

pomembno dodati pa je, da **kandidate za upravni odbor določi delavski odbor**, ki temelji na združnih načelih in katerega član lahko postane vsak delavec, ki za to izpolni pogoje (kot je npr. tečaj iz finančne pismenosti). Rezultat je podjetje v delavski lasti, ki ga demokratično upravljajo delavci, ki je hkrati deležno davčnih ugodnosti, ki jih za načrt delničarstva zaposlenih predvideva ameriška zakonodaja.

Alternativa torej obstaja

Takšen **model kombinacije upravljal-skih in lastninskih pravic**, ki jih nudi model

delavske zadruga in davčnih ugodnosti, ki se jih lahko ponudi prek načrta delničarstva zaposlenih, je zagotovo model, ki lahko ponudi »baby boom« generaciji, ki se počasi odpravlja v pokoj, zanimivo možnost za izstop iz lastništva podjetja in s tem za demokratizacijo ekonomije.

O nečem podobnem bi veljalo razmisliti tudi v Sloveniji, seveda pa bi za to morali **najprej sprejeti predlagan Zakon o delavskih odkupih**, ki je žal obtičal v predalih na ministrstvu za gospodarstvo. Istočasno pa bi veljalo tudi razmisliti o vzpostavitvi **Zakona o načrtu delavskega delničarstva**

in seveda tudi o ustreznih spremembah **Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku**. Takšen zakonodajni trojček bi moral postaviti temelje za demokratizacijo slovenske ekonomije in vzpostavitve delujočega modela delavskega (so)lastništva. Morda pa se bo za kaj takšnega odločila naslednja vlada. Pustimo se presenetiti.

Vira:

Martin Staubus (2017): The ESOP-erative.

Rob Witherell (2013): An emerging solidarity: Worker cooperatives, unions, and the new union cooperative model in the United States.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:
Lidija Jerkič

Sindikati in razvoj delavskega soupravljanja

Pri razmisleku o trenutnem stanju na področju razvoja sistema delavskega soupravljanja v Sloveniji moram poseči nekoliko nazaj. Pričujoči prispevek je moj pogled na tematiko in rezultat mojih izkušenj pri delu v sindikatu. Hkrati je tudi moj pogled na možne rešitve v prihodnosti.

Ko sem začejala svoje delo v sindikatih, smo v Sloveniji s sprejemom Zakona o podjetjih ravno ugašali delavsko samoupravljanje. Model, edinstven v svetu, izhajajoč iz družbene lastnine, kot lastnine nad lastninami, ki se je v dobrih štiridesetih letih obstoja izkazal kot neučinkovit, z mnogimi pomanjkljivostmi. Kaj kmalu je v novi državi zagledal luč sveta Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Na tem mestu je poznavalcem odveč navajati njegovo vsebino. Sama vsebina, čeprav včasih neprilagojena na dejansko stanje, tudi **nikoli ni bila največji problem**.

Takoj po uveljavitvi zakona smo sindikati v okviru Zveze svobodnih sindikatov (ZSSS) **z vso vnemo pristopili k izvedbi zakonskih norm**. Izobraževanja, zbori de-

lavcev, akcijska moč sindikatov, prepričanost v pozitivne možnosti, ki jih ponuja zakonodaja, vrsta pristojnosti, ki jih ima sindikat na podlagi zakona samega, strokovne službe v sindikatih in prepričanje, da je delavsko soupravljanje nuja – vse skupaj je privedlo do **dobrega in močnega odziva**. Prvo leto po uveljavitvi zakona je bila ustanovljena vrsta svetov delavcev, tudi nekaj kapitalsko povezanih. Stekla so izobraževanja, tako za svete delavcev kot člane v nadzornih svetih, obisk le-teh je bil odličen in kazalo je, da je uspeh zagotovljen. Pa vendar se je pokazalo, da je bilo precej muh enodnevnici in da marsikateri svet delavcev ni deloval več kot eno mandatno obdobje. Če ga je sploh dočakal. **Eden za drugim so sveti delavcev ugašali**.

Razlogi za neuspeh

Ko razmišljam o razlogih, jih lahko nekaj naštejemo. Zagotovo je bil **čas za uvažanje delavskega soupravljanja napačen**. Še svež spomin na vsebino in moč delavskih svetov (čeprav le na papirju), osamosvojitve in z njo ravno v začetku devetdesetih povezana velika kriza, pomanjkanje dela, neizplačevanje plač in posledično vrsta stečajnih postopkov, prvi krog privatizacije in še kaj bi lahko naštel. Obdobje je bilo eksplozivno, travmatično in je onemogočalo razvoj sodelovanja delavcev pri upravljanju, saj pogojev za upravljanje ni bilo. Zraven lahko samokritično prištejem še pristop sindikatov, ki smo promovirali personalno enotnost (član sveta delavcev mora biti član sindikata), kar morda niti ni zelo slabo,

promovirali pa smo tudi svete delavcev kot pomoč sindikatu in nove »borbene« enote poleg sindikata. Iz zgodovinske perspektive je bilo takšno ravnanje glede na situacijo v gospodarstvu in družbi seveda logično in pričakovano.

Sama **ocenjujem »projekt sveti delavcev« kot neuspešen**. Zgodovinski okvir, stanje v državi, prevelik spomin na vsebino dela delavskih svetov, ko je bilo še vse naše in napaka, ki smo jo potegnili iz starega sistema – pomanjkljivo usposabljanje, so bili glavni razlogi, da sodelovanje pri upravljanju ni zaživelo. Poleg lahko postavimo še nekakšno konkurenco, ki so jo med seboj pogosto čutili sveti delavcev in sindikati, osebne spore in zaradi nepoznavanja vsebine nerazčiščene pristojnosti obeh delavskih predstavništev. Recept za neuspešnost. Pri tem izvzemam vse uspešne primere sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki so se kljub vsemu izoblikovali v več kot 20-letni praksi. A če si priznamo realno, je tega **precej manj, kot bi si lahko želeli**.

Začeti bo treba na novo

Gledano skozi oči sindikatov smo ponovno na začetku. V zadnjem desetletju je **vloga sindikatov pri delavskem soupravljanju močno splahnela**. Kjer se je sodelovanje med obema predstavništvoma v pod-

nazaj, ko so šele v drugem krogu uspeli organizirati zbere članstev, volitve pa so ponavljali zaradi prenizke udeležbe. Zaposlenih ta možnost ni zanimala, slišala sem celo obrazložitve, da je svet delavcev nepotreben in da gre zgolj za zasluzke njegovih članov. Pa je šlo za veliko slovensko podjetje v fazi reorganizacije in prestrukturiranja, kjer bi svet delavcev s svojimi pristojnostmi pomenil edino možnost za sodelovanje in vplivanje na sprejemanje odločitev. Osebnostno sem mnenja, da imamo **po leg morebitnega rivalstva med sindikati in sveti delavcev precej globlji in težak problem: ozaveščanje delavstva o pomenu vsakovrstnih oblik delavskega predstavništva**. Ne bom navajala dodatnih utemeljitev, verjamem, da jih poznamo vsi, ki se s tem področjem ukvarjamo.

Programske usmeritve ZSSS

V programskih dokumentih ZSSS za tekoče mandatno obdobje, sprejetih na kongresu oktobra letošnjega leta je tudi področje delavskega soupravljanja. V njem smo se ob ugotavljanju, da smo se marsikje oddaljili s sveti delavcev, zavezali, da bomo vzpostavili **proaktiven odnos do sodelovanja delavcev pri upravljanju**, da bomo delovali aktivno znotraj svetov delavcev in skupaj z njimi v odnosu do uprav

svetov delavcev, in sicer skozi izobraževanje na tem področju.

Analizirati in popraviti napake iz preteklosti

Sama načela in programske umeritve seveda ne bodo pripeljale k izboljšanju stanja na tem področju. Glede na različna dogajanja v preteklosti bo potrebna **poglobljena razprava najprej med nami samimi**. Napake iz preteklosti je treba analizirati in ugotoviti, kaj lahko storimo drugače, da izrabimo možnosti, ki jih imamo. Če obstaja občutek rivalstva in konkurence med obema predstavniškima organoma, je treba analizirati vzroke, jih odpraviti in razmejiti pristojnosti. Iz kateregakoli zornega kota že pogledamo, je nevzdržno, da bi si delavska predstavništva medsebojno ovirala delo, saj je **njun cilj skupen**. Pomemben del bo samoosveščanje o vsebinah in načinih delovanja. Pomanjkljivo znanje o tem področju, tudi v sindikatih, je lahko velika ovira.

Sama kot edino pot vidim **skupno pot vseh delavskih predstavništev**. Medsebojno sodelovanje in podpora, intenzivno strokovno delo vseh predstavnikov, izobraževanje o vsebinah in načinih dela, skrbna izbira kadrov, načrtno delo z njimi in osveščanje zaposlenih, zakaj so delavska predstavništva nujno potrebna, če želimo izboljšati delovne in socialne pogoje, pa tudi varnost za člane in zaposlene. V ZSSS bomo v začetku naslednjega leta organizirali posvet, na katerem bomo analizirali izkušnje organizacije kot celote in njenih posameznih članov, ki niso nujno enake. Skušali bomo začrtati pot, usmerjeno v izpolnitev programskih načel in poiskati načine sodelovanja, ki bodo dali večje rezultate od teh, ki jih imamo sedaj. Očitno je namreč, da z dosedanjim delom ne moremo biti zadovoljni. Obstaja **vrsta sinergij, ki jih lahko dosežemo le v povezavi s sveti delavcev v medsebojno korist**.

Namesto zaključka

Ocenjujem, da so ugodnejše tudi razmere. Tokratnih aktivnosti ne bodo motili kriza in slabi poslovni rezultati, masovna odpuščanja in stečaj, marsikje morda tudi ne več osnovna eksistenčna vprašanja. Če na to mesto stopi interes za boljše delovno okolje, za bolj pravično delitev dosežkov med delom in kapitalom ter motiviranostjo zaposlenih za upravljanje ter s tem zagotavljanje trajnostne zaposlitve, potem sem mnenja, da imamo možnost za prenovu delavskih predstavništev, pri čemer nimam v mislih le svetov delavcev.

Iz kateregakoli zornega kota je nevzdržno, da bi si delavska predstavništva medsebojno ovirala delo, saj je njun cilj skupen.

jetju obdržalo, več ali manj deluje, novih iniciativ je malo ali skoraj nič. Pregled izobraževanja Sindikalne akademije pri ZSSS pokaže, da je tema redko ali nikoli zaželeno, sistematičnega izobraževanja za svete delavcev ali člane nadzornih svetov ni, kot da smo vrgli puško v koruzo in **pustili tematiki svetov delavcev, da gre po svoje**.

Dopuščam seveda možnosti, da smo na tem področju kdaj sindikati delovali tudi namenoma na tak način, vendar pa kot predsednica SKEI to možnost zanikam. Nasprotno. V SKEI smo **vsaj trikrat poskusili obuditi svete delavcev v naših podjetjih z organiziranimi aktivnostmi**, a smo bili prej neuspešni kot uspešni. V marsikaterem primeru nismo zainteresirali niti sindikalistov v podjetjih, če pa smo že jih, so bili pogosto neuspešni na zborih, ali pa je bila udeležba na volitvah preskromna. Skoraj grozljivo izkušnjo imam dve leti

podjetij. Programski dokument ugotavlja, da je sklepanje dogovorov s sveti delavcev nesporno korak v smeri učinkovitega zastopanja interesov članov sindikatov, interesov ZSSS in vseh zaposlenih. Postavljena je tudi teza, da **učinkovito medsebojno sodelovanje lahko pripomore tudi k povečevanju članstva**. Zadalji smo si, da bomo skušali izvesti volitve v vseh podjetjih, kjer imamo zakonske pogoje, smo organizirani in nimamo svetov delavcev, da bomo kandidirali le člane, ki imajo ustrezna znanja in zaupanje med člani, da bomo vključevali v naše aktivnosti vse člane sveta delavcev in predstavnike v organih upravljanja, pa tudi nudili strokovno podporo in izobraževanje članov svetov delavcev. Svetov delavcev se dotikamo tudi na področju varnosti in zdravja pri delu, zlasti v delu izobraževanja. Slednje je bilo tudi edino področje, kjer smo v preteklem obdobju imeli stike s člani