

jenja pa je seveda samo en vidik proučevanja problematike intelektualnega, zlasti človeškega kapitala. Zlasti že omenjeno dejstvo, da danes intelektualni kapital v povprečju predstavlja že okoli 85 % dejanske tržne vrednosti oziroma »produkcijske moči« podjetij (samo še 15 % pa njihov »finančni kapital«, pri čemer se ta trend še nadaljuje), odpira tudi nekatera **ključna vprašanja nadaljnjega razvoja družbeno-ekonomskega sistema kot celote**. Temeljno je zagotovo naslednje: ali ima veljavni sistem, ki kljub omenjenemu dejstvu še vedno priznava ključne korporacijske pra-

vice (upravljanje podjetij in prisvajanje njihovih poslovnih rezultatov) izključno le lastnikom »finančnega kapitala«, ki jih hkrati obravnava tudi kot izključne »lastnike« podjetij(!?), medtem ko nosilci »človeškega kapitala« nimajo prav nobenih tovrstnih pravic, ampak so obravnavani kot klasična »mezdna delovna sila«, v tej novi družbenoekonomski realnosti 21. stoletja **sploh še kaj elementarne ekonomske in pravne logike?** Odgovor je seveda na dlani.

Zato bodo nadaljnja proučevanja te problematike neizogibno morala privedi tudi

do razmisleka o nujnih spremembah samih temeljev obstoječega kapitalizma. Takšnih, ki bodo zagotovile **vsestransko izenačitev systemskega položaja in pravic nosilcev oziroma lastnikov obeh temeljnih vrst kapitala** (človeškega in finančnega) v zgoraj omenjenem smislu, kar se zdi edino logično. To pa je tudi jedro **t. i. teorije ekonomske demokracije** kot nove systemske paradigme kapitalizma, ki počasi že dobiva tudi vse bolj jasne obrise.

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
Jernej Štromajer

V ZDA razvijajo sindikalne zadrug

Največji ameriški industrijski sindikat United Steelworkers, svetovno znan baskovski sistem zadrug Mondragon in center za delavsko lastništvo iz Ohia (angl. Ohio Employee Ownership Center) so leta 2012 v ZDA predstavili model sindikalnih zadrug (angl. Union Co-op). Z modelom sindikalnih zadrug želijo delavcem v ZDA zagotoviti kašipot, s pomočjo katerega bodo lahko uspešno in učinkovito upravljali svojo delavsko zadrugo, tako z vidika lastnikov kot z vidika zaposlenih v zadrugi.

Oblikovanje sindikalne zadrug

Model sindikalnih zadrug se glede načina oblikovanja zadrug ne razlikuje od drugih, že znanih oblik (pre)oblikovanja in nastanka delavskih zadrug, s to razliko, da se pri oblikovanju takšne zadrug delavci seveda lahko obrnejo **po strokovno pomoč na sindikat**. Zadrug torej še vedno ustanavljajo delavci sami s svojimi vložki, vendar s strokovno pomočjo sindikata. V ZDA je potem še dodatna specifika (za evropsko socialno državo manj zanimiva), da si delavci s članstvom v sindikatu (ekonomija obsega) dodatno lahko zagotovijo ugodnejše varčevanje za pokojnino in ugodnejše

zdravstveno zavarovanje (oboje na trgu). Kot dodatno možnost (predvsem z vidika zagotavljanja financiranja) predlagatelji edino omenjajo možnost prehodnega obdobja prek oblikovanja hibridne zadrug, kjer ima določeno vlogo tudi zunanji financer oziroma poslovni partner. Kljub vsemu pa naj bi končni cilj vendarle bil **100-odstotno delavsko lastništvo zadrug**.

Z oblikovanjem sindikalne zadrug bi si delavci lahko zagotovili trajne zaposlitve, dostojno delo in pošteno plačilo ter pripomogli k oblikovanju trajnostno naravnanih lokalnih skupnosti. Model sindikalnih zadrug namreč omogoča **kombinacijo prednosti delavskega lastništva in organizirnega delavstva v obliki sindikata**. V mo-

delu sindikalne zadrug ima vsak delavec, ki je hkrati član in lastnik zadrug, enak delež, kakor ga imajo tudi delavci znotraj sistema zadrug Mondragon, hkrati pa so delavci pri modelu sindikalnih zadrug **tudi člani sindikata**. Znotraj sindikalne zadrug se po zgledu socialnega sveta znotraj Mondragonovih zadrug oblikuje **sindikalni svet**, ki se z vodstvom podjetja pogaja v imenu delavcev članov-lastnikov zadrug glede njihovih delovnih pogojev.

Mondragonova načela za ameriške sindikalne zadrug

Pri oblikovanju sindikalnih zadrug v ZDA so si za zgled postavili **10 Mondragonovih načel**: odprto članstvo, demokra-

tično organiziranost, suverenost dela, instrumentalizacija in podrejenost narave kapitala, delavska participacija pri upravljanju, plačna solidarnost, medsebojno sodelovanje, socialne spremembe, univerzalnost in izobraževanje. Z njimi želijo omogočiti razvoj trajnostnih zaposlitev in skupnosti, ki se znotraj sindikalnih zadrug lahko oblikujejo samo s pomočjo zgoraj omenjenih načel. Sindikalne zadruge naj bi kombinirale ta načela s kolektivnimi pogajanja delavcev na način, da bi **sindikalni združni model skupaj s participacijo na delovnem mestu**, delavcem omogočil zaščito njihovih interesov, kjer bodo delavci lahko sami oblikovali smernice, ki bodo zagotovile njihovo pošteno obravnavo.

Za vzdržnost tega modela je potrebno zagotoviti dinamičen odnos med delavci in upravo oziroma poslovodstvom, ki mora temeljiti na partnerstvu, razumevanju in potrebah tako delavcev kot lastnikov zadruge, kakor tudi njih kot delavcev, ki so zaposleni v podjetju, kar je mogoče zagotoviti prek različnih vlog notranje organizacijske strukture sindikalne zadruge.

Organizacijska struktura sindikalne zadruge

Sindikalna zadruga je **oblika delavske zadruge**, kjer so delavci **hkrati člani sindikata ter lastniki podjetja**, kjer delajo in imajo pri njegovem vodenju enakopraven glas. Tradicionalno v večjih delavskih zadrugah delavci kot člani generalne skupščine izvolijo upravni odbor, ki nadalje imenuje upravo, ki vodi dnevno poslovanje zadruge. Pogosto imajo nato izvoljeni pred-

stavniki in uprava pri vsakodnevnem poslovanju v prvi luči predvsem svojo odgovornost do delavcev, predvsem v njihovi vlogi lastnikov in manj v vlogi delavcev v podjetju. Zato so v združni skupini Mondragon razvili organ, ki se imenuje **socialni svet**, ki kot formalna struktura zagotavlja več neposrednega vsakodnevnega dialoga o temah, kot so plače, nadomestila, delovni pogoji ipd., to pa poteka predvsem na (po)svetovalni ravni. Model sindikalnih zadrug takšen socialni svet nadomešča s **sindikalnim svetom**. Ta ima nalogo, da z upravo vodi kolektivna pogajanja o temah, kot so: plače, ugodnosti in delovni pogoji zaposlenih. Idealno je, da so člani socialnega sveta iz vrst delavcev članov-lastnikov, ki nimajo nadzorstvene vloge v proizvodnem procesu, čeprav se lahko izoblikujejo tudi manjše pogajalske enote glede na različne zunanje smernice in dejavnike.

Takšno **kolektivno pogajanje** se gradi na zgodovinski izkušnji uspešnega delovanja delavskih zadrug ter hkrati zagotavlja delavcem, da se jih pošteno obravnava, imajo ustrezno zaščito in so neposredno vključeni v tekoče poslovanje podjetja. V teh treh različnih organih (uprava, upravni odbor in sindikalni svet) noben delavec član-lastnik zadruge ne sme biti v več kot enem organu hkrati, seveda pa lahko kasneje opravlja več različnih posameznih nalog. Izkušnje zadrug skupine Mondragon so namreč pokazale, da je takšen širši sistem zadruge ključen za trajnost in rast.

Delavske zadruge in sindikati

Združno in sindikalno gibanje sta že **zgodovinsko zaveznika**. Na točkah, kjer se

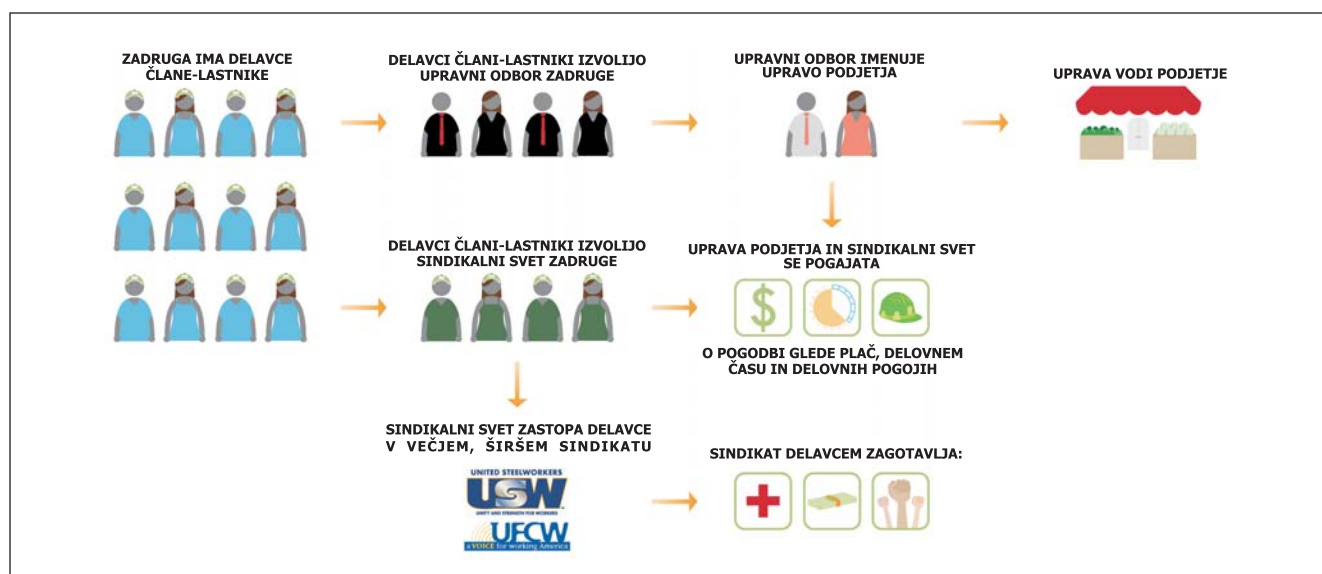
gibanji sicer razhajata, pa so oblikovalci modela sindikalnih zadrug prepričani, da izzivi sodobnega časa nudijo zgodovinsko priložnost, da gibanji ponovno združita moči.

Rast delavskih zadrug v ZDA je bila žal omejena s številnimi dejavniki, ki so bili predvsem povezani s pomanjkanjem dostopa do kapitala oziroma investicijskih sredstev, nerazumevanjem združništva in z izolacijo gibanja. In čeprav zanimanje za delavske zadruge raste, še vedno obstajajo določene ovire (predvsem finančne narave) za pospešeno sprejemanje in implementacijo združnega modela.

Tudi sindikalno gibanje v ZDA je **v zadnjem času izgubilo na svoji številčnosti in moči**. V zadnjih desetletjih so se ameriški sindikati osredotočali predvsem na pogajanja in kolektivne pogodbe, šele v zadnjih letih pa so sindikati začeli namenjati sredstva tudi organiziranju okoli zakonodaje in raznih političnih vprašanj, kot je trgovina. Odpuščanja, zaprtja tovarn in zahteve za preveliko popuščanje v socialnem dialogu so postala prepogosta, multinacionalke pa so zapustile številna lokalna okolja.

Nekateri delavci v ZDA so hkrati imeli **slabe izkušnje z delavskim lastništvom prek načrtov delavskega delničarstva**, kjer spremembe v lastništvu podjetja niso hkrati prinesle tudi pozitivnih sprememb za delavce na delovnem mestu. Tista podjetja, ki pa so zaradi večinskega lastništva delavcev spremenila tudi svojo organizacijsko kulturo, praviloma delujejo uspešno. Zato tudi želijo sindikati skupaj z združnim gibanjem razviti model sindikalnih zadrug, ki

Slika 1: Grafični prikaz organiziranosti modela sindikalne zadruge



Vir: The Democracy Collaborative

bodo delavcem omogočile **ne le lastništvo, ampak tudi izboljšane delovne pogoje**. Hkrati pa si bodo delavci s članstvom v večjem, širšem sindikatu, lahko zagotovili dostop do ugodnejše odlike dodatnega socialnega varstva v obliki ugodnejšega pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, kar je sicer povezano s specifično bolj komercialno ureditvijo tega področja v ZDA.

Prvi uspešni primeri

V mestu Cincinnati so s pomočjo lokalnega združnega instituta (angl. *Cincinnati Union Co-op Initiative*) **uspešno zagnali že več različnih sindikalnih zadrug**, med nji-

mi recimo zadrugo Our Harvest, ki zagotavlja lokalni skupnosti dostop do zdrave lokalno pridelane hrane. Zagnali so tudi energetska zadrugo Sustainergy, ki zagotavlja cenovno ugodno energetska oskrbo. Delavci podjetja New Era Windows iz Chicaga so leta 2012 uspešno prevzeli tovarno oken, ki zdaj deluje kot sindikalna zadruga. Sindikalna zadruga Cooperative Home Care Associates, ki nudi oskrbo na domu v New Yorku pa trenutno zaposluje več kot 2.000 delavcev članov-lastnikov zadruga in je tako trenutno **največja sindikalna zadruga v ZDA**.

Pri razvoju sindikalnih zadrug v ZDA, tako kot drugje po svetu (kakor tudi v Sloveniji), pa še vedno največji problem predstavlja **dostop do virov financiranja za nastanek sindikalnih zadrug**. Kot zanimivost naj omenim zakonski predlog ameriškega senatorja Bernija Sandersa, ki je pred časom predstavil zakon o oblikovanju **ameriške banke za delavsko lastništvo**, ki bi delovala znotraj ameriškega finančnega ministrstva s 500 milijoni dolarjev kapitala, za katerega pa ni dobil ustrezne podpore s strani drugih članov ameriškega kongresa.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:
mag. Jože Bajuk

Statusne spremembe družb in vloga svetov delavcev – pravni vidik

Namen tega prispevka je podati nekaj osnovnih informacij s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju družb v primerih izvedbe statusnih sprememb ali drugih postopkov, ki lahko pomembneje vplivajo na položaj delavcev v družbi ali skupini družb. Izziv učinkovite delavske participacije v teh postopkih je učinkovita, pravočasna in kvalitetna uporaba vseh sredstev, ki jih zagotavlja zakonodaja.

Upravljanje družb in sodelovanje delavcev pri upravljanju

Na tem mestu se bomo omejili zgolj na najpomembnejše elemente upravljanja družb, ki so pomembni z vidika sodelovanja delavcev pri upravljanju družb.

Glavni izziv upravljanja kapitalskih družb je učinkovito in optimalno **sodelovanje med principalom – lastnikom kapitala in upravljalcem družbe – poslovoilstvom**. Pri tem je ključnega pomena, da imajo udeleženci upravljanja kakovostne in pravočasne informacije, na podlagi katerih

lahko sprejemajo kakovostne odločitve. Bistveno je vedeti, da zakonodaja sama po sebi ne zagotavlja kakovostnega upravljanja sleherne družbe. To lahko zagotovijo le posamezniki, ki delujejo v tej družbi. In to **ne glede na njihovo vlogo**, pa naj si gre za člana nadzornega sveta, člana posloводства ali delavca, ki deluje v eni od oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Naše pravno okolje temelji na **déležniškem principu upravljanja kapitalskih družb**. V skladu s tem pristopom imajo delavci, kot ključna interesna skupina gospodarskih družb, določene pravice in možnosti neposrednega sodelovanja pri

upravljanju družb. Sodelovanje delavcev v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju lahko razdelimo na **pet oblik sodelovanja**, in sicer:

- podajanje pobud in predlogov
- pravica do obveščeniosti
- mehanizem skupnega posvetovanja
- pravica do soodločanja
- možnost zadržanja odločitve posloводства družbe

Delavci vse oblike sodelovanja uresničujejo na **vnaprej določene načine**, in sicer prek: