Strokovni posvet ZSDS

**Okrogla miza o ureditvi razmerij med sindikati in sveti delavcev**

(Ljubljana 16. 10. 2015)

Dr. Mato Gostiša

**Teze za razmislek o bodoči ureditvi medsebojnih razmerij med sindikati in sveti delavcev v podjetjih**

**I. Uvod in bistvo problema**

Nobena skrivnost ni, ampak je dejstvo, ki se ga bolj ali manj vsi zavedamo, da v Sloveniji ob tem, ko smo na ravni podjetij formalno vzpostavili **t. i. dualni sistem delavskih predstavništev** (tj. sistem hkratnega in vzporednega delovanja sindikatov in svetov delavcev oziroma sindikalnih in voljenih delavskih predstavništev v podjetjih), na žalost nismo uspeli vzpostaviti ravno najbolj **optimalnega načina oziroma modela sožitja (»modus vivendi«)** med obema vrstama delavskih predstavništev. To je takšnega, ki bi krepil vlogo in moč obojih v sistemu industrijske demokracije, s tem pa zagotavljal tudi učinkovito, predvsem pa celovito uresničevanje potreb in interesov tistih, katerim naj bi sicer oboji služili, to je delavcev. Nasprotno, zdi se, da je razvoj slovenskega modela industrijske demokracije pretežno krenil v smer **ekstremnega ločevanja med sindikalnimi in voljenimi delavskimi predstavništvi v vseh pogledih**, ki seveda - če ni zavestno korigiran z ustreznimi oblikami tesnega povezovanja in sodelovanja med njimi po načelu »z roko v roki« - lahko vodi

* bodisi v njihovo praktično popolno **»medsebojno ignoranco«**
* bodisi celo v njihovo **»konkurenčno« oziroma rivalsko obnašanje in delovanje**.

Z obojim se danes - čeprav seveda ne gre zanikati nekaterih svetlih izjem - žal srečujemo v velikem, morda celo v pretežnem delu slovenske prakse. Sindikati in sveti delavcev **delujejo vsak po svoje** brez kakršnekoli medsebojne koordinacije in podpore, v nekaterih skrajnih primerih pa, kot rečeno, celo izrazito tekmovalno in z medsebojnim »metanjem polen pod noge«. To pa seveda ni dobro ne za ene ne za druge, ker oboje, posledično pa kajpak tudi splošni položaj delavstva v družbenoekonomskih razmerjih, lahko samo **slabi.**

Tako so danes **sindikati** na eni strani pogosto zelo kritični do svetov delavcev, češ da so bodisi premalo aktivni bodisi preveč servilni nasproti delodajalcu in premalo »bojeviti« pri zastopanju interesov delavcev. A pri tem radi pozabijo oceniti, koliko so se sami dejansko angažirali v svoji t. i. iniciativni, kadrovski in nadzorni vlogi, ki jim jo v odnosu do svetov delavcev sicer ponuja veljavni ZSDU in ki jim v osnovi omogoča zelo močan vpliv tako na sestavo kot tudi na tekoče delovanje svetov delavcev. In obratno seveda. **Sveti delavcev** na drugi strani pogosto kritizirajo sindikate v lastnem podjetju, češ da - čeprav bi se formalno želeli nasproti svetom delavcev a priori pozicionirati kot njihovi »tutorji« - od njih kot edinih možnih uporabnikov tudi morebitnih »borbenih« metod delavskega boja (tj. predvsem stavk in grožnje z njimi) v resnici nimajo nobene podpore, ko bi jo res potrebovali, torej ko jim delodajalec krši elementarne pravice po ZSDU in si sami ne morejo glede tega učinkovito pomagati, ali ko se je treba angažirati za uspešno izvedbo volitev v nov svet delavcev in tako naprej. A pri tem pogosto zanemarijo dejstvo, da se marsikdaj tudi sami povsem »zapirajo« nasproti sindikatom in kakršnemukoli sodelovanju z njimi. Če ta medsebojna brezbrižnost, povezana z medsebojnimi očitki in obtožbami v končni fazi eskalira še v medsebojno tekmovalnost in nagajanje, pa so posledice za oboje, predvsem pa za samo idejo celovite industrijske demokracije lahko naravnost katastrofalne.

Jasno je torej, da ta pot »sodelovanja« med sveti delavcev in sindikati v podjetjih, tj. pot nadaljnjega **vzdrževanja ali morda celo še dodatnega poglabljanja ekstremnega ločevanja in razhajanj**, seveda ne vodi nikamor in ni v interesu delavcev. Potrebno je vzpostaviti **»enotno delavsko fronto«**, ki jo lahko zagotovi samo usklajeno (so)delovanje obeh vrst delavskih predstavništev po načelu »z roko v roki«. Zagotovo niso dobra tudi zelo podobna razhajanja, ki so prisotna tudi na ravni »sodelovanja« med sindikalnimi centralami in združenjem svetov delavcev, kjer je za zdaj ravno tako zaslediti le bolj ali manj popolno »medsebojno ignoranco«, ki seveda **ni v prid ne enim ne drugim**. Tudi na tej ravni se zagotovo odpirajo številne možnosti za združevanje strokovnih in akcijskih potencialov v obojestransko korist.

O tem, da se sveti delavcev in sindikati - kljub načelno ločenim vlogam in pristojnostim - **objektivno med seboj močno potrebujejo** zaradivečje tudi lastne učinkovitosti, namreč ne more biti nobenega dvoma. Omenjeno je že bilo, da so brez podpore sindikatov sveti delavcev precej nemočni zlasti v primerih neustreznega odnosa do njih s strani delodajalcev, pogosto pa tudi v fazi volilnih postopkov za nov mandat. Marsikje jih tudi sploh ne bi bilo, če se ne bi v ta namen angažirali sindikati. Po drugi strani pa so za sindikate, denimo, v prvi vrsti izjemno pomembne predvsem najrazličnejše poslovne informacije, brez katerih težko uravnavajo svojo lastno politiko delovanja na področju urejanja delovnih razmerij, a jim je dostop do njih formalno omogočen samo prek sveta delavcev in delavskih predstavnikov v organih družbe. Brez dvoma je tudi precejšen del ugleda sindikatov med zaposlenimi in s tem števila njihovega članstva odvisen prav od tega, da zaposlenim omogočajo učinkovito soupravljanje prek svetov delavcev. In tako naprej. Skratka, dobro sodelovanje med sveti delavcev in sindikati je v veliki meri »conditio sine qua non« učinkovitosti enih in drugih, v končni posledici pa, kot rečeno, tudi delovanja celotnega sistema industrijske demokracije v korist zaposlenih.

Zato je skrajni čas za temeljito teoretično prevetritev dosedanjih trendov na tem področju in za njihovo ustrezno korekcijo. In ta skupni posvet in okrogla miza, na kateri sodelujemo tako predstavniki reprezentativnih sindikatov podjetij in najpomembnejših slovenskih sindikalnih central kot predstavniki svetov delavcev slovenskih podjetij in njihovega združenja, kaže na to, da vsaj načelna pripravljenost za to vsekakor obstaja.

**II. Kratka analiza sedanjega stanja in vzrokov zanj**

**1. Izhodiščne predpostavke za analizo**

Za boljše razumevanje celotne problematike je treba že uvodoma opozoriti na dve pomembni dejstvi, ki ju je treba imeti ob analizi sedanjega stanja in vzrokov zanj vseskozi pred očmi:

1.

Dejstvo je, da imajo v razmerjih med sindikati in sveti delavcev **prvi bistveno močnejšo formalno vlogo in moč**, in da so v tem pogledu »škarje in platno« za vzpostavljanje takšnega ali drugačnega sistema (modela) odnosov med njimi praktično povsem v njihovih rokah, kar pa seveda - hočeš nočeš - pomeni tudi večjo objektivno odgovornost za stanje na tem področju. O čem govorim?

a) Kot prvo, ZSDU sindikatom v odnosu do svetov delavcev priznava **tri zelo močne funkcije**, prek katerih lahko uresničujejo svoj enostranski vpliv na delovanje svetov delavcev[[1]](#footnote-1). To so:

* **iniciativna funkcija** - sindikati so lahko sklicatelji zborov delavcev in s tem iniciatorji oblikovanja svetov delavcev v podjetju;
* **kadrovska funkcija** - sindikati imajo pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev in s tem (lahko) tudi odločujoč vpliv na njegovo »kvalitetno« sestavo, ki je bistven pogoj za njegovo dobro delovanje;
* **nadzorna funkcija** - sindikati imajo pravico predlagati odpoklic članov sveta, ki so bili izvoljeni na njihov predlog, s čimer lahko posredno zelo močno vplivajo na odgovorno delovanje teh članov in s tem sveta delavcev kot celote.

S tem je sindikatom seveda naložena tudi precejšnja odgovornost za delovanje svetov delavcev in celotnega sistema delavske participacije v podjetjih. Obratne smeri možnega formalnega vpliva (in s tem odgovornosti) ni in ga tudi nihče ne pogreša.

b) Kot drugo, sindikati imajo **pravico do uporabe sredstev in metod delavskega boja**, vključno s stavko ali vsaj grožnjo z njo, s katerimi lahko po potrebi (povsem »zakonito«) podprejo svete delavcev in dosledno uresničevanje dolžnosti delodajalcev glede uresničevanja delavskega soupravljanja, ki je ekonomska in socialna pravica delavcev. Obratna smer podpore ni možna, ker je pravica do stavke in drugih metod sindikalnega boja svetom delavcev kot organom delavske participacije - bolj ali manj logično - prepovedana.

c) In kot tretje, sindikati imajo prek Ekonomsko-socialnega sveta sistemsko zagotovljen **močan neposreden vpliv na zakonodajo**, zlasti tisto, ki je neposredno povezana s pravicami in interesi delavcev, vključno z zakonodajo, ki ureja delavsko soupravljanje. Sveti delavcev in njihova združenja teh sistemskih možnosti nimajo, ampak lahko svoj morebiten vpliv uresničujejo samo z »močjo argumentov«, ki pa pogosto ne zadostuje. Zato so tudi glede obsega svojih zakonskih pravic v veliki meri odvisni od omenjene sistemske podpore (ali pa nepodpore) sindikatov.

Skratka, čeprav sta za dobro sodelovanje vedno potrebna dva in je brez dvoma mogoče v tem smislu tudi svetom delavcev za nazaj očitati marsikaj, kar je po nepotrebnem še dodatno prililo olja na ogenj poslabševanju medsebojnih odnosov, je odgovornost za takšno ali drugačno stanje odnosov na tej relaciji vendarle že objektivno gledano nekoliko večja predvsem na strani tistih, ki imajo, kot rečeno, **v rokah »škarje in platno«**. Sveti delavcev se lahko glede tega le tako ali drugače odzivajo na takšne ali drugačne poteze in signale s strani sindikatov in dajejo razne pobude, nimajo pa v rokah nobenih konkretnih mehanizmov, zlasti ne kakršnegakoli »povratnega« formalnega vpliva na sindikate, za samostojno enostransko spreminjanje stanja stvari v medsebojnih razmerjih. Seveda pa jih to v ničemer **ne odvezuje lastnih intenzivnih prizadevanj** za izboljšanje sedanjega stanja, kajti na drugi strani tudi zgolj morebitna prizadevanja sindikatov ne morejo obroditi sadov, če ni ustrezne pripravljenosti za sodelovanje na obeh straneh.

Pri tej analizi se je seveda treba usmeriti predvsem v preučevanje nekaterih **»sistemskih« pojavov in trendov**, ki so privedli v sedanje stanje, nima pa se pomena ukvarjati z nekaterimi posamičnimi negativnimi oziroma odklonskimi pojavi, ki so predvsem plod takšnih ali drugačnih osebnostnih lastnosti in pogledov posameznih vodilnih funkcionarjev v obeh delavskih predstavništvih, nemalokdaj pa tudi njihovih medosebnih sporov, ki so potem prerasli v spore med sveti delavcev in sindikati v posameznih podjetjih. Tudi tega namreč v praksi ni malo in temu se pač tudi v prihodnje ne bo mogoče povsem izogniti z nobenimi sistemskimi ukrepi.

2.

Posebej velja že uvodoma poudariti tudi dejstvo, da je bila načelna ločnica med vlogo in osrednjima področjema delovanja sindikatov in svetov delavcev sicer že od vsega začetka, torej od sprejetja ZSDU dalje - vsaj v osnovi - teoretično začrtana enako kot danes. Se pravi, da:

* **sindikati** kot »borbene« organizacije, temelječe na prostovoljnem članstvu, zastopajo interese delavcev predvsem na **področje delovnih razmerij**, tj. razmerij med delodajalci (»kupci delovne sile«) in delojemalci (»prodajalci delovne sile«) na trgu dela, ki so že po naravi stvari interesno objektivno nasprotujoča si oziroma konfliktna, in sicer ne glede na to ali se v praksi tudi dejansko urejajo z industrijskimi boji ali pa po sistemu socialnega partnerstva;
* **sveti delavcev** kot neposredno in s strani vseh zaposlenih izvoljena splošna delavska predstavništva zastopajo interese delavcev na **področju »soupravljalskih razmerij«**, torej sistemu delavske participacije pri upravljanju, v katerem ti nastopajo ne več v vlogi delojemalcev, ampak v vlogi enega od ključnih udeležencev produkcijskih procesov oziroma **t. i. deležnikov podjetij**, ki imajo skupen cilj z vsemi drugimi notranjimi deležniki, tj. čim večja poslovna uspešnost skupnega podjetja ob zagotovljenem »interesno ravnotežnem upravljanju«, kar pa - za razliko od nasprotujočih si razmerij na trgu dela - že po logiki stvari predpostavlja bolj sodelovalno oziroma asociativno naravo njihovih medsebojnih (notranjeorganizacijskih) razmerij,

pri čemer naj se - vsaj v pretežnem delu in z izjemo nekaterih t. i. mejnih področij ter vprašanj - delovni področji sindikatov in svetov delavcev ne bi prekrivali, ampak se dopolnjujeta in nadgrajujeta **(**od tod tudi naziv **»komplementarni model« dualnih delavskih predstavništev)**. Ta delitev **primarnih delovnih področij** med obema vrstama delavskih predstavništev je torej vsekakor globoko teoretično utemeljena in ni le nekakšen »umeten konstrukt«, s katerim bi se želelo naknadno opravičiti obstoj svetov delavcev poleg sindikatov.

Povsem drugo vprašanje pri tem pa je, ali je »zastopniško pokrivanje« področja urejanja delovnih razmerij s strani sindikatov potem sistemsko urejeno tudi v obliki njihovega absolutnega zastopniškega monopola, kar seveda nikakor ni nujno. Če je, potem lahko komplementarni model figurativno poimenujemo tudi **model »ločenih fevdov« sindikatov in svetov delavcev**. Predvsem pa je v zvezi s tem pomembno tudi vprašanje, ali sindikati morebiten zastopniški monopol na tem področju, če jim je zakonsko priznan, uresničujejo **izključno v korist svojih članov ali v korist vseh zaposlenih**. Prav glede ureditve vseh teh vprašanj pa se potem lahko konkretne izvedbene inačice tega modela - glede medsebojnih razmerij in sožitja med sveti delavcev in sindikati - močno razlikujejo in lahko segajo od modela »ekstremno ločenih fevdov« prek modela sodelovanja »z roko v roki«, nemškega modela svetov delavcev kot »podaljšane roke sindikatov« in tako dalje, vse do t. i. partnerskega modela, o katerih bo na kratko spregovorjeno še v nadaljevanju.

***Slika 1:*** *Grafični prikaz »komplementarnega modela« delovanja delavskih predstavništev*

 

Že ob uveljavitvi ZSDU torej ni bilo dvomov v teoretično utemeljenost **t. i. imenovanega dualnega sistema delavskih predstavništev v slovenskih razmerah**, oziroma o tem, da je, denimo, t. i. švedski model enotnih delavskih predstavništev lahko eventualno primeren samo za države z izjemno visoko povprečno stopnjo sindikaliziranosti delavcev (dokler je ta pač še podana), ki lahko vsaj do neke mere prikrije njegovo hudo teoretično pomanjkljivost v obliki sistemske izločenosti celotne nesindikalizirane populacije delavcev tudi iz sistema participacije pri upravljanju. Če namreč v sistem delavske participacije pri upravljanju, ki ni namenjen prvenstveno urejanju materialnih pravic iz delovnega razmerja in s tem zadovoljevanju osnovnih materialnih potreb zaposlenih (te naj bi bile kolikor mogoče celovito pokrite že s kolektivnimi pogodbami), temveč predvsem učinkovitemu zadovoljevanju njihovih različnih tudi **osebnostnih in societalnih potreb v sferi dela** (osmišljanje dela in samopotrjevanje ter samouresničevanje z delom, medsebojni odnosi, spoštovanje prispevka posameznika in občutek pripadnosti »delovni skupnosti«/podjetju, identifikacija s skupnimi cilji skupnih delovnih in poslovnih prizadevanj itd.), posledično dviganju tega vidika kakovosti njihovega delovnega življenja ter s tem delovnega zadovoljstva, niso (vsaj v obliki odprtih možnosti sodelovanja) individualno in kolektivno vključeni vsi zaposleni, **ta sistem izgubi svoj temeljni smisel in namen**. Skratka, participacije že po logiki ne more izvajati nihče namesto delavcev samih oziroma nihče, na izvolitev in delovanje katerega nimajo možnosti vpliva, v njihovem imenu. Glede na to, da so sindikati prostovoljne organizacije z omejenim številom članstva, pri čemer nečlani nanje nimajo neposrednega vpliva ne v vsebinskem, ne v kadrovskem, ne v akcijskem smislu, že v osnovi niso primerna oblika organiziranosti delavcev, preko katere bi se lahko učinkovito uresničevali temeljni cilji visoko razvitega sistema delavske participacije. In nižja ko je stopnja sindikaliziranosti delavcev, bolj ta **teoretična in praktična pomanjkljivost enotnega sistema delavskih predstavništev** prihaja do izraza.

Vendar pa omenjena ločnica med področji dela sindikatov in svetov delavcev niti v teoriji niti v praksi **takrat še ni bila tako izrazita**, tako da so bile v tistem času načeloma odprte še najrazličnejše možne opcije razvoja bodočega modela »modus vivendi« med obema vrstama delavskih predstavništev. Dualni sistem delavskih predstavništev in s tem tudi »komplementarni model« njihovega delovanja se namreč lahko, kot rečeno, teoretično in praktično razvija v zelo **različnih izvedbenih inačicah,** kot so, na primer (pogojno tako imenovani):

1. ***model »ekstremno ločenih zastopniških fevdov«***, ki temelji na absolutni dvotirnosti oziroma na delovanju po dveh povsem ločenih tirih in ki bolj ali manj izključuje tudi neformalno medsebojno sodelovanje ter se lahko zato ob najmanjših deviacijah, kot rečeno, v praksi sprevrže celo v izrazito medsebojno tekmovalnost (glede tega, kdo je za delavce »bolj pomemben«) in s tem v konkurenčno oziroma rivalsko delovanje,
2. ***model sodelovanja »z roko v roki«***, ki sicer upošteva formalno ločnico med zastopniškimi »fevdi«, vendar razvija številne neformalne oblike medsebojnega sodelovanja ter vzajemne podpore pri delovanju in teži k oblikovanju »enotne delavske fronte«;
3. ***nemški model svetov delavcev kot »podaljšane roke sindikatov«***, ki sicer ni več čisto pravi dualni sistem dualnih delavskih predstavništev in je, kot bomo videli v nadaljevanju smiseln in realno uresničljiv le v konkretnih nemških (in avstrijskih) razmerah;
4. ***modificirani nemški model***, v katerem bi podjetniške dogovore s splošno veljavnostjo na podlagi kolektivnih pogodb načelno (in po možnosti s polno podporo sindikatov) sklepali sveti delavcev, sindikati pa ohranijo pravico za svoje člane po potrebi skleniti posebno kolektivno pogodbo z delodajalcem;
5. ***subsidiarni model,*** ki dopušča vstop svetov delavcev na področje urejanja delovnih razmerij samo oziroma vsaj v primerih, ko v podjetju ni sindikata ali glede delavcev, ki niso člani sindikata;
6. ***»partnerski« model***, ki kljub načelni razmejitvi pristojnosti v interesu razvoja t. i. splošne industrijske demokracije dopušča »sozastopniško« delovanje svetov delavcev in sindikatov na področju podjetniških kolektivnih pogajanj, itd.

Omeniti velja, da so v prvem obdobju po uveljavitvi ZSDU bolj ali manj vsa takratna tovrstna avtonomna iskanja prakse izhaja iz predpostavke, da je kljub dokaj jasni načelni razmejitvi pristojnosti sprejemljivo izključno samo delovanje obeh delavskih predstavništev **po načelu »z roko v roki«** s čim manj medsebojnimi razhajanji in delitvami, razen tistih, ki so utemeljene s samo naravo in različnimi temeljnimi značilnostmi obeh vrst delavskih predstavništev. Ob predpostavki, da prej omenjene tri močne zakonske funkcije sindikatov v odnosu do svetov delavcev (iniciativna, kadrovska in nadzorna) povsem zadostujejo kot formalna vez med njimi, so bila ta iskanja usmerjena predvsem v razvijanje »neformalnih« oblik in metod sodelovanja na podlagi medsebojnega dogovora. Na tej, takrat prevladujoči filozofiji med drugim temelji tudi **»vzorec dogovora o urejanju medsebojnih razmerij med sveti delavcev in sindikati v podjetju«**, ki je bi objavljen v Splošnem priročniku za delavsko soupravljanje iz leta 1999 in ki ga del prakse še danes uporabljajo v številnih podjetjih. V večini teh primerov se je - kljub kasnejši spremembi splošnih trendov na tem področju - tudi do danes še ohranilo dokaj dobro sodelovanje na tej relaciji. Prav ti primeri tudi dokazujejo, da - čeprav je, kot bomo videli kasneje, v Sloveniji razvoj komplementarnega modela po uzakonitvi absolutnega monopola sindikatov na področju urejanja delovnih razmerij (z ZDR iz leta 2002) krenil v smer modela »ločenih fevdov« - ni nujno, da ga v praksi uresničujemo kot model **»ekstremno«** ločenih fevdov z vsemi njegovimi najslabšimi posledicami (konkurenca in rivalstvo med sveti delavcev in sindikati), ampak ga je mogoče uresničevati tudi kot **čisto spodoben model sodelovanja »z roko v roki«,** ki je seveda nekaj povsem drugega. In če nam uspe vsaj ta preobrat, bo to lahko bistveno pripomoglo k izboljšanju sedanjega nezavidljivega stanja na tem področju.

**2. Povzetek ključnih ugotovitev analize**

Zgodovina slovenskega soupravljanja je zdaj kot rečeno, že kar precej dolga, praktično 22-letna, in v tem času se je seveda tudi na relaciji med sveti delavcev in sindikati dogajalo marsikaj, kar bi zahtevalo zelo obsežno analizo. Zato si v skrajšani obliki poglejmo samo nekaj glavnih dejstev, odprtih dilem in dogodkov, ki so zaznamovali dosedanji razvoj odnosov na tej relaciji. Brez tega namreč skoraj ni mogoče pravilno razumeti bistva problemov, ki niso od včeraj, vendar pa še danes bremenijo odnose med sindikati in sveti delavcev (ter njihovimi asocijacijami). Samo prek tega pa seveda lahko pridemo tudi do ustreznih rešitev.

Za začetek bi izpostavil predvsem **tri ključne ugotovitve**, ki se mi zdijo bistvene, in sicer:

* *prvič*, čeprav se svet delavcev načeloma, kot vemo, lahko ustanovi in deluje tudi brez neposrednega angažiranja sindikata, tako tuja kot tudi domača praksa kažeta, da sta obstoj in učinkovitost svetov delavcev **v resnici** **v zelo veliki meri odvisna ravno od večje ali manjše podpore sindikatov** (Opomba: Naj morda za ilustracijo te trditve navedem le zelo poveden podatek iz letošnje julijske številke Delavske enotnosti (2015), nanaša pa se na stanje v kovinski in elektroindustriji. Sekretarka tega panožnega sindikata pri ZSSS, namreč ugotavlja, da so v tem sindikatu *»takoj po sprejemu ZSDU skupaj z zvezo izvedli veliko akcijo, v kateri so bili takrat ustanovljeni sveti delavcev v 80 odstotkih podjetij v kovinski in elektroindustriji, že v naslednjem mandatu pa se je njihovo število zmanjšalo za polovico, s tem da so potem ugašali še naprej, tako da jih je danes samo še kakih 10 odstotkov, v glavnem samo še v večjih podjetjih te panoge«.* Mislim, da komentar ni potreben, podatek je seveda več kot »frapanten« in o pomenu večje ali manjše podpore sindikatov svetom delavcev govori sam zase.);
* *drugič,* zgodovina razvoja odnosov na relaciji med sveti delavcev in sindikati v Sloveniji kaže, da so sindikati takoj po uveljavitvi ZSDU **povsem** **brezrezervno in izjemno močno podprli** ustanavljanje in začetno utrjevanje svetov delavcev, vendar pa je ta podpora žal začela iz takšnih in drugačnih razlogov zelo kmalu, marsikje, kot smo videli iz zgoraj citirane ugotovitve, še pred koncem prvega mandata, **vidno usihati**;
* *in tretjič*, na drugi strani je bilo enako opazno tudi **hkratno odmikanje oziroma odtujevanje svetov delavcev od sindikatov**, ki ni imelo vedno neke zelo utemeljene in racionalne podlage, kar pomeni, da »odgovornosti« za sedanje stanje stvari seveda ni mogoče poenostavljeno naprtiti samo eni ali drugi strani, pa čeprav ima ena res malo več »škarij in platna« v rokah kot druga.

Pri tem je treba poudariti, da v zvezi s povedanim niti približno ne gre za kako iskanje krivcev zato, da bi se lahko sveti delavcev in sindikati medsebojno obtoževali, kar seveda ne bi imelo nobenega smisla, temveč izključno za to, da ugotovimo, **kje so se na eni in drugi strani v preteklosti dogajale napake**, zaradi katerih je prišlo do tega, da danes v Sloveniji na splošno pač ne moremo govoriti o nekem zglednem sodelovanju na relaciji med sveti delavcev in sindikati, ali o tem, da nam je uspelo vzpostaviti neko želeno **»enotno delavsko fronto«**, ki bi se lahko učinkovito zoperstavila izjemno dobro organizirani delodajalski fronti, in ki se zato z vsakim dnem kaže kot vse bolj nujna. Torej je treba vse, kar bo v nadaljevanju kritičnega povedanega bodisi na en bodisi drug račun, poskušajmo vzeti kot dobronamerno kritikoz namenom, da **prepoznamo vsak svoje napake in jih v prihodnje po možnosti popravimo**.

\* \* \*

**Elementarno vprašanje** te analize je torej, če ponovimo še enkrat, katerim napakam bi se kazalo z ene in druge strani v prihodnosti izogibati.

Na splošno gledano gre po mojem mnenju - če stvari namenoma malce poenostavim - v osnovi predvsem za naslednje:

* generalna napaka sindikatov na eni strani je bila, da so v nekem trenutku iz takšnih in drugačnih razlogov začeli prepoznavati **svete delavcev kot svojo** **»nelojalno konkurenco«,** ki lahko samo slabi sindikate, in da so se skladno s tem začeli v praksi nasproti njim tako tudi obnašati na vseh nivojih (čeprav se na načelni ravni podpori razvoju soupravljanja »uradno« niso nikoli odpovedali);
* generalna napaka svetov delavcev na drugi strani pa je bila, da so nekaj časa živeli kar v iluziji, da za svoje uspešno delo **sindikatov sploh** **ne potrebujejo,** oziroma da jih lahko v nekem smislu **enostavno kar v celoti nadomestijo,** in to povsem enakovredno.

Oboje je seveda **huda zabloda**, ki nas je doslej oboje tudi drago stala, in je seveda ne kaže več ponavljati.

Na ta način se je namreč z obeh strani - torej s prispevkom enih in drugih - začel **poglabljati medsebojen prepad**, ki je v končni fazi (če seveda odmislimo nekatere svetle izjeme, ki jih je sicer v naši podjetniški praksi k sreči kar nekaj, ampak žal še vedno samo potrjujejo pravilo) pripeljal do tega, kar imamo na tem področju danes. To pa je takšno uresničevanje komplementarnega modela delovanja dualnih delavskih predstavništev, ki je v praksi **zašlo v »model ekstremno ločenih fevdov«**, in ki je v bistvu že izrazito deviantna oblika uresničevanja komplementarnega modela, navzven pa se kaže:

* bodisi najmanj v popolni medsebojni **ignoranci** in **odsotnosti kakršnegakoli medsebojnega sodelovanja** celo tam, kjer bi bilo to očitno potrebno,
* bodisi celo v **izrazito »rivalskem« obnašanju**, ki teži k celo k medsebojni diskvalifikaciji, kar je seveda lahko naravnost katastrofalno za obe strani, kajti »kjer se prepirata dva, tretji dobiček ima« (kdo je lahko to, pa se seveda ve).

In to je tisto, česar se moramo na obeh straneh čim prej znebiti, če želimo obrniti nov list in iz svetov delavcev in sindikatovkot dveh vrst delavskih predstavništev, ki v končni posledici zastopajo interese istih delavcev na ravni podjetij, ustvariti že omenjeno »**enotno delavsko fronto«**, ki bo sposobna učinkovito parirati delodajalcem, ki pa so, kot vemo, še posebej v tem trenutku v strahoviti ofenzivi.

Treba se je namreč zavedati,

1. da tako sindikati kot sveti delavcev vsak zase lahko zastopniško pokrijejo **vsak samo del celote** vseh delavskih interesov v industrijskih razmerjih, nobeden pa ne v celoti,
2. da eden drugega v njegovi funkciji **objektivno ne morejo nadomestiti**, ker niti nimajo za to potrebnih lastnosti (sveti delavcev ne za nujno včasih tudi borbeno delovanje na področju urejanja delovnih razmerij, sindikati pa ne za učinkovito zajemanje in učinkovito »prelivanje« interesov zaposlenih na področju soupravljalskih razmerij),
3. da torej lahko samo učinkovito delovanje obeh hkrati**,** in sicer **po načelu »z roko v roki«** celovito pokrije najrazličnejše interese zaposlenih v industrijskih razmerjih,
4. in da ne nazadnje **drug drugega močno potrebujejo tudi za lastno učinkovitost** (sindikati svete delavcev predvsem za to, da pridejo do vseh potrebnih informacij za lastno orientacijo pri delu in da lahko podajajo pobude za različne aktivnosti s področja svetov delavcev, sveti delavcev pa sindikate predvsem za to, da s svojo iniciativo in angažiranjem zagotavljajo ustanavljanje novih svetov delavcev in jih - po potrebi tudi s sredstvi sindikalnega boja - podpirajo, kadar delodajalci kršijo svoje obveznosti do njih in jim ne omogočajo ustreznega delovanja).

\* \* \*

Napake so se torej dogajale na obeh staneh in težko je reči, **kaj je čemu vzrok, kaj pa zgolj posledica**.

1.

Razmišljanja znotraj sindikatov, da so sveti delavcev **pravzaprav njihova konkurenca** (posebej še, če bi eventualno imeli kakršnekoli pristojnosti tudi na področju urejanja delovnih razmerij), so se

* začela pojavljati **nekako v drugi polovici 90-ih let**, predvsem ko je počasi že postajalo jasno, da skupaj in hkrati z nemškim modelom soupravljanja ne bo mogoče v specifične slovenske razmere preprosto presaditi tudi nemškega modela svetov delavcev kot zgolj **»podaljšane roke sindikatov«**, oziroma nekakšnih **»v zakon preoblečenih sindikatov«**, na katerega so takrat mnogi v sindikatih od samega začetka gledali kot na edino sprejemljivega (in kar je v precejšnji meri prisotno tudi še danes),
* dokončno pa so ta razmišljanja dobila »domovinsko pravico« nekako s **sprejemom novega ZDR iz leta 2002**, ko je med drugim prišlo v zvezi z vprašanjem utemeljenosti popolne izločitve svetov delavcev iz tega zakona (tj. celo tudi v njihovi morebitni vsaj subsidiarni vlogi) tudi do **precej resnih teoretičnih razhajanj** na relaciji med sindikalnimi zvezami in združenjem svetov delavcev, ki so seveda k vsemu skupaj samo še »prilila olja na ogenj«.

Kdo je imel takrat prav, je veliko vprašanje, vendar pa to danes **niti ni več bistveno**. Bistveno je, da se je takrat - v veliki meri ravno kot posledica tega teoretičnega »spora« - znotraj sindikatov pojavila in zelo hitro tudi **močno zasidrala neka teza**, ki pa je potem dejansko precej zastrupila in zelo močno poslabšala odnose med sveti delavcev tudi v praksi.

Gre pa za tezo, ki je seveda popolnoma neutemeljena, pravi pa, da so sveti delavcev že zato, ker so **direktno financirani s strani delodajalcev** - pa čeprav po sili zakona, ne prostovoljno - v bistvu **že kar a priori neke vrste »rumeni sindikati«,** ki prvenstveno služijo interesom delodajalca, ne interesom delavcev, torej pravzaprav neke vrste **»kvazidelavsko predstavništvo«**. Na kratko bomo o nesmiselnosti te teze spregovorili še v nadaljevanju, dejstvo pa je, da ob prevladi takšne predpostavke za urejanje odnosov med sveti delavcev in sindikati pač ni mogoče pričakovati razvoja nekega konstruktivnega sodelovanja v praksi.

2.

Skratka, ne glede na to, kaj je v danem primeru vzrok (ali neutemeljeno »odtujevanje« svetov delavcev ali radikalen preobrat v politiki sindikatov do svetov delavcev) in kaj posledica**,** ješel trend v zadnjih petnajstih letih v zelo napačno smer **vse večjega medsebojnega ločevanja, delitve in celo rivalstva.** In to kajpak ne more biti dobro ne za ene ne za druge.

**\* \* \***

Če smo se torej sposobni česa naučiti iz zgodovine in iz lastnih napak, potem je jasno, da bodo očitno morali:

1. na eni strani **sveti delavcev čim prej opustiti zgrešeno tezo** o lastni samozadostnosti in o tem, da so lahko na dolgi rok optimalno učinkoviti tudi brez podpore sindikatov,
2. na drugi strani pa tudi **sindikati čim prej opustiti ravno tako povsem zgrešeno tezo** o tem, da so sveti delavcev lahko samo
* ali zgolj njihova »podaljšana roka« oziroma nekakšen »v zakon preoblečen sindikat«
* ali pa v resnici sploh niso »pravo« delavsko predstavništvo.

Brez tega je seveda iluzorno razmišljati o kakem resnejšem preobratu na tem področju, ki pa se vse bolj kaže kot nujen.

\* \* \*

Preden pa zaključimo s to analizo preteklih dogajanj in zablod, je vendarle treba vsaj zelo na kratko pojasniti še trditev o nesprejemljivosti dveh zgoraj navedenih spornih tez, ki - dokler bosta še živi - v vsakem primeru onemogočata kakršenkoli preobrat v omenjenem smislu.

1.

Teza o svetih delavcev kot nekakšnih **»a priori rumenih sindikatih«** je bila (v okviru polemik o novem ZDR leta 2001) skonstruirana s pomočjo hude zlorabe oziroma povsem nedopustno poenostavljene pravne razlage **2. točke 2. člena Konvencije MOD št. 98**. Ta določba se sicer v resnici niti približno ne nanaša na svete delavcev oziroma razna druga voljena delavska predstavništva v podjetjih, ampak se glasi: *»Kot vmešavanja po tem členu štejejo ukrepi, s katerimi se ustanavljajo organizacije delavcev, ki so pod vplivom delodajalcev ali organizacij delodajalcev, kakor tudi vzdrževanje delavskih organizacij s finančnimi sredstvi delodajalcev ali drugače z namenom, da te organizacije nadzoruje delodajalec ali organizacije delodajalcev.«* Odgovori na to nesmiselno in naravnost grozljivo tezo pa so **v kratkem naslednji**:

a. Sveti delavcev niso nikakršne, še najmanj pa s strani delodajalcev ustanovljene, delavske »organizacije«, ampak so z zakonom določena in na neposrednih in splošnih volitvah v podjetjih izvoljena delavska predstavništva, ki jim zakon (ne delodajalci) določa tudi vsebino in način delovanja v interesu zaposlenih. Če že ima kdo (tudi po zakonu) lahko **odločilen vpliv** na njihovo sestavo in izvolitev ter s tem posredno tudi na delovanje, pa so to prav gotovo sindikati s svojimi že omenjenimi tremi močnimi funkcijami (iniciativno, kadrovsko in nadzorno), ne morda delodajalci. Prostor za morebiten neželen vpliv delodajalcev pa se seveda res odpre, če sindikati, opustijo svojega.

b. Delodajalci svetov delavcev s svojimi finančnimi sredstvi **ne vzdržujejo prostovoljno in z namenom vzpostavljanja nadzora nad njihovim delovanjem**, ampak po sili zakona in v okvirih, ki jih določa zakon. Če bi bilo vzdrževanje in financiranje svetov delavcev res odvisno zgolj od volje in namenov delodajalcev, jih verjetno pri nas sploh ne bi imeli. V praksi namreč lahko na prste ene roke preštejemo primere, ko sveti delavcev nimajo težav pridobiti sredstva za svoje delovanje (zlasti za izobraževanje, ustrezno število profesionalcev itd.) celo v okvirih, določenih s kogentnimi zakonskimi normami. V resnici ima največ svetov delavcev s svojim financiranjem veliko hujše probleme kot pa sindikati, ki se financirajo iz prostovoljne članarine.

c. Dejstvo, da so sindikati za razliko od svetov delavcev financirani iz članarine, sámo po sebi še zdaleč ne pomeni, da so zato kar **samoumevno bolj »revolucionarni« kot sveti delavcev**. V praksi imamo zelo dobre in tudi zelo slabe sindikate, povsem enako pa velja tudi za svete delavcev, pri čemer način njihovega financiranja ne igra popolnoma nobene vloge in v tem pogledu ni nikakršna zveličavna determinanta. S Konvencijo MOD št. 98, ki kot »rumene sindikate« izrecno obravnava s strani delodajalcev namensko financirane kvazidelavske organizacije, torej to nima prav nobene zveze.

2.

Teza oziroma koncept **svetov delavcev kot »podaljšane roke sindikatov«** (po nemškem vzoru) v slovenskih razmerah preprosto ni uresničljiv, ampak je to lahko samo navidezno idiličen koncept medsebojnega sožitja svetov delavcev in sindikatov. Če se te iluzije v naših razmerah ne bomo čim prej znebili, osebno ne vidim poti iz labirinta, v katerem smo se znašli na tem področju.

V zvezi s tem je treba opozoriti predvsem na tri elemente, ki jih je treba imeti pred očmi, in sicer:

* *prvič:* za Nemčijo je značilen sistem **»sindikalnega monizma«** (pomembnejši sindikati - z nekaj izjemami, ki potrjujejo pravilo - so združeni v enotno sindikalno centralo, tj. Zvezo nemških sindikatov - DGB), v Sloveniji pa imamo izrazit **»sindikalni pluralizem«** s sedmimi oziroma celo osmimi sindikalnimi centralami in poleg tega še s celo vrsto samostojnih in nepovezanih panožnih in poklicnih sindikatov;
* *drugič:* nemški sindikati so se **organizacijsko povlekli iz podjetij** in torej niti ne morejo biti neposreden »pogajalski partner« poslovodstvom pri reševanju vsakodnevnih problemov, slovenski sindikati pa imajo v podjetjih svoje podružnice organizirane kot pravne osebe in zastopniško delujejo (poleg svetov delavcev in hkrati z njimi) tudi na tej ravni,
* *in tretjič*: v Nemčiji torej za razliko od Slovenije v podjetjih delujejo samo **sveti delavcev kot edina in enotna delavska predstavništva** na tej ravni, ki morajo zato v odnosu do posameznega delodajalca hkrati »pokrivati« tako sindikalne kot soupravljalske funkcije (tudi sklepanje t. i. obratnih sporazumov, ki so v bistvu nekakšne podjetniške kolektivne pogodbe, je tako v pristojnosti svetov delavcev).

To pomeni, da v Nemčiji v resnici pravzaprav sploh **nimajo dejanskega dualnega sistema delavskih predstavništev na ravni podjetij**, tako kot pri nas, in da sindikati, organizirani na višjih nivojih, pravzaprav v podjetjih dejansko lahko svoje tekoče funkcije opravljajo samo prek svetov delavcev. Drugega mehanizma namreč sploh **nimajo na razpolago,** kajti t.i. podjetniške kolektivne pogodbe se (prek »zunanjih« sindikatov, ne prek internih sindikalnih zaupnikov) se sklepajo samo izjemoma, predvsem le v nekaterih večjih podjetjih kot so Volkswagen, Siemens in podobna. Sindikalni zaupniki v podjetjih pa nimajo nobenih direktnih »pogajalskih« pooblastil do poslovodstev, ampak samo izvajajo nekatere naloge svojega sindikata med članstvom in zaposlenimi (npr. konkretna organizacija stavk, napovedanih od zunaj, promoviranje sindikata in agitacija za novo članstvo itd.).

Zato je ta koncept v njihovih razmerah po svoje edino logičen, **pri nas pa je - nasprotno - povsem nesmiseln**, kajti vsak sindikat ima na ravni podjetij svojo organizacijsko enote in lahko direktno uresničuje **svoje »politike« do poslovodstva,** obenem pa je, na primer, svetom delavcev celo izrecno prepovedano sklepati podjetniške kolektivne pogodbe in z delodajalcem urejati druga kolektivna delovna razmerja. V tem torej ni videti nobene logike. Sveti delavcev imajo povsem drugo vlogo in temeljne funkcije, ki pa po drugi strani niso domena sindikatov (in ti niso niti ustrezno organizirani za to vlogo) in jih sveti delavcev tudi ne morejo učinkovito uresničevati, če naj bi bili samo nekakšen **»privesek sindikatov«.** Zlasti še v slovenskih razmerah izrazitega sindikalnega pluralizma tudi znotraj podjetij, ko se lahko pod temi pogoji sveti delavcev spremenijo predvsem v poligon za medsebojno obračunavanje med konkurenčnimi sindikati. Sveti delavcev morajo biti **povsem neodvisni od kogarkoli** - tako od sindikatov kot tudi od delodajalcev. V vlogi podrejenega »priveska« komurkoli pa jih seveda ne potrebuje nihče.

Fikcija, da morajo sindikati tudi v teh razmerah **neposredno** **obvladovati svete delavcev in jih imeti absolutno pod svojo komando ali pa je stvar že a priori zavožena**, je torej po mojem mnenju brez sleherne smiselne podlage in lahko povzroči bistveno več škode kot koristi. Vse tiste potencialne koristi, ki jih imajo lahko od svetov delavcev, si lahko sindikati v teh razmerah zagotovijo z ustreznimi oblikami medsebojnega sodelovanja, ne da bi to krnilo nujno mero samostojnosti in neodvisnosti, ki jo sicer sveti delavcev v vsakem primeru morajo imeti, če želijo učinkovito opravljati svoje temeljne funkcije v interesu vseh zaposlenih, ki so jih izvolili.

Nihče pa seveda nima nič proti, če sindikati uresničujejo neko, recimo temu, **»zdravo kontrolo«** nad delovanjem svetov delavcev, in sicer posredno, tj. prek angažiranega uresničevanja uvodoma omenjenih **iniciativne, kadrovske in nadzorne funkcije**. Pri tem seveda s to kontrolo nimam v mislih »direktivne kontrole«, ampak zgolj kontrolo nad tem, da svet delavcev sploh obstaja in funkcionira. Nič drugega. Na ta način, torej prek omenjenih funkcij lahko sindikati v celoti realizirajo svojo odgovornost za razvoj sistema soupravljanja in najbolj učinkovito podprejo svete delavcev, hkrati pa jih v nekem smislu tudi zavežejo k sodelovanju po načelu **»z roko v roki«**.

\* \* \*

Ob predpostavki, da sindikati opustijo zgoraj obravnavani sporni tezi, sveti delavcev pa na drugi strani svoje morebitne ambicije po poseganju s svojimi pristojnostmi na področje urejanja delovnih razmerij, ki jih - glede na sicer zelo obsežen delokrog drugih nalog po ZSDU - niti ne potrebujejo za opravičevanje svojega obstoja, so vsekakor odprte vse možnosti za razvoj bistveno drugačnega, **boljšega in perspektivnejšega modela medsebojnega sožitja (»modus vivendi«) med obema vrstama delavskih predstavništev v Sloveniji.** Takšnega, ki bo dejansko optimalno služil interesom zaposlenih, ki jih sicer oboji zastopajo.

**III. Osnovna izhodišča za bodoči model (so)delovanja obeh vrst delavskih predstavništev**

**1. Smernice in priporočila za bodoče (so)delovanje sindikatov in svetov delavcev**

**1.1. Ključni cilji in načela sodelovanja**

Dejstvo je, 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 in katerega do nadaljnjega ne kaže spreminjati s kakršnimkoli morebitnim zakonskim ali drugačnim poseganjem v obstoječo »delitev dela« med njimi - vsekakor zahteva tako močne sindikate na eni kot tudi močna voljena delavska predstavništva (svete delavcev in delavska predstavništva v organih družb) na drugi strani, pri čemer sta (glede na to, da v končni posledici obe zastopata interese istih družbenoekonomskih subjektov, tj. delavcev) **tesna povezanost** **in vzajemna soodvisnost** med obema vrstama delavskih predstavništev bolj ali manj logična in nujna. 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«** oziroma po potrebi prevzemati vlogo drugega (sindikati tako ne morejo enakovredno nadomestiti svetov delavcev kot »mehanizma za prenašanje avtentičnih interesov vseh notranjih skupin zaposlenih v procese poslovnega odločanja v podjetju«, sveti delavcev pa po drugi strani ne morejo nadomestiti »borbene« vloge sindikatov), ampak lahko le bolj ali pa manj učinkovito **medsebojno sodelujejo** in skozi to sodelovanje

* zagotavljajo drug drugemu koristi za večjo lastno učinkovitost, obenem pa
* uresničujejo sinergije v korist zaposlenih.

S pojmom »vzajemne soodvisnosti« imamo torej v mislih predvsem dejstvo, da se sindikati in sveti delavcev medsebojno »potrebujejo«. Naj v zvezi s tem še enkrat opozorim predvsem na **glavno - čeprav pa ne tudi edino - tovrstno soodvisnost.** To je na dejstvo, da sindikati 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 brez borbenih metod delovanja, ki so v izključni pristojnosti sindikatov, le težko pomagajo, kadar jih delodajalec preprosto »ignorira«, kar v slovenski praksi z izjemno nizko razvito splošno »participacijsko kulturo« menedžmenta ni ravno redek pojav. Pa tudi sicer ni moč mimo dejstva, da ugled enih - če delavci vedo, da delajo »z roko v roki« - **samodejno krepi tudi ugled drugih**, s tem pa tudi splošno podporo obojim znotraj kolektiva zaposlenih, ki je zlasti za sindikate, ki so v vseh pogledih odvisni od števila svojega članstva, lahko ključnega pomena.

Iz tega pa izhaja tudi nujna potreba po tesnem medsebojnem sodelovanju, in sicer takšnem, ki (ob spoštovanju medsebojne enakopravnosti in samostojnosti pri odločanju) zagotavlja

* vzajemno krepitev položaja in moči obeh vrst delavskih predstavništev, kar že a priori **izključuje kakršnokoli obliko medsebojne »konkurence« ali pa »formalne hierarhije«**, in posledično
* krepitev položaja in moči delavcev v obeh temeljnih vlogah, v katerih le-ti nastopajo v sferi dela (torej tako v vlogi **delojemalcev na trgu dela,** v kateri jih zastopajo predvsem sindikati,kot v vlogi **nosilcev »človeškega kapitala«** in ključnih déležnikov podjetij, v kateri jih zastopajo sveti delavcev),

kajti »primanjkljaj« močnih in učinkovitih delavskih predstavništev na enem ali drugem od omenjenih dveh področij uresničevanja interesov delavcev nujno pomeni tudi ne dovolj »celovito« uresničevanje teh interesov.

**Ključni cilj** takšne ali drugačne ureditve razmerij med sindikati in sveti delavcev mora biti torej **njihova medsebojna krepitev in obenem tudi ustvarjanje »enotne delavske fronte«,** kar je seveda mogoče doseči samo z njihovim (so)delovanjem po **načelu »z roko v roki«** ob popolnem spoštovanju razlik v pristojnostih, pri izvajanju katerih so sicer vsak na svojem področju samostojni in neodvisni. Obenem pa je to vsekakor tudi **ključni kriterij** za presojo primernosti posameznih konkretnih rešitev v tem pogledu. Katerakoli rešitev, ki pomeni slabitev položaja ene vrste delavskih predstavništev na račun (domnevne) krepitve druge, načeloma ni sprejemljiva.

A pri presoji vprašanja, kdaj morebitna krepitev ene vrste delavskih predstavnikov (npr. prek dodatnih zakonskih pristojnosti) dejansko lahko tudi realno slabi drugo, je treba biti skrajno previden, kajti poenostavitve v tem pogledu imajo lahko zelo negativne posledice za nadaljnji razvoj industrijske demokracije. Treba se je zavedati, da **ni vsaka krepitev enih hkrati nujno tudi slabitev drugih**, ampak je lahko stvar tudi ravno nasprotna. Zlasti to velja glede bojazni, da bi morebitne dodatne zakonske pristojnosti svetov delavcev - celo tam, kjer so povsem logične - in s tem krepitev njihovih pozicij nasproti delodajalcem že same po sebi oslabile sindikate.

Vsestransko sodelovanje med sveti delavcev in sindikati je nujno **razširiti tudi na raven sindikalnih zvez in združenja svetov delavcev**, kajti medsebojno usklajeno delovanje s teh nivojev je lahko ključnega pomena za usklajeno delovanje znotraj podjetij.

**1.2. Predlogi konkretnih ukrepov**

***Ukrepi za odpravljanje medsebojno konkurenčnega (rivalskega) delovanja***

1.

Združenje svetov delavcev Slovenije bo do nadaljnjega opustilo kakršnokoli javno zavzemanje za uzakonitev t. i. partnerskega modela delovanja svetov delavcev in sindikatov, ki predvideva vstop svetov delavcev kot enakopravnega partnerja skupaj s sindikati v podjetniška kolektivna pogajanja na delavski strani, in sicer vse dokler bodo sindikalna vodstva to rešitev načelno odklanjala kot »konkurenčno« in potencialno škodljivo za sindikate. Vse morebitne svoje tovrstne predloge v zvezi z obravnavo predlogov posameznih zakonov s tega področja bo predhodno uskladilo z vodstvi sindikatov, v nasprotnem pa jih ne bo uradno vložilo.

Združenje svetov delavcev Slovenije bo tudi posebej pozvalo svoje člane, da proučijo stanje odnosov na relaciji s sindikati v svoji sredini, identificirajo morebitna tudi svoja ravnanja, ki bi utegnila pomeniti konkurenčno oziroma rivalsko obnašanje v odnosu do sindikatov (zlasti, npr. samostojno oz. ločeno javno opredeljevanje do vprašanj, ki po zakonu sodijo v pristojnost sindikatov ipd.), in jih v prihodnje opustijo. Hkrati jih bo napotilo na to, da se s sindikati posebej dogovorijo glede bodočega razvijanja različnih oblik konstruktivnega sodelovanja skladno s temi smernicami in priporočili.

2.

Vodstva reprezentativnih sindikatov na ravni države naj bi si v Ekonomsko socialnem svetu ob usklajevanju različnih zakonov, ki se tako ali drugače nanašajo na pristojnosti delavskih predstavništev, v prihodnje prizadevala za temeljito proučitev vprašanja, katero od obeh vrst delavskih predstavništev naj bi bilo - glede na uveljavljeno generalno razdelitev njihovih področij dela - določeno kot pristojno za zastopanje interesov delavcev pri posameznih konkretnih zadevah, tako da nova zakonodaja ne bo po nepotrebnem še dodatno poglabljala nesmiselne konkurečnosti med sindikati in sveti delavcev.

Vodstva sindikalnih zvez naj bi prav tako pozvala svoje sindikalne organizacije oziroma podružnice na ravni podjetij, da posebej proučijo odnose s svetom delavcev v svojem podjetju ter morebitne odklonske pojave in ravnanja z ene ali druge strani, ki lahko pomenijo »konkurenčno« oziroma rivalsko delovanje in medsebojno slabitev, ter uredijo svoja bodoča medsebojna razmerja skladno s temi smernicami in priporočili.

3.

Sveti delavcev in sindikati - tako na ravni podjetij kot na ravni zvez in združenj - bi se morali v prihodnje izogibati kakršnimkoli javnim medsebojnim apriorističnim dikvalifikacijam (npr. glede tega, katera so »prava«, katera pa »neprava« delavska predstavništva), prav tako pa tudi pavšalnim kritikam, ki lahko škodijo ugledu enih ali drugih. Medsebojne (tudi morebitne upravičene in konstruktivne) kritike glede delovanja ter predloge za izboljšanje le-tega naj bi skušali primarno razreševati »interno« na skupnih sestankih oziroma v takšni ali drugačni obliki medsebojnih koordinacij.

4.

Sindikalne zveze in združenje svetov delavcev naj bi posebno pozornost posvetili izobraževanju sindikalnih zaupnikov in članov svetov delavcev o sistemski vlogi enih in drugih, razmejitvi njihovih nalog in pristojnosti ter načelih medsebojnega sožitja in sodelovanja.

***Ukrepi za odgovorno uresničevanje iniciativne, kadrovske in nadzorne funkcije sindikatov***

1.

Sindikalne zveze bi morale čim prej pozvati vse svoje sindikalne organizacije oziroma podružnice v podjetjih, kjer sveta delavcev (še ali več) ni, da izkoristijo svojo zakonsko priznano iniciativno funkcijo in skličejo zbore delavcev za oblikovanje oziroma ponovno ustanovitev sveta delavcev, s tem pa posledično tudi za vzpostavitev ustreznega delavskega predstavništva v organih družbe, torej celovitega sistema delavskega soupravljanja po ZSDU. Načeloma ne bi smelo biti dopustno stanje, da v posameznem podjetju obstaja reprezentativni sindikat, obenem pa delavcem ni zagotovljeno soupravljanje v okvirih, ki jih omogoča ZSDU.

2.

Sindikati bi se morali angažirano vključiti v vse kandidacijske postopke za izvolitev svetov delavcev, ne glede na to, ali gre za volitve prvega sveta delavcev v podjetju ali za nove volitve po poteku mandata dotedanjemu svetu delavcev. Pri tem naj bi poskrbeli, da bodo predlagali vsaj toliko kandidatov za člane sveta delavcev, kolikor se jih voli, po možnosti pa naj bi bila - tudi če se voli po organizacijskih enotah - vedno zagotovljena odprta kandidatna lista. Če je reprezentativnih sindikatov v podjetju več, pa naj bi - v izogib preširokim, obenem pa dovolj kvalitetnim kandidatnim listam - vsak od njih načeloma predlagal le oziroma največ omenjeno število kandidatov, o čemer bi se kazalo med sindikati posebej dogovoriti že pred začetkom kandidacijskega postopka.

3.

Sindikati pri kandidiranju za člane svetov delavcev naj ne bi vztrajali izključno na »kriteriju članstva« teh kandidatov v konkretnem sindikatu, temveč naj bi predlagali »najboljše« (lahko tudi nesindikalizirane) kadre iz konkretnega kolektiva, upoštevaje pri tem tako njihovo »delavsko pripadnost« kot predvsem tudi njihovo strokovnost in druge kvalitete, potrebne za ustrezno opravljanje soupravljalskih funkcij v interesu vseh zaposlenih. Enako velja tudi za predlaganje kandidatov za delavske predstavnike v nadzornih svetih/upravnih odborih oziroma za delavske direktorje v enotinih in dvotirnih sistemih upravljanja družb, glede katerih naj bi sveti delavcev s svojimi poslovniki omogočili kot enega od upravičenih predlagateljev kandidatov za te funkcije tudi sindikate v družbi.

4.

Sindikati bi se morali izogibati zahtevam in pričakovanjem po strogo »delegatskem« delovanju članov svetov delavcev, izvoljenih na njihov predlog, ki bi lahko privedlo do neposrednega prenašanja tudi »tipično sindikalnih tem« v svete delavcev in/ali do morebitnega spreminjanja svetov delavcev v poligon za medsebojno obračunavanje med konkurenčnimi sindikati znotraj podjetij, medtem ko bi bilo delovanje konkretnih svetov delavcev na tistih področjih, ki so elementarna vsebina njihovega dela (tj. konstruktivno vključevanje v poslovno odločanje v interesu vseh zaposlenih), zanemarjeno. Zato v okviru svoje t. i. nadzorne funkcije instituta predloga za odpoklic članov sveta delavcev, ki so jih sami predlagali, naj ne bi uporabljali v ta namen. Kot temeljni kriterij za uveljavljanje odgovornosti teh članov naj bi praviloma upoštevali spoštovanje Etičnega kodeksa članov sveta delavcev in ki opredeljuje temeljne pravice in dolžnosti članov svetov delavcev.

***Ukrepi za medsebojno podporo pri delovanju***

1.

Sveti delavcev lahko - razen, da jim tudi skozi svoje lastno uspešno delovanje samodejno dvigajo ugled med zaposlenimi, če je podpora sindikatov temu delovanju očitna - sindikatom konkretno največ pomagajo predvsem s »popolno delitvijo poslovnih informacij«, ki jih pridobijo od delodajalca. Tekoče informacije o poslovnem stanju podjetja, panoge in širše, ki jih je delodajalec dolžan zagotavljati svetu delavcev (ne pa posebej tudi sindikatu) so namreč lahko za sindikate znotraj podjetja ključnega pomena, zlasti pri odločanju glede »doziranja« svojih zahtev za morebitno širitev delovnopravnih pravic delavcev ali glede vztrajanja pri varstvu obstoječih. Zato naj bi bili sveti delavcev dolžni vse tovrstne informacije po takšni ali drugačni medsebojno dogovorjeni poti tekoče posredovati tudi sindikatom v podjetju.

2.

Glede na ugotovitev, da lahko samo obstoj tako sindikata kot sveta delavcev, ki ustrezno obvladujeta vsak svoje področje dela, zagotavlja »celovito pokritost« interesov delavcev na obeh ključnih področjih industrijskih razmerij (delovna in soupravljalska oziroma participativna), bi morali biti po možnosti sveti delavcev v podjetjih, kjer sindikata (še) ni, tudi v lastnem interesu iniciatorji za njegovo ustanovitev.

2.

Sindikati bi morali samostojno bdeti nad uresničevanjem zakonskih pravic svetov delavcev in drugih voljenih predstavnikov delavcev s strani delodajalca, še posebej pa bi morali biti pozorni na morebitna opozorila teh predstavnikov o konkretnih tovrstnih kršitvah. Sveti delavcev naj bi se v primeru tovrstnih kršitev najprej (tj. še pred morebitno uporabo razpoložljivih pravnih poti in sredstev, kot so inšpekcije, arbitraže, sodišča itd.) obrnili za pomoč na interne sindikate v podjetju, le-ti pa naj bi samostojno ali ob sodelovanju tudi svoje zveze po potrebi uporabili tudi vsa razpoložljiva sredstva in metode sindikalnega boja za to, da bo delodajalec te kršitve in njihove negativne posledice odpravil v najkrajšem možnem roku. Glede na to, da gre za zakonsko določene ekonomske pravice delavcev, je v tem primeru dopustna tudi uporabe stavke kot skrajnega sredstva sindikalnega boja.

Pri tem pa ni nujno, da se tovrstna podpora sindikatov svetom delavcev omeji le na uresničevanje zakonskih pravic svetov delavcev, temveč se lahko razširi tudi na pomembnejše »vsebinske« akcije in prizadevanja svetov delavcev v okviru njihovih pristojnosti.

3.

V primerih, ko sveti delavcev ali sindikati v podjetjih zavračajo medsebojno podporo in pomoč v zgoraj omenjenem smislu, se bi se morale o tem medsebojno obveščale tudi pristojne sindikalne zveze in združenje svetov delavcev ter se skušati dogovoriti za usklajeno reševanje nastalega problema.

***Ukrepi za učinkovito sodelovanje na »mejnih« in »skupnih« področjih dela***

1.

Čeprav t. i. komplementarni model delovanja dualnih delavskih predstavništev, kakršen je uveljavljen v Sloveniji in v katerega, kot rečeno, s temi smernicami in priporočili zaenkrat nimamo namena konceptualno posegati, predpostavlja (čim bolj) jasno delitev »področij dela« in s tem tudi zastopniških pristojnosti obeh vrst delavskih predstavništev, bodo seveda vedno obstajala tudi določena t. i. mejna področja, na katerih ni povsem jasno, ali posamezna vprašanja sodijo v pristojnost enih ali drugih, ali pa morda celo obojih (v tem primeru lahko govorimo tudi o t. i. skupnih področjih oziroma o področjih, na katerih prihaja do objektivnega »prekrivanja interesnih sfer«). Pri vseh teh vprašanji se absolutno priporoča **predhodno dogovorjeno in usklajeno delovanje** sindikatov in svetov delavcev, in sicer:

a) Če v primeru **»mejnih« vprašanj** pride do nejasnosti, v čigavo pristojnost oziroma delovno področje spada konkretna zadeva, sta se o tem dolžna uskladiti oba predsednika (sveta delavcev in sindikata) upoštevaje gornja načela. Če med njima ne pride do soglasja, se skliče skupna seja sveta delavcev in izvršnega odbora sindikata zaradi oblikovanja usklajenega skupnega stališča glede konkretnega vprašanj, ki ga potem zastopajo oboji.

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;
* *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.

***Zakonski ukrepi za realizacijo ključnih ciljev in načel sodelovanja***

1.

V duhu uvodoma navedenih načel sodelovanja med sveti delavcev in sindikati v podjetjih bi vsaj nekatere od priporočljivih rešitev, ki bi lahko **zagotovile oziroma vsaj napotovale na zgoraj predvideni način sodelovalnega uresničevanja »komplementarnega modela« v praksi**, kazalo po možnosti neposredno vnesti tudi v zakonodajo, konkretno v predlog prenovljenega ZSDU-1, ki je trenutno v razpravi. V tem smislu bi bile - poleg že obstoječih določb o vlogi sindikatov - priporočljive **zlasti naslednje dodatne rešitve**:

**a)** Napotilna norma o načinu urejanja medsebojnih razmerij na temelju medsebojne enakopravnosti in neodvisnosti od delodajalca, ki bi se lahko glasila: *»Svet delavcev in sindikati pri delodajalcu urejajo medsebojna razmerja in način sodelovanja pri uresničevanju interesov delavcev z medsebojnimi dogovori.«*

**b)** Določba, ki bi izrecno priznala zakonitost stavki, ki bi bila organizirana s strani sindikata v podporo svetu delavcev in bi se lahko glasila: *»Svet delavcev se mora vzdržati neposrednega organiziranja kakršnihkoli oblik sindikalnega boja, zakonita pa je stavka ali druga oblika sindikalnega boja, ki jo zaradi obrambe zakonskih pravic sveta delavcev ali v podporo njegovim prizadevanjem za uresničevanje interesov delavcev na njegovo pobudo organizira sindikat.«*

**c)** Določba, ki bi dodatno krepila vlogo sindikata v volilnih postopkih, konkretno pri določanju volilnih imenikov v zvezi s presojo vprašanja volilne upravičenosti vodilnega osebja in bi se lahko glasila: *»Po določitvi volilnega imenika volilna komisija tudi sama ali na zahtevo sveta delavcev ali reprezentativnega sindikata preverja, če je volilni imenik popoln in ga v skladu s svojimi ugotovitvami po potrebi popravi, vsakokratne popravke pa sproti objavlja.«*

**d)** Določbo, ki bi omogočala volivcem prepoznati kandidate sindikatov in s tem tudi njihovo angažiranje v kandidacijskih postopkih, posledično pa dvigati njihov ugled med zaposlenimi, če se ustrezno angažirajo za uspeh volitev in vzpostavitev sveta delavcev, in bi se lahko glasila: *»Na zahtevo reprezentativnega sindikata se v objavljeni kandidatni listi navede tudi kdo (posamezen reprezentativni sindikat oziroma sodelavci s podpisi) je predlagatelj posameznega kandidata.«*

**e)** Določba s podobnim ciljem kot zgoraj, ki bi reprezentativnim sindikatom dala tudi subsidiarno pravico za sklic konstitutivne seje sveta delavcev in bi se lahko glasila: *»Predsednik volilne komisije mora sklicati prvo sejo sveta delavcev najkasneje v 8 dneh od dneva prenehanja mandata prejšnjemu svetu delavcev, če tega ne stori, pa sejo lahko skliče predsednik reprezentativnega sindikata ali najmanj trije novoizvoljeni člani sveta.«*

**f)** Določba, ki bi zavezovala svet delavcev, da v okviru svojega poslovnika med drugim posebej uredi tudi *»sodelovanje s sindikati v družbi«*, kar daje temu sodelovanju dodatno težo in pomen.

**g)** Določba, ki bi dajala pravico sindikatom do sodelovanja v nekaterih v predlogu ZSDU-1 predvidenih »obveznih« skupnih odborih z delodajalcem, konkretno v »odboru za VZD« in »odboru za pravno varnost zaposlenih«, in bi se lahko glasila: *»Pravico do sodelovanja s svojimi predstavniki v stalnih odborih iz drugega in tretjega odstavka tega člena imajo tudi zainteresirani reprezentativni sindikati v družbi.«*

**h)** Določba, ki zahteva obvezno vabljenje predstavnikov sindikatov na seje sveta delavcev ob obravnavi vprašanj, ki so tako ali drugače povezana z urejanjem delovnih razmerij, ter določa obvezno opredeljevanje sveta delavcev do raznih pobud sindikatov, in ki bi se lahko glasila: *»Kadar svet delavcev skladno z določili 89. do 95. člena tega zakona sodeluje pri odločanju o vprašanjih, povezanih z urejanjem pravic in dolžnosti delavcev iz delovnega razmerja, mora na svoje seje vabiti tudi predstavnike zainteresiranih sindikatov in jim omogočiti predstavitev njihovih stališč. Na zahtevo reprezentativnih sindikatov mora svet delavcev obravnavati katerokoli vprašanje iz svoje pristojnosti in se do njega opredeliti.«*

**i)** Določba, ki zahteva načelno obvezno vabljenje predstavnikov sindikatov na seje sveta delavcev: *»Poslovodstvu družbe je treba pravočasno sporočiti čas seje, na seje pa morajo biti vabljeni tudi predstavniki reprezentativnih sindikatov s pravico do sodelovanja pri razpravi, razen če je seja skladno s poslovnikom sveta delavcev izjemoma sklicana kot zaprta seja.«*

**j)** Določba, ki med splošnimi nalogami sveta delavcev med drugim dodatno zahteva tudi, da svet delavcev *»v sodelovanju s sindikati in delodajalcem razvija sistem pravne varnosti zaposlenih v družbi«.*

***Neformalni ukrepi za spodbujanje medsebojnega sodelovanja***

1.

Priporoča se sklenitev posebnega **»dogovora o medsebojnem 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. Nekatere od njih so zgoraj predlagane tudi že kot zakonske (enostranske) zaveze sveta delavcev do sindikatov, v dogovoru pa jih je treba v čim večji meri pretvoriti v obojestranske medsebojne zaveze. Te so, na primer, lahko zlasti naslednje:

* zaveza, da pri svojem delu ne bosta zavestno posegala v funkcije, področje dela in pristojnosti drugega partnerja;
* zaveza, da se z upravo družbe ne bosta ločeno dogovarjala o vprašanjih, 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 vprašanjih položaja in pravic zaposlenih in razvijanja drugih oblik sodelovanja,
* itd.

***Ukrepi za spodbujanje sodelovanja na ravni zvez in združenj***

1.

Sindikalne zveze in združenje svetov delavcev naj bi skušali na osnovi teh usmeritev in priporočil z medsebojnim usklajevanjem na tej ravni čim bolj poenotiti svoje poglede na ključna vprašanja nadaljnjega razvoja sistema delavskega soupravljanja in izoblikovati »skupno platformo razvoja delavskega soupravljanja v Sloveniji«, skladno s tem pa tudi čim bolj enotno usmerjati delovanje svojih članov v podjetjih na tem področju (po potrebi tudi s pripravo skupnega vzorca »dogovora o medsebojnem sodelovanju med sveti delavcev in sindikati na ravni podjetij«, raznih skupnih priporočil, itd.). V ta namen se bodo posebej dogovorili za tekoče medsebojno informiranje in izmenjavo pobud in predlogov ter za konkretne načine in oblike permanentne medsebojne koordinacije.

2.

Prav tako naj bi skušali na enak način čim bolj poenotiti in uskladiti tudi svoje aktivnosti in prizadevanja za širše pospeševanje razvoja sistema delavskega soupravljanja na ravni države, in sicer tako prek zakonodaje kot prek ukrepov ekonomske politike.

3.

V teh okvirih naj bi posebej proučili tudi možnosti za poenotenje izobraževalnih programov in morebitno skupno organizacijo raziskovalne, izobraževalne in strokovne podpore svetom delavcev in sindikatom v podjetjih pri nadaljnjem razvijanju sistema delavskega soupravljanja. Možnosti za morebitno združevanje in učinkovitejšo izrabo že obstoječih strokovnih in organizacijskih potencialov na tem področju so vsekakor ogromne, kar zadeva potrebna finančna sredstva pa bi v tem smislu kazalo ustrezno izkoristiti predvsem sredstva, ki jih svetom delavcev za njihovo delovanje zagotavlja zakon.

1. Močnejše si je skorajda težko zamisliti, če bi takšne (npr. izključna pravica sindikatov, da predlagajo člane svetov delavcev brez možnosti, da kandidate predlagajo tudi delavci sami) eventualno vendarle bile uzakonjene, pa bi verjetno celi stvari lahko prej škodovale kot pa dejansko koristile. [↑](#footnote-ref-1)