

POTREBUJEMO MOČNE SINDIKATE

Prof. dr. Marko Jaklič

Univerza v Ljubljani

Ekonomska fakulteta

Globalizacija, tehnološki napredek in s tem povezane družbene spremembe pomenijo velik izziv tudi za sindikate. Čeprav so nekateri prepričani, da so ravno zaradi teh sprememb sindikati postali nemočni in zato za svoje članstvo nepriljubeni, kar nenazadnje potrjuje tudi usihajoče članstvo, pa se vse bolj kaže, da bodo močni sindikati v prihodnje še kako pomembni. Moč sodobnih sindikatov pa seveda ne more temeljiti na preživetih prepričanjih in metodah delovanja. Tudi sindikati bodo morali postati (pro)aktiven akter sprememb.

Industrijska revolucija osemnajstega in devetnajstega stoletja je sprožila razredni boj (če parafraziramo Marxa) med kapitalom in delom za večji delež v novoustvarjeni vrednosti. Takratne tovarne so zaposlovale množico relativno neizobražene delovne sile brez lastnine, ki je živela v revščini, kapitalisti pa so si polnili žepe z denarjem. Delavci so se temu zoperstavili z združevanjem. V Rusiji leta 1917 in kasneje še v nekaterih drugih državah si je delo z revolucijo podredilo kapital. V ZDA, Angliji in v mnogih danes razvitih državah pa so se delavci vse od začetka 19. stoletja združevali v sindikate. Sindikati so s pogajanjem in drugimi aktivnostmi (na primer s stavkami) zahtevali višje plače in boljše delovne pogoje. Kapital se je naraščajoči moči sindikatov najprej upiral s silo in zastraševanjem delavcev. V ZDA so delavci slavili veliko zmago leta 1935, ko je bila uzakonjena pravica do kolektivnih pogajanj, ki je članstvu v primerjavi z delavci, ki niso bili v sindikatih, prinesla tudi do 40% višje plače. V tem času se je spremenila tudi narava kapitalizma. Po začetni fazi, ki so jo predstavljali kapitalisti posamezniki, se je z rastjo podjetij in trgov razvil managerski kapitalizem, kjer se je nadzor nad podjetji v veliki meri prenesel na profesionalne managerje.

V sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega stoletja so poslovneži ponovno intenzivirali boj proti sindikatom. Španija, Portugalska, Grčija, kjer so bili sindikati relativno šibki, so bile na primer deležne neposrednih tujih naložb iz severne in srednje Evrope, kjer so se tovarne zaradi »premočnih« sindikatov zapirale. Dodatno je k pojemajoči moči sindikatov v razvitih državah v osemdesetih in devetdesetih vplival »vstop« nizko stroškovnih držav Azije in

Latinske Amerike. Podjetja so izkoriščala tudi tehnološki napredek, investirala v avtomatizacijo in na ta način zmanjševala odvisnost od delavcev.

Največji zmagovalci v teh dogajanjih pa niso bili lastniki temveč managerji. V ZDA so se na primer izplačila managerjem v devetdesetih letih v povprečju dvignila skoraj za 500%. To je bil čas velike rasti cen delnic, kar je zadovoljevalo delničarje. Ko je po letu 2001 prišlo do velikega padca cen delnic oziroma vrednosti premoženja, izplačila managerjem niso bistveno padla in nič ne kaže, da bi se to zgodilo. Mnogi to razlagajo s tem, da imajo managerji pač redke talent oziroma znanje, ki ga je potrebno plačati. Ker vse več tehnologij, proizvodov in storitev temelji na znanju visoko izobraženih zaposlenih, naj bi vse večje število zaposlenih (ne le managerji) individualno pridobivalo moč nasproti lastnikom. Resnici na ljubo finančni kapital v razvitih državah niti ni več tako redka dobrina. Posledično naj bi bili sindikati še šibkejši oziroma nepotrebni, saj bodo posamezniki kot nosilci znanja pridobivali »zvezdniško« moč, ki jim bo zagotavljala vse večji delež v novoustvarjeni vrednosti.

Resnica je po mojem mnenju ravno nasprotna. Eden od osnovnih virov nasprotij v sodobnem kapitalizmu je v (shizofrenem) odnosu med managerji (pri tem seveda mislimo na vrhnji management podjetja), ostalimi zaposlenimi ter lastniki (delničarji). Guruji »učech se organizacij« obljublajo študirajoči mladini, da jih zaradi globalizacije oziroma padanja meja med državami v realnem svetu čaka ogromno priložnosti in mednarodnih snubcev, ki jim bodo ponujali delo. To je verjetno res. Res pa je tudi, da je njihov motiv ne toliko iskanje talentov, kot oblikovanje globalne »rezervne armade« dela v stilu, če ne boš ti (pod našimi pogoji) bo pa nekdo drug. Tudi zaradi tega je na primer vse bolj izražena ambicija visoko izobraženih zaposlenih IBM-a v ZDA po sindikalnem združevanju. Problem sodobnega kapitalizma ni v pomanjkanju talentiranih kreatorjev novih tehnologij, izdelkov in storitev. »Problem« je v nezmožnosti potrošnikov, da hitro »kupijo« novosti in mnogokrat tudi »nemotiviranosti« ter nesposobnosti managerjev, da »komercializirajo« znanje oziroma nam »skreirajo« nove potrebe. Zmota je torej, da lahko vsi izobraženi oziroma talentirani zaposleni prevzamejo moč in vlogo vrhnjih managerjev pri delitvi nove vrednosti. Peter Drucker pravi, da ni ključna sposobnost znanje temveč znanje organiziranja znanja. Managerji imajo moč (in ne vedno tudi znanje), da to počnejo.

Nasprotja obstajajo tudi med managerji in lastniki oziroma delničarji, kar se vse pogosteje izraža v problemih lastniškega nadzora nad podjetji oziroma managerji Največji investitorji

(na primer pokojninski skladi, kjer smo lastniki takorekoč vsi) so se odločili za »kolektivizacijo« oziroma skupen nastop proti zahtevam managerjev. Paradoksalno se vse več levih političnih strank v svetu postavlja na stran lastnikov oziroma (malih) delničarjev in vse več desnih na stran »najpomembnejšega« dela zaposlenih oziroma vrhnjih managerjev. Zaradi problemov nadzora nad podjetjem se počasi rojevajo koalicije med lastniki in zaposlenimi, kar zopet kliče po prisotnosti skupne organiziranosti zaposlenih. Z drugimi besedami, lastnikom naj bi bilo v interesu, da v podjetjih delujejo močni sindikati.

Izkušnje iz tujine kažejo, da lahko v Sloveniji v prihodnosti pričakujemo še večje število prevzemov slovenskih podjetij s strani tujcev. Te izkušnje kažejo, da se management (pa naj bo domač ali tuj) v prevzetih podjetjih zelo hitro in pogosto menja. Tako postajajo predstavniki delavcev, ki jih ščiti zakonodaja tako rekoč v vseh evropskih državah, najbolj trajni zastopniki podjetja. Če so ob primernih osebnih lastnostih še usposobljeni oziroma izobraženi so tudi najmočnejši zaščitnik »nacionalnega interesa«. Aktivnosti, ki jih na primer v Iskri v Semiču izvaja sindikat, so v veliki meri prepozne. Izkušnje kažejo, da lahko sindikat, če deluje pravilno in pravočasno, prepreči marsikatero za podjetje in lokaliteto škodljivo delovanje. Slovenska praksa kaže, da za usodo podjetja niso nevarni le tuji managerji, temveč mnogokrat tudi domači managerji in lastniki. Pravilno delovanje sindikata je zato lahko ena od pomembnih varovalk širšega družbenega interesa.

Ker so odnosi med managementom in zaposlenimi v EU v domeni nacionalnih držav, bi morala slovenska vlada in zakonodajalec čimprej poiskati primernejše načine soupravljanja zaposlenih, kot so v veljavi sedaj. Seveda zaradi »konkurenčnosti« ta zakonodaja v primerjavi z drugimi državami ne sme biti pretirano odbojna do managerjev. Razveseljivo je, da so sindikati na evropski ravni vse bolj aktivni. Tako je bila na primer v letu 1996 v okviru EU sprejeta zakonodaja, ki ureja Evropske svete delavcev oziroma delovanje predstavništva delavcev v okviru multinacionalnih podjetij. Do sedaj je bilo v EU ustanovljeno več kot 600 takšnih svetov, ki naj bi med drugim zmanjšali »socialni dumping« med državami in omejili svobodo managerjev pri vzpostavljanju pretirane notranje konkurence (oziroma uresničevanju načela »deli in vladaj«) med posameznimi podjetji znotraj multinacionalke. Dosedanje izkušnje sicer kažejo, da je »frustracija« udeležencev v teh svetih velika, toda želja po nadaljnjem urejanju tega področja je bolj ali manj prisotna med vsemi udeleženci. Nenazadnje bi urejanje tega področja imelo velik vpliv na bolj »urejeno« globalizacijo.

Sindikati so se od svojega nastanka zelo malo spremenili. Posledično imajo veliko težave tako s prepričevanjem svojih članov kot potencialnih zaveznikov oziroma partnerjev (managerjev, delničarjev, vlade). Sindikat mora v osnovi postati organizacija za »kompetenčno prenovo« članov. To pa je v interesu vseh navedenih interesnih skupin, tudi managerjev. Najbolj pomembno je, da sindikati v svoj pomen prepričajo ravno slednje. Sindikati morajo spoznati, da je poleg hitrih rešitev v kontekstu kolektivnih pogajanj o delitvi nove vrednosti, kjer morajo biti ne glede na zgoraj predstavljene omejitve še vedno aktivni, dolgoročno pomembnejša njihova vloga v aktivnostih povezanih s konkurenčnostjo podjetij in posameznih lokalitet. Dejstva našega življenja so nenehne spremembe, primerjave z drugimi (benchmarking) na globalni ravni in vseživljenjsko izobraževanje. Nobeno od teh dejstev za posameznika ni ravno prijetno, saj si vsi želimo gotovosti in varnosti. Toda varnost bo bolj verjetna, če bomo pravočasno pripravljeni na spremembe oziroma jih bomo sooblikovali.

Ob razvijanju vrednote solidarnosti do »izpuščenih« bi moralo biti temeljno vodilo delovanja sindikata konkurenčnost oziroma ustvarjanje visokih dodanih vrednosti ter dolgoročen obstoj podjetij in zaposlenosti. Težko je razbrati takšen motiv pri naših trgovskih sindikatih, ki so dosegli razpis referendumu o odpiralnem času trgovin. Prav zabavno je bilo v poletnih mesecih brati modrovanja nekaterih teoretikov, da zaradi verjetnega nedeljskega zaprtja velikih nakupovalnih centrov ne bo padla prodaja in posledično zaposlenost. Če bi bilo to res, bi morali takoj nastopiti nadzorni sveti velikih trgovcev in odstaviti nesposobna vodstva, saj isti obseg prodaje vršijo z višjimi stroški, ki jih povzroča dodaten odprt dan. Lahko dokazljivo dejstvo je, da trgovski centri zaradi nedelj prodajo precej več. Izkoriščajo namreč eno od temeljnih značilnosti kapitalizma, pa če nam je ta všeč ali ne. Ljudje se prostovoljno vdajamo potrošništvu in v trgovinah prav gotovo ne kupujemo le življenjsko nujno potrebnih dobrin, temveč tudi »zapravljamo«. To pa najraje počnemo tedaj, ko imamo čas. Trgovski centri, kamor mnogi zahajajo tudi zaradi druženja in zabave, posledično prodajo mnogo več. Ne verjamete? Opravite preprost test. Izberite po trošenju primerljive mesece (ne primerjajte na primer decembra in januarja) in se odločite, da pri istem trgovcu en mesec nakupujete le v njegovih velecentrih in drug mesec le v njegovih manjših trgovinah. Ne bodite presenečeni, če boste v drugem primeru prihranili 30 odstotkov. Prepričan sem, da bo večina tudi po tej ugotovitvi še vedno rada zahajala v velecentre. Seveda so možni ugovori, da je z nami nekaj narobe, da ne zmoremo naših družinskih nedelj preživljati bolj kakovostno kot v trgovini. Takšno dušebrižništvo bi pričakovali od kakšne druge institucije in ne od sindikatov. Sindikati

bi naredili več, če bi izposlovali primerno plačilo, pogoje dela in svobodo posameznim zaposlenim, da se sami odločijo, ali bodo delali v nedeljo ali ne. Nekateri tega ne bi želeli, drugi pa prav radi, saj je imeti zaposlitev verjetno prva vrednota v naši družbi. Lahko da se motim in bi veljalo razmisliti, da bi imeli trgovine odprte enkrat tedensko, turistov pa na primer tudi ne potrebujemo, saj zganjajo hrup in motijo naši idilo. Toda kdo nam bo zagotavljal materialni standard, kjer smo Slovenci zelo zahtevni. Najbrž se bomo po pomoč obrnili na vlado.

Sindikati bodo s svojim (ne)delom v veliki meri vplivali na naravo kapitalizma, v katerem živimo in na konkurenčnost gospodarskega okolja. Razvoja so v večjem obilju deležne tiste države, kjer managerji, sindikati in lastniki (pa tudi država) ne bijejo »razrednega boja«, temveč preko »eksperimentalnega učenja« potprežljivo in konstruktivno razvijajo partnerstvo pri iskanju odgovora na izzive sprememb.