

ce za stvari, na katere nimajo vpliva (na primer, da imaš čudovit glas), ampak tudi, da tak način nagrajevanja nima primernih spodbudnih učinkov, saj oseb, ki nimajo določenih naravnih talentov, ne moreš spodbuditi, da jih zaradi večjega plačila pridobijo.

Namesto tega **predlagata, da se plačilo določa na podlagi trajanja dela, težavnosti dela in truda (duration, effort and sacrifice), ki ga posameznik vложи.**

Torej oseba bi prejela večje plačilo, če bi delala več ur, v težavnejših okoliščinah, ali pa bi delala bolj zagnano, dokler bi seveda opravljala družbeno koristna opravila. Argument za takšno normo nagrajevanja je, da so to stvari, na katere lahko posameznik sam vpliva in posledično ima takšno nagrajevanje primerne spodbudne učinke. Ta način nagrajevanja je za trenutno stanje ne navaden, saj bi te norme pomenile, da bi bil rudar na uro bolje plačan kot direktor rudnika, saj dela v težkih in nevarnih pogojih, medtem ko direktor sedi v klimatizirani pisarni. Je pa potrebno spremenjene norme razumeti v kontekstu drugih sprememb,

namreč v uravnoveženih delovnih sklopih delovni mesti, kot sta zdaj direktor in rudar, ne bi več obstajala in bi se precej zmanjšale razlike med delovnimi sklopi. Tudi na primeru študija, ki se v kontekstu uravnoveženih delovnih sklopov smatra kot zaposlitev, za katero so študentje plačani, se pogajalska moč, pridobljena z izborazbo, ne zdi več upravičen pogoj za velike razlike v plačilih.

Torej, Parecon?

Parecon bi bil torej **ekonomski sistem, kjer bi:**

- trg zamenjalo demokratično načrtovanje,
- zasebno lastnino produkcijskih sredstev zamenjala družbena lastnina, ki bi bila demokratično upravljana,
- avtoritarno odločanje zamenjalo horizontalno odločanje v potrošniških in delavskih svetih,
- bilo delo organizano v uravnovežene delovne sklope,
- bi se delo nagrajevalo glede na trajanje, težavnost pogojev dela in izkazani trud.

Takšen ekonomski sistem bi omogočal demokratični nadzor nad ekonomsko sfero družbe, zmanjšal neenakosti v družbi in naredil preostale neenakosti pravičnejše, izboljšal bi ekonomsko učinkovitost, zmanjšali bi se konflikti med razredi, ljudje pa bi lahko zaživel bolj opolnomočena življenja.

Vrednote in mehanizmi Parecona so avtorju tega članka blizu in bi si želel bivati in delati v takšnem sistemu. Nekatere aspekte se v svetu počasi že uvajajo v rudimentarnih oblikah, na primer **participativni proračun** kot aspekt demokratičnega načrtovanja skupnostne potrošnje. Drugi se izvajajo v **kooperativah in drugih skupinah**, ki so navdahnjene z vizijo demokratične ekonomije vpeljale uravnovežene delovne sklope, demokratično odločanje in nagrajevanje izven tržne logike. Za zdaj so to le zametki, če pa se bodo kdaj razširili na celotno družbo, pa bo odvisno tudi od tega, če bomo takšne vizije vzeli resno, zapolnili okvir, ki je do sedaj zastavljen, rešili praktične zagate implementacije in si konec koncev novo družbo tudi izborili.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Je čas za delavske zbornice (tudi) v Sloveniji?

O posebnosti avstrijskega sistema »socialnega partnerstva«, ki prav zaradi izjemne vloge delavskih zbornic v njem, še danes velja za enega izmed najučinkovitejših tovrstnih sistemov na svetu, čeprav imajo podobne delavske zbornice tudi v dveh nemških deželah (Saarland, Bremen) in Luksemburgu, smo v tej reviji že pisali. Le redki pa še vedo, da smo imeli tudi v Sloveniji v času med obema svetovnjima vojnoma svoje delavske zbornice, ki so se že takrat izkazale kot zelo dober zaščitnik pravic in interesov zaposlenih. Zato ni prav nič nenavadno, da se še danes, v času najtršega neoliberalizma, ponovno pojavljajo ideje o njihovi vzpostavitvi v Sloveniji.

Namreč, **ideje o morebitni (ponovni) ustanovitvi delavskih zbornic v Sloveniji se pojavljajo tudi v sedanjem času**, nedvomno času morda celo »namerne« velike politične in tudi sindikalne razdvojenosti. Hkrati pa delovnopravna zaščita, socialna in ekonomska varnost zaposlenih verjetno še nikoli ni bila bolj ogrožena in bolj kršena kot v času današnjega neoliberalizma. In delavske zbornice, pri sosedih večkrat poimenovane tudi kot »delavski parlamenti« ali »podaljšana roka sindika-

tov«, bi vsekakor lahko s svojim sistemom volitev, finančno neodvisnostjo, strokovnostjo in splošno zastopniško vlogo (zastopajo vse zaposlene, ne glede na njihovo sindikalno (ne)organiziranost) učinkovito povezale vse delavske organizacije za večji vpliv, tako na delovno zakonodajo kot položaj zaposlenih. Zelo **narobe pa bi bilo, če bi ustanavljanje delavskih zbornic zlorabila politika**, ki bi na primer mimo sindikatov in drugih delavskih organizacij ali prav zaradi njihove slabitve, skušala prenesti

svoj (negativni) vpliv tudi na področje urejanja sicer neizogibnih navzkrižnih interesov med delom in kapitalom.

Izkušnje sosedov

Model »socialnega partnerstva« oz. sodelovanja na področju delovne, socialne in ekonomske politike v sosednji Avstriji temelji na prostovoljnem sodelovanju različnih interesnih skupin (socialnih partnerjev) in močni povezanosti med sindikati, glavnimi političnimi strankami in vlado. Pri tem



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

se ne omejujejo samo na urejanje delovnih razmerij, temveč praktično pokrivajo vsa področja gospodarske in socialne politike (zakonodajo, upravo, sodstvo, socialno politiko in socialno zavarovanje...). V socialnem partnerstvu sodelujejo tako institucije z obveznim članstvom kot institucije s prostovoljnim članstvom, in sicer:



- Avstrijska gospodarska zbornica (WKÖ)
- Kmetijska zbornica Avstrije (LK)
- Zvezna delavska zbornica (BAK)
- Avstrijska zveza sindikatov (ÖGB)

Bistvo socialnega partnerstva je v opredelitvi (poenotenju, kompromisu) vseh partnerjev za dolgoročne skupne cilje avstrijske gospodarske in socialne politike ter v prepričanju, da je te cilje lažje dosežati s sodelovanjem in dogovarjanjem kot z javnimi spori, ob čemer ne zanikajo (spregledajo) različnih interesov. Socialni partnerji pa niso le zastopniki interesov svojih članov v ožjem smislu, oz. pogajalski (tarifni) partnerji in organizacije, ki izvajajo le različne storitve za svoje člane, temveč so veliko širše in globlje vpeti v celoten avstrijski politični sistem.

Med njimi imajo zakonsko urejeno obvezno članstvo Avstrijska gospodarska zbornica (približno 500.000 podjetij plačuje članarino, ki je odvisna od njihove velikosti), Zvezna delavska zbornica (približno 3,5 milijona zaposlenim se članarina avtomatično odšteje od mesečne plače in znaša 0,5 % njihovega bruto dohodka) in Kmetijska zbornica Avstrije (članarina je odvisna od vrednosti kmetije in osnovnih storitev zbornice za vse člane). Avstrijska zveza sindikatov pa je organizirana kot nestrankarska interesna organizacija oz. združenje s prostovoljnim članstvom (danes ima približno 1,2 milijona članov oz. tretjino vseh zaposlenih).

Socialno partnerstvo pa ne deluje samo na zveznem (državnem) nivoju, temveč tudi na lokalnih ravneh in je torej zelo globoko vpeto v celotno avstrijsko družbo in **prevzema odgovornost (soodloča) za razvoj in konkurenčnost gospodarstva, za polno zaposlenost in spodbujanje človeških potencialov, za izboljšanje človeku primer-**

nega dela in okolja – skratka, za socialni mir kot primerjalno prednost v mednarodni konkurenci!

Vloga in položaj delavskih zbornic v Republiki Avstriji

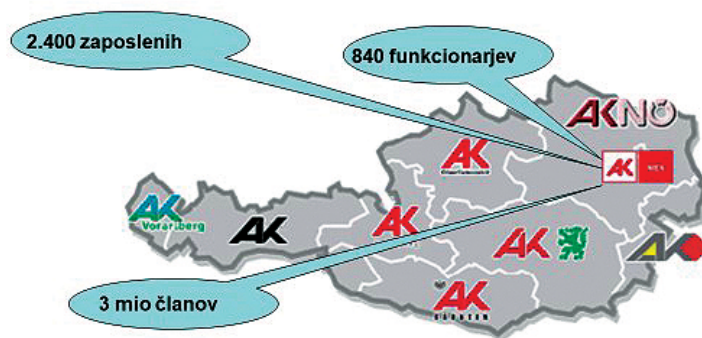
Delavske zbornice, kot protiutež dobro organiziranim delodajalskim organizacijam, delujejo kot javnopravne korporacije (spadajo med »obvezne organizacije« kot stanovska zastopstva) in so organizirane kot samoupravne ustanove. Tako imajo v vseh avstrijskih deželah devet delavskih zbornic in njihovo krovno organizacijo – Zvezna delavska zbornica na Dunaju, katerih člani so z nekaj izjemami avtomatično vsi delavci in nameščenci, tako v zasebnem kot javnem sektorju, ne glede na njihovo sindikalno (ne)organiziranost.

Delavske zbornice so pristojne »za **zastopanje ter pospeševanje delojemalskih poklicnih, gospodarskih, socialnih, političnih in kulturnih interesov**«, in sicer za:

- presojo zakonskih predlogov (predvsem s področja socialnega in delovnega prava),
- dajanje mnenj in predlogov k osnutkom zakonov, uredb, smernic in uredb EU ter drugih predpisov,
- ustanavljanje različnih ustanov (npr. na področju izobraževanja delojemalcev),
- dajanje mnenj in predlogov pri določanju cen,
- potrošniško svetovanje,
- nadzorstvo glede spoštovanja delovno-pravnih predpisov,
- pravno-svetovalno pomoč svojim članom (v izrednih primerih delavska zbor-



Devet delavskih zbornic in Zvezna delavska zbornica



Die Arbeiterkammer

nica lahko celo sproži sodni postopek, kar je **za člane brezplačno**) na področju delovnega in socialnega prava, davkov, izobraževanja ipd.,

- sodelovanje z inšpekcijo dela,
- varstvo vajencev in mladine ter
- strokovno podporo sindikatom, svetom delavcev (obratnim svetom) in delavskim zaupnikom.

Poleg brezplačne pravne pomoči članom/delojemalcem, zbornice v ospredju svojega delovanja postavljajo tudi **izobraževanje in usposabljanje članstva**. Tako so delavske zbornice tudi med nosilci dveh velikih izobraževalnih institucij, in sicer **Ljudskih univerz** ter **Inštituta za pospeševanje poklicnih znanj**, ki poleg splošnega izobraževanja in izpopolnjevanja odraslih omogočata tudi poklicno izobraževanje in izpopolnjevanje. Vsem članom delavske zbornice tovrstna izobraževanja tudi izdatno sofinancirajo.

Hkrati delavske zbornice za potrebe delojemalcev izdelujejo tudi različne **strokovne študije in raziskave**, ki jih javno objavljajo in s tem izvajajo pritisk na tiste delodajalce, ki nameravajo znižati že pridobljene delavske pravice ali ugodnosti. Predstavniki delavske zbornice lahko **na zahtevo sveta delavcev** (obratnega sveta), neodvisno od volje delodajalca, **vstopijo tudi v podjetje**, pri čemer jih delodajalci običajno sprejemajo kot enakopravne sogovornike, saj se zavedajo, da lahko z dobro usposobljenimi in izkušenimi strokovnjaki delavske zbornice marsikdaj rešijo tudi na videz nerešljive konflikte med njimi in zaposlenimi.

Podlaga za strokovno moč in učinkovitost delavskih zbornic v prvi vrsti **zago-tavljajo njihovo obvezno članstvo** in s tem povezani **finančna moč ter neodvisnost**. S številnimi študijami in raziskavami, pri čemer sodelujejo tudi z drugimi političnimi in socialnimi partnerji, pa pridobivajo prepotrebne strokovne/znanstvene podlage za uspešnejše zastopanje interesov zaposlenih.

Volitve v organe delavskih zbornic (skupščina, predsedstvo, predsednik in zbornični urad z direktorjem) potekajo vsakih 5 let. Aktivno volilno pravico ima vsak delojemalec (član zbornice), ki je dopolnil 18 let in ima tudi sicer splošno volilno pravico. Pasivno volilno pravico pa ima delojemalec, ki je dopolnil 21 let starosti in je v Avstriji vsaj dve leti zaposlen ter uživa tudi splošno volilno pravico. Volitve potekajo v podjetjih, nekateri pa lahko volijo tudi po

pošti. Največ kandidatov predlagajo sindikati, vendar lahko kandidirajo tudi politične frakcije. Kandidirajo pa lahko tudi posamezniki, če zberejo 140 podpisov.

Uspešnost avstrijskega socialnega partnerstva nedvomno temelji na **zelo dobrem sodelovanju med delavskimi zbornicami in sindikati**, ki pri zastopanju interesov delojemalcev medsebojno ne konkurirajo, temveč se podpirajo in tesno sodelujejo, kar ima podlago tudi v zelo jasnih zakonskih določbah. Hkrati imajo oboji zelo jasno razmejene tudi svoje pristojnosti (Tabela 1), pri čemer so delavske zbornice v prvi vrsti zadolžene za izvajanje številnih storitev za svoje člane (brezplačna pravna pomoč, svetovanje, izobraževanje, sodelovanje pri sprejemanju zakonodaje, nadzor nad spoštovanjem delovnopравnih predpisov...). Po drugi strani so sindikati tudi »borbene« organizacije (svoje zahteve si lahko izborijo tudi s stavkami, kar delavske zbornice ne smejo) in edini partner v kolektivnih pogajanjih ter pri sklepanju kolektivnih pogodb na delojemalski strani, čeprav le-te veljajo za vse zaposlene v določeni panogi oz. dejavnosti, torej tudi za nečlane sindikatov. Delavske zbornice jih pri tem le podpirajo s podatki (npr. o inflaciji, produktivnosti, razvoju podjetij v preteklem letu...) in z različnimi raziskavami,

skih zbornicah (§ 6). **Delavske zbornice** namreč **podpirajo svete delavcev** pri njihovem delu predvsem z vsem znanjem, ki ga premorejo njene številne strokovne službe, npr. pri sprejemanju podjetniških pogodb, pogajanjih na področju socialne varnosti, v primerih težav podjetij in posledičnega zmanjševanja pravic zaposlenih ipd. Kot javna ustanova zbornica posebej odgovarja tudi za **nadzor delovanja posebnih skladov**, v katere zaposleni združujejo sredstva za delovanje svetov delavcev, pri čemer so jasno določena pravila, ki jih morajo upoštevati v podjetjih. Še posebej pomembno in dragoceno je **sodelovanje delavskih zbornic in svetov delavcev na področju izobraževanja in usposabljanja članov svetov delavcev**. Nasploh pri sosedih **velja stališče, da uspešno zastopanje interesov zaposlenih** na vseh ravneh (na podjetniški, deželni in državni ravni), **v prvi vrsti zahteva dobro izobražene in usposobljene predstavnike zaposlenih**. Dodatno izobraževanje članov v celoti financirajo delavske zbornice, hkrati financirajo tudi velik del stroškov strokovnih usposabljanj zaposlenih, o čemer smo v tem prispevku že pisali. Delavske zbornice in sveti delavcev pa tesno sodelujejo ter sprejemajo skupne rešitve tudi na drugih področjih zastopanja interesov zaposlenih v po-

Tabela 1: **Kako (so)delujejo delavske zbornice in sindikati?**

Delavske zbornice	Avstrijska zveza sindikatov (ÖGB) / sindikati
Pravna podlaga: Zakon o delavskih zbornicah (Arbeiterkammergesetz)	Pravna podlaga: Zakon o društvih, združenjih, zvezah (Vereins- und Koalitions-gesetz)
Posebne naloge: – Proučevanje delovnega (in socialnega) prava – Zastopanje delojemalskih interesov v odnosu do države – Podajanje mnenj k zakonom	Posebne naloge: – Kolektivna pogajanja o plačni politiki – Pogajanja z delodajalci – Operativno delo v podjetju
Skupne naloge delavskih zbornic, Avstrijske zveze sindikatov in sindikatov	
– Zastopanje interesov zaposlenih v podjetjih – Zastopanje delojemalskih interesov v mednarodnem okolju – Informiranje, svetovanje in podpora zaposlenim ter njihovim predstavnikom v podjetjih – Pravno varstvo/zastopanje zaposlenih v podjetjih	

kar je v veliko strokovno pomoč pri doseganju ciljev pogajanj.

Zelo močno pa je razvito tudi **sodelovanje delavskih zbornic in svetov delavcev v podjetjih**, kar ima nenazadnje tudi formalnopravno podlago v Zakonu o delav-

djetjih, npr. pri reševanju konfliktov med delodajalci in zaposlenimi, konfliktov v zvezi s pristojnostmi svetov delavcev in morebitnih konfliktov med vodstvi podjetij in sindikati.

So delavske zbornice sprejemljive tudi za današnje slovenske razmere?

Glede na predstavljene izkušnje in zelo dobro prakso sosedov ter našo evidentno razdvojenost, bi delavske zbornice vsekar lahko odločilno povezale vse delavske organizacije za večji vpliv na delovno zakonodajo, sam položaj zaposlenih in višjo kakovost dela ter življenja nasploh.

Pri tem delavske zbornice, kot kaže tudi avstrijska praksa, v ničemer ne bi ogrožale moči in obstoja sindikatov, imele pa bi **dve, za kakovost socialnega dialoga zelo pomembni sistemski prednosti**, in sicer:

- zaradi predvidenega načina njihovega financiranja (prek obveznih prispevkov) bi lahko vzpostavile neodvisne in strokovno izjemno močne strokovne službe, ki bi v vseh pogledih držale ravnotežje z

delodajalskimi organizacijami in državnimi inštitucijami, ob hkratnem nujenju potrebne strokovne podpore tako sindikatom kot svetom delavcev v podjetjih;

- predvideni način izvolitve njihovih organov (volitve med vsemi zaposlenimi) pa bi jim zagotovil tudi splošno zastopniško vlogo, torej polno reprezentativnost za zastopanje interesov vseh zaposlenih, ne glede na njihovo sindikalno (ne)organiziranost.

Vsekakor pa bi moralo morebitno **ustanavljanje delavskih zbornic v Sloveniji** potekati **izključno s sodelovanjem/soglasjem reprezentativnih sindikatov in drugih delavskih organizacij**.

Viri:

Bakovnik, R. (2020) *Delavske zbornice v sistemu socialnega partnerstva v Republiki Avstriji*, *Ekonomska demokracija št. 4*, ŠCID Kranj.

Boc, A. (2007) *Učinkovitost avstrijske delavske zbornice v povezavi s sindikati*, *Ekonomska demokracija št. 9*, ŠCID Kranj.

Gostiša, M. (2006) *Delavske zbornice – relikt preteklosti ali ideja za prihodnost?*, *Ekonomska demokracija št. 5*, ŠCID Kranj.

<https://www.arbeiterkammer.at/index.html>

https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Sozialpartnerschaft_ZweiteRepublik.pdf

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria>

<https://www.etui.org/covid-social-impact/austria/industrial-relations-in-austria-background-summary>

https://de.wikipedia.org/wiki/Kammer_f%C3%BCr_Arbeiter_und_Angestellte

<http://www.austrianinformation.org/winter-2015-16/the-austrian-way>

https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_5.1.a/1342540263389/betriebsratsservice/tipps-infos/wie-arbeiten-oegb-und-ak-zusammen



Piše:
dr. Valentina Franca

Nujnost izobraževanja in usposabljanja v obdobju okrevanja: kakšna je vloga delavskih predstavnikov?

Po skoraj dvoletnem obdobju epidemije je nedvoumno, da je prilagajanje na nove razmere bistveno vplivalo na podjetja po vsem svetu. Skorajda vsa podjetja so morala spremeniti način poslovanja, zlasti z vidika večje prisotnosti digitalizacije v delovnih procesih, kakor tudi zaradi drugih ukrepov preprečevanja širjenja okužbe z virusom COVID-19, kot sta socialno distanciranje in delo od doma. Te spremembe močno vplivajo tudi na zahteve po znanjih in kompetencah, kakor tudi na zagotavljanje ustreznega izobraževanja in usposabljanja¹ v podjetjih. To velja tako za delavce kakor tudi za delavske predstavnike, ki jim je nova situacija tudi v izziv pri ohranjanju stika z ostalimi delavci ter tudi pri opravljanju njihove vloge v podjetjih.

V prispevku predstavljamo **izzive izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu** na podlagi dostopnih podatkov ter

izhodišč za nadaljnji razvoj v dobi okrevanja. Posebej se osredotočamo na **t. i. digitalne veščine**, ki se pogosto izpostav-

ljajo kot najbolj »kritične« za ohranjanje poslovanja ter konkurenčnosti na trgu.

Nizka stopnja vključenosti v izobraževanje in usposabljanje

Na podlagi dostopnih statističnih podatkov se odrasle osebe v Sloveniji **nizko vključujejo v izobraževanje in usposabljanje**. Anketa o izobraževanju odraslih,² ki

¹ Izobraževanje pomeni formalno izobraževanje, ki poteka v javno veljavnih programih za pridobitev javno veljavne izobrazbe, npr. visokošolska diploma, poklicna izobrazba in podobno. ¹ Usposabljanje je manj formalna oblika pridobivanja novih znanj in kompetenc, ki poteka v različnih oblikah, kot denimo konference, seminarji, tečaji ipd.

² SURS. 2017. Anketa o izobraževanju odraslih, Slovenija, <https://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp>