapitalom in socialo ter človekovimi pravicami – vse s ciljem povečevanja konkurenčnosti kot glavnega cilja Lizbonske strategije. V zadnjem času vse bolj postaja eno ključnih področij njenega delovanja razvoj industrijske demokracije, kar se kaže skozi številne sprejete direktive EU s tega področja. Na zelo podobnih principih delujeta tudi obe delodajalski asociaciji na ravni EU – **UNICE** in **CEEP**.

V širšem smislu je mogoče v okviru socialnopartnerskih institucij na ravni EU vsekakor uvrstiti tudi **Evropski ekonomsko-socialni odbor** (EESC – European Economic and Social Committee) kot posvetovalno telo Evropske unije, ustanovljeno leta 1957, da bi s strokovnimi nasveti pomagalo večjim organom EU (Evropski komisiji, Svetu EU, Evropskemu parlamentu). V ta namen pripravlja mnenja o predlagani zakonodaji EU, pa tudi mnenja na lastno pobudo o različnih temah, za katere meni, da si zaslužijo obravnavo. Ena glavnih njegovih nalog je vloga »mostu« med institucijami EU in »organizirano civilno družbo«. Člani EESC v svojih domovinah zastopajo zelo različne ekonomske, socialne in kulturne interese. Razdeljeni so v tri

skupine: »delodajalci«, »delojemalci« in »razne dejavnosti« (to so kmetje, potrošniki, okoljevarstveniki, družine, NVO itd.). Na ta način, kot rečeno, ustvarjajo most med EU in organizacijami civilne družbe v državah članicah.

Oblike in ravni socialnega dialoga

Socialni partnerji – predstavniki delojemalcev in delodajalcev na evropski ravni (ETUC, UNICE, CEEP) se redno sestajajo in poskušajo sprejemati **skupna stališča, resolucije, deklaracije, priporočila in predloge** o različnih vprašanjih, ki pa niso zavezujoči akti. Kljub temu so izjemno pomembni za spodbujanje socialnega dialoga v državah članicah, prav tako pa tudi za delovanje različnih evropskih institucij. V organih EU so tovrstne pobude in predlogi socialnih partnerjev vedno deležni resne obravnave.

Vloga socialnih partnerjev in socialnega dialoga v EU je navedena v sporazumu iz Maastrichta, dopolnjena pa je s sporazumi iz Amsterdama (1997) in Nice (2000). Priznavanje socialnih partnerjev in so-

cialnega dialoga sta jasno določena v členu 138(1): »Komisija ima za svojo nalogo promocijo posvetovanja menedžmenta in delavcev na ravni EU in bo sprejela vse ustrezne ukrepe za pomoč dialogu, s tem da bo zagotavljala obema strankama uravnoteženo pomoč«. Način dialoga med socialnimi partnerji je usmerjen v visoko stopnjo avtonomije. Predvsem člen 139 (1), ki pokriva sektorske in medsektorske odnose govori, da naj dialog med menedžmentom in delom na ravni Skupnosti vodi k pogodbenim razmerjem, vključno s **sklepanjem sporazumov**.

Socialni partnerji na evropski ravni so pristojni v okviru socialnega dialoga sklepati sporazume glede katerihkoli socialnih vprašanj, vendar pa, kolikor niso sprejeti v obliki predpisa EU, niso obvezujoči, ampak lahko kot taki predstavljajo le pobudo in usmeritev za proces dialoga o teh vprašanjih med socialnimi partnerji na nacionalnih ravneh. Koliko se le-ta izvaja, je seveda drugo vprašanje. V tem primeru govorimo o **t. i. prostovoljnih (okvirnih) sporazumih**.

Poleg tega se v zadnjem času na evropski ravni spodbuja tudi **socialni dialog po posameznih panogah**, in sicer prek (panožnih) odborov. Tudi v tej obliki socialnega dialoga se sklepajo sporazumi prostovoljne (okvirne) narave, ki daje pomembne enotne formule in smernice v obliki priporočil za nacionalna kolektivna pogajanja med nacionalnimi akterji. V zvezi s tem velja posebej poudariti, da socialni dialog na evropski ravni ni isto kot kolektivna pogajanja, kajti pravica do stavke tu

ne obstaja. Kolektivna pogajanja zaradi velikih razlik med državami, ki jih ni mogoče harmonizirati, ostajajo v nacionalni pristojnosti.

Socialni partnerji so **vključeni tudi v zakonodajni proces EU** (sprejemanje direktiv), in sicer na naslednji način:

a) Evropska komisija se mora v prvem krogu najprej poslužiti socialnega dialoga (če gre za direktivo s socialnega področja), šele potem lahko nadaljuje s pobudo za sprejem direktive;

b) sledi drugi krog socialnega dialoga (pred osnutkom direktive) in postopek se lahko nadaljuje le, če se socialni partnerji s predvidenimi rešitvami strinjajo;

c) če niso zadovoljni z osnutkom direktive, lahko socialni partnerji v roku 9 mesecev sami sklenejo sporazum glede ustreznih rešitev, ki naj bi bile predmet direktive;

d) komisija tega sporazuma ne sme spreminjati, ampak lahko šele Svet EU kot zakonodajno telo odloči, ali bo sporazum spremenjen v predpis EU, medtem ko je evropski parlament v tem zakonodajnem postopku izključen.

Doslej je bilo v okviru EU tudi s socialnega področja sprejetih že **veliko število (več kot 50) direktiv oziroma smernic**, ki zavezujejo države članice k uskladitvi nacionalnih zakonodaj.

V okviru EU se razvijajo tudi drugi mehanizmi krepitve socialnega dialoga na vseh ravneh. Med te vsekakor lahko uvr-

stimo tudi **Evropske svete delavcev (ESD)** kot obliko nadnacionalnega socialnega dialoga, ki se odvija na ravni posameznih gospodarskih družb, katere so ustanovljene v državah članicah EU in poslujejo vsaj v dveh državah članicah. Evropski sveti delavcev so torej sestavljeni iz predstavnikov delavcev iz vseh držav, v katerih posluje konkretna gospodarska družba. Razvoj nadnacionalnih oblik socialnega dialoga v okviru EU je močno pospešil tudi sprejem regulative o evropski družbi in evropski zadrugi ter spremljajočih **direktiv o participaciji delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE – Societas Europea) in evropske zadruga**.

Razvoj Evropskih svetov delavcev

Pojav globalizacije je izpostavil tudi problem vključevanja zaposlenih v odločanje **na ravni družb, ki delujejo v dveh ali več državah članicah EU**. Iniciativa za ureditev te problematike na ravni EU je prišla iz Francije, kjer je vlada v 80-ih letih že poskušala sprejeti ustrezno regulativo, a pri tem ni bila uspešna. Nekatere francoske multinacionalke so zato začele v tem času kar samoiniciativno ustanavljati »evropske svete delavcev«, ki so imeli podlago le v internih aktih družb ali so delovali celo povsem neformalno.

Kmalu zatem se je na tem področju začela na pobudo Francije resneje angažirati tudi EU, tako da so se prvi predlogi za sprejem ustrezne direktive pojavili že v začetku 90-ih. Nekatere države, kot npr. Velika Britanija, so temu ostro nasprotovale, vendar se je klima postopno izboljševala, tako da je bila že leta 1994 sprejeta **direktiva 94/45/EC o evropskih svetih delavcev**. To je bilo mogoče predvsem zaradi pogodbe iz Maastrichta, ki je prvič omogočila sprejetje z večino ter tudi izločitve posameznih držav. Omenjena direktiva je predvidela ustanovitev evropskega sveta delavcev v družbah z **več kot 1.000 zaposlenimi**, pri čemer mora biti v posamezni državi članici **vsaj 150 zaposlenih**. Takrat je sicer v praksi že delovalo okoli 40 (neformalnih) evropskih svetov delavcev.

Po enkratnem močnem skoku števila evropskih svetov delavcev v letu 1996, ki je bil posledica sprejetja te direktive, se je rast njihovega števila umirila in zdaj le še počasi napreduje. Pridružitve novih držav EU na to ni imela posebnega vpliva, verjetno zato, ker so bila njihova gospodarstva šibkejša in



O evropskem socialnem dialogu nam je spregovoril sodelavec ETUI – Evropskega sindikalnega inštituta v Bruslju g. Romuald Jagodzinski.

niso bila tako močno vključena v evropske multinacionalke. Trenutno beležimo v EU **908 aktivnih evropskih svetov delavcev**, od tega so v novih državah članicah v zadnjih letih nastali **samo trije**.

Povprečno se letno ustanovi **40 do 45 novih evropskih svetov delavcev**, kljub temu pa s stanjem ne moremo biti zadovoljni, kajti veliko je še družb, ki izpolnjujejo vse pogoje, a jih nimajo. Brez popolnega sodelovanja menedžmenta (že zaradi pridobitve potrebnih podatkov) ustanovitev evropskega sveta delavcev ni mogoča, žal pa ni na razpolago nekega obvezujočega mehanizma, ki bi to zagotovil. Pomembno vlogo imajo pri tem tudi precejšnje kulturne razlike med državami, tako da sindikate in svete delavcev čaka še veliko dela, da bi spodbudili procese oblikovanja evropskih svetov delavcev, pri čemer bo zlasti pomembna tudi vloga ETUC v smislu priprave ustreznih analiz in priporočil.

Na splošno lahko **glede delovanja evropskih svetov delavcev** v tem trenutku ugotovimo predvsem naslednje:

- kakovost delovanja ESD se med seboj močno razlikuje, kar je v veliki meri odvisno predvsem od ravni razvitosti delavskega soupravljanja v državi sedeža družbe;
- največ ESD deluje v kovinski industriji, kar se pripisuje dejstvu, da gre večinoma za velike proizvodnje, kjer so delavci tudi fizično združeni na enem mestu in se zato lažje organizirajo v sindikate in oblikujejo druga delavska predstavništva, zlasti svete delavcev;
- še vedno je zaznati veliko nasprotovanja ustanavljanju ESD, zlasti med delodajalci, ki nasprotujejo kakršni koli delavski participaciji pri upravljanju.

V okviru prizadevanj za izboljšanje 14 let star regulative na tem področju sta Evropski parlament in Svet EU sta 6. maja 2009 sprejela **Direktivo 2009/38/EC o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti**. Novosprejeta direktiva nadomešča staro direktivo 94/45/EC o evropskih svetih delavcev. Direktiva je začela veljati 5. junija 2009, razveljavitev stare pa bo začela veljati 6. junija 2011 ne glede na obveznost držav članic za prenos v nacionalno zakonodajo. Nova direktiva je žal še vedno kompromis, daleč od ideala, vendar pa prinaša nekatere pomembne novosti. Novosti se nanašajo

predvsem na zagotavljanje učinkovitosti odločanja, osredotočanje na nadnacionalna vprašanja, opredelitev »ustreznosti« obveščanja delavcev, možnosti sestajanja posebnega pogajalskega telesa brez predstavnikov glavnega posloводства in na prilagajanje sporazumov o ustanovitvi ESD morebitnim spremembam v organiziranosti družbe.

Delavsko soupravljanje v Evropski delniški družbi (SE)

Uredba o statutu evropske delniške družbe je uvedla novo **statusno pravno obliko družbe, Evropsko delniško družbo oz. Societas Europea (SE)**, ki lahko posluje na območju vseh članic Evropske unije in je urejena neposredno s pravom Evropske unije (uredbo) in ne s pravom posamezne članice. Uredba določa pogoje za ustanovitev, organizacijo in poslovanje SE, glede vprašanj sodelovanja zaposlenih pri upravljanju pa že v preambuli in v 1. členu izrecno napotuje na Direktivo, ki dopolnjuje Uredbo o statutu evropske delniške družbe glede vključevanja zaposlenih pri upravljanju družbe in je stopila v veljavo leta 2004.

Direktiva 2001/86/EC, ki dopolnjuje Uredbo o statutu evropske delniške družbe glede vključevanja zaposlenih v upravljanje SE predstavlja skupaj z Direktivo 94/45/EC o evropskem svetu delavcev ter z Direktivo 2002/14/EC o obveščanju in posvetovanju z delavci **okvir za uresničevanje pravic zaposlenih do sodelovanja pri upravljanju v Evropski uniji**. Pristop k ureditvi delavskega soupravljanja, ki ga določa omenjena direktiva, je v osnovi zelo podoben tistemu iz direktive o evropskih svetih delavcev, posebej velja omeniti le t. i. standardna pravila in sodelovanje v organih SE.

Standardna pravila, določena v aneksu Direktive, se uporabijo v primeru, ko se pogajalci dogovorijo za njihovo uporabo, ali v primeru, ko pogajalci ne dosežejo soglasja in ne podpišejo pogodbe v za to predvidenem času. Standardna pravila določajo pravila za oblikovanje predstavniškega telesa zaposlenih, pravila za postopek obveščanja in posvetovanja ter pravila za delavsko participacijo v organih upravljanja. Glede **participacije zaposlenih v organih upravljanja SE** pa Direktiva državam članicam (upoštevaje različnost ureditev v posameznih članicah) nalaga le omejene obveznosti, ki v glavnem le zagotavljajo, da se položaj zaposlenih ob prehodu na SE ne poslabša bistveno.

Podobno kot evropska delniška družba in sodelovanje delavcev pri upravljanju v njej je s posebno uredbo in direktivo urejeno tudi sodelovanje delavcev pri upravljanju **evropske zadruga**.

Strokovna podpora razvoju socialnega dialoga

Za nadaljnji razvoj najrazličnejših oblik socialnega dialoga na vseh zgoraj obravnavanih ravneh je izjemnega pomena ustrezna strokovna podpora, ki jo zagotavlja **Evropski sindikalni inštitut – ETUI** (European Trade Union Institute). Ta služi tako sindikatom kot tudi vsem evropskim inštitucijam in drugim akterjem, ki delujejo na področju »socialne Evrope«, tako da v tem smislu predstavlja most med akademsko stroko in prakso.

Njegovo delovanje, ki je sicer usmerjeno v **tri področja** (raziskovanje, izobraževanje oz. usposabljanje ter varnost in zdravje pri delu), obsega zlasti:

- izvajanje neodvisnih socialnoekonomskih raziskav na področjih gospodarstva, trga dela, socialne politike in industrijskih odnosov;
- spremljanje glavnih evropskih dogodkov, ki vplivajo na položaj delavcev in njihove pravice;
- izboljševanje sodelovanja med ETUC in akademskimi ter raziskovalnimi ustanovami in raznimi agencijami;
- usklajevanje, razvoj in sodelovanje pri čezmejnih mrežah raziskovalcev, raziskovalnih ustanov in univerz;
- oblikovanje in izvajanje evropskih programov za usposabljanje uslužbencev in funkcionarjev sindikatov;
- zagotavljanje informacij in strokovne podpore o vprašanih politike in ukrepov na področju zdravja in varnosti zaposlenih ter priprava ustreznih standardov.

V inštitutu je zaposlenih **61 strokovnjakov** iz različnih evropskih držav, njegovo delovanje pa finančno podpira EU.

Literatura in viri:

Franca, V. (2009) *Posodobljena ureditev evropskih svetov delavcev, Industrijska demokracija št. 3/2009, Kranj.*

Gostiša, M. (2005) *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo, Kranj.*

Degrise, C. in drugi (2009) *Social developments in the European Union 2008, European Trade Union Institute (ETUI), Bruselj.*

Jagodzinski, R. (2009) *Značilnosti socialnega dialoga v EU, Predavanje dne 18. 9. 2009, Bruselj (zapiski avtorja).*

Socialni dialog in zaposlovanje v EU – učno gradivo (2004):

[http://www.ueapme.com/business-support%20II/Tra](http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/SL)

[-Social%20dialogue%20-%20tool%20I.pdf](#), 25. 9. 2009.

Spletna stran Ekonomskega socialnega odbora:
http://eesc.europa.eu/index_sl.asp, 25. 9. 2009.

Spletna stran ETUI:

[http://translate.google.si/translate?hl=s&sl=en&u=](http://translate.google.si/translate?hl=s&sl=en&u=http://www.etui.org/&ei=Eti9StGYBpCMsAbrx7QI&sa)
<http://www.etui.org/&ei=Eti9StGYBpCMsAbrx7QI&sa>

[=X&oi=translate&resnum=1&ct=result&prev=/search%3Fq%3DEtUI%26hl%3Ds%26client%3Dfirefox-a%26rls%3Dorg.mozilla:sl:official%26hs%3Dhu8](#), dne 25. 9. 2009

dr. Mato Gostiša



Píše:

dr. Valentina Franca

Sindikati glavni v belgijskem sistemu delavske participacije

Čeprav belgijski sistem delavske participacije pozna tako delavska voljena predstavništva kot sindikalna, imajo slednja bistveno močnejši položaj.

Organiziranost sindikatov

Sindikati so organizirani v **tri glavne konfederacije, ki skupno združujejo 2,9 milijona članov**. Sindikalne konfederacije se v izhodišču razlikujejo glede na njihovo vrednostno usmeritev. Največji sindikat ACV-CSC s 1,7 milijona člani in približno 10 tisoč sindikalnimi zaupniki se opredeljuje

kot socialno-demokratski; drugi največji ABVV-FGTB temelji na krščanskih vrednotah in šteje milijon članov, najmanjši ACLVB-CGLSB pa je liberalno usmerjen in ima 240 tisoč članov. Zaradi velikega števila članov so vse tri konfederacije reprezentativne na nacionalni ravni. Dvojne kratice v imenih pa so posledica še vedno močne delitve med francosko in flamsko

govorečim delom države. Delitev se pozna tudi v delovno pravni zakonodaji, ki je sicer sprejeta na nacionalni ravni, vendar se avtonomni dogovori med seboj regijsko razlikujejo. Socialno-demokratski sindikat ima najmočnejšo podporo v severnem flamskem delu, katoliški pa na južnem-francoskem.

Obisk **sindikalnega centra Elewijt**, ki je v lasti panožnega sindikata kovinsko predelovalne dejavnosti v okviru konfederacije ACV-SCS, je udeležencem strokovne ekskurzije ponudil dober vpogled v delovanje tamkajšnjih sindikatov. Glavne značilnosti belgijskega sistema delavske participacije nam je predstavil gospod Johan Verbrugghe, ki v omenjenem centru izobražuje in usposablja delavske predstavnike.

Živahen socialni dialog

Belgijski socialni dialog poteka na treh ravneh: nacionalni, panožni in na ravni družbe. Na **nacionalni ravni** socialni partnerji komunicirajo zlasti v okviru nacionalnega delavskega sveta (angl. National Labour Council); na **panožni ravni** oblikuje skupne (mešane) odbore, na **ravni družbe** pa se delodajalec pogovarja s sindikalnimi predstavništvi, sveti delavcev in odbori za varnost in zdravje pri delu. Vsaka raven ima



Sindikalni izobraževalni center v Elewijtu blizu Bruslja.

svojo specifično vlogo ter zadolžitev. Na vsaki ravni je mogoče skleniti kolektivne dogovore. Na nacionalni in na panožni ravni se sodelovanje kaže tudi pri sprejemanju oziroma vplivanju na sprejemanje zakonodaje.

Kakor je navedeno v zgornjem odstavku, sodelujejo delavci pri odločanju v podjetjih v treh oblikah. Poleg **sindikalnega predstavništva** lahko zaposleni izvolijo **svet delavcev** in **odbor za varnost in zdravje pri delu**. Čeprav gre za različne oblike uresničevanja delavske participacije, delavska predstavništva med seboj ne tek-

Belgija v številkah

- 10,5 milijona prebivalcev; v Bruslju jih živi en milijon
- 9 regij (zato tudi ureditev sindikatov na regijski ravni)
- 3 uradni jeziki: francoščina, flamščina in nemščina
- ena zvezna vlada in tri regijske: Flandrska, Bruselj in Valonija
- pokritost s kolektivnimi pogodbami: približno 96-odstotna

mujejo, ampak delujejo oziroma skušajo delovati usklajeno. To se odraža tudi prek dejstva, da je veliko sindikalnih predstavnikov tudi članov svetov delavcev in odborov za varnost in zdravje pri delu. Delovanje delavskih voljenih predstavništev, torej sveta delavcev in odbora za varnost in zdravje pri delu, je zagotovljeno in urejeno z zakonom; medtem ko je pravni položaj sindikalnih predstavništev veliko bolj odvisen od avtonomnega urejanja, to je od dogovora med sindikati in delodajalcem. **Sodelovanja delavcev v organih upravljanja in nadzora (uprava, upravni odbor, nadzorni svet) pa belgijski sistem ne določa**, izjema je nekaj podjetij v državni lasti.

Kolektivna pogajanja in sklepanje kolektivnih pogodb je pridržano sindikatom. Značilnost kolektivnega pogajanja v Belgiji je močna strukturiranost in centraliziranost. Tako kot pri nas je mogoče z avtonomnimi akti določiti samo ugodnejše določbe za delavce. Kolektivna pogajanja običajno potekajo v dvoletnih ciklih, najprej na nacionalni, nato na panožni ravni. Na nacionalni ravni se socialni partnerji dogovorijo o pestri paleti tem, od vprašanj, povezanih s plačami, do otroških dodatkov. Natančnejše urne in druge plačne postavke (na

primer višina dodatkov) so določene na panožni ravni. Minimalna plača se določi vsaki dve leti z dogovorom med sindikati in delodajalskimi združenji na nacionalni ravni.

Sindikati so v Belgiji organizirani **tudi na regijski in panožni ravni**. V okviru panožnih sindikatov se izvajajo zlasti usposabljanja sindikalnih predstavnikov, ki zastopajo barve sindikata v podjetjih. Pri svojem delovanju se predvsem osredotočajo na delovne pogoje v posamezni panogi, medtem ko so splošne teme namenjene razpravam na regijski ravni. V Belgiji trenutno deluje 17 različnih panožnih sindikatov, na primer v dejavnostih gradbeništva, kovinske industrije, tekstila, transporta in podobno. Članstvo na regijski ravni je pomembno, vendar je za posameznega delavca pomembnejše, da je posameznik član panožnega sindikata, saj ta skrbi za aktivnosti, ki se odvijajo na ravni podjetja.

Visoko sindikalno članstvo

Sindikalno članstvo je v Belgiji omejeno s starostjo, saj se v sindikat lahko včlanijo samo tisti, ki imajo več kot 18 in manj kot 65 let. Znotraj te starostne meje je **članstvo 65-odstotno**, kar Belgijo uvršča ob bok skandinavskim državam in s tem med **države z najvišjim sindikalnim članstvom na svetu**. Podrobnejši pogled v članstvo razkriva razlike med članstvom t. i. »modrih ovratnikov«, kjer je 85 odstotkov delavcev včlanjenih v sindikate, medtem ko je članstvo pri »belih ovratnikih« manj kot polovično.

Razloge za visoko članstvo gre iskati predvsem v **številnih storitvah, ki jih nudijo sindikati**. Poleg klasičnega pravnega in drugega svetovanja nudijo svojim članom možnost izplačila nadomestila za čas brezposelnosti. Brezposelna oseba, ki je upravičena do nadomestila, lahko zaprosi za izplačilo državni zavod za zaposlovanje ali pa sindikat. Bistvena prednost sindikata je boljše organizacija, večja fleksibilnost in manjša birokracija, kar brezposelni osebi omogoči hitro izplačilo nadomestila. Zato ne preseneča, da je veliko brezposelnih oseb včlanjenih v sindikat. V tem primeru sindikat deluje kot izvajalec javne storitve, denar za to zagotovi država.

Naslednja večja prednost je **t. i. »sindikalni bonus«**. Letna članarina sindikata je 15 evrov. Ta je za vse enaka, ne glede na višino plače posameznega delavca. Vsak član tako letno prispeva v sindikalno bla-

gajno 180 evrov, od katerih dobi 100 nazaj. To je rezultat posebnega dogovora z delodajalci, ki teh 100 evrov tudi plačajo. Člani sindikata na ravni družbe tega ne vedo oziroma tudi če vedo, jih to ne zanima. Dogovor imenujejo socialni mir. Sindikati podarjajo, da ne gre za podkupovanje ali izsiljevanje, temveč za dogovor. Ob vprašanju, kaj se zgodi, če delodajalec noče skleniti dogovora, sindikati odgovarjajo, da se še bolj trudijo pri pogajanjih. Če jim ne uspe, vključijo v pogajanje tretjo osebo, ki poskuša sindikat in delodajalca pripeljati do dogovora. Stavka jim tako predstavlja zadnjo možnost, torej če vsi drugi načini dogovarjanja odpovedo.

Volitve kot način merjenja sindikalne moči

Zanimiva belgijska značilnost so tako imenovane **»social election«**, volitve delavskih predstavnikov v svete delavcev in v odbore za varnost in zdravje pri delu. Volitve potekajo sočasno v vseh belgijskih podjetjih vsake štiri leta, to se zgodi meseca maja, trajajo pa dva tedna. Delodajalec je dolžan omogočiti izvedbo volitev. Če tega ne stori ali to onemogoča, ga lahko doletijo relativno visoke denarne kazni.

Čeprav se na t. i. »social election« ne volijo sindikalni predstavniki, so te zelo pomembne za **merjenje moči sindikatov**. Ti so namreč edini, ki lahko predlagajo kandidate. Teoretično bi lahko predlagali tudi neko tretjo osebo, torej nekoga, ki ni član sindikata, vendar v praksi sindikati na kandidatno listo uvrstijo najmočnejše in najvplivnejše sindikalne predstavnike v podjetjih. Rezultati volitev tako pokažejo, kateri sindikat je pridobil največ delavskih predstavnikov in je posledično najbolj močan. Delavske predstavnike lahko volijo vsi zaposleni, ki so razdeljeni v tri skupine: modri ovratniki, beli ovratniki in mladi (stari med 18 in 25 let). Vsaka skupina ima pravico do sorazmernega deleža svojih članov.

Volitve označujejo kot **pravo sindikalno kampanjo**, kajti dogajanje je skorajda posnetek parlamentarnih ali lokalnih volitev. Izobešeni so plakati, zastave, delijo se razni predvolilni letaki, tudi darila, kot so igralne karte in podobno. Na podlagi tega je razumljivo, da ne poznajo težav z zagotavljanjem volilne udeležbe. Po navedbah sindikatov se volitev udeležijo skorajda vsi delavci, tudi tisti najbolj proti sindikalno usmerjeni. **Dan volitev je praktično prost dan**, ki pa je plačan, kot če bi delavec delal.

Velikost sveta delavcev in posledično število kandidatov na kandidatni listi je odvisno od velikosti družbe. Na primer v družbi, kjer je 60 zaposlenih, šteje svet delavcev štiri člane. Vsak sindikat lahko predlaga po štiri kandidate in štiri namestnike, skupno je torej lahko na kandidatni listi 24 delavcev (skoraj polovica!). Vendar je to bolj teoretična možnost, saj se velikokrat zgodi, da najmanjši liberalni sindikat nima tako močne baze, da bi lahko v vsakem podjetju napolnil svoj del kandidatne liste. Uvrstitev na kandidatno listo je zelo pomembno, kajti vsak kandidat (četudi ni izvoljen) ima posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki traja do naslednjih volitev.

Če delodajalec posameznega kandidata odpusti, mu je **dolžan izplačati osemkratnik celoletne plače**. Na prvi pogled se zdi, da bi si veliko delavcev želelo biti na kandidatnih listah, vendar temu ni tako. Sindikati pravijo, da sta se vzpostavili dve neformalni varovali, ki preprečujeta množične kandidature. Kot prvo sindikati poskrbijo, da se na kandidatne liste uvrstijo delavci, ki imajo interes delati oziroma ki ne iščejo zgolj interesa po posebnem varstvu. Kot drugo se s strani delodajalca dogaja neke vrste prikrito šikaniranje tovrstnih kandidatov, na primer onemogočeno jim je napredovanje in podobno. Posledično se interes za kandidacijo manjša. V splošnem pa so sindikati hvaležni za ta sistem, ker lahko sami imenujejo svoje predstavnike in tako izpostavijo najmočnejše oziroma najboljše med svojimi aktivisti.

Zadnje »social election« so potekale med 5. in 18. majem leta 2008. Delavci v več kot šest tisoč podjetij so volili približno tri tisoč svetov delavcev in šest tisoč odborov za varnost in zdravje pri delu. Izbirali so med 120 tisoč kandidati za približno 50 tisoč mest. Večino glasov je dobil največji socialno-demokratski sindikat (približno 57 odstotkov), z dobro tretjino glasov se je na drugo mesto uvrstil krščanski sindikat, zadnje, tretje mesto pa je pripadlo liberalnemu sindikatu.

Omejeno delovanje svetov delavcev

Sveti delavcev se na zgoraj opisan način izvolijo v družbah, ki imajo več kot 100 delavcev. Struktura sveta delavcev se razlikuje od slovenske, saj so člani tako predstavniki delavcev kot predstavniki delavcev. Vsaki strani pripada polovica glasov, pred-

sednik pa prihaja z delodajalske strani. S tem imajo delodajalci zagotovljen prevladujoč vpliv, saj ima predsednik v primeru neodločenega izida glasovanja odločilen glas. V praksi se pogosto dogaja, da v svetu delavcev sedi fizično več delavcev kot delodajalcev, vendar to nima nobenega vpliva na glasovanje. Četudi bi bil na delodajalski strani samo ena oseba, bi ta imela polovico vseh glasov. Velikost sveta delavcev je odvisna od velikosti družbe, to je števila zaposlenih. Spodnja meja so štirje člani, zgoraj pa 25.

Uresničevanje delavske participacije prek delovanja sveta delavcev in odborov za varnost in zdravje pri delu je praktično precej omejeno. Zakonodaja nalaga delodajalcu, da ima obvezne mesečne sestanke s sveti delavcev. V praksi je to lahko od 15 minut do celega dneva, ampak, kot poudarjajo sindikati, gre samo za pogovore. Delavci se lahko prostovoljno dobivajo tudi pred sestanki oziroma ob drugih priložnostih, za katere ocenijo, da so potrebne.

Sveti delavcev v Belgiji imajo pravico do obveščeniosti, nadzora nad uresničevanjem zakonodaje, pravico do posvetovanja in soodločanja. Pri tem velja opozoriti, da četudi gre za jezikovno enake pojme kot v našem in nemškem sistemu, je njihova vsebina precej drugačna. V belgijskem sistemu delavske participacije svet delavcev nima prav zares moči soodločanja in posledično moči zavrniti odločitve delodajalca, kot je to mogoče v Nemčiji ali pri nas. Kot je bilo že navedeno, ima v primeru neodločenega izida zadnje besedo predsednik sveta delavcev, ki prihaja iz vrst delodajalcev. Delavci so na ta način lahko (zlahka) preglasovani. Temelj delovanja sveta delavcev je tako izmenjava informacij in kvečjemu posvetovanje.

Obveščanje sveta delavcev najpogosteje zajema ekonomska in finančna vprašanja (na primer tržni delež, finančna struktura, proizvodnja raven, prihodnji načrti ipd.), izobraževanje, organizacijo dela, kadrovsko politiko in zaposlovanje, odnose med delodajalcem in delavci in podobno. Vsake tri mesece mora delodajalec svetu delavcev predstaviti trenutni gospodarski položaj podjetja in morebitne odmike od načrtov. Če pa se načrtujejo odločitve, ki neposredno vplivajo na delovno pravni položaj delavcev, je delodajalec dolžan obvestiti svet delavcev nemudoma.

Pri posvetovanju se pogovori sučejo o morebitnih združitvah, zapiranju obratov, prenosu podjetij, kolektivnem odpuščanju,

načrtih usposabljanja in vpeljavi nove tehnologije ter o drugih razvojnih načrtih, ki naj bi imeli znaten vpliv na zaposlovanje. Soodločanje pa zajema teme, kot so splošni kriteriji za odpuščanje in ponovno zaposlovanje, določanje letnega dopusta in drugih odsotnosti, vplačevanje v pokojninske sklade, druge ugodnosti delavcev, npr. članstvo v športnih klubih, in podobno.

Varnost in zdravje pri delu

Vprašanja, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu, vselej obravnava za ustanovljen odbor. V podjetjih, kjer je zaposlenih več kot 50 delavcev, se lahko izvolijo **odbori za varnost in zdravje pri delu**, katerih glavni nalogi sta sodelovanje in pogajanje za zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev oziroma za ustvarjanje dobrega počutja na delovnem mestu ter vsega, kar je s tem povezano. To zajema širok spekter tem, kot na primer ergonomija, higiena, obvladovanje stresa, preprečevanja spolnega nadlegovanja ter drugih oblik nasilja in podobno. Kakor navajajo sindikati, poteka v okviru odborov zelo veliko pogovorov na temo varnosti in zdravja pri delu, uresničujejo pa se predvsem tiste teme, za katere ima delodajalec večji interes. V družbah, ki imajo manj kot 50 delavcev, lahko vlogo odbora za varnost in zdravje pri delu opravljajo sindikalna predstavništva.

Najmočnejša so sindikalna predstavništva

Med delavskimi predstavniki imajo najmočnejši položaj sindikalna predstavništva. Način imenovanja, njihovo število in intenzivnost sodelovanja pri odločanju so odvisni od kolektivnih dogovorov oziroma pogodb, ki jih sindikati sklenejo z delodajalcem. Denimo, zakonodaja ne določa nobenega posebnega praga, kdaj je lahko oziroma mora biti sindikalno predstavništvo imenovano. V kolektivnih pogodbah je tako mogoče zaslediti različne številke, na primer da mora biti v podjetju zaposlenih najmanj 10, 50 ali 75 delavcev. Nekatere kolektivne pogodbe celo obvezujejo, da morajo imeti delavci sindikalno predstavništvo. Običajno pa ima podjetje s 300 delavci štiri do pet sindikalnih predstavnikov. V eni večjih belgijskih družb, ki zaposluje osem tisoč delavcev, je 18 sindikalnih predstavnikov. **Formalnega predsednika sindikalni predstavniki ne izvolijo**, se pa običajno izoblikuje nek neformalni vodja.

Sindikalni predstavniki so lahko imenovani s strani regijskega sindikata ali pa izvoljeni s strani članov sindikata v podjetju. V vsakem primeru predstavljajo člane sindikata v podjetju. Njihova glavna naloga je **pogajanja za nove dogovore in zagotavljanje uresničevanja že sprejetih dogovorov v podjetju**. Sicer pa razpravljajo in sodelujejo pri odločanju praktično pri vsaki zadevi, najpogosteje so to odnosi na delovnem mestu, nadzor nad uresničevanjem zakonodaje, komunikacija z zaposlenimi in delodajalcem, zaposlovanje novih sodelavcev in podobno.

Sindikalni zaupniki imajo pravico, da sami neposredno obveščajo ostale delavce na kakršen koli njim všečen način in o kakršni koli vsebini. Svoje soglasje morajo dati tudi pri opravljanju nadurnega dela, sicer ga delodajalec ne more izvesti. V primerih, ko ocenijo, da je opravljanje dela preveč nevarno, da ogroža zdravje ali kaj

podobnega, lahko ostale delavce pozovejo, da prenehajo delati. Posebno besedo imajo tudi pri sklepanju pogodbenega dela z zunanjimi izvajalci podjetja. Izkušnje kažejo, da kakšnih posebnih zapletov ni pri potrjevanju sodelovanja glede specifičnih dejavnosti, če pa bi pogodbeno sodelovanje ogrozilo (novo) zaposlovanje, potem pa sindikati temu običajno nasprotujejo.

Izobraževanje in usposabljanje

V praksi imajo delavski predstavniki na letni ravni **možnost od šestih do osmih dni usposabljanja**. Za člane sveta delavcev zakon določa, da imajo pravico do najmanj petih dni za usposabljanje letno. Usposabljanje je namenjeno pridobivanju znanj, potrebnih za opravljanje funkcije delavskega predstavnika. Večinoma vsa izobraževanja in usposabljanja delavskih predstavnikov izvajajo sindikati, ki pa se pri tem bolj

osredotočajo na sindikalne predstavnike, saj je njihovo področje delovanja bistveno širše in imajo na ravni družbe večjo moč. Plačnik tovrstnega usposabljanja pa je delodajalec.

Poleg pravice do izobraževanja in usposabljanja imajo delavski predstavniki pravico, da med delovnim časom navezujejo stike z ostalimi delavci, delodajalec jim mora zagotoviti osnovne materialne pogoje delovanja (na primer prostor, mizo, stole, računalnik in podobno). Za opravljanje svoje funkcije delavski predstavniki niso posebej plačani – ne s strani delodajalca kakor tudi ne s strani sindikata. Na zakonodajni ravni **ne poznajo profesionalizacije delovanja delavskih predstavnikov**, ampak v praksi v večjih podjetjih zlasti sindikalni predstavniki porabijo večino svojega časa za sindikalno dejavnost. S tem praktično dosežejo profesionalizacijo, četudi ni opredeljena v pravnih aktih.

O »zanimivem« belgijskem izumu za ohranjanje članstva v sindikatih

Ko so nam na nedavnem obisku v Belgiji tamkajšnji sindikalisti ponosno razlagali svoje izvirne »recepte« za ohranjanje visoke stopnje sindikaliziranosti delavcev (ca. 65 %), sem bil, priznam – vsaj nad nekaterimi – osebno kar malce šokiran. Med ostalim namreč članom zagotavljajo tudi **t. i. sindikalni bonus**, ki pomeni, da vsak član od skupne letne članarine 180 evrov (ta je enotna za vse člane – 15 evrov mesečno) dobi vrnjenih 100 evrov, kar je vsekakor sila »privlačna« boniteta. V načelu super, a kaj, ko sredstva za takšno vračilo ne gredo iz zbranih članarin, ampak jih sindikatom na podlagi posebnega dogovora v resnici dodatno plačujejo delodajalci kot **nekakšno nadomestilo za »socialni mir«!**

Kaj to konkretno pomeni? Bistvo omenjenega dogovora je v tem, da mora biti stavka zadnje in skrajno sredstvo, ki ga lahko sindikati uporabijo za doseg svojih zahtev, pred tem pa se je treba poskušati na vse mogoče načine pogovarjati in dogovarjati. Toda, kaj ni to nekaj povsem normalnega v sodobnem socialnem dialogu? Tako je sicer že zdaj razumeti klasične »klavzule o socialnem miru«, ki so danes povsod po svetu nekako že kar samoumevna sestavina sklenjenih kolektivnih pogodb. A za takšen »socialni mir« so **belgijski sindikati s strani delodajalcev še posebej plačani!** Delodajalec je tega plačila »oproščen« le, če sindikati v posameznih primerih namesto predhodne izrabe vseh možnosti za dogovor takoj začnejo s stavko. In to tudi dejansko počno pri vseh delodajalcih, ki bi se omenjenemu plačilu morda želeli izogniti.

Belgijski sindikalisti sicer zatrjujejo, da ne gre za nikakršno sporno **podkupovanje ali izsiljevanje**, temveč za »prostovoljni dogovor«, vendar so, vsaj zame, glede tega hudo neprepričljivi. Ne gre pa dvomiti, da je mogoče na takšen način zagotavljati zelo visoko stopnjo sindikaliziranosti delavcev. Zato navsezadnje – če je to nesporno v Belgiji (in če res ni sporno tudi z vidika konvencij MOD o »prepovedi financiranja sindikatov s strani delodajalcev«) – zakaj ne bi bilo možno tudi pri nas? Še vedno bi bilo verjetno precej bolje, če bi si tudi slovenski sindikati skušali članstvo zagotavljati na tak način, kot pa da to (tako kot zdaj) počno z vsiljevanjem nekakšnih svojih – sistemsko bistveno bolj vprašljivih in škodljivih – zakonsko zagotovljenih »zastopniških monopolov«, o katerih sicer obširneje razpravljamo v tej številki ID.

M. G.

Nizozemski model sodelovanja delavcev pri upravljanju

Nizozemska ima uveljavljen t. i. dvotirni sistem upravljanja gospodarskih družb z dvema ločenima organoma vodenja in nadzora, t. j. upravo in nadzornim svetom. Zasnova in način delovanja svetov delavcev sta kljub nekaj pomembnim razlikam, na katere bo v nadaljevanju posebej opozorjeno (o uvedbi nekaterih bi vsekakor veljalo razmisliti tudi pri nas), zelo podobna kot v Sloveniji, nekoliko drugače pa je izveden vpliv svetov delavcev na delovanje nadzornih svetov.

Zgodovina razvoja svetov delavcev

Prve oblike delavske participacije je bilo na Nizozemskem zaslediti že v obdobju med obema svetovnjima vojnama. V družbah sta bila poleg sindikatov prisotna še **svet družbe** (angl. company council), kate-

manj **50 delavcev**. Zanimivo je, da je za **uraden začetek postopka zavezan delodajalec**, ki se poveže z že obstoječim delavskim predstavništvom v družbi, to je s sindikatom. Če sindikata v družbi ni, je delodajalec dolžan navezati stik z delavci prek uveljavljenega načina komuniciranja neposredno v družbi. Če delodajalec sveta de-

Volijo lahko tudi »najeti« delavci, volilni prag ni določen

Svet delavcev lahko šteje **od 5 in do največ 22 članov**, izmed katerih se izvoli predsednika. Volitve v svet delavcev, ki so tajne, potekajo vsaka tri leta. V nekaterih družbah so se dogovorili, da potekajo volitve vsaka štiri leta. Kandidatura je odprta vsem, ne glede na to, ali je posameznik član sindikata ali ne. Edini pogoj je le, da je kandidat zaposlen v družbi vsaj dvanajst mesecev. Zaposleni dobijo volilno pravico po šestih mesecih zaposlitve. Za razliko od našega sistema imajo volilno pravico tudi zaposleni prek kadrovskega agencij, vendar morajo delati v družbi najmanj 24 mesecev.

Bistvena razlika od slovenskega modela delavske participacije je v **volilnem pragu**. Medtem ko je v ZSDU volilni prag določen, ga Nizozemci ne poznajo. To pomeni, da so volitve veljavne, četudi bi teoretično volil samo en zaposleni. Ne glede na odsotnost volilnega praga, je volilna udeležba načeloma dobra. O odpravi volilnega praga in hkratnem spodbujanju k udeležbi na

Zanimivo je, da je za uraden začetek postopka za izvolitev sveta delavcev zavezan delodajalec, čeprav pa zakon ne določa posebnih sankcij, če tega ne stori.

rega so delodajalci spodbujali in sprejemali, in posebna **oblika zbora delavcev** (ang. core of workers representative), ki je bil bolj neodvisne narave. Posledice druge svetovne vojne so se pokazale tudi na področju delavske participacije, saj je bilo zaradi vojnih razmer uničenih kar precej izoblikovanih participativnih oblik in praks. Pravni temelji delovanja današnjih svetov delavcev so tako pričeli nastajati v 50-tih letih prejšnjega stoletja. Takrat sprejeti **Zakon o svetih delavcev** predstavlja še danes pomembno osnovo za uresničevanje delavske participacije v nizozemskih družbah. Zakon je imel dva glavna namena, in sicer je v ospredje postavil tako skrb za delavce kot skrb za delodajalca oziroma družbo. Povojno stanje je namreč zahtevalo hitro in učinkovito okrevanje gospodarstva, zato so vsi skušali delovati v tej smeri. Osnovna filozofija nizozemskega sistema delavske participacije, to je doseganje in iskanje kompromisov različnih skupin deležnikov, ostaja še vedno enaka navkljub številnim zakonskim spremembam.

Ustanovitev sveta delavcev v rokah delodajalca

Svet delavcev se v nizozemskih družbah lahko ustanovi, če je zaposlenih naj-

lavca ne ustanovi, ga ne more doleteti nobena sankcija. Lahko se torej tudi zgodi, da delodajalec postopka ustanovitve sveta delavcev ne prične in sočasno delavci ne izkažejo nobenega interesa po ustanovitvi svojega predstavništva. V tem primeru ostane družba brez sveta delavcev. Če pa se delavci sami aktivirajo in zahtevajo začetek postopka ustanovitve sveta delavcev, se je delodajalec dolžan odzvati.

Posebnega registra o številu ustanovljenih in delujočih svetov delavcev, podob-

O odpravi volilnega praga in hkratnem spodbujanju k udeležbi na volitvah bi veljalo razmisliti tudi pri nas, saj je bilo v zadnjem obdobju kar nekaj primerov, ko svet delavcev ni bil izvoljen, saj ni bila zagotovljena 50-odstotna udeležba.

no kot pri nas, na Nizozemskem ni. Rezultati nekaj let stare raziskave kažejo, da je **delujočih okoli 15.000 svetov delavcev v 22.000 družbah**, katere izpolnjujejo pogoj za ustanovitev sveta delavcev. Pri tem je razlika med javnim in zasebnim velika, saj je svet delavcev v javnem sektorju prisoten kar v 98 odstotkih družb, medtem ko v zasebnem v približno 60 odstotkih (večinoma gre za večje družbe).

volitvah **bi veljalo razmisliti tudi pri nas**, saj je bilo v zadnjem obdobju kar nekaj primerov, ko svet delavcev ni bil izvoljen, saj ni bila zagotovljena 50-odstotna udeležba.

Sindikalno članstvo je relativno šibko, saj je **v sindikat včlanjena le približno četrтина zaposlenih**. Obe delavski predstavništvu, sindikat in svet delavcev, skrbita za delavske interese, a se hkrati zavedata svo-

jih meja. Kolektivna pogajanja so v domeni sindikata, medtem ko so kadrovske zadeve ter pravica o obveščanju in posvetovanju ter seveda soodločanju na strani sveta delavcev.

Pomemben dialog z delodajalcem

Do leta 1979 je bil predsednik sveta delavcev postavljen s strani delodajalca (bil je torej eden od menedžerjev v družbi), a ni

Za razliko od naše ureditve, se sveti delavcev ustanovijo tako na ravni obratov kot na ravni celotne družbe.

imel glasovalne pravice. Takšna ureditev temelji na ideji, da se s sistemom delavske participacije zasledujejo tudi interesi delodajalca. Sedaj je **predsednik sveta delavcev izvoljen izmed članov sveta delavcev**, ki ga sestavljajo samo delavci, in ima glasovalno pravico. Zanimivo je, da se lahko, za razliko od naše ureditve, sveti delavcev ustanovijo **tako na ravni obratov kot na ravni celotne družbe**. Seveda to velja oziroma pride v poštev pri velikih družbah. Delovanje sveta delavcev vključuje tudi ustanavljanje različnih **odborov**, ki so najbolj dejavni na področju varnosti in zdravja pri delu. Sicer lahko svet delavcev ustanovi odbore za področja, za katera meni, da so pomembna za njihovo delovanje.

Seje sveta delavcev praviloma **potekajo enkrat mesečno**. V zakonu je določeno, da je treba imeti najmanj dve seji letno, vsaj na eni pa je treba obravnavati

finančni položaj družbe. Zakon predvideva, da se mora sej svetov delavcev udeležiti direktor, lahko pa se mu pridružijo tudi ostali člani uprave. Pomembno pa je, da delodajalsko stran zastopa nekdo, ki ima moč odločanja, saj se je že večkrat dogodilo, da so prestavili sejo zaradi neustrezne udeležbe z delodajalsko stranjo.

Pravica sveta delavcev do pogovora z osebo, ki odloča, zna biti zelo **problematična na notranjem trgu, ko je na primer**

družba del multinacionalke. V teh primerih so pomembne odločitve sprejete zunaj Nizozemske, a ker se izvajajo na nizozemskem ozemlju, mora biti upoštevano nizozemsko pravo in se tem svet delavcev. Zanimiv je primer jeklarskega podjetja iz ZDA,

Zakon predvideva, da se mora sej svetov delavcev udeležiti direktor, lahko pa se mu pridružijo tudi ostali člani uprave.

ki je skušalo prestrukturirati družbo, vendar pa se nizozemski svet delavcev s tem ni strinjal. Posledično prestrukturiranja niso izvedli. Podobno je neka francoska družba želela zapreti svoj obrat na Nizozemskem, čemur sta nasprotovala tako svet delavcev nizozemskega podjetja kot evropski svet delavcev. Ker je delodajalec ignoriral delavska predstavništva, so ta sprožila spor pred nizozemskim sodiščem. To je odlo-

čilo, da je bilo postopanje menedžmenta nepravilno, saj ni upoštevala delavskih predstavništev. Pri sprejemanju odločitev je treba upoštevati tako nacionalno kot tudi evropsko zakonodajo, torej svet delavcev v družbi in evropski svet delavcev.

Obveščanje, posvetovanje in soodločanje

Po Zakonu o svetih delavcih ima svet delavcev pravica do obveščeniosti, posvetovanja in soodločanja. **Pravica do obveščeniosti** je zelo podobna pravici v našem sistemu, medtem ko gre pri posvetovanju nekoliko širše in se lahko konča tudi z veto. V zakonu so omenjena številne teme, o katerih se delodajalec mora **posvetovati s svetom delavcev**, kot na sprememba sistema upravljanja družbe, zmanjševanje stroškov, zaposlitvene prakse, večje naložbe in podobno. Delodajalec mora svetu delavcev dati možnost, da sam **oblikuje svoje mnenje**, ki pa je lahko tudi negativno. V tem primeru mora delodajalec s svojo

odločitvijo počakati najmanj mesec dni. S tem daje zakonodaja svetu delavcev moč vpliva na uresničevanje posameznih odločitev, čeprav lahko delodajalec po temu mesecu odloči po svoji volji. Izkušnje iz prakse pa kažejo, da ta določba ni tako pomembna, saj ima menedžment neformalne kontakte oziroma neformalne dogovore s svetom delavcem že pred sprejemom odločitve. Svetu delavcev tako ostane še možnost **tožbe na posebnem sodišču v Amsterdamu**, ki poda svoje mnenje in o zadevi odloči. Enako velja za postopkovne napake, če svet delavcev ni bil obveščen oziroma niso bila izvedena ustrezna posvetovanja.

Poleg sodnega načina reševanja sporov obstaja tudi **možnost arbitražnega postopka**, vendar se v praksi redko uporablja. Večina sporov se reši že na ravni družbe, saj je svet delavcev navadno že zelo zgodaj vključen v večino (ne)formalnih postopkov odločanja. Po mnenju nekaterih deluje svet delavcev vzporedno s kadrovsko službo. Ravno zaradi zavedanja menedžmenta o moči sveta delavcev, skuša z njimi sodelovati tako formalno kot neformalno. Slednje ne sodi pod zakonski okvir. Ko pa se začnejo uradni postopki, je treba slediti zakonskim določilom.

Pet elementov učinkovitega delovanja sveta delavcev

Nizozemski raziskovalci so izluščili pet glavnih elementov, ki morajo biti prisotni, če želi svet delavcev oziroma delavska participacija nasploh zaživeti. Kot prvo, sta potrebni **dobra strategija in vizija znotraj družbe**, kar mora zajemati tudi delovanje delavskih predstavništev. Nadalje **pričakovanja** delavcev in delodajalcev morajo biti **transparentna in soglasna**. Tretji element je **jasen dogovor o kritju manjših stroškov in uporabe sredstev** s strani sveta delavcev. Menedžment mora sodelovanje s sveti delavcev obravnavati kot **naložbo**, kar zajema ustrezno kadrovsko politiko. Ne nazadnje obstajati mora **obojestransko zaupanje, ki mora vzdržati tudi ob zamenjavi vodstva**.

Delodajalec krije tudi polovico stroškov izobraževanja članov sveta delavcev, medtem ko gre druga polovica iz posebnega državnega fonda. Vanj vplačujejo družbe z več kot 50 zaposlenih 0,1 odstotka vseh bruto plač, ne glede na to, ali v družbi svet delavcev obstaja ali ne.

Pogoji za delo, strokovna podpora in izobraževanje

Člani svetov delavcev uživajo **posebno varstvo pred odpovedjo**. Prav tako jim pripadajo **prosti dnevi** za priprave ter za seje svetov delavcev. Natančno število prostih dni se določi z dogovorom.

V večjih družbah ima svet delavcev na voljo tudi **strokovno podporo**, to je zaposlene, ki mu nudijo strokovno pomoč pri delovanju. To lahko zajema tako administrativna opravila kakor tudi raziskovalno dejavnost. Takšen položaj je zagotovo odraz dolgoletne tradicije in razvoja delavske participacije.

Stroške zunanjih strokovnjakov, sodne stroške v primeru sporov in vse ostale

stroške za delovanje sveta delavcev nosi delodajalec. Delodajalec krije tudi **polovico stroškov izobraževanja članov sveta delavcev, medtem ko gre druga polovica iz posebnega državnega fonda**. Vanj vplačujejo družbe z več kot 50 zaposlenimi 0,1 odstotka vseh bruto plač, ne glede na to, ali v družbi svet delavcev obstaja ali ne. Letna kvota vplačil znaša 25 milijonov evrov in zadošča povprečno za 9.000 različnih tečajev in izobraževanj.

Vpliv na izbiro članov nadzornih svetov

Svet delavcev in sindikati lahko **predlagajo dva člana nadzornega sveta**. V praksi so predlagani kandidati skoraj vedno izvoljeni in tudi dejansko delujejo kot predstavi-

niki interesov delavcev, pri čemer se še posebej trudijo za dobro koordinacijo in sodelovanje predvsem v kriznih časih. Na ta način imajo sveti delavcev močan posreden vpliv na delovanje nadzornih svetov kljub dejstvu, da formalno nimajo pravice do neposredno izvoljenih predstavnikov.

Literatura in viri

Cremers, Jan, 2009, *Delavska participacija na Nizozemskem (predavanje dne 18. 9. 2009 na Univerzi v Amsterdamu – zapiski avtorja)*, Amsterdam

Gostiša, Mato, 1996, *Participativni management*. Ljubljana: Enotnost: Studio participatis

Franca, Valentina, 2009, *Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju*. Ljubljana: Planet GV

Tavčar, Mitja, 2005, *Strateški management*. Koper: fakulteta za management.

Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD). Uradni list RS, št. 59/02.

Milan Malovrh



Nizozemski model sodelovanja delavcev pri upravljanju nam je v zanimivem predavanju na Univerzi v Amsterdamu predstavil prof. Jan Cremers (na sliki desno).

Če vas morda zanimajo članki iz prejšnjih letnikov Industrijske demokracije ...

Obveščamo zainteresirane bralce, da so vsi strokovni članki iz prejšnjih letnikov Industrijske demokracije (skupaj več kot 1.000 člankov), razen tistih iz zadnjih 12-ih števil revije, dostopni tudi na spletni strani Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij na URL naslovu **www.delavska-participacija.com**, in sicer v rubriki **Strokovne informacije – Strokovni članki – Članki iz revije Industrijska demokracija**. S pomočjo posebnega iskalnika lahko izbirate želene članke po vsebinskih sklopih, naslovih, avtorjih, letnikih ali posameznih številkah.



Piše:
Milan Malovrh

Sava Tires d.o.o.

Delovanje sveta delavcev in njegova vloga pri upravljanju

V letu 2009 teče že četrti mandat sveta delavcev, od tega tretji pod okriljem koncerna Goodyear. V skoraj 14-letnem delovanju smo na podlagi pooblastil, ki nam jih daje Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ter dogovora, s katerim smo se z delodajalcem dogovorili za dodana pooblastila in pravice, dosegli uspešno in kakovostno sodelovanje z delodajalcem, prav tako pa tudi z obema reprezentativnima sindikatoma v družbi.

Kratko o družbi

Družba Sava Tires je pričela poslovati 1. julija 1998 in je danes **v 100-odstotni lasti multinacionalke Goodyear Tire & Rubber Company**. Več kot 80-letno slovensko gumarsko tradicijo smo uspešno združili z novimi priložnostmi, ki jih je prinesla povezava z multinacionalnim podjetjem.

Smo del velike družine Goodyear, enega izmed treh največjih proizvajalcev pnevmatik na svetu s sedežem v Akronu, Ohio, ZDA. Goodyear proizvaja pnevmatike v več kot 60 tovarnah v 25 državah. Prodajne organizacije ima v skoraj vseh državah na svetu, skupno pa zaposluje 71.000 sodelavcev, od tega **1.416 v Sloveniji**.

Članstvo v Goodyear-ovem Evropskem svetu delavcev (GEICF)

Sporazum o delovanju evropskega sveta delavcev korporacije Goodyear je bil podpisan v letu 1999. Z vstopom Slovenije v EU je **svet delavcev Save Tires postal član GEICF** in se leta 2005 po dveh predstavnikih prvič udeležil vsakoletnega dnevne foruma predstavnikov svetov delavcev korporacije Goodyear iz 27 držav EU na gospodarski zbornici v Luksemburgu.

Sporazum predvideva, da ima Goodyear v vsaki državi EU, kjer ima vsaj komercialno prisotnost, vsaj enega predstavnika zaposlenih, ki se udeležuje foruma ter ima imuniteto, kakršno za predstavnike svetov delavcev predpisuje lokalna zakonodaja. **Tričlansko predsedstvo oz. usmerjevalna skupina GEICF**, katere član sem, je voljeno na tajnih volitvah za mandatno dobo štirih let.

Prvi dan foruma usmerjevalna skupina GEICF nameni sestavi dnevnega reda, usklajevanju in izmenjavi mnenj ter medsebojnemu informiranju o stanju v posameznih državah, **naslednji dan** pa se GEICF-a udeleži poslovodstvo Goodyear regije EMEA (Europe, Middle East, Afrika) ter forumu predstavijo celotno poslovanje družbe, organizacijske spremembe, gospodarski, socialni in finančni položaj, investicije itd. Po končanih predstavitev poslovodstvo regije odgovarja na vedno težka in zahtevna zastavljena vprašanja. Sestanek se simultano prevaja, prav tako se vodi tudi zapisnik, katerega kopijo prejmejo vsi prisotni.

Goodyear se je s Sporazumom o delovanju Evropskega sveta delavcev korporacije Goodyear zavezal, da bo člane usmerjevalne skupine **sproti in vnaprej obveščal** (med drugim) o strateških odločitvah v zvezi s poslovanjem družb v regiji. Usmer-

jevalna skupina GEICF se zato poleg usklajevanja aktualnih zadev in večkrat sestane z odgovornimi direktorji na različnih lokacijah po Evropi, ki so ji dolžni vnaprej predstaviti aktualno situacijo ter predvidene ukrepe in poslovne odločitve. Člani usmerjevalne skupine na ta način pridobivamo zaupne informacije in poslovne skrivnosti, zato nas v zvezi z njimi zavezuje stroga molčečnost.

Povezava in delovanje v Evropskem svetu delavcev korporacije Goodyear za svet delavcev Save Tires pomeni **priložnost, da se seznanimo z izzivi**, s katerimi se srečujejo druge družbe korporacije znotraj EU. Srečanje izkoristimo za izmenjavo informacij o poslovanju tako korporacije kot njenih posameznih družb, za prenos dobrih praks, za vzdrževanje kontaktov s predstavniki svetov delavcev drugih Goodyearovih družb in za pridobivanje informacij o izkušnjah svetov delavcev v EU.

Dobro poznavanje razmer na nivoju regije in v posamezni družbi ter informacija o tem, kako se je Goodyear, kot delodajalec na posamezno situacijo oz. zahteve odzval, **bistveno pripomoreta k oceni pogajalskih izhodišč sveta delavcev Save Tires**.

Splošno o socialnem dialogu v družbi in korporaciji

V družbi je razvit razgiban socialni dialog, saj poleg sveta delavcev v njej delujeta

še dva reprezentativna sindikata (KNG in KNSS), v katera je včlanjeno 40 odstotkov zaposlenih. Kljub temu, da nimamo podpisanega posebnega dogovora o sodelovanju sindikatov s svetom delavcev, **z obema sindikatoma zgledno sodelujemo.**

Družba ima skladno z zakonodajo tudi **delavskega direktorja.**

Pomembno je poudariti, da ima naša družba **tuje vodstvo.** Socialni dialog v Savi Tires ima zato v primerjavi s socialnim dialogom v tipično slovenskih družbah nekatere posebnosti. Pri svojem delovanju moramo biti pozorni tudi na jezikovne ovire in kulturne razlike.

Zaradi dobrega sodelovanja in pravočasnega ukrepanja socialnih partnerjev v družbi ter dobre pripravljenosti je Sava Tires svetovno gospodarsko recesijo preživela brez večjih pretresov in brez večjih odpuščanj, ne glede na to, da smo del avtomobilske industrije, ki jo je gospodarska kriza zelo prizadela. Od začetka gospodarske krize v vseh družbah Goodyeara dajemo **še večji poudarek sodelovanju in dialogu.** Sava Tires nima potreb po uvedbi krajšega ali skrajšanega delovnega časa, prav tako ne pošilja zaposlenih na čakanje na podlagi protikriznih zakonov. Zaposleni na podlagi dogovora za doseganje rezultatov celo prejema mesečno stimulacijo in so mnenja, da je njihova zaposlitev relativno varna v primerjavi z zaposlitvijo v drugih družbah.

Volitve in odbori sveta delavcev

Volitve v prvi svet delavcev smo, takrat še kot del družbe Sava d.d., izvedli v letu 1995. Za razliko od nekaterih drugih družb v Sloveniji nismo **nikoli imeli težav z zagotavljanjem 50-odstotne volilne udeležbe,** ki jo določa zakon. To pripisujemo predvsem aktivnemu delovanju vseh petnajstih članov sveta delavcev, ki so predstavniki enot v družbi, popolnemu in pravočasnemu obveščanju ter dobremu dvostranskemu internemu komuniciranju.

V letu 2009 teče **četrti mandat sveta delavcev,** od tega tretji pod okriljem koncerna Goodyear. V skoraj 14-letnem delovanju smo na podlagi pooblastil, ki nam jih daje Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ter dogovora, s katerim smo se z delodajalcem dogovorili za dodana pooblastila in pravice, dosegli **uspešno in kakovostno sodelovanje z delodajalcem, prav tako pa tudi z obema reprezentativnima sindikatoma v družbi.**

V okviru sveta delavcev je funkcija predsednika v celoti profesionalna, poleg aktivnega dela predsednika pa v sklopu sveta delavcev delujejo še **trije odbori:**

- odbor za varstvo in zdravje pri delu
- odbor za kadrovska, socialna, pravna in statusna vprašanja
- odbor za motivacijo zaposlenih

Predsedniki odborov na sejah sveta poročajo o delovanju odbora ter skrbijo, da odbor sledi splošnim usmeritvam sveta.

Pogoji in način sodelovanja pri upravljanju

S poslovodstvom smo podpisali Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe, v katerem so opredeljeni vsi pogoji in specifičnosti našega delovanja. V njem so določeni tudi zneski mesečnih nagrad članom sveta, ki so odvisni od učinka posameznika. Kar 40 odstotkov nagrade namreč predstavlja **variabilni del.** Bistvo podpisanega dogovora je, da smo se z njim lahko prilagodili specifikam in potrebam, ki jih imamo na nivoju družbe, dogovorili pa smo se tudi za **nekaj več ugodnosti kot jih predpisuje zakon (ZSDU).**

Svet delavcev ima redne mesečne **seje** s predstavniki poslovodstva, korespondenčne seje pa se izvajajo večkrat mesečno po potrebi po elektronski pošti. Pobudam, ki jih dajemo poslovodstvu, ponavadi dodamo predloge rešitev, saj to bistveno pospeši ukrepanje delodajalca v zvezi s pobudo.

Zbore zaposlenih organiziramo enkrat letno.

Komuniciranje in komunikacijski kanali

Na podlagi izkušenj smo ugotovili, da je ena izmed najpomembnejših nalog delovanja sveta delavcev **skrb za ažurno, popolno in jasno komuniciranje informacij z zaposlenimi.** Širjenje dezinformacij namreč demotivira zaposlene ter ogroža ugled družbe v primeru, da take dezinformacije dosežejo javnost. Prav zato se za namene internega komuniciranja, ob upoštevanju dejstva, da proizvodnja v družbi poteka v treh izmenah z menjavo ritma prostih dni, poslužujemo vseh obstoječih medijev, ki so na voljo v družbi in katere smo delodajalcu v preteklosti tudi pomagali razviti.

Kanali komunikacije v družbi so naslednji:

a) interna televizija, na kateri vsakodnevno menjujemo informacije, pri čemer ima svet delavcev pravico objavljati lastna sporočila;

b) intranet, kjer lahko poleg tega, da so zaposlenim dostopne vse javne informacije koncerna Goodyear in Save Tires, delavci dostopajo tudi do spletne strani sveta delavcev. Na njej so objavljeni zapisniki vseh sej sveta delavcev, dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju ter druge pravne podlage za delovanje sveta. Zaposlenim v proizvodni je dostop omogočen pri njihovih vodjih izmen;

c) oglasne deske, ki so namenjene posebej delavskim predstavništvom, za katere tudi skrbijo delavski predstavniki neodvisno od delodajalca;

d) nabiralniki, v katere lahko zaposleni oddajajo svoje predloge, mnenja in pripombe. Sporočila so lahko oddana podpisana, kar je pomembno predvsem takrat, kadar zaposleni pričakujejo odgovore na vprašanja, obravnavajo pa se tudi vsa anonimna sporočila. Nabiralnike uporabljamo tudi za zbiranje vprašanj pred izvedbo vsakoletnih zborov zaposlenih, da lahko skupaj z vodstvom vnaprej pripravimo odgovore nanje;

e) elektronska pošta: vsi člani sveta delavcev imajo dostop do elektronske pošte. Na elektronske naslove lahko vsi zaposleni pošiljajo vprašanja, mnenja, pripombe in predloge, poleg tega pa elektronsko komuniciranje uporabljamo tudi za prenos informacij med predsednikom in člani sveta delavcev ter izvedbo korespondenčnih sej;

f) telefonski klici in telefonski odzivnik: v času prve in druge izmene je predsednik sveta delavcev ves čas dosegljiv na stacionarnem ali mobilnem telefonu. Zaradi posebnosti delovnega procesa v družbi imajo zaposleni kadarkoli možnost pustiti svoja sporočila na telefonskem odzivniku. Sporočila se obravnavajo v najkrajšem roku;

g) dan odprtih vrat: v dogovoru med delodajalcem in delojemalcem oddelek komunikacij v sodelovanju s svetom delavcev dvakrat mesečno v proizvodnji organizira dan odprtih vrat. Vsi zainteresirani zaposleni lahko na tem sestanku zastavljajo vprašanja ter neposredno podajajo predloge in mnenja vodstvu tovarne. Namen dneva odprtih vrat je premestiti ovire med vodstvom tovarne in zaposlenimi ter od zaposlenih pridobiti pripombe, mnenja in predloge izboljšav brez posrednikov, iz prve roke;

h) interni časopis: oddelek komunikacij Sava Tires izdaja interni časopis, v katerem tudi svet delavcev objavlja svoje prispevke. Po vsakoletni izvedbi zbora delavcev se izda posebna izdaja internega časopisa, v kateri so odgovori na vsa zastavljena vprašanja;

i) sestanki in drugi osebni stiki z zaposlenimi: člani in predsednik sveta delavcev se udeležujemo sestankov v poslovnih enotah, poleg tega pa si večkrat mesečno ogledamo proces proizvodnje na obhodih. To izkoristimo tudi za neposredno komuniciranje s posamezniki, zaposlenimi v proizvodnji, saj je to še vedno najbolj pomembno.

Pomemben dogovor, ki obstaja med delojemalsko in delodajalsko stranjo, je tudi »gentlemanski dogovor«, da se vsaka informacija, ki je pripravljena za objavo, predhodno predstavi drugi strani, če bi lahko vplivala na poslabšanje organizacijske klime, ter da se pred objavo poskuša informacijo oblikovati skupaj. Iz izkušenj smo ugotovili tudi, da je pomembno, da se na koncu vsakega sestanka dogovorimo, kaj se bo komuniciralo, ter da obe strani objavita usklajene informacije na izbranih kanalih komuniciranja.

Delovni koledar 355 dni s številnimi stimulacijami in dodatki

Na podlagi ZSDU in Dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju smo v družbi Sava Tires v letu 2005 dosegli dogovor o delovnem koledarju 355 dni na leto, in sicer v treh izmenah z menjavo ritma prostih dni. Po dolgotrajnih pogajanjih smo skupaj s sindikati uspeli za delavce izgovoriti številne stimulacije in dodatke.

S povečanjem števila delovnih dni v letu namreč vsem delavcem nismo mogli več zagotavljati letnega dopusta v času poletnih počitnic. Intenzivnost dela se je bistveno povečala. Za vse navedeno je bilo potrebno najti protiutež, sicer bi se zaposleni uprli. Tako smo uvedli kar nekaj novih dodatkov pri plačah; dodatek za koriščenje dopusta izven mesecev julija in avgusta, stimulacijski dodatek za zaposlene brez bolniške odsotnosti itd.

V času pogajanj o delovnem koledarju 355 dni na leto smo stremeli tudi k čim večji konkurenčnosti znotraj korporacije Goodyear ter čim večji fleksibilnosti družbe. Korporacija namreč primerja poslovanje vsake družbe po določenih indikatorjih in družba, ki je najbolj konkurenčna, dobi največ novih projektov, investicij in s tem večji plan pro-

izvodnje kot ostale. Sava Tires je s spremembo delovnega koledarja 355 dni na leto postala prva in edina družba znotraj korporacije, ki je uvedla takšen delovni koledar, ter postala najbolj konkurenčna in profitabilna družba znotraj Goodyear EMEA regije. S tem je dokazala, da je sposobna prilagajanja ter da ima razvito vizijo poslovanja v prihodnosti.

Posledično je delovni koledar 355 dni na leto prinesel številna nova delovna mesta, več investicij v nove tehnologije v družbi ter več razvojnih projektov. Sava Tires se je iz družbe, ki je proizvajala predvsem potniške pnevmatike manjših dimenzij z manjšo dodano vrednostjo, razvila v družbo, ki je usmerjena v proizvodnjo visoko zmogljivih pnevmatik z visoko dodano vrednostjo. Sava Tires je vedno med prvimi Goodyearovimi družbami, ki prehajajo na nove proizvodne in informacijske tehnologije. Trenutno intenzivno razvijamo nove tipe pnevmatik. Za doseg ciljev in optimizacijo proizvodnje uporabljamo različna sodobna orodja, kot so: TPM (celovito vzdrževanje opreme), Lean orodja, 5S, Kanban, Kaizen itd. Vse to pa je tudi posledica dobrega sodelovanja, socialnega dialoga in razumevanja podanih argumentov z obeh strani.

Pomembno je poudariti, da je družba, med drugim zaradi delovnega koledarja 355 dni na leto, v trenutku nastopa svetovne recesije bistveno bolj enostavno prilagodila poslovanje spremenjenim razmeram na trgu, ko je povpraševanje po produktih praktično čez noč padlo za več kot 30 odstotkov, temu pa je bilo potrebno prilagoditi tudi plan proizvodnje.

Na recesijo smo se odzvali z zmanjšanjem števila dni poslovanja za več kot 30 dni na leto, kar je še vedno več dni na leto kot v normalnih razmerah posluje povprečna slovenska proizvodna družba. Uvedli smo tudi kolektivni dopust in začasno prerazporeditev delovnega časa skladno z ZDR in dogovorom, ki smo ga sprejeli v družbi (in je predstavljen v nadaljevanju).

»Flex time« in model stimulacije v času recesije

V letu 2008 smo izpogajali in podpisali nov dogovor o začasnih prerazporeditvi in neenakomerni razporeditvi delovnega časa, po katerem v referenčnem obdobju, ki po panožni kolektivni pogodbi za kemijsko industrijo lahko traja največ 12 mesecev, dosegamo bistveno večjo fleksibilnost delovne sile.

Zaposleni, ki jim delodajalec zaradi zmanjšane obsega proizvodnje ne more zagotavljati dela, ostanejo doma, v času odsotnosti pa kopičijo t. i. minus ure, ki jih oddelajo, če in ko se za to pri delodajalcu pojavi potreba. V času odsotnosti zaposleni prejemajo 100-odstotno osnovno plačo ter dodatek na minulo delo, ko pa manjkajoče ure oddelajo, prejmejo plačilo vseh ostalih dodatkov (za izmensko delo, za delo v nočni izmeni, za pogoje dela itd.). V praksi nimamo večjih težav s t. i. vračanjem manjkajočih ur, saj zaposleni, ki oddelajo manjkajoče ure, prejmejo skoraj 30 odstotkov plačila v obliki dodatkov, poleg tega pa je zagotovljeno spoštovanje zakonsko določenih počitkov.

Med pogajanjih smo dosegli dogovor, da lahko vsak zaposleni izbira med dvema predlaganima terminoma za vračanje ur, ki jih predlaga njegov nadrejeni. Tako lahko izbere sebi ustrežnejši termin za vračanje ur.

Za dolžino referenčnih obdobj se z delodajalcem dogovarjamo svet delavcev in sindikati. Zaradi pozitivnih učinkov dogovora v praksi pa poskušamo pri tem biti čim bolj fleksibilni. Poleg koledarja 355 dni na leto je namreč prav dogovor o začasnih prerazporeditvi in neenakomerni razporeditvi delovnega časa v kombinaciji z novim dogovorom o stimulaciji pripomogel, da je družba preživela svetovno gospodarsko recesijo brez večjih pretresov in odpustčanj. V času svetovne gospodarske recesije smo celo dosegli tudi dogovor o stimulaciji zaposlenih, po katerem lahko vsak delavec, zaposlen v proizvodnji, prejme do največ 180 € mesečne stimulacije glede na dosežene indikatorje.

Vse navedeno kaže na to, da je dober socialni dialog v družbi ključnega pomena pri prilagodljivosti družbe, še posebej v kriznih razmerah.

Organizacija prireditvev in dogodkov za zaposlene

Vse prireditve in dogodke za zaposlene je delodajalec zaupal v organizacijo svetu delavcev, ter za to vsako leto nameni potrebna finančna sredstva, s katerimi svet delavcev v celoti samostojno razpolaga. Največji dogodek je Družinski dan, kjer se zberemo vsi zaposleni z družinskimi člani. Na zadnji prireditvi nas je bilo tako skupaj kar 4.000. Prireditve je namenjena druženju in zabavi, obenem pa se tudi nagradi 10 najzaslužnejših sodelavcev, delavcev leta. Na družinskem dnevu se odigra tudi finale lige v košarki in nogometu, ki poteka v zimskem obdobju med različnimi oddelki.

Poleg nogometa in košarke **omogočamo zaposlenim tudi rekreacijsko igranje badmintona, plavanje in aerobiko**. Enkrat letno si z nogometnimi privrženci ogledamo tudi mednarodno tekmo v nogometu. Med drugim smo si ogledali tekmo nemškega Bayerna, hrvaškega Dinama, nazadnje pa navijali za našo reprezentanco v Mariboru. Letos planiramo še ogled tekme italijanskega prvenstva v Udinah.

Vsako leto najboljših 112 zaposlenih prejme nagrado Delavec meseca. Tako pri kriterijih za dodelitev nagrade kot tudi pri izbiri nagrajencev **igra svet delavcev pomembno vlogo**. Poleg denarne nagrade pomeni nagrajencem veliko tudi ogled uspešnega podjetja. V organizaciji sveta delavcev smo si tako med drugimi ogledali Luko Koper, Gorenje, Revoz, Nuklearno elektrarno Krško, Hella Saturnus idr. Tudi celotna organizacija prireditve Božička za

otroke naših zaposlenih je **pod okriljem sveta delavcev**.

Viri:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Uradni list RS, št. 42/2007

Goodyear european information and communication forum agreement, 1999

Poslovno poročilo Sava Tires 2008

Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe 2009

VPRAŠANJA – ODGOVORI

IZVOLITEV DELAVSKEGA ZAUPNIKA IN NJEGOVE PRISTOJNOSTI

Vprašanje:

V našem podjetju – d.o.o. je skupaj zaposlenih 20 delavcev. Od tega so štirje na »individualni pogodbi«, en delavec pa še nima volilne pravice. Družba ima nadzorni svet, v katerem imamo delavci dva predstavnika, ki sta bila izvoljena neposredno na zboru delavcev. Zdaj se pripravljamo na zbor delavcev, na katerem bi izbrali še delavskega zaupnika. Zanima nas, ali delavski zaupnik lahko odpokliče trenutna predstavnika delavcev v nadzornem svetu, na podlagi česa to lahko stori? Lahko delavski zaupnik brez posvetovanja z delavci tudi imenuje nova predstavnika? Na kaj moramo biti pri sklicu zbora posebej pozorni?

Odgovor:

Posebej je treba opozoriti na pogosto spregledano dejstvo, da se sicer delavski zaupnik res lahko izvoli tudi na zboru de-

lavcev (lahko pa se organizirajo "prave" volitve), vendar je treba pri tem smiselno uporabiti vsa ustrezna določila Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki se uporabljajo za volitve sveta delavcev, vključno s kandidacijskim postopkom, tajnim glasovanjem z glasovnicami itd. To pomeni, da bosta za povsem zakonito izvolitev delavskega zaupnika verjetno potrebna dva zbora delavcev: na prvem naj bi bil sprejet sklep o "ustanovitvi" funkcije delavskega zaupnika v družbi z osnovnimi elementi, določenimi v 18. členu ZSDU (priporočljivo bi bilo, da bi bil na istem zboru sprejet tudi "poslovnik za delo delavskega zaupnika"), na drugem pa se lahko izvedejo tajne volitve.

Povsem enako velja glede smiselne uporabe določil ZSDU o pristojnostih sveta delavcev v zvezi z odpoklicem in izvolitvijo novih predstavnikov delavcev v nadzorni svet družbe, zlasti pa določbi 6. in 7. odstavek 79. člena, ki pravi:

"Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, izvoli in odpokliče

svet delavcev in s tem seznanji skupščino družbe.

Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev."

Tudi za delavskega zaupnika torej smiselno veljajo te določbe. To pa pomeni, da delavski zaupnik lahko odpokliče trenutna predstavnika delavcev v nadzornem svetu, in sicer načeloma po svoji presoji, če ni s prej omenjenim "poslovnikom" določeno drugače. Pri pripravi tega poslovnika bi bilo vsekakor treba upoštevati specifične funkcije delavskega zaupnika v primerjavi s svetom delavcev, tako da bi moral biti pogostejši in glede večjega števila "svojih" odločitev vezan na predhodno posvetovanje z delavci, kar še posebej velja za razne volitve oz. imenovanja in odpoklice. Prav tako je treba seveda v "poslovniku" ustrezno urediti postopek, ki zavezuje delavskega zaupnika glede izvolitve novih predstavnikov delavcev v nadzorni svet.

Odgovor pripravil: dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Rajko Bakovnik**, mag. organizacijskih ved, predsednik Sveta gorenjskih sindikatov; **Alojz Boc**, zunanji strokovni sodelavec ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo; **Nevenka Dobljekar**, novinarka in članica sveta delavcev RTV Slovenija; **Valentina Franca**, doktorica znanosti s področja managementa, docentka na Fakulteti za management Univerze na Primorskem v Kopru; **Milan Malovrh**, predsednik sveta delavcev družbe Sava Tires d.o.o. iz Kranja; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov, direktor ŠCID – študijskega centra za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije INDUSTRIJSKA 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: **Alojzij 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 ID med izdelke, za katere se plačuje 8,5 % DDV. ISSN 1408-1695

Uspešno nadaljevanje projekta »certificiranja znanj za člane svetov delavcev«

V zadnjih oktobrskih dnevih je že tretja skupina udeležencev uspešno zaključila tridnevni »TEMELJNI TEČAJ ZA ČLANE SVETOV DELAVCEV - za pridobitev certifikata ZSDSP«, ki ga v Združenju svetov delavcev slovenskih podjetij izvajamo že drugo leto. Tako se je še 35 novih imetnikov certifikata ZSDSP pridružilo več kot 200 članom svetov delavcev iz vse Slovenije, ki so doslej že opravili omenjeno osnovno usposabljanje, bodisi v okviru javno razpisanih tridnevni tečajev, bodisi v okviru tečajev, ki smo jih organizirali posebej v nekaterih večjih podjetjih. Vse to dokazuje, da je kljub krizi, ali morda prav zaradi nje, med člani svetov delavcev že dozorelo spoznanje, da je učinkovito soupravljanje in uveljavljanje interesov zaposlenih v podjetjih mogoče le z ustreznim znanjem.



Na potrebo po učinkovitem sodelovanju (vključevanju) delavcev pri upravljanju podjetij so nesporno opozorili tudi nedavni spontani delavski protesti. Ti so jasno pokazali, da je delavcem po vseh letih tranzicije, po vseh odpovedovanjih v imenu »višjih« ciljev in po vseh mogočih menedžerskih prevzemih, ki so bolj ali manj osiromašili razvoj prevzetih podjetij in hkrati razgalili vso bedo njihovega »mezdnega« položaja, enostavno dovolj. Delavcem je dovolj, da jih v zvezi z delom in podjetjem nihče nič ne vpraša, da jih nihče ne posluša, da so zgolj številke in da nimajo nobenega vpliva, ne na svoj položaj, ne na sedanji in ne na bodoči razvoj podjetij.

Prav zaradi tega je lahko sedanja kriza, ki je v temelju razgalila nezadovoljstvo zaposlenih nad svojim položajem v podjetjih, prava priložnost, da končno tudi v Sloveniji z ustreznimi sistemskimi spremembami nosilec znanja in dela

omogočimo enakovreden vpliv na poslovanje ter razvoj podjetij. Skratka, dozorel je čas, ki zahteva razvoj t. i. ekonomske demokracije, pri čemer lahko odločilno vlogo odigra prav učinkovito sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij.

Vse to pa pred svete delavcev in s tem seveda tudi pred vse njihove člane prinaša zelo zahtevne in odgovorne naloge, ki jih brez ustreznih znanj nikakor ne bo mogoče uspešno opravljati. Tega so se očitno zavedali tudi vsi udeleženci zadnjega temeljnega tečaja, ki so kljub intenzivnemu programu vse dneve zelo aktivno spremljali predavanja izvrstnih strokovnjakov z bogatimi praktičnimi izkušnjami.

Čeprav se v ZSDSP zavedamo, da zgolj »certificiranje« temeljnih znanj za člane svetov delavcev še ne bo odpravilo vseh problemov v zvezi z (ne)učinkovitostjo svetov delavcev, smo hkrati prepričani, da je to nedvomno korak v pravo smer stalnega izpopolnjevanja soupravljalških ter poslovnih znanj za bolj učinkovito uveljavljanje interesov zaposlenih v procesih upravljanja in vodenja podjetij. Za začetek učinkovitejšega soupravljanja pa »Temeljni tečaj za člane svetov delavcev«, s svojimi obveznimi vsebinami: o osnovah delavskega soupravljanja, upravljanju gospodarskih družb, poslovnih financah, organizaciji, kadrovanju, pravni varnosti zaposlenih in internemu komuniciranju, vsekakor prinaša osnoven obseg tovrstnih znanj, brez katerih v današnjih pogojih poslovanja ni mogoče uspešno delavsko soupravljanje.