Andrej Zorko

**Pomen soupravljanja za zaposlene**

*Med ukrepi na področju trga dela lahko v novi koalicijski pogodbi, ki je sklenjena za obdobje 2014-2018, najdemo omenjeno tudi ekonomsko demokracijo. Obvezo, da si bodo koalicijski partnerji prizadevali za “krepitev ekonomske demokracije, ker verjamejo, da lahko le-ta predstavlja enega izmed elementov izhoda iz sedanje gospodarske in širše družbene krize”, lahko samo pozdravimo.*

Zlasti, ker je sestavni (in verjetno njen najpomembnejši) **del ekonomske demokracije tudi soupravljanje zaposlenih.** Institut, ki skupaj s sindikalizmom, v podjetij uživa absolutno premajhno pozornost. Zlasti v smeri razvijanja odnosov na delovnem mestu in vlogi zaposlenih pri zagotavljanju razvoja in stabilnosti podjetja.

**Zastoj v razvoju participativne demokracije**

Nekako preveva **občutek, da je razvoj participativne demokracije zastal**. Tako na področju neposredne kot tudi na področju posredne participacije zaposlenih. Razlogov za tovrstno stanje je veliko.

Od tega, da se v družbi soupravljalskim pravicam ne daje veliko pozornosti in da so bili marsikateri **menedžerji in lastniki podjetij** prepričani, da sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij pomeni bodisi poseg zaposlenih v upravljalske pravice vodilnih ljudi bodisi v interese lastnikov podjetij, do tega, da so bili tudi marsikateri **sindikati** prepričani, da jim sveti delavcev kot oblika posredne participativne demokracije predstavljajo konkurenco ter da se bo zaradi tega zmanjševalo število članov sindikata. Tudi **način delovanja svetov delavcev in/ali sindikata v podjetju**, zlasti način zastopanja pravic in interesov zaposlenih, je velikokrat dal občutek, da so predstavniki zaposlenih pod vplivom vodilnih v podjetju ter da delujejo tako, kot to od njih pričakuje menedžment oziroma lastnik podjetja. Če k nezavedanju zaposlenih o pomenu soupravljanja v podjetjih, nesoglasjem med sveti delavcev in sindikati, načinu delovanja delavskih predstavništev, dodamo še strogo, a žal vendarle prepogosto uveljavljeno **ločnico med interesi kapitala in delavci**, lahko hitro ugotovimo vzroke za slabo stanje na področju delavske participacije in zastopanja interesov zaposlenih.

**Pozitivne izkušnje delavskega soupravljanja**

Praksa je pokazala, da podjetja, kjer je participativna demokracija razvita, kjer se daje predstavnikom zaposlenih možnost, da aktivno sodelujejo (seveda v okviru zakonskih možnosti in sklenjenih dogovorov) pri upravljanju podjetja, kjer so sproti in po resnici seznanjeni s stanjem in načrti podjetja, **lažje, kakovostneje in učinkoviteje prebrodijo različne krize**. Takšna podjetja so dolgoročneje tudi precej bolj stabilna v konkurenčnem okolju, medsebojni odnosi na delovnem mestu pa so veliko bolj kakovostni. Tudi pripadnost zaposlenih podjetju je večja, manjša pa je tudi stopnja absentizma.

**Sodelovanje sindikatov in svetov delavcev**

Soupravljanje zaposlenih je zlasti učinkovito v podjetjih, kjer pri uveljavljanju participativnih pravic **skupaj “z roko v roki” sodelujeta sindikat in svet delavcev**. Dandanes tovrstno sodelovanje običajno poteka na podlagi sklenjenih dogovorov o medsebojnem sodelovanju, ki se najpogosteje odraža v stalni prisotnosti predstavnikov sindikata na sejah sveta delavcev, predstavnikov sveta delavcev na sejah sindikata, v raznih “mešanih” odborih sveta delavcev (npr. odbor za pravno varnost) in pogajalskih skupinah sindikata,. Nemalokrat pa tudi v sami mešani sestavi sveta delavcev. Tudi nastopanje v organih družbe (npr. v nadzornem svetu) je lažje in učinkovitejše.

Ne samo, da so predstavniki zaposlenih v vseh teh primerih močnejši in učinkovitejši nasproti delodajalcu, obstaja tudi neke vrsta **“kontrola” medsebojnega delovanja** in preprečevanje, da bi delodajalec poskušal vplivati na delovanje kateregakoli predstavniškega organa zaposlenih. Zlasti v smeri, da si njegov način delovanja podredi lastnim interesom in s tem “ustvari navidezno” sodelovanje zaposlenih pri soupravljanju ali kateremkoli drugem delovanju predstavnikov zaposlenih v podjetju.

**Nujne spremembe ZSDU**

Temeljni zakon, ki ureja soupravljanje delavcev, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Gre za zakon, ki dokaj natančno ureja ne samo postopek oblikovanja sveta delavcev, temveč tudi pristojnosti sveta delavcev. S tem pa je postavljena dokaj **jasna ločnica med delovanjem sveta delavcev in sindikata v podjetju**. Nesporno so se od nastanka zakona dalje spremenili industrijski odnosi, tudi način in vrste upravljanja podjetij, kakor tudi statusna ureditev podjetij. Spremembe v lastništvu podjetij ter statusne spremembe so dandanes pogostejše, kot so bile v preteklosti. Tudi potrebe po drugačnem pojmovanju in dojemanju delavske participacije v praksi so vse pogostejše. Zlasti glede načina njihovega uresničevanja.

Vse to narekuje **spremembe sedanjega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju**. Pri tem pa ne bo dovolj zgolj odpraviti “praznine” v nastajanju in delovanju svetov delavcev, temveč bo treba predvsem spodbuditi medsebojno sodelovanje tako sindikata v podjetju kot tudi samega sveta delavcev. Tudi skupno nastopanje v posameznih primerih bo v prihodnosti nujno. Samo na ta način se bo lahko delavsko soupravljanje razvijalo v smeri, kot je bilo zamišljeno ob samem nastanku zakona.

Ali, če nekoliko posplošim: učinkovitega in kakovostnega sodelovanja zaposlenih pri upravljanju podjetij in s tem uveljavljanja participativnih pravic delavcev brez tesnega medsebojnega sodelovanja vseh delavskih predstavnikov, zlasti pa sveta delavcev in sindikata, **ni možno.**

Predvsem pa bo treba spremeniti zavest o pomenu ekonomske demokracije, ki je lahko **prednost in ne ovira** pri stabilnosti in razvoju podjetja.