Jasna Erman

**Delavska participacija leta 2030**

*Sodelovanje delavcev pri upravljanju bo v prihodnosti podvrženo določenim spremembam. Širšemu družbenemu razvoju, v katerokoli smer bo pač le-ta z že vidnimi smernicami šel, bo potrebno prilagoditi tako strategije ter ukrepe organizacij kot tudi ljudi, posameznikov, predvsem déležnikov v delavski participaciji – sodelovanju delavcev pri upravljanju. To je rdeča nit evropskega projekta »Delavska participacija leta 2030«, ki ga na kratko predstavljamo v tem prispevku.*

»Delavska participacija – sodelovanje delavcev pri upravljanju leta 2030« je skupni projekt Evropskega sindikalnega inštituta (ETUI – European Trade Union Institute) in Inštituta za perspektivne analize (IPV – Berlin based Institute for Prospective Analyses), ki si je zadal nenavadno drzno raziskovalno nalogo: **predvideti možne scenarije, ki jih bo »odigrala« delavska participacija s svojim razvojem do leta 2030.** Zakaj tako dolgo obdobje? Namen je bil dati zadosti časa za razvoj sprememb, ki bodo pomembno vplivale na razvoj delavske participacije.

Interdisciplinarna skupina strokovnjakov na področju delavske participacije iz različnih držav (akademiki, sindikalni predstavniki, člani svetov delavcev, strokovnjaki s področja razvoja človeških virov in drugi) je na številnih skupnih posvetovanjih proučevala in razpravljala o dolgoročnih obetih in spreminjajočih se okvirih delavske participacije v njenih različnih oblikah v Evropi. Skupina je razvila **različne scenarije**, po katerih naj bi se ravnal razvoj, in izmed njih izbrala **štiri alternativne**, ki jih je v tej svoji pilotski nalogi tudi izdala v obliki publikacije »Worker Participation 2030« (Delavska participacija leta 2030). ETUI je v okviru projekta že izpeljala številne t. i. **»delavnice predvidevanj«** (Anticipation Workshops), na katerih udeleženci raziskujejo, obravnavajo in preigravajo omenjene štiri alternativne scenarije delavske participacije v letu 2030: iščejo morebitne zgodnje znake, ki so v okviru posameznih scenarijev danes že prepoznavni, ugotavljajo možne učinke vsakega scenarija in po analizi morebitnih vplivov razmislijo o ukrepih in strategijah za vsakega od štirih scenarijev.

**Cilji projekta**

Projekt izdelave možnih scenarijev »sodelovanja delavcev pri upravljanju leta 2030« tako vključuje **trojni cilj:**

1. Izmenjava stališč o dolgoročnih perspektivah in spreminjajočih se okvirih sodelovanja delavcev v različnih oblikah v Evropi.
2. Razvoj različnih scenarijev o možnih bodočih oblikah sodelovanja delavcev – organizacij in udeležencev.
3. Krepitev kulture dolgoročnega razmišljanja, razširitev »spomina na prihodnost« ter prepoznava in opredelitev možnih prihodnjih strategij za udeležbo delavcev v EU.

**Štirje scenariji**

Pojem »delavska participacija« je v tem članku razumeti v širšem pomenu. Gre za različne institucije in organizacije, nivoje in mehanizme, kjer zaposleni in njihovi sindikati lahko vplivajo na upravljalske procese in odločanje v podjetju. Ta širok pristop priznava tudi **ogromne razlike med nacionalnimi sistemi industrijskih odnosov**, tako v smislu sindikatov, oblik zastopanja na delovnem mestu, kolektivnega pogajanja ali zastopanja zaposlenih v upravi, nadzornih svetih. Ena ključnih razlik med državami članicami je ta, ali zastopajo interese na delovnem mestu zgolj sindikati, ali pa zastopanje interesov poteka znotraj okvira, v katerem odigrajo svojo vlogo sveti delavcev in/ali sindikati. S prilagoditvijo v kontekste teh sistemov je scenarije možno uporabiti v vseh državah.

**Sindikati** se danes soočajo z velikimi izzivi. Ker podjetja delujejo na evropski ali celo svetovni ravni, se morajo sindikati v veliki meri zanesti na nacionalna orodja za zastopanje interesov na delovnem mestu, kljub precejšnjemu napredku pri sodelovanju znotraj EU. Obenem namreč še naprej strmo pada sindikalno članstvo v številnih državah članicah, ne nazadnje tudi zaradi sprememb v strukturi »delovne družbe«, kot je porast prekernih oblik zaposlovanja, izguba zaposlitve v tistih sektorjih, kjer imajo sindikati tradicionalno visoko stopnjo članstva ter brezposelnost. Razvoj kaže na to, da morajo sindikati poiskati nove odgovore na vprašanja: koga zastopamo, kako bomo financirali naše storitve, kako hočemo sodelovati, ali moramo postati bolj provokativni ali bolj sodelovati, kje je naša moč.

Po drugi strani pa tudi **delavska participacija** ni neodvisna od splošnih gibanj v družbi. Je tako izraz volje določene družbe, da na delovnem mestu vključuje svoje državljane, kot tudi pomembno orodje za oblikovanje socialne in demokratične družbe.

Spodaj opisani scenariji predstavljajo štiri različne možne smeri razvoja sodelovanja delavcev pri upravljanju v Evropi ter predvidevajo, kako lahko ljudje delujejo v (hitro) spreminjajočih se okoljih:

***1. scenarij – »Življenje gre naprej« (Life goes on…)***

Gospodarska kriza je bolj ali manj premagana. Evropsko in svetovno gospodarstvo sta spet na pravi poti. To je čas, da poberemo koščke in nadoknadimo izgubljena leta v krizi**.** Kriza Evrope ni pustila nepoškodovane in če želimo doseči gospodarsko okrevanje, je potrebno »pogoltniti tudi kakšno grenko pilulo«, da bi ostali konkurenčni in ohranili delovna mesta. Dinamični gospodarstvi, kot sta Kitajska in Indija, vse močneje privijata Evropo. To vsekakor **niso leta za veličastne vizije in družbene sanje**: pragmatizem, popuščanja, pogajanja in ad hoc urejanje najbolj nujnih zadev so na dnevnem redu. Sindikati in sveti delavcev so tesno vpleteni v trajne strukturne spremembe. Zaradi njihovega konstruktivnega prispevka k odpravljanju posledic krize postanejo pomemben partner pri obvladovanju sprememb in prispevajo k podjetniški inovativnosti. Okrepi se pristojnost svetov delavcev kot tudi sindikatov za zastopanje interesov delavcev na ravni podjetij. Skoraj povsod potekajo kolektivna pogajanja. Sindikati rešujejo notranje težave in poskušajo zaustaviti nevarni trend padanja članstva večinoma povsod po Evropi. Veliko jih gre skozi procese »profesionalizacije« in svoja prizadevanja usmerjajo na (potencialne) osrednje člane in zanje razvijajo nove, dodatne storitve. **Strategija, postati profesionalni ponudnik storitev za zaposlene,** se pokaže kot izredno uspešna. Veliko sindikatov tako poroča o povečevanju članstva. Istočasno nastane veliko novih, majhnih, a zelo učinkovitih sindikatov, ki zastopajo interese delavcev v posameznih poklicnih skupinah.

Na splošno lahko rečemo, da so tako družba kot celota kot tudi sindikati uspeli precej dobro krmariti po vedno bolj nemirnih in nestabilnih vodah svetovnega gospodarstva. **Tragedija tega scenarija** pa je v tem, da tisti, ki najbolj potrebujejo pomoč in podporo, je običajno ne dobijo, niti s strani sindikatov, ki so ustanovljeni zato, da se borijo za pravice najšibkejših. Dramatično se namreč poveča število prekernih oblik zaposlovanja in brezposelnosti.

**Ključna vprašanja**, ki si jih lahko postavimo pri tem scenariju, so naslednja:

* *Ali obstaja nevarnost, da razvoj, namesto širšega gibanja za socialno pravičnost in solidarnost, sindikate in svete delavcev vodi v »ponudnike storitev«?*
* *Kako lahko sindikati in sveti delavcev ob takšni »profesionalizaciji« predstavljajo interese naraščajočega števila »atipičnih« vrst zaposlenih in brezposelnih – še zlasti, če njihovi člani, ki plačujejo članarino, od njih verjetno pričakujejo nekaj drugega?*

***2. scenarij – »Mreža« (The grid)***

Drugo desetletje 21. stoletja doživi temeljne institucionalne spremembe, kar vodi v vzpostavljanje novega ravnotežja med gospodarsko, družbeno, socialno in ekološko sfero. Nastajajoče obdobje sodelovanja in nadzora na globalni ravni je posledica zavedanja, da na planetu, na katerem bo kmalu 8 milijard ljudi, viri preživetja pa so že postali omejeni, ni druge alternative. Vse večji pritiski in vsakodnevne izkušnje medsebojne (so)odvisnosti so utrle pot **sistemu, ki vzpostavlja ravnotežje med razhajajočimi se interesi in zagotavlja dolgoročne rešitve.**

Kljub temu je še vedno mogoča zmerna in bolj kakovostna rast. Stari model eksternalizacije stroškov in internalizacije dobičkov v mnogih primerih preprosto ni več dostopen. Ni samo ogljikov dioksid tisti, ki ima ceno. Poslovanje in trgovina sta uspela »ostati v igri« in sta postala gonilni sili pri izvajanju tranzicije gospodarstva. Korporacije imajo več omejitev in nadzora, kot so jih kdajkoli imele, vendar pa večina te nujne spremembe sprejme kot del razvoja vse večje transparentnosti sveta – parazitiranje je vse težje. Temelječ na obstoječih svetovnih institucijah in režimih, ki so se oblikovali v zadnjih šestih desetletjih, so številni akterji, vključeni v oblikovanje novega globalnega političnega telesa – korak za korakom dosegajo kritično maso pravil in medsebojne odgovornosti v in med industrializiranimi ter družbami v razvoju. Eden od ključnih elementov nastajajočega svetovnega pravnega reda je **»mreža«, mehanizem klirinške hiše za pravično razdelitev naravnih virov, proračunov za emisije in finančne transferje**. Znotraj tako kompleksnega sistema medsebojnih zavor in ravnotežij, ki vključuje meddržavne ureditve, vlade, nevladne organizacije, sindikate in družbe, je čedalje teže prepoznati območje nadzora.

Hitrost sprememb je osupljiva. Veliko panog je bilo neposredno prizadetih, zato je ena najpomembnejših prednostnih nalog sindikatov in svetov delavcev podpirati pravičen prehod in se pogajati za pravično nadomestilo ter najti nove možnosti za tiste, ki so iz te tranzicije izšli kot poraženci. Zato imajo pomembno vlogo pri socialnem povezovanju v tem turbulentnem času. Številni sindikati in sveti delavcev so bili v preteklih letih ključni akterji pri spodbujanju nujno potrebnih sprememb – na proaktiven način, s čimer postajajo **stebri novega vladajočega svetovnega upravljanja**. Prvotno to ni temeljilo na prepričanju, temveč na nujnosti obnove sindikalizma zaradi vztrajnega upadanja članstva in nevarnosti, da jih prepoznavamo kot zavoro potrebnemu preoblikovanju. Ključno vlogo igrajo, na primer, pri povezovanju ljudi – združujejo glasove zainteresiranih strani – in so s strani vlad prevzeli pomembne nadzorne funkcije. Prehod je bil zanje vse prej kot enostaven, saj je zahteval, da na zastopanje interesov gledajo širše in opravijo temeljite spremembe v organizacijski strukturi. Nedvomno bodo sindikati leta 2030 videti popolnoma drugače od današnjih.

**Ključna vprašanja**, ki si jih lahko postavimo pri tem scenariju, so naslednja:

* *Ali so sindikati in voljeni delavski predstavniki pripravljeni postati ključni akterji v proaktivnem oblikovanju sprememb, ki so potrebne za obstoječo prihodnost?*
* *Ali so pripravljeni zastopanje interesov razumeti in razviti v širšem pomenu?*
* *Katere so nujno potrebne organizacijske spremembe?*

***3. scenarij – »Sami« (Al(l)one)***

Številne današnje krize omogočajo tudi osebne spremembe. Narašča število posameznikov, ki opuščajo tradicionalne smeri in paradigme »delovne družbe«, pa naj bo prostovoljna ali ne. Ne gre za homogeno skupino – njihovi motivi in poti se precej razlikujejo. Vsekakor pa imata preobremenjeni nadrejeni vodja in oseba, uničena zaradi dolgotrajne brezposelnosti, nekaj skupnega: **»vse po starem« ni več vabljiva opcija**. Na mnogih področjih v življenju je prišlo do korenitih sprememb, vendar pa sindikati niso bili del tega.

Vse več ljudi se odvrača od nasprotujočih si zahtev konfliktnega sveta in se trudi svoje življenje obrniti v novo smer. Večina ljudi ne želi, ali pa preprosto ne more čakati na to, da se spremenijo institucije same. Razumevanje, da smo medsebojno odvisni, ljudi vodi v omrežja, v katerih se lahko razvijajo in delijo tisto, kar potrebujejo. V načinu, kako ljudje med seboj sodelujejo, se kaže **»prenovljena solidarnost«**. Z ustvarjanjem **novih oblik sodelovanja in skupnosti** želijo ljudje najti rešitve za svoje težave in osmisliti svoje življenje v svetu, v katerem preprosti »hočem več« ni več zadovoljiv ali uresničljiv. Življenje vedno bolj poteka v skupinah in omrežjih, ki temeljijo na skupnih vrednotah, zaupanju in povezanosti. Širijo in poživljajo solidarnost, kar se kaže v načinu, kako ljudje ravnajo drug z drugim. Razvijajo se nove, zelo različne oblike in prakse sodelovanja, čeprav članstvo precej variira. Do leta 2030 »več« še vedno obstaja znotraj starega okvirja – vendar pa je precejšnja skupina v družbi spremenila pravila igre. Več priložnosti ustvarijo, laže se pridružijo tudi drugi.

Večina sindikatov v Evropi je v teh letih tiho zamrla – skoraj neopazno. Stalne izgube delovnih mest v tradicionalnih sindikalnih panogah ter enostavni »ne, hvala« nekdanjih in potencialnih članov, so glavni razlog za to zamiranje. »Novi svet« temelji na **spremenljivih individualnih odnosih**, medtem ko za tradicionalne kolektivne sindikate ni več prostora. Večini ljudi prioriteta ni več redna zaposlitev, izven delovnega mesta pa sindikati ne morejo veliko ponuditi. V veliko primerih so sindikalne strukture propadle, ljudje, ki so bili prej povezani v sindikate, pa ustanavljajo ali se pridružujejo in so aktivni v drugih omrežjih in iniciativah.

**Ključna vprašanja**, ki si jih lahko postavimo pri tem scenariju, so naslednja:

* *Kako naj se sindikati odzovejo na vedno večjo raznolikost in spremenjene odnose, poglede svojih (tudi potencialnih) članov?*
* *Ali so pripravljeni ponuditi ljudem (v težkih razmerah) vso pomoč in podporo, ki jo resnično potrebujejo?*
* *Ali obstaja prihodnost za sindikate, ko pa redna zaposlitev za številne ne pomeni več bistva identitete?*
* *Kaj naj bi sindikati ponudili ljudem, da bi jim pomagali razvijati njihov potencial in osmisliti njihovo življenje?*

***4. scenarij – »Izgubljena torta« (Lost cake)***

Po nekaj letih relativnega okrevanja pride do **nove svetovne gospodarske krize**, ki jo med drugim povzročijo preobremenjeni nacionalni proračuni, pomanjkanje nafte, plina in drugih ključnih virov ter naraščajoča preobremenjenost naravnega okolja. Precej kozmetične reforme na koncu prvega desetletja se izkažejo kot nezadostne, da bi ustvarile stabilno prihodnost in deloma celo »prilijejo olje na ogenj«.

**Socialna izključenost** in celo popolna **revščina** v Evropi strmo naraščata – celo med prej varnim srednjim razredom – kar povzroča velik prepad med bogatimi in revnimi. Prevladuje **splošno pomanjkanje zaupanja**, pa naj bo to v uveljavljenih institucijah ali v tržnem sistemu. Veliko ljudi se počuti izoliranih, upanja jim ni ostalo veliko, počutijo se žrtve sistema. Živijo v strahu pred pomanjkanjem in jih zanima samo tisto, na kar lahko neposredno vplivajo. Naraščajoča jeza ustvarja **razgreto ozračje**, ki je v glavnem usmerjeno zoper krivce za krizo in zoper tiste, ki so iz nje izšli kot zmagovalci, pa tudi zoper neučinkovito politično elito. Narašča število protestov, na katerih ljudje izražajo svoje nezadovoljstvo češ, oni ne bodo tisti, ki bodo morali plačati za krizo. Vsak poskuša iz nastalega položaja dobiti najboljše za svojo skupino in na koncu seveda tudi zase. V teh okoliščinah je zelo težko najti podporo za dolgoročne obveznosti in programe, ki so usmerjeni k iskanju načinov za izhod iz krize. Zaupanje v velike institucije, zlasti pa v proces evropskega povezovanja je spodkopano, saj delujejo na daljši rok in zahtevajo socialno zaupanje. Nimajo več časa, njihovo plačilo pa je preveč oddaljeno. Svetovni viri so skoraj izčrpani, saj vsak poskuša zase nagrabiti še zadnje dragocene ostanke.

Za sindikate, svete delavcev in večino drugih institucij je postal glavni izziv, **kako se spoprijeti s situacijo**, v kateri je veliko pomanjkanja in nepovezanosti, ki je nastopilo po času relativnega obilja in stabilnosti. Sindikati so se na nove razmere odzvali heterogeno in na temelju njihovih posebnih predispozicij. Nekateri so poskušali pomiriti ljudi in se vključevali v razmišljanja, kako rešiti tisto, kar se še rešiti da. Nekateri se borijo zoper najbolj očitne in takojšnje posledice kolapsa z organiziranjem solidarnosti in pomoči, sredi brezupa, s konkretnimi projekti za najbolj ranljive. V drugih sindikatih in svetih delavcev je stalno poslabševanje razmer vodilo do **radikalizacije ali novih skupin**, ki so jih ustanovili člani, nezadovoljni z oklevajočo in nemočno politiko svojih voditeljev in prevzeli vodstvo z vedno bolj radikalnimi dejanji.

**Ključna vprašanja,** ki si jih lahko postavimo pri tem scenariju, so naslednja:

* *Ali smo pripravljeni na scenarij propada – imamo načrt nujnih ukrepov?*
* *S katerimi tveganji se soočamo in kakšne so njihove posledice? Ali imamo na primer načrt za spopadanje z dobo, v kateri poceni fosilnih goriv ni več na voljo?*
* *Kakšno znanje/kompetence bi bile potrebne v taki situaciji?*
* *Kako bi se sindikati in voljeni predstavniki delavcev na delovnih mestih odzvali na večjo radikalizacijo v družbi (in verjetno tudi njihovih članov)?*

**Namesto zaključka**

Prehod k **trajnostnemu razvoju** (vključevanje ekonomskih, socialnih in ekoloških ciljev pri zadovoljevanju sedanjih potreb, ne da bi pri tem oškodovali prihodnje generacije – gre za ravnotežje) je **ključni izziv**, s katerim se človeštvo sooča danes. Čeprav v veliki meri obstaja soglasje o sprejetju tega izziva, razkorak med nameni in dejanji še nikoli ni bil bolj presenetljiv. V razumevanjih ljudi se še vedno povezuje z odpovedovanjem in prepovedmi, s strahom zaradi višjih stroškov, izgubami delovnih mest ali morebitnim zmanjšanjem osebne svobode. Eden izmed razlogov, da smo si ustvarili take predstave o trajnostnem razvoju, je ta, da si ne predstavljamo, kako bi se te zgodbe odvijale v prihodnosti. Pri tem je lahko v veliko pomoč **izgradnja opisanih scenarijev**. Gre za zgodbe o možnih prihodnostih. Ne napovedujejo prihodnosti, ampak poskušajo ustvariti referenčni okvir, znotraj katerega lahko razpravljamo o različnih možnih prihodnostih, da bi lahko tako **že danes poiskali »prave rešitve«**.

ETUI se je s svojim raziskovalnim projektom, torej s **scenariji delavske participacije**, ukvarjal že od leta 2008. Eden od ciljev je izmenjati stališča o dolgoročnih perspektivah in spreminjajočih se kontekstih udeležbe delavcev v različnih oblikah. V kakšnih okoliščinah bodo sindikati in sveti delavcev delovali leta 2030? Kako bo izgledal njihov svet? Za razpravljanje o teh vprašanjih je bil torej razvit sklop štirih alternativnih scenarijev, kjer je prisoten odločilni dejavnik, pot v smeri trajnostnega razvoja. Vsak od štirih scenarijev nosi drugačno zgodbo. ***Prvi*** govori o tem, da bomo spremembe vpeljali jutri, saj smo danes preveč okupirani z bolj nujnimi stvarmi. V ***drugem***smo stvari spremenili, preden smo to morali narediti: številne krize in izkušnje medsebojne odvisnosti so končno utrle pot za okrepitev sodelovanja pri najbolj perečih globalnih vprašanjih in vzpostavitvi novega ravnotežja med gospodarstvom, ekologijo in socialno sfero, ki zagotavlja trajnostni razvoj. V ***tretjem*** krize služijo kot pobudnik za osebne spremembe: zaupanja, da bodo institucije našle rešitve za velike izzive, ni več. Ljudje si poskušajo sami ustvariti način življenja, ki jim bo ustrezal. V ***četrtem*** pa smo prišli do spoznanja, da smo prepozno naredili premalo.

Ti različni splošni okviri imajo in bodo imeli **velik vpliv na sindikate in svete delavcev**, ki si morajo zastaviti ključna vprašanja: kaj ti različni scenariji pomenijo za našo organizacijo in kako se bomo odzvali na spremenjene okoliščine? Člani svetov delavcev in sindikati bodo lahko na teh delavnicah, kjer se bodo srečevali iz različnih držav in okolij, proučevali scenarije in jih prenesli v svoje okvirje ter izmenjali ideje o vplivih in možnih ukrepih za danes. Scenariji ponujajo jasen odgovor, da **imamo možnost izbire** – kar je v svetu, kjer je slaba novica že kar pravilo, precej ohrabrujoče, poleg tega pa se pogosto zgodi, da so spodbuden razvoj, projekti in pobude maloštevilni in so daleč pod pragom medijske pozornosti.

***Viri:***

* [*http://www.worker-participation.eu*](http://www.worker-participation.eu)
* *Publication: Worker Participation 2030 Four Scenarios (Edited by*

 *Michael Stollt and Sascha Meiner)*