



Piše:  
dr. Mato Gostiša

## Sindikalizem in soupravljanje ter ekonomska demokracija danes in jutri

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

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

### Objektivna vzajemna soodvisnost med sindikati in sveti delavcev

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

Kadar govorimo o »**vzajemni soodvisnosti**«, imamo v mislih predvsem dejstvo, da se sindikati in sveti delavcev objektivno medsebojno »potrebujejo« za učinkovito uresničevanje vsak svoje lastne sistemske vloge in funkcij, s tem pa seveda tudi za njuno skupno učinkovitost pri zastopanju interesov delavcev. Sindikati, na primer, težko učinkovito delujejo na svojem področju, če nimajo celovitih poslovnih informacij, ki jih v okviru svojih pristojnosti lahko formalno pridobijo le sveti delavcev in predstavniki delavcev v organih družb. Sveti delavcev pa si na drugi strani brez borbenih metod delovanja, ki so v izključni domeni sindikatov, le težko pomagajo, kadar jih delodajalec preprosto »ignorira«, ali drugače krši njihove zakonske pravice, kar v slovenski praksi s izjemno nizko razvito splošno

»participacijsko kulturo« menedžmenta ni ravno redek pojav. Prav tako je dejstvo, da sveti delavcev v večini primerov sploh ne bi bili niti ustanovljeni, če se v tem smislu ne bi angažirali sindikati. In takšnih bolj ali manj izrazitih konkretnih primerov nesporne objektivne vzajemne soodvisnosti med obema vrstama delavskih predstavništev bi seveda zlahka našli še celo vrsto.

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

### O priporočljivih »strategijah« sindikatov glede razvoja ekonomske demokracije

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

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

### **Ekonomska demokracija kot nesporni interes (tudi) sindikatov**

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

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

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

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

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

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

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

### **Dokazano pozitiven vpliv delavske participacije na dvig kakovosti delovnega življenja**

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

1. sodelovanje delavcev pri upravljanju oz. delavsko soupravljanje,
2. udeležba delavcev pri dobičku in
3. širše notranje lastništvo zaposlenih (bodisi v obliki delavskega delničarstva bodisi v obliki delavskega združenstva),

signifikantno **pozitivno vplivajo** na delovno zadovoljstvo in motivacijo zaposlenih in s tem tudi na konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij ter gospodarstva kot celote<sup>3</sup>.

In sicer zato, ker:

- delavsko soupravljanje (zlasti v povezavi tudi s hkratno udeležbo pri dobičku in notranjim lastništvom kot oblikama t. i. finančne participacije zaposlenih) delavcem – za razliko od klasičnega meznega položaja – omogoča učinkovito uresničevanje tudi številnih **osebnostnih in societalnih** (torej nematerialnih),

ne samo materialnih potreb v sferi dela; kar pomeni bistven dvig »**kakovosti njihovega delovnega življenja**« (Shema 1)<sup>4</sup>,

- višja kakovost delovnega življenja na splošno, kot ugotavljajo t. i. motivacijske teorije, neposredno vpliva na višje **delovno zadovoljstvo zaposlenih**, s tem pa posledično seveda tudi na njihovo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost oziroma »zavzetost« (angl. employee engagement)<sup>5</sup>,
- ta pa je v postindustrijski družbi 21. stoletja oziroma v t. i. eri znanja in hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala za ustvarjanje nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih<sup>6</sup>, v kateri se (že) nahajamo, temeljna predpostavka za doseganje **višje konkurenčnosti in poslovne uspešnosti podjetij** v sodobnih pogojih gospodarjenja<sup>7</sup>.

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

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

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

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

## KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

(Shematski prikaz vsebine pojma)

### POTREBE "IMETI"

Kazalniki zadovoljevanja materialnih potreb in potreb po varnosti

#### 1. Osebne materialne potrebe

(materialne potrebe v ožjem smislu)

- a) plača in drugi osebni prejemki iz dela
- b) ugodnosti oziroma "dodatki" k plači
- subvencionirana prehrana med delom
- subvencioniran prevoz na delo
- uporaba počitniških zmogljivosti podjetja
- pomoč pri reševanju stanovanjskih problemov
- šport, kultura, rekreacija
- socialne pomoči
- uporaba službenega avtomobila
- druge materialne ugodnosti, ki jih podjetje zagotavlja svojim zaposlenim

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

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

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

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

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

#### 3. Potrebe po varnosti

- a) fizična varnost pri delu
- b) zaposlitvena varnost
- c) socialna varnost
- d) pravna varnost glede pravic iz delovnega razmerja

### POTREBE »LJUBITI«

Kazalniki zadovoljevanja socialnih potreb po pripadnosti in spoštovanju

#### a) Obveščenost

- o dogajanjih v podjetju
- o poslovnih rezultatih podjetja

- o perspektivah podjetja

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

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

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

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

#### e) Ugled dela

### POTREBE "BITI"

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

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

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

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

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

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

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

participacije, in vsestranskega sodelovanja z njimi.

### **Ekonomska demokracija kot zelena nova sistemska paradigma kapitalizma**

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

- **iz aktualnega modela kapitalizma**, ki je v svojem najglobljem bistvu pravzaprav še vedno čisto navaden »mezdni kapitalizem«, kakršen je nastal v 18. in 19. stoletju, in ki seveda perspektivno – glede na svoje čedalje bolj katastrofalne ekonomske, socialne in okoljske posledice – nikakor ne more še naprej veljati kot »absolutno superioren družbeno-ekonomski sistem brez konkurence in brez alternative«, o čemer sicer pleteniči

aktualna neoklasična ekonomska teorija kapitalizma<sup>8</sup>;

- **v neko zeleno povsem novo** – tj. ekonomsko uspešnejšo, obenem pa socialno pravičnejšo in okoljsko odgovornejšo – **družbo**, kar naj bi bil sicer na načelni ravni tudi splošno deklariran in proklamiran dolgoročni družbenorazvojni cilj.

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

1. **maksimalno pospešen razvoj vseh oblik sodobne (tako upravljalne kot finančne) participacije zaposlenih**, ki brez dvoma – čeprav je za zdaj šele v zametkih – tudi znotraj okvirov nespremenjenega družbeno-ekonomskega sistema že pomeni vsaj delno preseganje klasičnega meznega položaja delavcev v produkcijskih in razdelitvenih procesih (*opomba: v teoriji to označujemo kot 1. fazo v procesu razvoja ekonomske demokracije*),

2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Objektivno zmanjševanje potreb po zgolj »klasičnem sindikalizmu«

Kajti, če se bodo sindikati tudi v tej novi – bistveno spremenjeni – objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja, v kateri je človeški kapital (znanje in delovne zmožnosti, ustvarjalnost ter zavzetost za-

poslenih<sup>13</sup>) že zdavnaj postal najpomembnejši produkcijski dejavnik sedanjosti in prihodnosti, in ki bi zato nujno zahtevala tudi radikalno spremembo aktualnega, več kot dve stoletji starega (**mezdnega**) »**temeljnega produkcijskega odnosa**«, v katerem so nosilci človeškega kapitala v nasprotju z elementarno ekonomsko logiko danes še vedno obravnavani zgolj kot najemna delovna sila brez kakršnihkoli – upravljaljskih in materialnih – korporacijskih pravic, in ki je iz tega razloga seveda že zdavnaj postal popoln systemski anahronizem, ter njegovo takojšnjo uskladitev s to novo objektivno družbenoekonomsko realnostjo,

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

ven iz tega meznega položaja v odnosu do lastnikov kapitala,

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

#### Evidentno spreminjanje interesnih prioritet delavstva

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

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

<sup>13</sup> S skupnim pojmom »zavzetost« označujemo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih, ki predstavlja emocionalni element človeškega kapitala.

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

<sup>15</sup> Po Fidermuc, K. (2017).

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

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

noč<sup>18</sup>, dolgoročno se zdaleč ne pomeni – in tudi ne bi smelo pomeniti – nujno tudi z-  
tona sindikalizma in sindikatov na splošno.  
Hkrati s tem procesom bo namreč na drugi  
strani vse bolj stopala v ospredje nujna  
**potreba po neki močni delavski organiza-**  
**ciji, ki se bo v interesu delavcev borila za**  
**nov družbenoekonomski sistem** v prej  
omenjenem smislu, tj. za popolnoma dru-  
gačen, vsestransko enakopraven sistemski  
položaj nosilcev dela oz. človeškega kapi-  
tala v družbenoekonomskih razmerjih, se  
pravi za ekonomsko demokracijo in dokon-  
čno **»osvoboditev dela(vcev)«** izpod vseh  
oblik izkoriščanja in družbene drugorazred-  
nosti.

Dokler bo namreč v družbenoekonom-  
skem sistemu obstajal mezdni »temeljni  
produkcijski odnos«, bo seveda obstajalo  
tudi **ekonomsko izkoriščanje dela po ka-**  
**pitalu**, družbeni razvoj pa bo – kljub tak-  
šnim ali drugačnim (sistemsko sicer po-  
vsem benignim) »strukturnim reformam«,  
ki se temeljev aktualnega kapitalizma v res-  
nici niti ne dotikajo, kaj šele, da bi jih zares  
spreminjale – **potekal po svoji ustaljeni**  
**(vse bolj izrazito »razvojno retrogradni«)**  
**poti**, to je v smeri še naprej eksponentno  
naraščajoče neenakosti in s tem povezanih  
socialnih tenzij ter makroekonomskih ne-  
ravnovesij z vse pogostejšimi in vse hujšimi  
cikličnimi gospodarskimi krizami, ekstrem-  
nega povečevanja prekamnosti delavcev in

vsestranskega (relativnega) poslabševanja  
družbenega položaja delavcev ter vse večje  
okoljske (in na sploh širše družbene) ne-  
odgovornosti.

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

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

Socialno-tržni sistem, ki temelji na ar-  
bitrarni državni »redistribuciji« oziroma  
»prerazdelitvi« (in še to zgolj drobtinice)  
ustvarjenega dohodka oziroma družbenega  
bogastva, torej lahko le nekoliko (u)blaži  
izrazito negativne socialne in druge posledice  
meznega kapitalizma, nobene pa še  
ni (in je tudi nikoli ne bo) tudi v temelju  
odpravi<sup>20</sup>. To torej – za razliko od ekonom-  
ske demokracije – ni **nikakršna nova »sis-**  
**temska« paradigma kapitalizma**, ki bi la-  
hko predstavljala tudi novo dolgoročno  
vizijo ekonomsko uspešnejšega, obenem  
pa socialno pravičnejšega in okoljsko od-  
govornejšega družbenoekonomskega sis-  
tema. Zato je lahko le **»kratkoročni cilj«**, ne  
pa tudi **»dolgoročna vizija«** delavskega  
oziroma sindikalnega boja, povsem iluzor-  
no pa je v tem konceptu iskati možnost za  
kako morebitno dejansko temeljitejšo pre-  
novo sindikatov.

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

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

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

S tem, ko še vedno vztrajajo izključno  
pri (sistemsko brezperspektivnem) kon-  
ceptu »socialne države« kot svojem glav-  
nem strateškem cilju, pa sindikati v resnici  
žal nehote ostajajo brez kakršnekoli res-  
nejše dolgoročne vizije in, kot rečeno, po-  
časni, a nezadržno tudi **»izgubljajo tla pod**  
**nogami«**. Potrebna bi bila torej **povsem**  
**nova vizija sindikalizma** in skladno s tem  
čim prejšnja radikalna **preusmeritev težiš-**  
**ča sindikalnega »boja«** v zgoraj navede-  
nem smislu.

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

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

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

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

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

### Nenadomestljivost sindikatov v sistemski bitki za ekonomsko demokracijo

Bitka za ekonomsko demokracijo kot novo sistemsko paradigmo kapitalizma, ki sindikate v tem smislu čaka, seveda ne bo lahka, zagotovo pa **nič manj zahtevna** in predvsem tudi **ne manj dolgotrajna**<sup>21</sup> od vseh dosedanjih, s katerimi so doslej skozi zgodovino uspeli delavcem izbojevati številne izboljšave glede njihovih pogojev dela.

**Tabela 1:** Glavne značilnosti delovnih in soupravljaljskih razmerij

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

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

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

Nasprotno, v resnici utegne biti še precej bolj zahtevna in dolgotrajna.

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

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

- temeljiti in celoviti prenovi veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSD), ki bo uveljavila »resno«, ne – tako kot zdaj – zgolj nekakšno

marginalno (in marsikdaj le navidezno) soupravljanje delavcev;

- pripravi novega zakona o soupravljanju delavcev v zavodih skladno z odločbami Ustavnega sodišča RS;
- prenoviti ali – še bolje – sprejetju povsem novega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki bo omogočil »obvezno«, ne zgolj nekakšno »prostovoljno udeležbo delavcev pri dobičku, ki ga soustvarjajo;
- sprejetju novih zakonov, ki bodo normativno uredili podlage za hitrejšo širitev tudi delavskega delničarstva in delavskega združenstva in tako naprej.

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

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

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

#### Teorija dualizma industrijskih razmerij

Eno ključnih vprašanj pri urejanju med-

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

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

»Alokacijo, ki jo opravlja trg delovne sile, je mogoče zajeti z modeli in pojmi pogodbe in menjalnih razmerij, ti koncepti pa so popolnoma neuporabni pri analizi

V **enotnem sistemu** delavskih predstavništev, ki je značilen zlasti za Švedsko in Finsko, na ravni podjetij obstaja samo ena vrsta delavskih predstavništev, to so sindikati, ki zastopajo interese delavcev nasproti delodajalcu tako na področju ure-

javljen tudi v Sloveniji<sup>22</sup>. Glavna značilnost tega modela v primerjavi z zgoraj omenjenimi drugimi možnimi modeli je v tem, da sta »**področji dela**« (tj. sistemska vloga in funkcije, naloge ter pristojnosti) sindikatov in svetov delavcev načelno jasno ločeni, tako da se praviloma ne prekrivata, ampak se medsebojno dopolnjujeta in nadgrajujeta, oziroma sta **medsebojno komplementarni** (od tod tudi naziv »komplementarni model«) in skupaj tvorita **integralno celoto**, ki šele kot taka zagotavlja zares celovito zastopnost vseh vrst temeljnih potreb in interesov delavcev pri urejanju različnih področij sodobnih industrijskih odnosov.

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

procesa porabe delovne sile. Poraba delovne sile poteka namreč v kakovostno drugačni, »zunajmenjalni« sferi, v kateri ni pomembna volja delavca kot prodajalca, temveč kot producenta. Med blagom, ki je kupljeno na trgu delovne sile, in njegovo porabo v procesu dela se namreč umešča volja, motivacija in zavest delavcev.« (Littler, po Stanojevič, 1996). V bistvu to pomeni, da obstajata dve, **po svoji naravi zelo različni vrsti industrijskih razmerij**, to je razmerij, v katera vstopajo ljudje v sferi dela (na eni strani v procesu »kupo-prodaje«, na drugi strani pa v procesu »uporabe« delovne sile). Prva so tržna (menjalna), druga pa notranjeorganizacijska, ki jih – če je uveljavljen sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju – lahko imenujemo tudi »souvpravljalna«.

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

**a) delovna razmerja** kot dvostranska pogodbeno tržna razmerja med delodajalci in delojemalci in

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

### **Enotni in dualni sistem delavskih predstavništev**

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

janja delovnih razmerij kot na področju soupravljanja. Glede na bistvo soupravljanja, je ta sistem seveda lahko do neke mere teoretično opravičljiv le v državah z zelo visoko (70 in več %) stopnjo sindikaliziranosti.

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

### **Različni modeli ureditve medsebojnih odnosov med sindikati in sveti delavcev**

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

1) Najpogostejši je **t. i. komplementarni model**, kakršen je z veljavno zakonodajo (in sicer v dokaj »čisti« obliki) uvel-

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

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

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

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



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

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

### Nekaj ključnih priporočil za praktično uresničevanje komplementarnega modela

1.

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

navedenem smislu – vedno obstajajo tudi določena »mejna« vprašanja, obenem pa tudi določena »skupna« področja dela.

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

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

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

4.

Na podlagi pozitivnih izkušenj iz prakse

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

2.

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

3.

V komplementarnem modelu – kljub načelni razmejitvi področij dela v zgoraj

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

- zaveza, da pri svojem delu ne bosta zavestno posegala v funkcije, področja dela in pristojnosti drugega partnerja;
- zaveza, da se z upravo družbe ne bosta ločeno dogovarjala o vprašanih, ki sodijo v pristojnost drugega partnerja;

- zaveza o medsebojni podpori;
- zaveza za medsebojno vabljenje na vse seje ter izmenjavo vseh relevantnih informacij;
- pravica medsebojnega dajanja pobud in predlogov drug drugemu za ukrepanje v skladu s formalnimi pristojnostmi;
- dolžnost organiziranja skupnih posvetovanj o pomembnejših vprašanih položaja in pravic zaposlenih in razvijanja drugih oblik sodelovanja itd.

5.

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

### Literatura:

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

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

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

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

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

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

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

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

ILO (1944) *Declaration of Philadelphia*, International Labour Organization. ILO, Geneva.

Piketty, Thomas (2015) *Kapital v 21. stoletju (orig. Le capital au XXI<sup>e</sup> siècle)*, Mladinska knjiga Založba, Ljubljana.

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

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

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

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



Piše:  
dr. Karolina Babič

## Temeljne značilnosti in pravila delovanja delavskih zadrug

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

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

### Temeljne značilnosti delavskih zadrug

Deklaracija kot temeljne navaja šest značilnosti. Pri čemer je potrebno omeniti, da se te značilnosti nanašajo **specifično na delavske zadrugе**, medtem ko sama de-

klaracija že predpostavlja, da delavske zadrugе tako kot vse druge zadrugе sledijo definiciji, načelom ter vrednotam združništva, kot jih povzema *Izjava o združniški identiteti*, sprejeta leta 1995 v Manchestru.

tem prepoznamo, da je **glavni motiv razvoja delavskih zadrug** v ustvarjanju kakovostnih delovnih mest, kar posledično pomeni tudi, da ima tako v strateških in razvojnih vprašanih kot v reševanjih kriznih si-

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

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

Prva taka značilnost je, da je »cilj delavskih zadrug ustvarjanje in ohranjanje vzdržnih delovnih mest in ustvarjanje premoženja, z namenom da izboljšajo kakovost življenja delavcev članov<sup>1</sup>, ustvarijo dostojanstveno človeško delo, omogočajo delavsko demokratično samoupravljanje in spodbujajo skupnost in lokalni razvoj.« V

tuacij v takih zadrugah, ohranjanje delovnih mest in položaj delavcev prednost pred drugimi parametri, kot so recimo večji dobiček, selitev v regije z nižjo ceno delovne sile, zapiranje združnega podjetja zaradi razprodaje osnovnih sredstev in podobno. Skratka, glavni namen take zadrugе so **kakovostna delovna mesta** in ta motiv predhaja vse druge motive. Če pogledamo primer mlade slovenske zadrugе Jezikovna zadruga Soglasnik, v tej zadrugi povezani

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

člani (prevajalci, tolmači, lektorji, učitelji jezikov itd.) v tej fazi razvoja zadruga sebe v zadrugi ne zaposlujejo, ampak imajo v drugi samo skupne službe in vsi kot posamezniki delajo v pogodbenem razmerju s to svojo zadrugo, zato niso delavska zadruga, ampak so t. i. »**zadruga producentov**«, ki je namenjena temu, da se mali producenti, ki bi sicer ostajali v prekarnem položaju, povežejo za skupni nastop na trgu ter solidarno prevzemanje tveganj poslovanja. Če pa se bo sčasoma večina članov te zadruga

so torej trije člani oziroma članice zaposleni v zadrugi. V tem pogledu torej ustrezajo pogojem delavskih zadrug.

Četrta značilnost je vsebinsko zelo pomembna, vendar v naši zakonodaji nima prave umestitve. In sicer pravi: »Razmerje med delavci člani in njihovo zadrugo se mora obravnavati kot različno od tistega pri konvencionalnem delu proti plačilu in kot pri avtonomnem individualnem delu.« Torej bi moral delavec član v delavski zadrugi imeti

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

zaposlila v zadrugi in svoje delo **opravljala na tak način kot zaposleni**, pa bodo s tem privzeli obliko delavske zadruga. Od članov samih je odvisno, kako si bodo zastavili svoj razvoj, ali da na dolgi rok ostanejo zadruga producentov, ki povezuje člane kot avtorje, samostojne podjetnike ali male gospodarske družbe, ali pa sčasoma postanejo delavska zadruga, kjer bodo člani (večina članov) tudi zaposleni.

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

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

določene prednosti, bonitete, privilegije v primerjavi z drugimi delavci nečlani. Na nek način se to zdi nepravilno in naša zakonodaja tega ne dopušča, vendar, če predpostavljamo, da delavska zadruga omogoča (ali bi vsaj naj omogočala) vsem zaposlenim, da postanejo tudi člani, če seveda to želijo, saj gre pri zadrugah vedno za svobodo včlanjevanja, potem se ne zdi nepravilno, če zaposleni, **ki po lastni odločitvi nočejo biti člani zadruga**, niso deležni določenih bonitet v primerjavi s svojimi kolegi, ki so člani. Ker pa gre pri zadrugah za svobodo včlanjevanja, seveda zadruga ne smejo zaposlitev pogojevati s članstvom, saj bi bilo to v podobnih ustavnih ureditvah kot je naša, razumljeno kot protius-

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

tavno. V vsebinskem smislu pa je jasno, da ta značilnost delavskih zadrug predvsem pomeni, da delavec v delavski zadrugi ni »zgolj zaposleni«, ampak je njegov status, s tem ko je **solastnik in soupravljalec zadruga**, v kateri je zaposlen, drugačen od statusa »zgolj zaposlenega«. Delavec v delavski zadrugi je soustvarjalec svojega delovnega mesta in delovnih mest svojih kolegov, sočlanov, prav tako je delavec v delavski zadrugi sam sebi delodajalec in hkrati delojemalec, zato gre za zelo poseben odnos delovnega razmerja, razmerja skupine oseb do same sebe, torej razmerje samoupravljanja.

Na to se takoj navezuje peta značilnost iz deklaracije, ki pravi: »Njihova notranja ureditev temelji na pravilih, ki so demokra-

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

Zadnja, šesta značilnost delavskih zadrug iz deklaracije je pravzaprav povzetek enega od temeljnih načel združništva, in sicer načela avtonomije, ki se tukaj ponovi: »Pri delovnih razmerjih in upravljanju ter pri uporabi in upravljanju proizvodnih sredstev morajo biti avtonomne in neodvisne od države in tretjih oseb.« Ta značilnost je posebej izpostavljena zato, ker bi bila notranja demokratična organiziranost delavske zadruga med delavci člani, ki ne bi bila hkrati **neodvisna in avtonomna** tudi navzven do tretjih oseb, pravzaprav nesmiselna. To bi

se lahko zgodilo v primerih, ko bi na primer velike korporacije ali država »od zgoraj navzdol« organizirali delavske zadruga, kot nekakšne podskupine, ki bi sicer bile demokratično organizirane, vendar bi imele v razmerju do matičnega podjetja ali države izrazito podrejen položaj in zelo omejeno področje pooblastil, v katerem bi lahko prakticirale svoje demokratično soodločanje, medtem ko bi v ključnih strateških in razvojnih vprašanih ostajale podrejene matičnim podjetjem ali državi. Takšne zlorabe koncepta delavskih zadrug bi lahko vodile k prelaganju tveganj zaposlovanja z velikih korporacij navzven na delavske zadruga kot na nekakšne **podizvajalske agencije za zaposlovanje delavcev**, kar zagotovo ni namen delavskih zadrug. Zato

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

## Notranja pravila delovanja v delavskih zadrugah

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Za delavske zadruge sta kot posebnost izpostavljeni še dve smernici. Prva pravi, da si naj delavske zadruge prizadevajo k čim manjši razliki med najnižjo in najvišjo plačo v zadržnem podjetju, kar večina zadrug na sploh v svetu **poskuša zamejiti maksimalno na razmerje 1:6**. Druga takšna posebnost je usmeritev k oblikovanju nedeljivih rezerv in skladov, kar se nanaša predvsem na ozaveščanje delavcev članov, da zaradi razumevanja poslovnih procesov ter stra-

teških in razvojnih ciljev zadruge ter ciljev zadržniškega gibanja nasploh, delavci na letnih občnih zborih oziroma skupščinah o razpolaganju z ustvarjenimi dobički odločajo tako, da se večina dobičkov ne izplačuje članom, ampak da se dobiček v celoti ali veliki večini vlaga v **nedeljive rezerve in sklade**. Nedeljive rezerve so pomembne zato, ker predstavljajo skupnostni kapital zadruge, torej *commons*, ki se v nobenem primeru, tudi v primeru likvidacije zadržnega podjetja ne prenaša na člane, ampak brez izjeme ostaja nekakšen skupni sklad (*commons*) zadržniškega gibanja skozi prostor in čas. Koncept nedeljivega premoženja je pomemben prav zato, ker omogoča samo-razvoj zadržništva na globalni ravni, saj se skozi te vire izvaja večina financiranja nastajanja novih zadrug, razvoja obstoječih zadrug ter zagovorniškega in lobističnega dela federacij in konfederacij na področju zadržništva na globalni ravni. Specifični razvojni skladi, ki jih zadruga oblikuje iz dobičkov, pa **so ključni za varen in stabilen razvoj specifične zadruge** tako v »mimih časih« kot skozi ponavljajoče se ekonomske krize ter za zagotavljanje izobraževanja in usposabljanja delavcev članov, ki je eden od ključnih pogojev za izvajanje ekonomske demokracije v delavskih zadrugah. Delavske zadruge so namreč **prototip družbene in gospodarske organizacije skupine oseb**, združenja oseb, ki temelji na brezkompromisni participaciji in demokratičnem soupravljanju vseh članov, vendar brez zagotavljanja primerne usposabljanja članov ter celovite strokovne podpore članom za aktivno sodelovanje v upravljanju zadržnih podjetij obstaja nevarnost, da delavske zadruge ostanejo demokracična podjetja samo na papirju, brez realizacije v praksi. Aktivni delavci člani so namreč ključna substanca vsake delavske zadruge.

### Viri:

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

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

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

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

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