

družnega izobraževanja<sup>8</sup> in podobno. Kar je po dveh stoletjih razvoja ponekod v svetu že vodilo k sistematično in formalno organiziranemu združnemu izobraževanju, ponekod pa jih (nas) to delo seveda v veliki meri še čaka. Primer Mondragona zagotovo ni edini tak uspešen primer združnega izobraževanja, a ker gre za celovit združni sistem, nam lahko služi tudi kot **odličen primer za predstavitev modela povezanosti združnega izobraževanja** z razvojem zadrug v določenem okolju. Po mnenju Mednarodne združne zveze je prav pre-

dano in strukturirano združno izobraževanje tisto, kar je prvotno vizijo in aspiracije združništva skozi dve stoletji vodilo do uspešnega in trdnega globalnega družbeno-gospodarskega gibanja.

#### Viri:

Bajo, C. S. and Roelants, B. (2015) *Kapital in past za dolževanja: Združništvo kot alternativa*. Ljubljana: Modrijan.

International Co-operative Alliance (2015) *Guidance Notes to the Co-operative Principles*. Brussels. Dosegljivo na: [www.ica.coop](http://www.ica.coop).

International Co-operative Alliance (2018) *Izjava o združni identiteti*. Dosegljivo na: [http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/TemeljniMednarodniZdružniDokumenti\\_ČKZ\\_2018.pdf](http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/TemeljniMednarodniZdružniDokumenti_ČKZ_2018.pdf).

Mondragon Unibertsitatea (2020) *Mondragon – official webpage*. Dosegljivo na: <https://www.mondragon.edu/en/home> (dosegljivo: 7. 5. 2020).

Otalora (2020) *Otalora, Official webpage of Otalora, Mondragon*. Dosegljivo na: <http://www.otalora.com/English/Pages/default.aspx> (dosegljivo: 11. 6. 2020).

## DELAJSKO SOUPRAVLJANJE – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:  
dr. Valentina Franca

# Iz raziskave: delovanje in izzivi evropskih svetov delavcev

Raziskovalci evropskega sindikalnega raziskovalnega inštituta ETUI iz Bruslja so izvedli obsežno raziskavo med člani evropskih svetov delavcev (v nadaljevanju ESD).<sup>1</sup> Nedavno so objavili rezultate na podlagi podatkov, ki so jih zbrali v letu 2018. V raziskavi je sodelovalo 1.635 članov ESD iz 365 različnih evropskih svetov. Med njimi so svoje mnenje podali tudi slovenski člani ESD.<sup>2</sup> V nadaljevanju predstavljamo glavne ugotovitve raziskave, ki so zelo pomembne ne zgolj za prihodnji razvoj ESD, temveč tudi za delovanje svetov delavcev na nacionalni ravni. Marsikateri izziv ESD se namreč zrcali tudi v vsakodnevem delu svetov delavcev v Sloveniji, zato predstavljeni rezultati nudijo priložnost razmisleka in premisleka za kakovostnejše delo.

### Kdo so člani ESD?

Večina članov ESD je moških (82 %) in včlanjenih v sindikat (84 %). V povprečju so stari med 50 in 59 let, najmanj je starejših od 66 let (0,7 %) ter mlajših od 30 let (1,5 %). Četrtnina jih opravlja to vlogo od enega do treh let; slaba petina pa med tremi in

petimi leti ter med sedmimi in desetimi leti. Najdaljši zabeležen staž je 30 let. Po pričakovanju je največ Nemcev, sledijo Američani ter Francozi (46 %). Ravno tako je največ ESD ustanovljenih v Nemčiji (18,2 %), Franciji (15 %) ter Veliki Britaniji (12,5 %). Za Slovenijo so zabeležili en primer, kar je bil takrat verjetno ESD v podjetju Gorenje.

### Delovanje ESD

Več kot dve tretjini anketirancev meni, da je za njihovo ustrezno delovanje **ključna podpora sindikatov**, kar potrjujejo tudi tisti člani ESD, ki sami niso člani sindikata. Večina ESD (88 %) imajo t. i. ožji odbor (ang. select committee), ki je sestavljen iz manjšega števila članov ESD, ki koordinira in organizira delo ESD. V splošnem anketiranci ocenjujejo delo ožjega odbora kot dobro in učinkovito. Člani ESD se večinoma srečujejo enkrat (46 %) oziroma dvakrat (41,3 %) letno; desetina pa se srečuje tri ali

<sup>1</sup> Poročilo raziskave je objavljeno na spletni strani: <https://www.etui.org/Publications2/Guides/Can-anybody-hear-us>.

<sup>2</sup> Avtorica se zahvaljuje za pomoč ŠCID pri zbiranju kontaktov ter vsem slovenskim članom ESD, ki so se prijazno odzvali na vabilo k sodelovanju.

večkrat letno. V več kot tri četrtine primerih se ESD najprej sestane sam (ang. pre-meeting), nato pa še z menedžmentom; več kot polovica pa jih opravi tudi srečanje po sestanku (ang. debriefing meeting). Tudi tukaj velja, da **če ima ESD podporo sindikata, je večja verjetnost, da bo izvedeno srečanje članov ESD** tako pred kot po sestanku z menedžmentom.

## Ustreznost obveščanja in posvetovanja z ESD

Podobno kot ugotavljajo druge predhodne raziskave na področju delavskega soupravljanja, menedžment načeloma ustrezno obvešča ESD, **manj zadovoljivi rezultati pa so pri posvetovanju**. Anketirani ocenjujejo obveščanje na skupnih sestankih z menedžmentom kot relativno uspešno, vendarle se redko zgodi, da bi se to prelevilo v posvetovanje. Ravno tako so mnenja, da je ESD vključen šele po sprejeti odločitvi s strani menedžmenta in ne preden, kakor velevajo tako evropska kakor nacionalne zakonodaje. Podatki so namreč pokazali, da so ESD obveščeni pravočasno, to je pred sprejemom odločitve, **zgolj v dobri petini primerov**. Zato tudi ne preseneča percepcija anketirancev, da imajo dejansko majhen vpliv na sprejemanje odločitev. Raziskovalci ob tem ugotavljajo, da je eden ključnih dejavnikov pogostost sestankov ESD z menedžmentom. Kajti pogosteje, kot se ESD srečuje z menedžmentom, večja je percepcija vplivnosti ESD.

Anketiranci poročajo, da je obveščanje menedžmenta večinoma osredotočeno na korporativne strategije in ekonomski položaj podjetja; pogosto razpravljajo tudi o prestrukturiranju ter o varnosti in zdravju pri delu. Manj pozornosti pa je posvečene **načrtom zaposlovanja, čeprav je to izjemno pomembna tema za delavce in njihove predstavnike**. O učinkovitosti obveščanja in posvetovanja so mnenja med anketiranci deljena: v splošnem jih manj kot polovica meni, da je to koristno, čeprav se odgovori

nekoliko razlikujejo glede na obravnavane vsebine.

## Komunikacija kot izziv

Eden izmed izzivov ESD je izboljšanje komunikacije med člani ESD in delavci, ki jih zastopajo. Raziskava je namreč pokazala, da člani ESD pogosto ne vzpostavijo intenzivne izmenjave informacij z zaposlenimi v podjetju. Deloma je to razumljivo, saj jim geografska razpršenost predstavlja kar precejšnjo oviro. Vendar je **problem komunikacije zaznati tudi na nacionalni ravni**, kar raziskovalci pripisujejo težavnosti komunikacije o temah, ki so v središču delovanja ESD. Kljub temu to ne more biti izgovor za izostanek komunikacije z delavci, saj to posledično vodi v vedno manjše zanimanje za ESD in za njegovo delovanje. Anketirani člani ESD so tudi izrazili prepričanje, da večine delavcev v podjetju ne zanima ESD. Menijo namreč, da **je zgolj petina delavcev v njihovih podjetjih dobro obveščena o delu ESD**. Zgolj 4 % anketirancev meni, da imajo dovolj spoštovanja med delavci zaradi vloge, ki jo opravljajo. Nadalje so raziskovalci na podlagi podatkov našli povezavo, da so tisti člani ESD, ki pogosteje komunicirajo z delavci, tudi pogosteje vključeni v odločanje pred sprejemom končne odločitve. To pojasnjuje s tem, da so bolj obveščeni o tem, kar se dogaja na »terenu« Ob tem je zanimiva tudi ugotovitev, da se anketiranci, ki so člani sindikata, počutijo bolj svobodne v komunikaciji v primerjavi z ostalimi.

## Odnos do menedžmenta

Večina anketirancev meni, da ima menedžment kot njihov sogovornik na skupnih srečanjih dovolj znanja in je usposobljen za komunikacijo z ESD, vendar ni nujno pripravljen sodelovati. Kajti zgolj 38,5 % anketirancev meni, da se menedžment trudi poiskati skupno rešitev s člani ESD; petina jih meni, da si sploh ne prizadeva, 38 % pa se jih ni opredelilo. Skoraj 40 % anketirancev

meni, da **menedžment ne želi deliti informacij z njimi, pri čemer kot glavni razlog izpostavljajo zaupnost informacij**. Ravno ta pripravljenost menedžmenta na deljenje informacij z ESD ima povezavo s prepričanjem anketirancev o učinkovitosti lastnega dela. Povedano z drugimi besedami: odnos menedžmenta, zlasti njegova pripravljenost za deljenje informacij, je **eden izmed glavnih dejavnikov učinkovitosti delovanja ESD**. Vendar ima izkušnje z resnejšim, tudi sodnim, sporom z menedžmentom manjšina, to je 15,7 % anketirancev.

## Kritičnost usposabljanja

Z vidika delavskih predstavnikov je zelo zaskrbljujoč podatek, da 38,3 % anketirancev **ni bila deležna niti enega dne usposabljanja** za opravljanje vloge člana ESD v zadnjih treh letih. V tem primeru gre večinoma za neprofesionalne člane ESD in njihove namestnike. Raziskovalci tudi ugotavljajo, da je verjetneje, da usposabljanja ne bodo deležni tisti, ki manj ali sploh ne sodelujejo s sindikatom. Med vsebinami usposabljanja so na prvem mestu pravna ureditev ESD, vloga dogovora, ki ga sklene ESD z menedžmentom, nadvladajoča vprašanja in zaupnost informacij. Podobna razporeditev se je pokazala pri vprašanju, katera usposabljanja bi potrebovali za uspešno opravljanje svoje vloge.

## Predlogi za izboljšave

Anketiranci predlagajo spremembo pravne regulative tako, da bi omogočala učinkovitejše sankcioniranje neupoštevanja določil s strani menedžmenta, **vključno s prepovedjo (vetom) izvršitve odločitve, če niso bili ustrezno izpeljani postopki obveščanja in posvetovanja** z ESD. Ravno tako si želijo več vsebin, o katerih bi bilo treba razpravljati na ESD, več časovnih in finančnih virov, vključno s strokovno pomočjo.

1.11 EESO podpira družbeno razsežnost podjetij v Evropski uniji in vlogo, ki jo imajo evropski sveti delavcev. Evropska razprava se je osredotočila na trajnostni razvoj in evropski socialni model ter ugotovila, da so to posebne značilnosti Unije. Družbena odgovornost podjetij v svetovnem gospodarstvu je eden od odgovorov Evrope na težave, nastale zaradi globalizacije, katere negativne učinke bi lahko zmanjšali, tako da bi vse države, članice mednarodne organizacije dela, spoštovale temeljne standarde ILO. Podjetja veljajo za

pomembne subjekte v družbenem okviru, zmožne bistveno prispevati k izboljševanju kakovosti življenja vseh neposredno udeleženih strani in regij. Treba je omeniti, da je podobno kot v primeru evropskega sveta delavcev in predvsem na transnacionalni ravni napredek, do katerega pride s pomočjo socialnega dialoga, toliko večji, če temelji na zakonodaji.

*Iz Mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o evropskih svetih delavcev (2006/C 318/25)*