



Piše:  
dr. Valentina Franca

## V središču evropskih raziskav tudi demokracija na delovnem mestu

Evropski sindikalni inštitut (ETUI) iz Bruslja je letos že 18-tič zapored izdal publikacijo *Benchmarking Working in Europe 2019*, v kateri povzema nedavna dogajanja na evropskem trgu dela ter pri tem podrobneje analizira položaj delavcev.<sup>1</sup> V letošnji izdaji je poseben poudarek demokraciji na delovnem mestu (*democracy at work*), ki je predstavljena z različnih zornih kotov, s hkratnimi premisleki za bodoči razvoj ključnih institutov na tem področju.

Poleg tega avtorji publikacije opozarjajo na **posledice nekaterih dogodkov**, kot so nedavne volitve v Evropski parlament, Brexit in napovedi gospodarskega ohlajanja, ki jih bo delavstvo v takšni ali drugačni obliki lahko občutilo. Sprašujejo se namreč, kako bo vse to vplivalo na že obstoječo visoko brezposelnost med mladimi, nizka plačila, neenakosti med delavci, naraščanjem prekarnosti in posledično na revščino in socialno izključenost. Sočasno je treba upoštevati še štiri zelo močne trende, ki se bodo nadaljevali. To so **klimatske spremembe, digitalizacija, demografske spremembe in globalizacija**. Po njihovem mnenju pa ni odločeno, kakšne ukrepe bodo politiki zavzeli na področju delovne in socialne zaščite delavcev, na kar želijo s svojim delom tudi opozoriti.

Publikacija zajema **štiri vsebinske sklope**:

- (1) makroekonomski razvoj v Evropi
- (2) trg dela in socialni razvoj
- (3) plače in kolektivna pogajanja
- (4) demokracija na delovnem mestu

V tem prispevku se zlasti osredotočamo na njihova dognanja in poglede na razvoj demokracije na delovnem mestu, v

posebnih okvirčkih pa predstavljamo nekaj podatkov za Slovenijo.

### Je demokracija na delovnem mestu sploh mogoča?

Ustanovitveni dokumenti Evropske unije določajo demokracijo kot eno izmed njenih vodilnih načel. Na teoretični ravni to načelo zajema tudi demokratičnost na delovnem mestu, čeprav so pravice delavcev, ki izhajajo iz tega, zakonodajno zelo razpršene. Raziskovalci zlasti opozarjajo na **razdrobljenost ureditve pravic vključe-**

delovnem mestu še bolj udejanja in uresničuje. Ob tem ni mogoče mimo dejstva, da so industrijska razmerja in posledično ureditve držav znotraj Evropske unije **zelo raznolike**, kar zajema tudi pestrost različnih modelov, mehanizmov in kulture odnosov na delovnem mestu. Slednje se namreč kaže tudi v tem, da lahko pojem demokracija na delovnem mestu različnim ljudem pomeni različno. Vendar če ostaja cilj povečati demokracijo na delovnem mestu, potem je treba po mnenju raziskovalcev **nujno oblikovati vsaj temeljna izhodišča pojma**

*Raziskovalci ugotavljajo, da obstaja cela vrsta teoretičnih, normativnih in empiričnih argumentov na različnih znanstvenih področjih, ki se uporabljajo za legitimizacijo in podporo argumentom za več demokracije na delovnem mestu.*

**vanja delavcev, obveščanja in posvetovanja**, kar v splošnem šibi njihovo moč.

Zlasti je problematična njihova implementacija v praksi, kajti velikokrat je zaznati **nenaklonjenost različnim oblikam delavske participacije**. Zato raziskovalci v svoji publikaciji primeroma navajajo ter analizirajo področja, kjer se lahko demokracija na

**demokracija na delovnem mestu**. S tem se namreč oblikujejo temelji, da se z mehanizmi delavske participacije zajame večje število delavcev (ideal in hkrati cilj je zajeti vse delavce) ter da se širijo in krepijo obstoječi instituti delavske participacije ob morebitnem, morda tudi bolj inovativnem, oblikovanju novih. Ključno vprašanje, ki so si ga raziskovalci izhodiščno postavili, je, kako močneje vgraditi demokracijo na delovnem mestu.

<sup>1</sup> Publikacija je brezplačno dostopna na spletni strani: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2019>.

## Zakaj več demokracije na delovnem mestu?

Pri oblikovanju argumentov za zagotavljanje več demokracije na delovnem mestu, je bistveno poznati odgovor, zakaj si, zlasti

### *Demokracijo na delovnem mestu razumejo kot spremembo (raz)delitve avtoritete in moči v korist delavcev in njihovih predstavnikov.*

delavska stran, želi več demokracije na delovnem mestu. Raziskovalci ugotavljajo, da obstaja cela vrsta teoretičnih, normativnih in empiričnih argumentov na različnih znanstvenih področjih, ki se uporabljajo za legitimacijo in podporo argumentom za več demokracije na delovnem mestu. V splošnem je po njihovem mnenju mogoče oblikovati zaključek, da imajo vsa **takšna dela skup-**

omejujejo, ampak pri raziskovanju iščejo odgovore, kako se lahko s posamezni mehanizmi doseže več demokracije na delovnem mestu in kako spraviti to v prakso v posameznem okolju. Sami pa demokracijo

na delovnem mestu razumejo kot **spremembo (raz)delitve avtoritete in moči v korist delavcev in njihovih predstavnikov.**

Čeprav je nemogoče zaobjeti vseh vidike demokracije na delovnem mestu, raziskovalci s pomočjo grafičnih elementov ponazorijo, kaj vse bi lahko zajemala. To je **razpon pravic**, kot so: pravica do stavke,

- 1) časovna (predhodno in naknadno);
- 2) oblika (neposredna formalna, posredna formalna in neposredna neformalna);
- 3) področje (delovno mesto, obrat, družba, panoga, država...);
- 4) stopnja (obveščanje, posvetovanje, sodočlanje in avtonomnost);
- 5) vsebina (strateška in finančna, delovni pogoji, operativna) in
- 6) pokritost (vsi delavci ali zgolj nekateri delavci).

### Številni pozitivni učinki demokracije na delovnem mestu

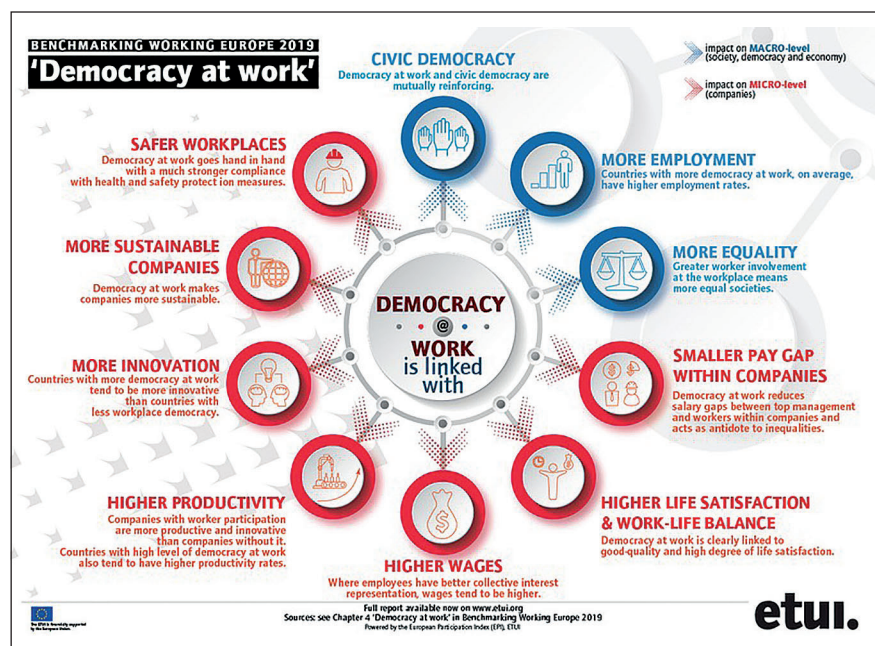
Raziskovalci ugotavljajo, da tudi njihova dognanja potrjujejo, da se **demokracija na delovnem mestu in demokracija v političnem smislu vzajemno krepi**: če so delavci na delovnem mestu bolj *opolnomočeni*, bodo to sodelovanje prenesli tudi v svoje vsakdanje življenje, kar vključuje tudi njihovo državljansko vlogo – in obratno. V splošnem je tudi *zadovoljstvo* povezano z višjimi ravni demokracije na delovnem mestu. Nadalje raziskovalci ugotavljajo, da *večja zavzetost delavcev* na delovnem mestu pomeni tudi bolj pravično družbo. Znatno lahko pripomore tudi k trajnostnem delovanju podjetij, kajti iz raziskav izhaja, da kjer imajo delavci svoje mesto v organih upravljanja in nadzora, se razvijajo *bolj trajnostne politike v odnosu do delavcev, okolja in družbe kot celote*. Z vidika znanstvene korektnosti raziskovalci sicer opozarjajo, da neposredna vzročna zveza med demokracijo na delovnem mestu in omen-

### *Če so delavci na delovnem mestu bolj opolnomočeni, bodo to sodelovanje prenesli tudi v svoje vsakdanje življenje, kar vključuje tudi njihovo državljansko vlogo – in obratno.*

**no usmerjenost k znatni okrepitvi položaja delavca oziroma njegovega »glasu«** (v angleščini se uporablja uveljavljeni izraz »employee voice«) **na delovnem mestu, znotraj organizacije in v družbi na splošno.** Iščejo se namreč možnosti za povečevanje nadzora in moči delavcev nad delovnim procesom, delovnim okoljem in pri delovanju, usmeritvi ter doseganju ciljev posamezne organizacije ter gospodarstva.

V sržu je torej vprašanje, kako premisliti oziroma oblikovati drugačno delovanje organizacij (zlasti gospodarskih družb) in gospodarstva, **neenakomerne razporeditve moči na delovnem mestu, v gospodarstvu in družbi.** Raziskovalci menijo, da je treba izhajati iz demokracije kot univerzalne vrednote, ki temelji na temeljnih pravicah, demokratični teoriji, legitimnem korporativnem upravljanju in ekonomski ter politični enakosti. Pri tem se mora demokracija na delovnem mestu opirati in graditi na konkretnih institutih, sicer tvega, da ostane v praznem prostoru (pogovorno bi lahko rekli v t. i. »vakumu«). V praksi namreč obstoji **veliko različnih mehanizmov**, kako zagotavljati demokracijo na delovnem mestu, pri čemer so lahko nekateri mehanizmi s strani javnosti bolj sprejeti (npr. obveščanje), nekateri manj (npr. finančna participacija). Vendar se raziskovalci pri svojem delu ne

delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora, predstavniki na področju varnosti in zdravja pri delu, pogajanja in posebej kolektivna pogajanja, obveščanje in posvetovanje, zbor delavcev, avtonomija na delovnem mestu, sodelovani menedžment, sindikati, neposredna participacija, finančna participacija... Za lažje oblikovanje in implementacijo konkretnih mehanizmov raziskovalci ponudijo **šest različnih dimenzij demokracije na delovnem mestu:**



jenimi pozitivnimi učinki sicer ni bila potrjena, vendar je mogoče opaziti *povezavo med demokracijo na delovnem mestu in številnimi koristnimi učinki*.

Ob tem ne gre prezreti tudi prispevka demokracije na delovnem mestu k **spolni enakosti**. Opaziti je namreč večje število žensk na vodstvenih položajih v sindikalnih strukturah kakor tudi v organih delavske participacije. Ravno tako je močnejše in skladnejše izvajanje pravil na področju **varnosti in zdravja**, kjer so mehanizmi demokracije na delovnem mestu tudi rezultat večje vključenosti delavcev.

### Obeti za prihodnji razvoj

Pri nadaljnjih zakonodajnih aktivnostih Evropske unije je treba upoštevati dosežane že sprejete zakonodaje, ki daje delavcem možnost biti obveščeni in posvetovani v številnih poslovnih situacijah, opozarjajo raziskovalci. Treba pa je priznati, da demokracija na delovnem mestu tako v splošnem kot v posameznih državah oziroma okoljih **ni dovolj razvita**. Čeprav raziskave pričajo o **številnih pozitivnih učinkih demokracije na delovnem mestu** in kljub temu, da je Evropska komisija pred letom in pol sprejela Evropski steber o socialnih pravicah ter se še celoviteje zavezala k razvoju **t. i. »socialne Evrope«**, raziskovalci oblikujejo zaključek, da je razvitost demokracije na delovnem mestu **še**

**vedno nezadostna**. Prepričani so, da tako lahko oblikovalci politik na evropski ravni kakor tudi nacionalnih ravneh, sindikalni

voditelji ter drugi aktivisti na področju delavskih pravic storijo še veliko za razvoj demokracije na delovnem mestu.

### Nekaj podatkov o slovenskem trgu dela

Stopnja zaposlenosti (zaposlenost starih med 15 in 64 let) je v Sloveniji nad 70 %, s čimer smo **nad evropskim povprečjem**. Podobno dobre kazalnike imamo pri stopnji brezposelnosti in deležu mladih, ki niso vključeni ne v formalno izobraževanje niti na trg dela. Denimo, takih je v Sloveniji bilo konec 2017 med mladimi starih od 24 do 29 let skoraj 15 %; medtem ko jih je bilo takih v sosednji Italiji več kot 30 %. Zaznati je naraščanje zaposlovanja za krajši delovni čas (konec leta 2018 je bilo takih na slovenskem trgu dela več kot 10 %), čeprav je ta oblika zaposlitve precej močnejše razširjena v številnih drugih evropskih državah, na primer v Belgiji, Veliki Britaniji, Danskem, Nemčiji in Avstriji, kjer se ta odstotek giblje okrog 30. Porast je opaziti tudi pri agencijskem delu, kjer smo po deležu teh zaposlitev v prvi polovici evropskih držav. Po predstavljenih podatkih je bilo konec leta 2018 v Sloveniji več kot 15 % agencijskih zaposlitev. Za primerjavo: največ agencijskega dela beležijo na Poljskem (skoraj četrtno), najmanj pa v Romuniji (nekaj odstotkov).

### Slabše pri kolektivnih pogodbah in sindikalnem članstvu

Raziskovalci so primerjali **t. i. »pokritost« s kolektivnimi pogodbami** pred (2007/2008) in po ekonomsko-finančni krizi (2014-2016); to je delež delavcev, z katere so veljale kolektivne pogodbe. Podatki za Slovenijo kažejo na znaten **padec »pokritosti« iz skoraj 90 % na 65 %**. Primerjalno sicer imamo še vedno relativno visok odstotek »pokritosti« (denimo 11 evropskih držav beleži manj kot 50-odstotno »pokritost«), vendar ne gre prezreti dejstva, da je precejšnje število držav, kot so skandinavske države, pa tudi Avstrija in Francija, ohranilo praktično enako stopnjo visoke »pokritosti«, npr. ravno podatki za Avstrijo in Francijo kažejo enake številke pred in po krizi – 98 %. V Sloveniji je zelo podoben padec zaznati pri **sindikalnem članstvu**, kjer nam podatki kažejo na okrog 20-odstotno članstvo. Najvišje je še vedno v skandinavskih državah (nekaj pod 70 %), na dnu so pa predvsem vzhodnoevropske ter baltske države in Francija (okrog 10 %).

## Graditev dobrih medsebojnih odnosov v organizaciji in vloga članov svetov delavcev

*Odnosi med notranjimi udeleženci predstavljajo enega največjih izzivov, saj so ključnega pomena za uspešnost in obstoj organizacije. Dobri medsebojni odnosi v organizaciji predstavljajo varovalni dejavnik pred stresom in drugimi življenjskimi izzivi, slabi medsebojni odnosi pa so dejavnik tveganja za nastanek težav in stisk. Za učinkovito spoprijemanje z vsakodnevnimi izzivi je pomembno, da se vsi notranji udeleženci trudijo izboljšati svoje sposobnosti za učinkovito upravljanje medsebojnih odnosov. Temelj vseh dejavnosti na delovnem mestu pa je medosebna komunikacija, ki daje vsem udeležencem v delovnih procesih priložnost za izgradnjo dobrih medsebojnih odnosov. Pri tem imajo pomembno vlogo člani sveta delavcev, katerih ena temeljnih nalog je graditev dobrih medsebojnih odnosov v organizaciji.*

### Organizacija kot naravna oblika sobivanja

Organizacijo lahko dojemamo kot **naravno obliko sobivanja in razvoja**<sup>1</sup>, kot

**živo bitje**, ki ima svojo dinamiko razvoja, zgodovino, sedanost in prihodnost. V po-

slovnem svetu obstajajo energijski tokovi, ki usmerjajo njen življenjski ritem, pri čemer

<sup>1</sup> Bulc, V. (2006, str. 11-20, 91) Ritmi poslovne evolucije. Ljubljana: Vibacom. Dostopno na: <http://vibacom.si/upload/RPE.pdf>. (6. 6. 2019)