

**SVETI DELAVCEV V PRAKSI NA NA
MADZARSKEM, V SLOVENIJI,
HRVAŠKEM IN V ZVEZNI REPUBLIKI
NEMCIJI
POGOVOR V OKVIRU DELAVNICE
BUDIMPEŠTA
2. IN 6. JUNIJA 1998**

**PRAXIS DER BETRIEBSRÄTE IN
UNGARN, SLOWENIEN, KROATIEN UND
DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
WORKSHOP
BUDAPEST
02.-06. JUNI 1998**

**AZ ÜZEMI TANÁCSOK GYAKORLATA
MAGYARORSZÁGON, SZLOVÉNIÁBAN,
HORVÁTOR SZÁGBAN ÉS A
NÉMET SZÖVETSÉGI
KÖZTÁRSASÁGBAN
MŰHELYBESZÉLGETÉS
BUDAPEST 1998. JÚNIUS 02-06.**

**DJELATNOST I PRAKSA
ZAPOSLENICKIH U MADZARSKOJ,
SLOVENIJI, HRVATSKOJ I SAVEZNOJ
REPUBLICI NJEMACKOJ
STRUCNI RAZGOVORI
BUDIMPEŠTA 02.-06. LIPNJA 1998.**

**Hans Böckler
Stiftung ■**

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Predgovor

Fondacija Hansa Böcklerja in Fondacija Friedricha Eberta v tej brošuri objavljata štirijezično dokumentacijo prve izmenjave izkušenj madžarskih, slovenskih, hrvaških in nemških svetov delavcev.

Pogovorov med 2. in 6. junijem, ki so potekali v obliki delavnice, so se udeležili predvsem aktivni člani svetov delavcev in sindikalni ter znanstveni eksperti s področja zaščite interesov in soupravljanja iz štirih držav.

Organizatorja razgovorov Fondacija Hansa Böcklerja in Fondacija Friedricha Eberta sta si prizadevala, da bi s pomočjo teh dokumentov v štirih državah udeleženkah in tudi v drugih spodbudila nadaljnjo pozitivno debato na temo Sveti delavcev in sindikati v obratih.

Vorwort

Hans Böckler Stiftung und Friedrich Ebert Stiftung legen mit dieser Broschüre in vier Sprachen eine Dokumentation des ersten Erfahrungsaustausches über die Praxis der Betriebsräte in Ungarn, Slowenien, Kroatien und der Bundesrepublik Deutschland vor.

An dem Workshop, der vom 2. - 6. Juni 1998 in Budapest stattfand, beteiligten sich vor allem aktive Mitglieder von Betriebsräten, aber auch gewerkschaftliche und wissenschaftliche Experten der Interessenvertretung und Mitbestimmung aus den vier Ländern.

Die Veranstalter des Workshops - Hans Böckler Stiftung und Friedrich Ebert Stiftung - beabsichtigen, mit dieser Dokumentation eine weitere positive Diskussion des Modells „Betriebsräte und Gewerkschaften im Betrieb“ in den beteiligten Ländern und darüberhinaus anzuregen.

Előszó

A Hans Böckler Alapítvány és a Friedrich Ebert Alapítvány ezzel a broszúrával a magyarországi, szlovéniai, horvátországi és a német szövetségi köztársasági üzemi tanácsok gyakorlatának első tapasztalatszerűje négy nyelvű dokumentációját adja közre.

Az 1998 június 02-06. között Budapesten megrendezett műhelybeszélgetésen a fent említett négy országból mindenképp az üzemi tanácsok aktív tagjai, de az érdekvédelem és az együttdöntés szakszervezeti és tudományos szakértői is részt vettek.

A műhelybeszélgetés rendezői - a Hans Böckler Alapítvány és a Friedrich Ebert Alapítvány - arra törekednek, hogy a dokumentáció által a résztvevő négy országban, de azon túlmenően is, további pozitív vitát hozzanak létre az "Üzemi tanácsok és a szakszervezetek az üzemben" modell témakörében.

Predgovor

Zaklada Hans Böckler i Zaklada Friedrich Ebert putem ove brošure objavljuju na četiri jezika dokumentaciju prve razmjene iskustava o praksi i djelatnosti zaposleničkih vijeća u Madžarskoj, Sloveniji, Hrvatskoj i Saveznoj Republici Njemačkoj.

Na stručnim razgovorima prirednim u Budimpešti između 02.-06. lipnja 1998. g. iz navedenih su zemalja sudjelovali, prije svega, aktivni članovi zaposleničkih vijeća ali i znanstveni i eksperti sindikata zaduženi za zaštitu interesa i donošenje zajedničkih odluka.

Organizatori stručnih razgovora - Zaklada Hans Böckler i Zaklada Friedrich Ebert - nastojali su da kroz ovu dokumentaciju, u sudjelujućih četiri zemlje, ali i izvan njih, potaknu pozitivne rasprave o temi "Zaposlenička vijeća i sindikati u tvornici".

1. ZGODOVINA IN PRIHODNOST ZASTOPANJA INTERESOV DELOJEMALCEV V EVROPI - TEZE ZA SOODLOČANJE

Gerhard Leminsky



Osnove

A 00 - 03375

Če govorimo o razvoju soodločanja v Evropi, je to soodločanje sestavni del politične kulture, tarife in sindikalne politike v teh deželah. Razprava o soodločanju v različnih evropskih državah je hkrati razprava o raznolikosti. Zelo pomembno je poudariti, da se takšna politična kultura ne more razviti v kratkem obdobju. To je nasprotno strateški razvoj, ki ga kratkoročno lahko spremenimo le v omejenem obsegu. Mednarodna primerjava raznolikosti soodločanja je hkrati priložnost za boljše razumevanje specifičnih nacionalnih razmer. Razvoj v Nemčiji, Franciji, pa tudi v Sloveniji in na Hrvaškem, navsezadnje ni posledica naključnih procesov, ampak rezultat dolgega zgodovinskega razvoja. Mednarodna primerjava naj bi ponazorila prednosti in slabosti, tveganja in možnosti razvojnih poti, ki se kažejo v posameznih državah.

Iz primerjalnih analiz naj bi se naučili, kako naj bi načrtno izkoristili možnosti lastne poti.

Zaradi kompleksne situacije in težkih razmerij moči se najprej vprašamo, kakšna merila naj bi uporabljali pri zastopanju interesov zaposlenih. Vrniti se je treba na temeljne in nespremenjene cilje, tj. svoboda, osebni razvoj, pravičnost, socialna pravičnost, enake možnosti in solidarnost. Te abstraktno formulirane cilje, ki so gotovo sprejemljivi v vseh državah, lahko dosežemo z različnimi sredstvi in metodami. Pomembno je, da poznamo cilje. Pri metodah lahko ubiramo različne poti, ki vodijo k istemu cilju.

Soodločanje pomeni, da delojemalci, njihovih interesni zastopniki in sindikati sodelujejo v procesu gospodarjenja v obratih in podjetjih. To se izraža v načinu, kako se rešujejo vsako-dnevni problemi zaposlenih, pa tudi strukturni problemi v podjetjih. Vsak dan se morajo zbrati za mizo sveti delavcev, sindikati in vodstvo

podjetja. Takšno soodločanje vsebuje zelo intenzivno kooperativno komponento. Sveti delavcev morajo biti sposobni, da vzdržijo konflikte. Svet delavcev lahko samo takrat izvaja ostro politiko, če vodstvo podjetja ve, da takšna politika uživa podporo zaposlenih. Ne gre za to, da bi moral svet delavcev stavkati, saj v večini držav sploh ne sme stavkati, ampak vodstvu podjetja mora biti jasno, da politika podjetja ni samo politika gremijev, ampak je to tudi način ravnanja s podjetjem in zaposlenimi.

Soodločanje pomeni na eni strani sodelovanje v proizvodnem procesu, na drugi strani pa tudi porazdelitev prihodkov, dobičkov, torej tarifno politiko. Soodločanje in tarifna politika sta med seboj v vzajemnem odnosu. Ker rešujejo sindikati konfliktne aspekte bolj s tarifno politiko, se lahko sveti delavcev več posvetijo kooperativni strani. Sindikatom se tako ni treba toliko ukvarjati s politiko v podjetju, saj so v podjetjih sveti delavcev, ki so v stalnem stiku z zaposlenimi in s tem v določeni meri razbremenjujejo sindikate.

Če se je pri soodločanju v podjetju nekaj premaknilo naprej, se takšen razvoj praviloma odraža tudi v tarifni politiki. Če je tarifna politika zastavila nove cilje glede politike zaposlovanja, se to praviloma kaže tudi v politiki na ravni podjetja.

V vseh državah Evropske unije naj bi se sindikati in sveti delavcev osredotočili na politiko zaposlovanja, na vprašanje razvoja in zavarovanja zaposlitve. Pred desetimi leti so menili, da je treba zaposlenim izposlovati višje plače. Zdaj pa je zagotovitev zaposlitve prednostni cilj, po katerem kolegi ocenjujejo učinkovitost soodločanja.

Težnje v razvoju soodločanja

1. „Globalizacija gospodarstva - mednarodna konkurenca“. Nacionalna politika sicer ni nič manj pomembna kot kdaj koli poprej, vendar so zaradi pritiska mednarodne konkurence v vseh zahodnoevropskih državah v zadnjih desetih letih izvedli velike racionalizacije. Produktivnost se je silovito povečala, silovito pa je upadlo tudi število zaposlenih. V vseh velikih podjetjih so praviloma tekom več let zmanjševali število zaposlenih in hkrati močno povečevali produktivnost. Zaradi tega so sindikati in sveti delavci zašli v zelo težaven položaj.

2. „Nove strategije managementa in kapitala“. Velika podjetja poskušajo čimbolj diferencirati svoje produkte in postopke. To torej pomeni, da se veliki koncerni decentralizirajo. Če je poprej nek velik koncern odločal o vseh proizvodnih ukrepih, je to sedaj razdrobljeno na številne dele, ki so se pravno deloma osamosvojili. Nastalo je neskladje med novimi strukturami odločanja v decentraliziranih koncernih in strukturami soodločanja zaposlenih. To se kaže kot velik problem za soodločanje v podjetju, npr. v nadzornih organih, pa tudi v svetih delavcev, ki morajo najti poti, da bodo ustrezno zastopali zaposlene v teh številnih procesih decentralizacije koncernov. Ta proces se stalno pojavlja ob dokupih novih podjetij in združitvah, kjer se prodajo deli podjetja.

3. Podjetja ne nadaljujejo postopno samo racionalizacijo, tj. z nekaj več racionalizacije zdaj tukaj, zdaj tam - ampak spreminjajo z novimi tehnologijami celoten proizvodni sistem. Pogosto sveti delavcev in sindikati ne vedo, kam vodi takšen razvoj in kaj to pomeni za zaposlitev. Tradicionalna tarifna politika, ustaljena struktura plač in tradicionalna politika zaposlovanja, kot smo jih poznali v preteklosti, niso več kos takšnemu razvoju. Treba je najti nove poti.

4. Dobiček podjetja in zmanjševanje socialnih pravic. Pritisk gospodarstva na državo, da bi zmanjšala ali odpravila socialno povezanost, povzroča paradoksalno posledico, da nastajajo zaposlitveni problemi, čeprav gospodarstvo prosperira. Država prihaja v finančne težave, ki so povzročile občutno zmanjšanje poklicnega izobraževanja, socialne varnosti in okrnile razvoj socialne države. To se kaže na primer v zmanjšanju zaščite pred izgubo delovnega mesta ali privatizaciji. Če postanejo luknje v socialni zaščitni mreži v različnih državah prevelike, to neposredno vpliva na politiko na ravni podjetja, na soodločanje in tudi na tarifno politiko. Soodločanje in tarifna politika morata vzdržati dosti večje breme.

5. Pluralizacija in individualizacija. To pomeni, da so se zaposlitvene strukture močno spremenile. Poprej smo izhajali iz stoodstotne zaposlitve, ko so kolegi delali osem ur dnevno po točno določenih dobah zaposlitve. Zdaj vlada velika pestrost glode zaposlitvene dobe, od dela za polni in polovični delovni čas, zaposlitve za določen delovni čas do navideznega neodvisnega dela. Nekateri so samo deloma zaposleni v podjetju, so torej izposojeni delavci. Če so v podjetju tako različne skupine zaposlenih, imajo sveti delavci seveda težko nalogo pri zastopanju njihovih interesov. Za nameček pa številnim ljudem, zlasti mladim, tradicionalna sindikalna politika in solidarnost nista več tako blizu njihovem načinu življenja. Tudi to je velik problem. Kako vključiti v sindikate mlade ljudi, ki imajo drugačne zamisli o svoji prihodnosti?

6. Omejitve na podjetje in decentralizacija industrijskih odnosov. Sindikalna politika, ki je bila poprej centralistična, se mora v prihodnje bolj usmeriti na razvoj v podjetjih, ki je pogosto zelo specifičen. V Nemčiji vsebujejo sedaj branžne kolektivne pogodbe, torej tiste, ki veljajo za regijo ali specifično branžno, klavzule, ki dopuščajo podrobnejšo ureditev na ravni podjetja. Tako lahko v podjetjih, če se svet delavcev in vodstvo podjetja strinjata, v določenem razponu prilagajajo določbe v kolektivni pogodbi. S tem prevzemajo sveti delavcev nove naloge, za katere so pogosto slabo ali sploh niso pripravljeni. Prenašanje podrobnejšega urejanja na raven podjetja bo imelo dolgosežne posledice za sindikalno politiko, za tarifno politiko in za soodločanje. V vsakem primeru se bo vloga svetov delavcev krepila, lahko rečemo, da bodo postali vse močnejši.

7. Odnos med reprezentativnim soodločanjem in neposredno participacijo v podjetjih. Vodstvo podjetja je v sodelovanju zaposlenih pravzaprav odkrilo strategijo za povečanje produktivnosti. Očitno se izplača, če se zaposleni neposredno srečujejo, v manjših skupinah ali po področjih. Tako je mogoče odpraviti hierarhične stopnice in prenesti odločitve v bazo. Hkrati številni kolegi v podjetjih prav radi sodelujejo pri takšnem razvoju, saj želijo povedati svoje mnenje o stvareh, ki jih neposredno zadevajo. Seveda so tudi velike težave. Ker se takšno neposredno sodelovanje, ki pogosto ni urejeno, zelo spontano razvija, lahko sčasoma oslabi solidarnost med kolegi. Takšna strategija participacije se praviloma konča z zmanjšanjem zaposlenih, ker se je povečala produktivnost. Če se izrazimo nekoliko pretirano, lahko rečemo, da se konkurenčnost podjetja poveča, zaposlenost pa zmanjša. Zelo težko je presoditi, v kolikšni meri naj bi sveti delavcev in sindikati sledili tem potem. Seveda morajo sveti delavcev to do določene mere tudi sprejeti, saj kolegi hočejo tudi neposredno participacijo. Mislim, da bi morali možnosti takšnega neposrednega sodelovanja bolje izkoristiti, kot smo to storili v preteklosti, vendar morajo zastopniki interesov zaposlenih poskrbeti, da so vsakokratne pravice in dolžnosti zavezujoče urejene. Nekaj praktičnih primerov....

8. „Cona brez delavskega soodločanja“. Ta težnja se je okrepila v Nemčiji in številnih drugih državah v podjetjih, za katere ne velja delavske soodločanje. V teh podjetjih je tudi veljavnost kolektivnih pogodb omejena. To se posebej izrazito kaže v majhnih in srednjih podjetjih, kjer so sveti delavcev precej redki. To pomeni, da bo toliko težje zastopati interese zaposlenih, kolikor bolj se bo povečevalo število manjših podjetij. Zlasti v terciarnem sektorju, ki se silovito širi, so sindikati že po tradiciji slabo zastopani. Skoraj 50 odstotkov vseh zaposlenih nima svojega interesnega zastopstva v podjetju.

9. Dve težnji na ravni Evropske unije, namreč evropski svet delavcev in evropska delniška družba, sta pomembni za nadaljnji razvoj delavskega sodelovanja. Smernica Evropske unije o evropskih svetih delavcev, ki je bila sprejeta leta 1994, gradi predvsem na pogajalskih rešitvah obeh strani, torej vodstva podjetja in svetov delavcev iz različnih nacionalnih držav. Ti naj bi se sestali in poskušali najti določeno rešitev. Evropski svet delavcev ima lahko od 3 do 30 članov. Vodstvo podjetja je dolžno posredovati določene informacije o gospodarskem in socialnem razvoju koncernov. Evropski svet delavcev se mora sestati najmanj enkrat letno. To pomeni, da ima razmeroma malo pravic do obveščenosti in posvetovanja. Pravica do informiranja je omejena. Celotako, če ga vodstvo podjetja ne obvesti ali ne obvesti dovolj, skoraj nima možnosti za sankcije. Kljub temu je že napredek, da evropski svet delavcev sploh obstaja. Prvič se lahko redno srečujejo zaposleni in zastopniki njihovih interesov iz različnih držav članic Evropske unije in lahko steče stalna razprava o vzajemnih odnosih in problemih. To je stabilna institucija, ki je gospodarski in politični razvoj ne more tako zlepa omajati. Evropski svet delavcev je platforma za učenje, kako bi lahko med seboj razvijali zastopanje interesov zaposlenih. Ta oblika soodločanja je priložnost za razvojni proces. Če želimo spremeniti politično kulturo, moramo razmišljati v zelo dolgoročnih časovnih kategorijah. V Nemčiji obstajajo sveti delavcev od leta 1920. Zelo, zelo počasi so se razvijali. Dvanajstletno nacionalsocialistično barbarstvo je bilo velik korak nazaj. Če pojmujejo evropske svete delavcev kot začetek nekega dolgoročnega razvoja, potem moramo to priložnost izkoristiti. Delovanje takšnih evropskih svetov delavcev bo v praksi odvisno od matične družbe.

Kot pri evropskem svetu delavcev, tako tudi pri evropski delniški družbi ne bo mogla obveljati neka enotna shematska rešitev za vse delniške družbe. Prav tako je govor o tem, da je treba najti rešitev s pogajanjem. Sestati se morajo vodstva koncernov, sveti delavcev in sindikati Evropske konfederacije sindikatov in s pogajanjem sporazumeti o neki rešitvi. Če se ne bi mogli sporazumeti, je zelo pomembno vedeti, katera minimalna ureditev bi veljala v takšnem primeru. To je trenutno tudi osrednja sporna točka. Nemci, ki imajo zelo razvito delavsko sodelovanje v kontrolnih organih podjetij, menijo, da bi bila dva predstavnika delojemalcev v takšni evropski delniški družbi premalo. Obstajala bi nevarnost, da bi nemška podjetja postopoma opustila ostrejšje nacionalne predpise glede participacije zaposlenih in se odločila za manj zahtevne predpise evropske delniške družbe.

Posledice v praksi

Država in zakonodaja sta zelo pomembni za nadaljnji razvoj sodelovanja zaposlenih pri upravljanju v podjetjih. Politične stranke in parlamenti naj bi določili temelje in minimalne pogoje za svete delavcev in spoštovanje samostojnosti sindikatov. Razvoj sveta delavcev ne sme biti odvisen od gospodarske in politične konjunkturo. To je pogoj za stabilen in sistematičen razvoj zastopstva interesov. Da bi svoje naloge tudi zares lahko opravljal, bi morala zakonodaja predvideti ustrezno podlago in sredstva za praktično delo (pisarno, sekretariat).

Svet delavcev zares lahko zastopa interese zaposlenih šele takrat, kadar so njegovi člani ustrezno zaščiteni pred odpusti, da vodstvo podjetja nanje ne more izvajati pritiska. Posebej ključno vprašanje zastopanja interesov zaposlenih je tudi razrešitev članov sveta delavcev rednih poklicnih obveznosti. Kjer ni tako urejeno, praviloma ni zagotovljena možnost, da bi član sveta delavcev poklicno opravljal svojo nalogo. V Nemčiji je takšna možnost zagotovljena pri 300 zaposlenih. Zato je treba zelo paziti na takšna, navidez tehnična vprašanja. Sveti delavcev morajo prav tako imeti možnost, da se usposablajo za svojo nalogo. Ker bodo morali v prihodnje še toliko bolj paziti na strateški razvoj, se morajo še dosti bolj izobraževati. Opozoriti jih je treba tudi na nevarnosti, ki se lahko skrivajo v zakonski ureditvi. Svet delavcev se lahko osamosvoji in postane birokratska institucija, denimo takrat, kadar ne vzdržuje zadostne povratne zveze s kolegi v podjetju, če se spremeni v nekakšno socialno upravo in skrbi samo za določene glavne skupine ali v svoj politični koncept ne vključi dovolj tudi drugih skupin, npr. zaposlenih za polovični delovni čas, za določeni delovni čas, podmladka v podjetju. To so dobre in slabe strani zakonske ureditve. Prednosti so večje, zato se zavzemam za stabiliziranje položaja sveta delavcev z zakonom, vsekakor v stiku s sindikati.

Država je odgovorna za razvoj zaposlovanja. Te odgovornosti je ne smemo razrešiti. Nesprejemljivi so poskusi v nekaterih državah, da bi vprašanje zaposlenosti prevladali na svete delavcev ali sklenitelje kolektivnih pogodb. Če socialna država ne ustvari zadostnih dodatnih varoval pred zgolj tržnim obravnavanjem dela, potem tudi v podjetju ni mogoče rešiti vprašanja zaposlenosti. Če bodo sveti delavcev izvajali svoje aktivnosti ob nenehni grožnji zmanjševanja delovnih mest, boso seveda vselej pritisnjeni ob zid. V Nemčiji, pa tudi v drugih državah je dolgo trajalo, da so sindikati razumeli, da

med sindikati in svetom delavcev ne gre za hierarhični odnos, tj. da sindikati nazadnje odločijo, kaj naj sveti delavcev storijo in česa ne. Sindikati imajo nasprotno zelo pomembno nalogo v tarifni politiki in tudi do svetov delavcev. Izvirna naloga svetov delavcev je zastopanje interesov, kar sindikati tudi sprejemajo. To je odnos dveh enakovrednih. Vsi udeleženci se morajo učiti. To pa je zelo težaven proces.

Sindikati bi morali še veliko več storiti za usposabljanje svetov delavcev. Samo sindikati zares lahko zagotovijo neodvisno izobraževanje. Pri tem kolegi iz podjetij lahko tudi izmenjajo izkušnje. Kadar se problemi tako silovito spreminjajo, kot se to dogaja pri sedANJI strukturni preobrazbi, je neposredna izmenjava izkušenj s praktiki zares izjemno pomembna.

Poleg neke minimalne možnosti za strokovno usposabljanje morajo imeti sveti delavcev tudi možnost, da angažirajo strokovnjake. Zelo pomembno je, da sme svet delavcev pritegniti strokovnjake, kadar mora oblikovati neko stališče.

Seveda obstaja problem med sveti delavcev in sindikati. V podjetju je res en sam svet delavcev, v številnih državah pa so sindikati organizirani po političnih ali strokovnih usmeritvah. Sindikati bi morali okrepiti sodelovanje med seboj, čeprav je to v praksi precej težko. Zaposleni bodo srednjeročno sami zahtevali, da se je treba posvetiti strokovnim problemom in končati strankarske politične prepire. Če bi se frakcije v svetih delavcev medsebojno blokirale zaradi političnih razlogov, bi škodovala zaposlenim. Lahko rečemo, da so povsod zaznavne razprave, združitve sindikatov in povezovalne strukture najrazličnejših oblik. Zelo pomembno bi bilo, če bi pritisk iz podjetij, ki izhaja iz vsakdanjih realnosti, takšne težnje še okrepil.

Bolj kot kdajkoli prej mora biti svet delavcev pristojen za socialne zadeve. „Proletariata“ ni več. V podjetjih so zdaj le številne skupine zaposlenih, zaposlenih za polni ali polovični delovni čas in strokovne skupine. Svet delavcev ima zelo težko nalogo, ker mora povezati povsem legitimne različne potrebe teh različnih skupin, kadar naj bi nek obrat zaprl, ukinili delovna mesta, uvedli nove produkte ipd. To je zelo zahteven demokratičen proces. Tudi to je osrednja naloga sveta delavcev. Sindikati bi ga morali pri tem bolj podpreti, kot doslej.

Svet delavcev potrebuje politični strateški koncept. Oblikovati mora stališče, kaj je v podjetju možno storiti glede zavarovanja zaposlitve, koliko akrobatike si lahko privoščijo med konkurenčno sposobnostjo podjetja in interesi zaposlenih.

Kakšna je srednja pot? V tem smislu so funkcije sveta delavcev politične funkcije, ki bodo vsej pomembnejše.

Namesto pravic soodločanja ponujajo v številnih državah zaposlenim solastništvo: „Damo vam delnice, damo vam kapitalske deleže, denimo v procesu privatizacije. Ko boste postali delničarji, boste postali sopodjetniki in takrat bo soodločanje odveč.“ Mislim, da je iz moje predstavitve razvidno, da je soodločanje nekaj, kar se nanaša na reševanje možnosti v proizvodnem procesu in je popolnoma neodvisno od tega, kdo ima delnice in če so zaposleni veliki ali mali delničarji. Probleme v podjetju je treba reševati, za to pa je potreben svet delavcev. Če ima nekdo delnice, pomeni to neko dodatno materialno zavarovanje, zaradi česar zastopstvo interesov ni prav nič odveč. Soodločanje in materialna participacija nista nezdržljivi, ampak komplementarni.

Soodločanje ni tehnični problem, ampak politični proces o tem, kakšno vlogo naj bi imeli delojemalci in zastopniki njihovih interesov v gospodarstvu. To je odločilno vprašanje. Soodločanje in participacija sta na začetku nekega novega razvoja. Pomembno pa bo, kako bodo sindikati izkoristili te možnosti. Ne smejo zapasti v predvčerajšnje ideološke spore in razprave, sicer bo gospodarski, pa tudi družbeni razvoj tekel mimo njih.

IZKUŠNJE MADŽARSKIH SINDIKATOV Z DELOM SVETOV DELAVCEV

Kisgyörgy Sándor

Posledice volitve svetov delavcev v letu 1993 in 1995 so bile različne. Načeloma so bili madžarski sindikati zainteresirani za ustanovitev svetov delavcev, saj je bilo slednje eden izmed pogojev za delitev sindikalnega premoženja.

Veliko je odvisno od lastniških razmerij v podjetjih. V privatiziranih velikih podjetjih so pogostejše ustanovljeni sveti delavcev kot v malih podjetjih. Podobno kot za Zahodno Evropo velja tudi za Madžarsko: kolikor večje je podjetje, toliko več možnosti je za svet delavcev. Odločilno je tudi razmišljanje delodajalcev o

tem, kako bi lahko uporabili svete delavcev. Svet delavcev si poleg uveljavljanja svojih pravic do sodelovanja prizadeva tudi za to, da bi podjetje ustvarilo dobiček.

Na kaj so se osredotočili delodajalci v zadnjih 8 do 10 letih? V zvezi s privatizacijo, iskanjem novih tržišč in oblikovanjem optimalne velikosti podjetij je bilo veliko stvari, ki so ovirale ustanavljanje svetov delavcev. Podjetja, ki so se borila za preživetje, niso videla posebne vrednosti v svetih delavcev. Številni podjetniki so menili, da bodo sveti delavcev ohromili podjetje, ker bodo blokirali odločitve. Manjkale so izkušnje. Menili so, da bo sodelovanje svetov delavcev upočasnilo sprejemanje odločitev.

Upoštevanje je treba tudi val racionalizacij, ki je zajel Madžarsko po letu 1989. Med 1 in 2 milijona ljudi je ostalo brez dela zaradi makro- in mikroekonomskih transformacijskih procesov. „Kaj lahko porečejo sveti delavcev v takih okoliščinah proti racionalizacijskim ukrepom?“, so spraševali številni podjetniki.

Prav tako je treba upoštevati, kako so bili institucionalizirani odnosi med svetom delavcev in delodajalcem, ali sta obe strani sklenili kakšen sporazum in uredili svoje razmerje, denimo v neki uradni obliki. V številnih podjetjih sveti delavci niso vključeni v informacijske tokove znotraj podjetja. Samo deloma imajo dostop do pomembnih poslovnih informacij. Seveda se situacija povsem spremeni, kadar delodajalec potrebuje njihovo podporo, na primer v postopku privatizacije. Takrat se je izkazalo kot prednost, če je svet delavcev podprl podjetje v imenu zaposlenih. Prepričani smo, da so delodajalci samo toliko obveščali svete delavcev in jih seznanjali o svojih stikih, kot jim je ustrezalo. Sveti delavcev so bili v resnici ves čas pod pritiskom. Številna podjetja so zagotavljala, da posredujejo svetom delavcev pomembne podatke. Delodajalci pogosto trdijo, da so na sestanke uprave vabili tudi sindikate. Veliko je konfliktov glede pravic do soodločanja. Pogosti so tudi postopki pred sodiščem.

Gradbena podjetja so pogosto poskušala prodati nekatere obrate kar mimo svetov delavcev. Delodajalec je trdil, da v premoženju podjetja ni mogoče ločiti proizvodnih enot in družbenih objektov. Tudi počitniška hišica podjetnika naj bi bila del proizvodnih nepremičnin.

Modernizacija podjetij sama po sebi ni sporna, vendar ne poteka brez konfliktov, čeprav ima svet delavcev tudi pri tem svoje pravice. Če neka zahodnoevropska zavarovalnica kupi madžarsko zavarovalnico, če se uvede nov sistem računalniške obdelave podatkov in postane znanje angleščine pogoj za zaposlitev, bi svet

delavcev moral imeti možnost, da uveljavi svoje pravice. Vendar se to zgodi le v prav redkih primerih.

Številni sindikalisti se spričo tega sprašujejo, če je svet delavcev sploh potreben. Če je potreben, kako naj izgleda, kaj naj dela? Zdi se, da vidijo sindikati v svetih delavcev svojega tekmeča, čeprav naj bi bilo vprašanje dokončno razrešeno že leta 1992. Takrat so sklenili, da se bodo ustanavljali sveti delavcev po nemškem vzgledu, seveda z manjšimi pravicami in pristojnostmi.

Če sindikati ne bodo spremenili zdajšnjega odklonilnega stališča do svetov delavcev, bo še več območij brez sindikatov. Pogosto delujejo nemočno, ker nimajo prave strategije za oblikovanje industrijskih odnosov. Sindikalisti naj ne bi poskušali odpraviti svetov delavcev, ampak naj bi jih izkoristili kot organ sindikatov za zastopanje interesov zaposlenih. Zanimivo je, da v novih, privatiziranih podjetjih, ni opaziti tega latentnega sovraštva med sveti delavcev in sindikati. Oboji si nasprotno zelo prizadevajo za medsebojno sodelovanje.

Namere sindikatov, da bi izrinili svete delavcev, so v nasprotju z dobrimi običaji v Evropi. Prizadevati bi si morali nasprotno za več pravic svetov delavcev pri soodločanju. To seveda ne bi rešilo problemov okrog 70 odstotkov zaposlenih, ki niso člani sindikata, bi pa povečalo sprejemljivost interesnega zastopstva.

Sveti delavcev pogosto poudarjajo svojo neodvisnost. Pomembni cilji so zastopanje interesov zaposlenih v podjetju in ustvarjanje primernih delovnih struktur. Sveti delavcev pogosto trdijo, da so del managementa in se tako distancirajo od sindikatov. Sindikalno zastopstvo zaposlenih je sredstvo za boj, po tem se loči od svetov delavcev. Sveti delavcev pa delujejo kot povezovalni člen med interesi delodajalcev in delojemalcev. Sveti delavcev lahko le modificirajo in vplivajo, vendar niso del managementa. Komunikacija med obema poloma je sedaj objektivna nuja. Vse drugo bi bila zgrešena konstrukcija, zgrešeno sodelovanje. Na Madžarskem delujejo na ravni podjetja različne organizacije, ki zastopajo interese zaposlenih. Če vzamemo podjetja, v katerih deluje več sindikatov, npr. pri nekem prevoznem podjetju, v katerem je 20 predstavnikov sindikatov, ki delajo vsak zase in upoštevamo še 2.000 članov sveta delavcev, lahko razumemo, kaj pomenijo paralelne strukture na Madžarskem. Zelo težko je povedati, v čem se razlikuje delo svetov delavcev in sindikatov na ravni podjetja.

V interesu zaposlenih lahko tudi sindikati uveljavijo pravico do obveščanja in pravico veta. Vtis imamo, da se vse skupaj hote meša zato, da ni nobenega pregleda. Takšne pooblastila, pravice in obveznosti bi morala biti ločena, čeprav so sindikati

in sveti delavcev odvisni drug od drugega. Sindikati bi morali začeti drugače razmišljati. Tradicionalna sredstva za vzdrževanje avtoritete sindikatov niso več primerna. Okolje se je spremenilo. V preteklih letih so se spremenili tudi vsi splošni in delovni pogoji. Sveti delavcev morajo sodelovati s sindikati. Modificirati bi morali način izvajanja pravic zastopanja interesov delojemalcev. Nastale so nove obveznosti in pristojnosti. Svet delavcev je zelo pomemben zaveznik sindikatov. Če sveti delavcev in sindikati ne bodo sposobni vzpostaviti med seboj učinkovitega sodelovanja, se bo težišče sindikalnega delovanja premaknilo s podjetja na branžo.

Zelo zanimiva bi bila anketa v podjetjih, v kateri bi vse zaposlene vprašali, če vedo kaj je svet delavcev, katere pristojnosti ima in katere prednosti prinaša sistem svetov delavcev. Bojim se, da bi bil izid ankete precej žalosten. Sveti delavci so premalo storili za svojo prepoznavnost v podjetju. Pomembno bi bilo vedeti, če delo svetov delavcev zaposlene sploh zanima.

V Kadarjevi dobi so razvili zaposleni individualne strategije za preživetje. Življenjski standard je v zadnjem obdobju tega režima stalno padal. Ljudje so vse manj zaslužili. Morali so poiskati dodatno delo, da so lahko preživel družino. Že v osemdesetih letih se je razvila siva ekonomija. Zdaj počasi spreminja barvo v legalno ekonomijo.

Težko je reči, koliko zaposlenih v kmetijstvu še honorarno dela, vendar sem prepričan, da bi ti ljudje predvsem radi vedeli, kaj se dogaja na njihovem prvem delovnem mestu, ki je primarni vir njihovega dohodka. Ali zaposleni sploh razumejo, če jih je svet delavcev pripravljen vključiti v procese odločanja in svoje delo? Žal so številni zaposleni skeptični do svetov delavcev. Delo svetov delavcev jih deloma ne zanima dosti.

Csurgó Sándor

Po madžarski zakonodaji je treba izvoliti svete delavcev v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi. Če se število zaposlenih v podjetju giblje med 15 in 50, je treba izvoliti zastopnika. Vendar zakon ne predvideva sankcij. Torej se prav nič ne zgodi, če se ne izvoli svet delavcev. Tako je v precejšnjem številu podjetij. Glede pravic svetov delavcev moramo vedeti, da imajo določene pravice soodločanja pri nakupu ali uporabi družbenih objektov podjetja. Na drugih področjih ima

svet delavcev le pravico do obveščenosti, kar je deloma primerljivo s pravicami evropskih svetov delavcev. Pravice svetov delavcev so na Madžarskem na precej trhljih nogah. Tudi motivacija je šibka. Koliko zaposlene sploh zanima izvedeti, kaj se dogaja v svetih delavcev? To je deloma povezano tudi z nizko stopnjo demokratičnosti v podjetju ali kolektivno pogodbo. Pri tem so zelo pomembna vprašanja plač in zaposlitve, torej vse, kar je določeno s kolektivno pogodbo.

V letu 1993 in 1995 so bile na Madžarskem volitve svetov delavcev. Takrat je bilo v kovinski branži manj kot 2.000 podjetjih z več kot 20 zaposlenimi. Svet delavcev so izvolili v približno 506 obratih kovinske industrije. Kjer je bil sindikat, so svet delavcev tudi izvolili. Če sindikata ni bilo, svet delavcev ni bil izvoljen v skoraj v nobenem takšnem podjetju. V letu 1995 se je situacija poslabšala. Število podjetij z izvoljenim svetom delavcev se je zmanjšalo. Nekatera podjetja so bila tik pred stečajem in se niso hotela ukvarjati s tem „cirkusom“. Najprej so hoteli počakati na izid privatizacije. To pomeni, da sveti delavcev niso imeli mandata za delo, ki so ga opravljali. Delodajalci deloma prav tako niso zainteresirani za delovanje svetov delavcev v podjetju. Deloma je to odvisno od velikosti podjetja ali porekla lastnikov. Nemški ali avstrijski lastnik podjetja je pripravljen sprejeti svet delavcev. Pri majhnih ali srednjih podjetjih pa je to velik problem.

Direktor podjetja bi lahko kadarkoli navezal stik s sindikati ali svetom delavcev. Vendar se obveščanje svetov delavcev vsakih šest mesecev obravnava kot formalnost. Tudi zaposlenih ne zanima preveč, ker ne morejo kaj dosti početi s temi formalnimi pravicami. Željo izrazijo samo takrat, kadar se v podjetju pojavijo problemi. Dvojna struktura, pri kateri vzdržujejo sveti delavcev socialni mir, sredstva delavskega boja pa so v rokah sindikatov, se v podjetju kaže kot problem. Če sklene svet delavcev participacijski sporazum proti volji sindikatov, bo prav tako prišlo do stavke. Takrat se vodstvo podjetja upravičeno vpraša, čemu naj bi se sploh pogajalo s svetom delavcev, če sindikati ne priznajo izida pogajanj.

Kljub takšnim danostim se sindikati zavzemajo za sposobne svete delavcev. Ne nazadnje zaradi tega, ker so pravice do sodelovanja in obveščenosti, ki jih zakon priznava svetom delavcev, pomembne za sindikate. Za informacije morajo zaprositi. Brez zahtevka ne dobijo informacij. Prav zaradi tega so sveti delavcev pomembni za sindikate. Ali pri sklepanju kolektivnih pogodb - samo sindikat, ki je pri volitvah sveta delavcev dobil najmanj 50 odstotkov glasov in se šteje, da je reprezentativen, lahko samostojno sklene kolektivno pogodbo. Pri svetih delavcev, kjer ni sindikatov, obstaja nedvoumno tveganje, da bodo šibki in se delodajalcu ne bo zdelo potrebno, da bi upošteval z zakonom zagotovljene

pravice. Druga možnost bi bila, da bi delodajalec poskušal izpeljati svoje namere s soglasjem sveta delavcev. Sindikatov ne bi bilo treba obvestiti, kaj šele vprašati. Pri drugih svetih delavcev vlada zmeda. Čutijo, da so zaposleni nezadovoljni, vendar imajo zvezane roke, ker ne smejo pozvati k stavki. Kjer svet delavcev lahko računa s podporo sindikatov, je problem v tem, da sindikati pogosto niso sposobni izšolati ali dopolnilno usposabljalati člane svetov delavcev. Celo v madžarskem sindikatu kovinarjev se ubadajo s takšnimi problemi.

V drugih primerih pa svet delavcev podpira sindikalno delo v podjetju, vendar je sindikat pasiven. V takšnem primeru je tudi svet delavcev obsojen na pasivnost. Pogosto sveti delavcev svojih aktivnosti ne načrtujejo in ravnajo defenzivno. Odborov ali organiziranih struktur skoraj ni. Če se delodajalec obrne na svet delavcev, ni ustreznih odborov ali strokovnjakov, ki bi znali odgovoriti na vsakokratna vprašanja.

Razprava

V podjetjih, ki se ubadajo z gospodarskimi težavami, je zaposlenim težko pojasniti abstraktni pravni model, na katerem temelji nemški sistem sodelovanja zaposlenih pri upravljanju podjetij, saj ljudje najprej storijo vse, kar zmorejo, za lastno preživetje. Skoraj sifzifsko početje so v takšnih razmerah vsi poskusi, da bi vpeljali sodelovanje. Namesto da bi jih razumeli kot smiselno dopolnitev, vidijo sindikati v njih bolj svoje tekmoce. Dokler ne bo razrešen ta osnovni problem, se bo sodelovanje le težko razvijalo. Svet delavcev v Nemčiji, ki dobro opravlja svoje delo, se pojmuje kot zastopnik zaposlenih v „svojem“ podjetju in kot sindikalist. Pomembna je politična in socialna pristojnost svetov delavcev.

V nekem bavarskem okraju je skoraj 80 odstotkov vseh članov sveta delavcev včlanjenih v sindikat kovinarjev. Med predsedniki svetov delavcev je odstotek še višji. V podjetjih z več kot 150 zaposlenimi je nad 90 odstotkov predsednikov svetov delavcev včlanjenih v sindikat. V drugih podjetjih je stanje bistveno slabše, tako da je nemški model sodelovanja uveljavljen le v približno 50 odstotkih podjetij. Bistvena je delitev dela med sveti delavcev in sindikati. Sindikati so predvsem pristojni za kolektivne pogodbe, sveti delavci pa za participacijske sporazume in mehanizme za urejanje odnosov v podjetju. Simbioza dela sveta delavcev in sindikatov je smiselna prav zaradi povezave teh dveh pristojnosti. Omenjeni bavarski okrajni sindikat kovinarjev namenja prav zaradi tega 10 odstotkov svoje članarine sindikalnemu izobraževanju - zlasti stalnemu usposabljanju članov svetov delavcev.

V letu 1995 so ustanovili prvi klub svetov delavcev v gospodarstvu in negospodarstvu. Postal naj bi forum za razprave, izmenjavo izkušenj in razvoj strategij delovanja. Vključuje 23 sindikalnih organizacij z več kot 10.000 članov, ki so združeni v različnih sindikalnih zvezah. V informacijskem biltenu, ki ga izdajajo madžarski sveti delavcev in izhaja osemkrat letno, objavljajo pomembne novosti iz dela svetov delavcev. Lastnik založbe je nek univerzitetni profesor, saj niti sindikati niti sveti delavcev sami nimajo tega denarja. Zasebna družba očitno posluje dobičkonosno. Sveti delavcev imajo praviloma svoj proračun, vendar je količina teh sredstev odvisna od gospodarskega stanja podjetja. Če imajo sveti delavcev lastna sredstva, imajo tudi denar za naročnino, ki jo plača delodajalec. Glasilo izhaja v 650 izvodih. Klub in informacijski bilten sta odgovor na privatizacijski zalet, ki traja od leta 1989. Madžarski sveti delavcev morajo izvesti o izkušnjah drugih, saj imajo vtis, da so jih inozemski, posebej avstrijski sveti delavcev „instrumentalizirali“ (Arpad Török) zgolj za lastne interese, saj naj bi zastopali zgolj interese zaposlenih v domačih matičnih podjetjih.

Na ravni podjetja se soočajo interesi sindikata, sveta delavcev, komisije za varstvo pri delu in podjetja. Zastopanje interesov zaposlenih se zdi v takšnih okoliščinah nekaterim madžarskim kolegom zelo težavno. Pogosto ni zaslediti volje do sodelovanja ali do skupnega zastopanja interesov. Vodišne sindikalne pozicije so marsikaterim kolegom eksistenčnega pomena. Če se sveti delavcev ustanovijo proti volji sindikatov, kar se je večkrat zgodilo, so osnove za sodelovanje zelo slabe. To je ena izmed madžarskih posebnosti (Kisgyörgy Sandor). Če člani sindikata in svetov delavcev vedno znova zagotavljajo, da so pripravljeni sodelovati, to morda drži za kovinarje, ki naj bi sodelovali v 90 odstotkih primerov. V madžarskem sindikatu kovinarjev je 50 odstotkov vseh članov svetov delavcev in skoraj 85 odstotkov predsednikov svetov delavcev iz vrst sindikalnih funkcionarjev. Vsaj tukaj lahko govorimo o močni simbiozi.

Vedeti je treba: problem na ravni podjetja, med sveti delavcev in sindikalnimi organizacijami, je v organiziranosti tarifne politike. Branžnih kolektivnih pogodb ni. Je le nekaj poskusov v tej smeri. Branžne kolektivne pogodbe so v vsakem primeru orientacija za podjetniške kolektivne pogodbe. Zmešnjava vlog je vsakdanji pojav. Če je v podjetju močan predsednik sveta delavcev in šibak predsednik sindikata, kdo bo sklenil kolektivno pogodbo? V Solnoku je osnovna organizacija sindikata glasno protestirala proti klubu svetov delavcev gospodarstva in negospodarstva, je povedal Rainer Girndt. Da bi ne prihajalo do razkolov, odslej vedno vključijo v delo kluba tudi pomembne predstavnike sindikata. To jasno kaže, kako težavno je iskanje rešitev v kratkem obdobju, ker je število

registriranih sindikatov naslednji velik problem. Vsaka osnovna organizacija sindikata se lahko registrira pri sodišču, če se ji to zljubi in ima denar za registracijo. V podjetjih je skoraj 800 registriranih sindikalnih organizacij. Še več je takšnih, ki niso registrirane. Prav lahko se primeri, da združuje neka manjša konfederacija več registriranih sindikatov kot neka velika konfederacija. Branžni sindikati se lahko registrirajo. Sistem je povsem drugačen, kar ima opraviti tudi s politiko. Če želi, da je priznan kot pogajalski partner, mora dokazati, kakšno število registriranih osnovnih organizacij sindikata ima v posameznih branžah in regijah. Vedno znova so poudarjali, da je v podjetjih, kjer je investiral inozemski kapital, situacija svetov delavcev bolj rožnata. To je res vsaj za politiko obveščanja znotraj podjetja. Delodajalci in sveti delavcev so sklenili tudi participacijske sporazume, sveti delavcev in sindikati pa sporazume o sodelovanju, o čemer so obvestili delodajalce. Tudi na Madžarskem so člani svetov delavcev, ki kot predstavniki sindikata sklepajo tudi kolektivne pogodbe.

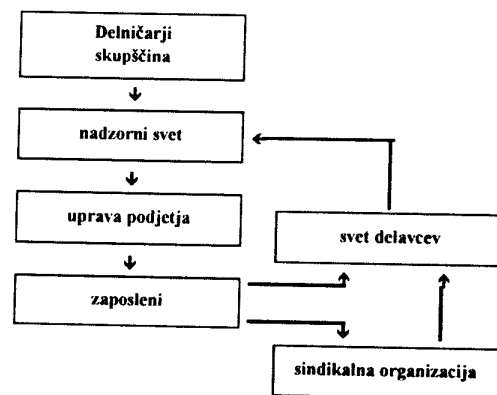
3 SVETI DELAVCEV IN NADZORNI SVETI V SLOVENIJI

Metka Roksančič

V Sloveniji zakon ureja sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij. Nekatere pravice so zapisane tudi v ustavi. 75. člen ustave predvideva, da smejo delojemalci sodelovati pri upravljanju podjetja. V nekaterih drugih členih je zagotovljena pravica do sindikalnega združevanja in individualna pravica do stavke. Na tej osnovi lahko delojemalci izvajajo svoje gospodarske pravice.

Zakon o delovnih razmerjih, ki velja od leta 1990, določa, da je potrebno skleniti kolektivne pogodbe. Na ravni države se sklenejo splošne kolektivne pogodbe. Obstajajo še branžne in podjetniške kolektivne pogodbe. Sprejet je bil tudi Zakon o reprezentativnosti sindikatov. Zakon določa okvirne pogoje, kako lahko delujejo sindikati samostojno kot pravne osebe in samostojno financirajo svoje dejavnosti. Zakon velja tudi za sindikate, ki jih delodajalci ne priznavajo vselej in pogosti nimajo možnosti skleniti kolektivnih pogodb.

Pri imenovanju svojih članov v nadzorni svet, ima sindikat odločilno besedo. Nadzorni svet lahko sestavljajo zaposleni iz podjetja ali zunanji člani, torej ljudje, ki niso zaposleni v podjetju. V tem se razlikujejo slovenski nadzorni sveti od nemških. Zakon o soupravljanju velja od leta 1993 in v preteklih letih je bilo več poskusov, da bi ga spremenili. Tri ali štiri leta že obstaja v praksi možnost za delegiranje članov nadzornega sveta. Privatizacija je bila v Sloveniji končana šele pred nedavnim. Veliko zaposlenih sploh ni vedelo, kdo so njihovi delodajalci. Sindikati so pogosto težko ugotovili, s kom se morajo pogajati. Jugoslovanski samoupravni sistem je (bil) tudi v Sloveniji zelo pomemben. Zaposleni so se težko sprijaznili z omejenimi možnostmi sodelovanja v podjetjih. Zato so se zavzemali, da bi določene delavske pravice zapisali v slovenski ustavi.



Sindikati v podjetjih so samostojne organizacije. So pravne osebe. Imajo svoj denar, pravico do združevanja in stavke. Polg sindikatov so v podjetjih tudi izvoljeni sveti delavcev. V enem podjetju se lahko izvoli samo en svet delavcev. Sveti delavcev ne obstajajo na ravni obrata. Svet delavcev lahko deluje le na ravni podjetja. To pomeni, da delujeta v podjetju dve zastopstvi interesov zaposlenih - sindikat in svet delavcev. Po kolektivnih pogodbah in zakonskih predpisih zagotavlja delodajalec sredstva za delovanje sindikata in sveta delavcev v podjetju (plačilo ur za delo sindikalnega zaupnika, prostori in oprema za delo, plačilo ur za

delo predsednika in članov sveta delavcev, potrebni prostori in oprema idr.)

Z Zakonom o lastninskem preoblikovanju podjetij so vsi slovenski državljani dobili lastninske certifikate. Na podlagi pravic iz kolektivnih pogodb, ko so v določenih obdobjih zaposleni prejeli manjše plače kot je bila njihova višina po kolektivni pogodbi, so zaposleni lahko s popustom za izračunani znesek manj izplačanih plač kupili delnice v svojem podjetju. Tako so zaposleni v podjetju postali delničarji teh podjetij. Včasih so zaposleni in bivši zaposleni ter upokojenci postali celo večinski delničarji. Zaposleni so lahko tako aktivno sodelovali pri upravljanju podjetja. Tako pri nas obstaja dvojna struktura, ki jo sestavljajo sveti delavcev in sindikati. V praksi so bile tudi težave, ko nekatere sindikalne organizacije oz. voditelji niso hoteli sprožati postopkov za izvolitev prvih svetov delavcev, ker so se bali, da bodo na ta način izgubili del svoje samostojnosti in monopola v podjetju. Pobuda za sprejem zakona o soupravljanju je bila sindikalna, ko je ZSSS že 1991. leta zahtevala, da se sprejme zakon.

Naše vodilo je bilo, da se v čim več podjetjih ustanovijo sveti delavcev. Aktivno izobražujemo naše članstvo in krepimo stike s sveti delavcev. 80 % članov svetov delavcev je tudi članov sindikata. V podjetju delujejo tudi sindikalni zaupniki. V prejšnjem sistemu je bilo razmeroma veliko ljudi včlanjenih v sindikat. Ker so v procesu privatizacije nastala številna majhna in srednja podjetja, se mnogi bojijo, da bodo izgubili delovno mesto, če se bodo včlanili v sindikat. Preprosto se ne znajo upreti pritiskom delodajalcev. S tem onemogočajo sindikatom, da bi lahko zanje storili kaj več. So primeri, ko člani sindikata prenašajo svoja sindikalna pooblastila iz podjetja na sindikalne funkcionarje v regiji.

Sveti delavcev v praksi pridobivajo na pomenu. Svet delavcev v Sloveniji se po pravici do veta razlikuje od nemškega. Druge pristojnosti, npr.: pravica do obveščeniosti in posvetovanja so podobne. Svet delavcev lahko z vetom zaustavi vse aktivnosti delodajalca, ki so v nasprotju z zakonom. Če je delodajalec sprejel ukrepe, ki negativno vplivajo na status delojemalcev in teh poprej ni obvestil, imajo sveti delavcev pravico uporabiti veto. V končno posledici se lahko obrnejo tudi na delovno sodišče, kar se redko zgodi.

Razprava

Praktično delovanje svetov delavcev in sindikatov v nadzornih svetih je bilo prikazano na primeru slovenskih železnic. Nadzorni svet je načeloma v podjetjih z več kot 1000 zaposlenimi. Zakon prav tako ureja paritetno sestavo nadzornega sveta. Polovico članov nadzornega sveta sestavljajo predstavniki delodajalcev in polovico predstavniki delojemalcev. V nadzorni svet slovenskih železnic je bilo delegiranih 94 predstavnikov delojemalcev. Sodelovanje med sveti delavcev in sindikati funkcionira.

Problemiziran je bil močan položaj delavskega direktorja. Pri ukinjanju delovnih mest, odpovedih ali novih zaposlitvah ima svet delavcev pravico soodločati. O spornih primerih odloča arbitraž. V celoti pa ocenjujejo na železnici, da pravice do soodločanja niso zadostne. Majhni delničarji med zaposlenimi naj bi harmonizirali njihove interese, saj imajo večino v podjetju. Imajo tudi določeno moč, vendar je ne znajo izkoristiti.

Pravni predpis glede omenjene paritetne sestave nadzornega sveta očitno ni jasn. V praksi se v statutu podjetja določi, če glas predsednika nadzornega sveta odloči (ali ne odloči) pri enakem številu glasov, kot je to urejeno v nemškem zakonu.

Svet delavcev delegira predstavnike delojemalcev v nadzornem svetu. Delavski direktor ne more biti imenovan brez soglasja delojemalcev. Ni odločilno, kdo ga je nominiral, ampak čigave interese zastopa - interese vodstva podjetja ali delojemalcev. Nadzorni svet imenuje tudi vodstvo podjetja. Drugače v glavnem opravlja kontrolno funkcijo.

Naloge svetov delavcev in sindikatov so opredeljene v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij oziroma v kolektivnih pogodbah. Očitno morajo podjetja finančno podpirati oba organa. Člani svetov delavcev so oproščeni rednih delovnih obveznosti, kar sindikalni funkcionarji niso. Kolektivna pogodba velja za vse zaposlene. Po sedanjem Zakonu o delovnih razmerjih traja tedenski delovni čas 42 ur. V kolektivni pogodbi je delovni čas znižan na 40 ur tedensko. V posameznih branžnih kolektivnih pogodbah je delovni čas še krajši.

Zakon določa tudi letni znesek, ki ga mora delodajalec zagotoviti za financiranje sej svetov delavcev, programe obiskov, seminarje in izobraževalne prireditve. To velja tudi za zagotovitev tehničnih delovnih pogojev. Delodajalec mora zagotoviti

svetom delavcev, da lahko pritegnejo strokovnjake. Podjetja z najmanj 800 zaposlenimi morajo zaposliti enega predstavnika sindikatov. Pri množičnih odpustih mora delodajalec izpolniti dve obveznosti:

1 Obveznost iz delovnega prava

2 Pridobiti mnenje oziroma vključiti svete delavcev in sindikate

Slovenska privatizacija se po osnovni misli razprave še vedno pozna. Kljub številnim uspehom je treba priznati, da je gospodarska bilanca negativna. Še vedno se veliko podjetij bori za obstoj. Izgube velikega jugoslovanskega trga ni mogoče tako hitro kompenzirati. V fazi tranzicije so v Sloveniji odpustili veliko kvalificiranih delojemalcev (strokovnjake za varstvo pri delu, inženirje...). Tudi drugi faktorji so vplivali na težko stanje, npr. pomanjkanje domačega kapitala, skope inozemske investicije, sploh velike ovire pri najemanju novih posojil - denar je zelo drag. Številna podjetja so prezadolžena in ne zmorejo poravnati svojih obveznosti. Brezposelnost je 15-odstotna. V takšni gospodarski situaciji ovira delo svetov delavcev in sindikatov tudi neza-dostno znanje. Predvsem manjkajo izkušnje, kako naj bi sploh izvajali pravice do sodelovanja pri upravljanju. Vsebinske razprave o arbitraži in delovnih sodiščih razkrivajo probleme, ki so nedvoumno povezani z izvajanjem teh pravic. Hipotetično vprašanje, kako bi delodajalec in delojemalci reagirali na odpoklic sveta delavcev, je razgrelo duhove. Takšna nepojasnjena vprašanja pogosto povzročijo spore. Kako ravnati, če delovne inšpekcije zavlačujejo potrebne preglede delovnih pogojev v podjetju? Spori nastajajo v praksi. Primer: ni tradicije in ni izkušenj. Slovenski sveti delavcev obstajajo že tri leta. Delovna sodišča rešujejo spore 4 do 5 let. Preden se delojemalec odloči za tožbo pri delovnem sodišču, naj bi raje premislil, če je še kakšna druga pot, da bi se izognil dolgotrajnemu sodnemu postopku. Še en primer: Ko je bil v nekem primeru svet delavcev odpoklican, je delovno sodišče zaprosilo za cno leto potrpljenja, da bo sploh lahko določilo termin za postopek. Tovrstni problemi otežujejo slovensko pot do bolj diferenciranega modela soodločanja. Pred nedavnim ustvarjene pravne podlage morajo šele zaživeti.

4ZAKONSKE UREDITVE IN PRAKSA SVETOV DELAVCEV NA HRVAŠKEM

Božo Žaja

Svobodni hrvaški sindikati so ustanovili sindikalno konfederacijo (SSSH) z 22 včlanjenimi organizacijami. To je največja sindikalna zveza na Hrvaškem, ki ima skupaj 400.000 članov in je sodelovala pri pripravi delovnega zakonika. Zelo ostro se je morala boriti z vlado. Približno 4 do 5 let se je SSSH zavzemala, da bi tudi na Hrvaškem uvedli svete delavcev, da bi delojemalci zares lahko uveljavljali svoje interese. Ob ustanovitvi so številni menili, da se bodo oddaljili od klasičnega sindikalnega dela. Dejansko pa so sveti delavci s svojim delo okrepili dejavnost sindikatov. Izkušnje po skoraj dveipol letih že dopuščajo takšen optimističen sklep. Marca 1996 so bili sveti delavcev prvič izvoljeni. Naslednje volitve bodo marca 1999. Njihov mandat traja tri leta. Med pripravami za prve volitve je SSSH ustanovil Center za industrijsko demokracijo, ki ima tri temeljne naloge. Prva naloga je izobraževanje sindikalnih funkcionarjev, članov sindikata in strokovnjakov za varstvo pri delu. Druga naloga se nanaša na raziskovanje delovnega življenja, tretja na pripravo različnih priročnikov in brošur za samoizobraževanje. Središčno mesto zavzema sodelovanje s SSSH in drugimi hrvaškimi ustanovami. Center za industrijsko demokracijo sodeluje tudi z inozemskimi ustanovami, na primer Hans-Böckler-Stiftung in Friedrich-Ebert-Stiftung. Sindikalna zveza podpira raziskovalne projekte. Tudi izobraževanje svetov delavcev je zelo pomembno.

Na Hrvaškem je 1.500 svetov delavcev. Število bi bilo še večje, če bi sindikati pravočasno storili vse potrebno. Nekateri branžni sindikati pri volitvah v letu 1996 sploh niso poskrbeli za ustrezne priprave. Zato v nekaterih podjetjih ni svetov delavcev. Izidi ankete v 522 podjetjih, v katerih so sveti delavcev, ki zastopajo 279.000 zaposlenih, kažejo tole: Med člani svetov delavcev je 72 odstotkov članov SSSH, 94 odstotkov članov svetov delavcev je bilo izvoljenih iz kandidatnih listi sindikalnih združenj, 66 odstotkov sindikatov je sklenilo z delodajalci branžno kolektivno pogodbo ali participacijski sporazum. Anketa kaže, da 12,5 odstotkov svetov delavcev odlično deluje, 25 odstotkov pa zelo slabo.

Na učinkovitost svetov delavcev vplivajo tile faktorji:

1. velikost podjetja
2. delovni čas
3. kolektivna pogodba
4. kandidatna lista (kombinirana lista ali lista, ki sta jo sestavila delodajalec ali sindikalna zveza, dogovori, ki jih je svet delavcev sklenil z delodajalcem)
5. informiranje
6. kvalifikacija svetov delavcev in njihovo razmerje do delodajalca in sindikatov.

V velikem podjetju je zelo pomembno, da ima svet delavcev svoj poslovnik in sklenjen sporazum z delodajalcem. V takšnih primerih ima svet delavcev boljše pogoje za delo, tj. delodajalec ga je bolj pripravljen redno obveščati. Vsebinsko se ukvarjajo sveti delavci z delovnimi pogoji v podjetju (npr. varstvo pri delu) in družbenimi objekti podjetja (npr. počitniški domovi, otroški vrtci za otroke zaposlenih). V velikih podjetjih so delovnopравни postopki redkejši kot v manjših in srednjih podjetjih. Spore rešuje arbitražna ali pa jih poskušajo rešiti po mirni poti. Svet delavcev ima večje možnosti za ustrezno obveščanje zaposlenih. Dvakrat letno mora sklicati občni zbor. V velikih podjetjih z močnimi sveti delavcev je zelo pomembno tudi dodatno in dopolnilno usposabljanje.

Po eni strani je bolje, če je član sveta delavcev razrešen rednih delovnih obveznosti. Po drugi strani so stiki med svetom delavcev in delodajalcem boljše, če je prvi vključen v delovni proces v podjetju. Podatki tudi nedvoumno kažejo, da je bolje, če so (neprofesionalni) člani svetov delavcev v neposrednem stiku z zaposlenimi. V takšnih primerih je tudi delodajalec prej pripravljen dati potrebne informacije in oskrbeti z njimi tudi sindikate. Ugodneje je, če so člani svetov delavcev neprofesionalni, ker imajo boljše možnosti za dopolnilno usposabljanje.

Svet delavcev lahko mnogo učinkoviteje dela, če je kolektivna pogodba pravno veljavna. Kjer so kolektivne pogodbe, so navadno tudi delovne pogodbe med sveti delavcev in delodajalci. Če obstaja kolektivna pogodba, so navadno tudi delovni pogoji svetov delavcev korektno rešeni.

Na Hrvaškem je opaziti splošno tendenco zmanjševanja velikih podjetij in povečevanja majhnih in srednjih podjetij. Sindikati se morajo navaditi na novo situacijo, čeprav je SSSH dosegel svoje največje uspehe prav v velikih podjetjih. Če ima podjetje branžno kolektivno pogodbo, imajo sindikati tudi več možnosti, da bodo zmagali na naslednjih volitvah svetov delavcev. Vsaka kandidatna lista,

na kateri kandidirajo člani SSSH, je večinoma uspešna. Kandidati na teh listah se v volilnem obdobju večinoma ukvarjajo z vprašanji delovnega časa in plač. V tej zvezi je zelo pomembno tudi nadaljnje usposabljanje kandidatov.

Če sta svet delavcev in delodajalec sklenila participacijski sporazum, ima svet delavcev boljše pogoje za delo. Prav tako je manjše število sporov. Participacijski sporazumi, ki temeljijo na kolektivnih pogodbah, so zelo pomembno sredstvo in prispevajo k boljšemu vzdušju in dobrim delovnim pogojem svetov delavcev.

Kjer se redno obvešča, je manj konfliktov. Če se zaposleni pogosteje sestanejo, so tudi člani sveta delavcev prepričani, da je njihovo delo pomembno. Obratno pa je takrat, kadar pretok informacij ni zadosten. Takrat menijo zaposleni, da svet delavcev slabo dela.

Tisti sveti delavcev, ki so v stalnih stikih s sindikati, so s tem zadovoljni. Če stiki niso redni, lahko pozovejo sindikate, naj spremenijo svoj odnos. Sveti delavcev, ki ne sodelujejo s sindikati, so navadno prepričani, da so sindikati nepotrebni.

Dopolnilno usposabljanje svetov delavcev in zaposlenih je zelo pomembno za učinkovito delo svetov delavcev. Tisti, ki so sodelovali pri konstituiranju svetov delavcev, imajo ugodnejše mnenje o možnostih izobraževanja in tudi drugače ocenjujejo svete delavcev. Ker se bodo jeseni začele priprave za naslednje volitve svetov delavcev, mora SSSH razviti novo strategijo. Pomembne so pravne podlage, da bi okrepili nekatere funkcije in pristojnosti. Odločilne bodo kolektivne pogodbe med delodajalci in sindikati, nadaljevanje privatizacije in s tem povezano zmanjševanje velikih podjetij ter sodelovanje z vlado. Na preskušnji bodo sindikati in sveti delavcev.

Delodajalce poskušamo prepričati, da morajo biti sindikati in sveti delavcev njihovi partnerji. Pametni delodajalci so načeloma zainteresirani za takšen odnos. Seveda to niso tisti delodajalci, ki bi najraje imeli v nekem smislu nelegalne svete delavcev, ker bi kandidate kupili. Prepričali jih bomo o smiselnosti sporazuma s sindikati in sveti delavcev.

Razprava

Na začetku so bili številni sindikalni funkcionarji in zaposleni skeptični, če so sveti delavcev sploh potrebni. Potrebno je bilo solidno izobraževanje in prepričevanje,

da se je skepsa razblinila. Sindikalne funkcionarje in zaupnike je bilo treba bolj motivirati. Kasneje so uvideli, da bodo prevzeli sindikati novo odgovornost, ko bodo ustanovljeni sveti delavcev. Številni zaposleni, ki so delali v značilnem titovskem sistemu, so menili, da so imeli zaposleni v starem režimu večje pravice in pooblastila. Takrat so na primer lahko odločali o imenovanju direktorja. Druženje premoženje so enačili z raznovrstnimi pravicami delojemalcev. Prav zaradi tega so bili kolegi starejše generacije navdušeni nad uvedbo svetov delavcev. Morda so preveč pričakovali glede dejanskih zakonskih pristojnosti sveta delavcev. Zelo pomembni so bili številni seminarji in razprave z nemškimi kolegi, da bi legitimirali nov model soodločanja, ki je še vedno na majavih nogah. Kopirali so marsikatero nemško izkušnjo, ki so jo prilagodili hrvaškim razmeram. Sveti delavcev ne morejo vselej računati na podporo sindikatov. Deloma so posamezni predstavniki sindikatov prevzeli pooblastila in pravice svetov delavcev. Člani sindikata kovinarjev so ocenili usposabljanje svetov delavcev, ki ga je ponudil Center za industrijsko demokracijo, kot koristno. Noben direktor ni prepovedal predsedniku sveta delavcev udeležbo na teh seminarjih. Delodajalci so bili tudi pripravljeni prevzeti stroške šolanja. Sveti delavcev in sindikati se tudi intenzivno posvetujejo. Prav tako angažirajo tudi zunanje strokovnjake.

Delo hrvaškega parlamenta in zakonodaja se zdita številnim sindikatom problematična. Zakon določa pravice in pooblastila sveta delavcev. To je največkrat pravica do posvetovanja. Delodajalec lahko zaprosi za mnenje sveta delavcev, ni pa dolžan tega storiti. Delovni zakonik bi morali po mnenju sindikatov modificirati tako, da bi imeli sveti delavcev večje pravice, zlasti na področju soodločanja. Kritizirali so tudi razbijanje gospodarstva na številna manjša podjetja. Vlada zagovarja in podpira manjša in srednje velika podjetja. Kako je bila tako imenovana sanacija sploh izpeljana, je vprašljivo. Sanacija je zdaj modna čarobna beseda v hrvaškem gospodarstvu. Če se bo zaradi tega zmanjšalo število delovnih mest, ne vemo, ker je veliko faktorjev v igri. Odvisno je tudi od tega, koliko inozemskega kapitala bo prišlo v podjetja. Če bi se to zgodilo, bi lažje izpeljali modernizacijo, da bi si zagotovili mesto v svetovni trgovini.

S čim se ukvarjajo hrvaški sveti delavcev? Največ z odpovedmi, delovnimi pogoji in delovnim časom. Šele nato pridejo na vrsto vprašanja ureditve dela, izvajanje zakonov, zaposlovanje invalidov, izmensko delo, plače in nadure. Lahko bi rekli, da se ukvarjajo približno z istimi nalogami kot nemški sveti delavcev. Seveda je to pri hrvaških zakonih veliko težje, saj svet delavcev nima neposredne pravice do soodločanja, ampak le pravico do posvetovanja. To pa je mogoče različno interpretirati. Če se delodajalec ni posvetoval, je njegov ukrep neveljaven. To

pomeni, da se mora v vsakem primeru posvetovati. To je edino sredstvo pritiska, ki obstaja, namreč to, da se morata protagonista pogovarjata, čeprav ni prisilnih sredstev za uveljavljanje stališč. V nekaterih hrvaških podjetjih priznavajo več pravic, kot jih odreja zakon. V drugih podjetjih pa se je treba prepirati za vsako malenkost.

Dobri zakoni nastanejo pravzaprav samo takrat, kot kaže nemška izkušnja, če so sindikati poprej dobro mobilizirali. Tudi zgodovino nemških delovnih zakonov je zaznamovalo veliko porazov in uspehov. Če nastanejo dobri ali slabi zakoni, je vedno odvisno od moči sindikatov. Nemška vlada še nikoli ni sprejela sama od sebe dobrih zakonov za delojemalce.

Dva občna zbora sta predvidena v letu. V nekaterih podjetjih so občni zbori petkrat letno, v drugih pa nikoli. Kjer sindikati dobro delujejo, je mogoče pogostejše organizirati občne zборе. Kjer mora to nalogo opraviti izključno svet delavcev in je le-ta prepuščen sam sebi, so redkejši tudi zbori občanov. Če sindikat dobro dela, delajo bolje tudi sveti delavcev. Po anketi je 38,3 odstotkov svetov delavcev organiziralo samo en občni zbor. Več občnih zborov letno je izjema. V razpravi je bila zaznavna osrednja misel, da je treba skozi delo z javnostmi seznanjati o pomembnih problemih v podjetju in zunaj podjetja. To ne velja zgolj za Hrvaško. Z akcijskimi programi bo poskusila SSSH jeseni pripraviti volitve svetov delavcev.

4NEMŠKI ZAKON O SVETIH DELAVCEV: IZKUŠNJE IZ AVTOMOBILSKE IN KEMIČNE INDUSTRIJE

Zakon o svetih delavcev, ki ureja sodelovanje med svetom delavcev in vodstvom podjetja, vedno znova napačno razumejo. Načeloma velja, da mora svet delavcev zastopati interese zaposlenih in da ni posrednik med obema. Ima nadzorne naloge, to pomeni, da mora paziti, da se zakoni, uredbe, predpisi o preprečevanju nesreč, kolektivne pogodbe, participacijski sporazumi uporabljajo v korist zaposlenih. Posebej mora varovati nekatere skupine oseb v podjetju (težke invalide, tuje delavce, ženske). Poleg pravice do sodelovanja, oblikovanja in obveščenosti ima svet delavcev tudi pravico do soodločanja na dveh ravneh: pravico do zavrnitve soglasja (veto) in pravico do pobude. Pri prvi pravici je tako, da mora dobiti delodajalec soglasje

sveta delavcev za izvedbo svojih ukrepov. Pri temeljnem nesoglasju odloči o zadevi delovno sodišče ali arbitraž. Pri drugi pravici sme na primer sam predlagati začasni skrajšani delovni čas. Pomemben je soplest pravice do obveščenosti, sodelovanja in soodločanja. Delodajalec hoče na primer uvesti računalniško krmiljene vrtalnike, brusilnike ali rezkalnike. V tem primeru lahko svet delavcev uveljavlja te pravice: najprej pravico do obveščenosti, se pravi, da ga mora delodajalec seznaniti o vseh podrobnostih in vprašati za mnenje. Ima pravico do posvetovanja in nasprotovanja, če gre za odpoved delovnega razmerja. Končno ima tudi pravico soodločati, kadar gre za uvajanje novih tehnologij. Tudi pri delovnem času je mogoče marsikaj spremeniti, če so napovedane racionalizacije. Z delovnim časom se lahko uredi veliko stvari. Če predlaga svet delavcev drugačno porazdelitev dela, izvaja pravico do soodločanja. Potem gre za zdravstveno varstvo, saj imajo takšni ukrepi posledice tudi na tem področju. V takšnem primeru spet uveljavlja pravico do soodločanja. To torej pomeni, da se pravica do obveščenosti, sodelovanja in soodločanja med seboj prepletajo.

V Nemčiji imajo različne vrste kolektivnih pogodb. Branžna kolektivna pogodba velja za zvezno deželo ali celotno državo. So še podjetniške kolektivne pogodbe in tako imenovane priznane kolektivne pogodbe. Tudi pri slednjih dveh se ne pogaja svet delavcev, ampak izvolijo v podjetju komisijo iz članov sindikata. V takšni tarifni komisiji sedijo tudi odločilni člani sveta delavcev. Če je treba kolektivne pogodbe izsiliti, imajo kot člani tarifne komisije možnost, da skupaj s svojim sindikatom pozovejo k stavki. Kolektivne pogodbe so praviloma sklenjene za eno leto. Nekatere zelo komplicirane kolektivne pogodbe veljajo tudi dve ali tri leta. Kolektivne pogodbe o plačah (tarifna priloga) pa se praviloma sklepajo za dobo enega leta. Zakonito pravico iz kolektivne pogodbe imajo samo člani sindikata, vendar plačujejo delodajalci tudi vse druge zaposlene po kolektivni pogodbi. Če bi ravnali drugače, bi zaposlene samodejno napotili v naročje sindikatov.

Tako priznava na primer Siemens, kjer je v sindikat včlanjenih precej manj zaposlenih kot pri Audi ali Oplu, vsem zaposlenim 30 dni dopusta po branžni kolektivni pogodbi za kovinsko in električno industrijo, čeprav pripadajo po Zveznem zakonu o dopustih samo štirje tedni dopusta. Zdaj poteka silovita razprava o kolektivnih pogodbah, ki jih podjetniki zelo napadajo. Radi bi odvzeli sindikatom pristojnost za kolektivne pogodbe. Več hočejo urejati na ravni podjetja in prenesti pristojnosti na svete delavcev z navideznim argumentom, da bodo tako lažje in prožneje urejali razmere v vsakokratnem podjetju. Z branžno kolektivno pogodbo hočejo nemški sindikati preprečiti, da bi

jih medsebojno izigrali s sveti delavcev. Hkrati želijo vgraditi varovalni mehanizem pred rušilnim tekmovanjem v zniževanju zahtev med posameznimi delojemalci.

Audi zaposluje 25.000 ljudi, od katerih je 23.000 včlanjenih v sindikat kovinarjev. V tem koncernu so si izmislili sistem, v katerem sveti delavcev in sindikalni zaupniki zelo tesno sodelujejo med seboj. Zakon pravi, da sveti delavcev ne smejo izvajati delavskega boja. V obratih in pisarnah so izvolili sindikalne zaupnike. Zdaj jih je okrog tisoč. Ustanovili so tudi 43 svetov delavcev. Torišče sodelovanja je frakcija, v kateri sedijo vsi člani svetov delavcev, ki so člani sindikata kovinarjev in predsedniki vsakokratnih konferenc sindikalnih zaupnikov, skupaj 12 oseb. Vsak ponedeljek imajo informacijski sestanek. Razpravljajo o načelih in participa-cijskih sporazumih. Po takšnih sestankih se člani svetov delavcev in predsedniki konferenc sindikalnih zaupnikov napotijo v svoje sektorje in skličejo sestanek sindikalnih zaupnikov. Se pravi, da sindikalne zaupnike obvestijo o tem, o čemer so razpravljali na seji frakcije. Pri tem ne razlikujejo med temami podjetja in sindikalnimi temami. Sindikalni zaupniki nato prenesejo informacijo zaposlenim v svojih sektorjih. O stvareh, ki se zgodijo na kraju samem, obvestijo sindikalni zaupniki frakcijo, ki o tem razpravlja.

V Zvezni republiki Nemčiji je povsem jasno opredeljeno, da pogajalska partnerja določita tedenski delovni čas - na eni strani sindikat kovinarjev in na drugi strani delodajalec. Sporazumela sta se za 35-urni delovni teden. V kolektivni pogodbi je zapisano, da je tedenski delovni čas razporejen od ponedeljka do petka. Tu pa se začneja soodločanje v podjetju. Delovni čas je mogoče od ponedeljka do petka zelo različno porazdeliti. Zaradi naraščajočega pritiska, tudi iz držav Srednje Evrope, se je kovinska industrija na splošno, avtomobilska industrija pa posebej, znašla v položaju, ko je morala ukrepati. S togim delovnim časom ne bi bili več dovolj prožni. Delodajalci so na primer poskušali uvesti šestdnevni delovni teden za 35 delovnih ur. V nekaterih podjetjih so tudi uspeli. Vključili so še soboto dopoldan, pri čemer je 35-urni delovni teden osnovno število ur. Delovni čas se vključno s soboto ureja z izmenami. Pri Oplu v Rüssel-heimu traja 35-urni delovni teden od ponedeljka do petka. Razdelitev tedenskega delovnega časa in zahteve delodajalcev po večji prožnosti je treba spraviti na skupni imenovalc. V avtomobilski industriji so nihanja velika. Spomladi in poleti je praviloma dovolj naročil in je nujno nadurno delo, za katerega mora po Zakonu o svetih delavcev in kolektivni pogodbi dati soglasje svet delavcev.

V Oplu delajo dnevno 7,5 ur. Delajo štiri ali pet dni v tednu, odvisno od naročil. Zaposleni so vselej plačani na osnovi 35-urnega tedna, ne glede na dejanski delovni

teden. Če so delali več, se 3,5 ure knjižijo kot plus na računu ur, če so delali manj, se knjižijo kot minus, plačilo pa je vselej enakomerno. Ta model se je pri nas v Oplu zelo obnesel. S tem sistemom smo zelo uspešni. Zaposleni niso na slabšem, ne glede na to, če so delali 33 ali 38,5 ur na teden, ker se izplačujejo enakomerne plače.

Tudi v Nemčiji so področja novih izkušenj, ki jim pravimo evropski sveti delavcev. Naučiti se moramo ravnati z drugačnimi sistemi in zakoni, ki veljajo znotraj Evrope. Sodelovanje med sveti delavcev in sindikati je treba okrepiti. Zlasti v velikih podjetjih se odpira nova oblika dela v tako imenovanih štabih. To pomeni, da tudi sindikati v velikih podjetjih ne bodo mogli več dolgo vzdržati brez lastnih štabov strokovnjakov. Tudi vodstva podjetij pripravljajo odločitve v štabih. Ne moremo si vselej pomagati s sindikalnimi zastopniki, kajti sindikat kovinarjev, katerega član sem, mora v Zvezni republiki Nemčiji skrbeti za veliko število članov. Angažirati je treba referente, asistente, določene strokovnjake, ki delajo za svete delavcev.

Zaposleni ima individualno pravico, da se obrne na sodišče dela. Sindikat kovinarjev jim nudi pravno pomoč. Sindikat kovinarjev organizira takšno pomoč skupaj z drugimi sindikati in Nemško zvezo sindikatov. Zaposlenemu brezplačno pomaga odvetnik ali posebej usposobljen sindikalni sekretarji, ki imajo izkušnje iz delovnega prava. Pri sporih iz kolektivne pogodbe je na voljo že omenjena arbitraž, ki je sestavljena iz predstavnika sindikata, združenja delodajalcev in nevtralnega arbitra, ki preveri tolmačenje kolektivne pogodbe. Predstavniki zaposlenih iztožijo vsako leto preko delovnih sodišč veliko milijonov nemških mark. Brezplačna pravna pomoč na sodiščih dela je močan reklamni argument sindikatov za pridobivanje članstva.

Razprava

Madžarska kaže različne ravni razvoja. Multinacionalne družbe prinašajo vrhunsko tehnologijo in revolucionirajo delovne postopke. Razmišljajo o uvedbi skupinskega dela. Skupinsko delo pa povzroča nekatere težave madžarskim sindikatom. Neprofesionalni člani svetov delavcev in sindikalisti so v kaši. Pogosto morajo drugi v skupini delati namesto njih. Sindikalni funkcionar ne bi rad zapustil svojega delovnega mesta, ker bi morali drugi delati namesto njega. Posamezne skupine lahko seznanijo vodjo skupine s svojimi problemi. Vodja skupine jim

lahko tudi pomaga pri reševanju problemov. Svet delavcev in sindikati so odrezani od informacij. V marsikaterem nemškem podjetju je vodja skupine 50 do 60 odstotkov razrešen redne delovne obveznosti, da lahko vskoči, kadar je treba nekoga hitro zamenjati. Če zbolí in prevzame poročevalec skupine njegovo funkcijo, odpade celoten pufer. Če pride še kaj drugega vmes, se začne neskončni proces. Sindikalni zaupniki so deloma dveipol uri mesečno oproščeni dela. Ta čas lahko izkoristijo za sestanke, takrat spet manjkajo v skupini. Nadomestiti jih mora poročevalec skupine. Prizadevajo si, da bi bili poročevalci skupine povsem razrešeni redne delovne obveznosti, da bi lažje vskočili v takšnih primerih. Če je nekdo bolan dva tedna, poročevalec skupine ne more opravljati svoje funkcije. To je dolga razprava. Velika nihanja so opazna. Kakor ustreza delodajalcu, se lahko zgodi, da je poročevalec skupine razporejen v normalni delovni čas. npr. če je premalo delavcev ali veliko naročil. Takrat poskušajo poročevalce skupine integrirati, tj. postanejo popolnoma normalni sodelavci v delovnem procesu. Optimalno je, če je poročevalec skupine hkrati tudi sindikalni zaupnik. Tako je bolje obveščen in lahko tudi bolje obvešča svojo skupino.

Opel je uvedel lean production management. Vodja skupine je resna nevarnost za sindikalnega funkcionarja in svet delavcev. Če sta obe funkciji združeni v eni osebi, torej če je vodja skupine hkrati tudi sindikalni zaupnik, je to lahko nevarno za delovanje sindikatov in svetov delavcev. Tudi v bavarskem sindikatu kovinarjev je sporno vprašanje, če naj bi bil vodja skupine tudi sindikalni zaupnik. Vendar v eni stvari so vsi istega mnenja: Z novimi procesi organizacije dela bo vse manj časa, da bi se medseboj pogovarjali. Z novimi proizvodnimi procesi skoraj ne bo več časa za komunikacijo. Zaradi premaknjenih odmorov, saj delajo stroji in agregati nepretrgoma 24 ur, se moramo tudi mi naučiti, da bomo prestrukturirali naše sindikalno delo. Enaki problemi, s katerimi se ubadajo na Madžarskem, se pojavljajo tudi v majhnih nemških podjetjih. V Oplu v Rüsselheimu so dosegli, da poročevalec skupine ni imenovan od zgoraj, ampak ga izvoli skupina. Na Madžarskem in v Eisenachu pa imenuje poročevalce uprava Opla. V Rüsselheimu se javita dva, trije kolegi, saj se finančno nekaj pozna. Kot poročevalci skupine dobijo 63 DEM dodatka. Poročevalca nazadnje izvoli skupina. Management želi tudi tukaj sam imenovati poročevalce skupine. Svet delavcev je zagrozil, da bo takrat konec skupinskega dela. Te možnosti vpliva si svet delavcev ne pusti vzeti. To je prispevek k demokratizaciji skupinskega dela.

Zakon o svetih delavcev izhaja iz enotnega zastopstva interesov. Kljub temu deli naš zakon skupine oseb, torej uslužbenca in delavce. V letu 1989 je bil noveliran Zakon o svetih delavcev. Ločevanje se je preneslo na konkurenčne kandidatne liste za svet

delavcev. To so uredili na ravni zastopstva, glede oprostive delovne obveznosti, v odborih ipd. Delitev med uslužbenci in delavci je bila konkretizirana in prenesena na kandidatne liste, vendar pa ostaja svet delavcev kot takšen enoten zastopnik interesov. Delavec mora zastopati uslužbenca in obratno. Z noveliranjem zakona v letu 1989 se je naše interesno zastopstvo oslabilo, delo svetov delavcev pa otežilo, saj se bodo nazadnje zastopale ideologije, namesto zadev zaposlenih. Če bomo podpirali takšne grupacije, bo nastala v svetu delavcev situacija, da ne bodo več mogli upoštevati interesov zaposlenih v podjetju, ampak interese lastne grupacije. Na klopi delojemalcev, ki so bili doslej enoti, se nakazuje razkol. Slika se razlikuje od podjetja do podjetja. Kjer so sindikati močni, tega problema ni. Kjer krožijo neodvisne kandidatne liste, se lahko izcimí problem.

SKLEPNA BESEDA PETRA SCHERRERJA

Mislím, da je soodločanje sindikatov in svetov delavcev bistveno prispevalo k demokratični kulturi v Nemčiji, ki presega meje podjetij. Soodločanja ne definiramo zgolj kot soodločanje na ravni podjetja. Vedno govorimo tudi o soodločanju v gospodarstvu in družbi. Sindikati in njihovi predstavniki sodelujejo pri odločitvah na številnih področjih naše družbe, od zavarovalnic obveznega zdravstvenega zavarovanja, do uradov za delo. Mislím, da se je sistem obnesel, tako lahko trdim vsaj za Zvezno republiko Nemčijo. Prav sistem tesne povezanosti sindikatov in predstavnikov v podjetju se je obnesel. V zadnjih dveh dneh je bilo jasno izraženo, da se v našem območju delovanja še pojavljajo trenja med sindikalnimi zastopniki in zastopniki zaposlenih v podjetju. Ta vloga še ni povsem razčiščena, vendar mislím, da je to proces, ki ga ni mogoče odrediti z zakonskim predpisom. Najbrž bo preteklo še nekaj let in poprej steklo še kar nekaj litrov vode po Donavi. Če vam pri tem lahko pomagamo in s takšnimi dialogi vnesemo nekaj več svetlobe v temo, bomo to radi storili.

Še dve tri besedi o tem, zakaj smo izbrali takšno kombinacijo in udeležene sindikalne organizacije. Smo štiri države v Evropi s precej podobnimi strukturnimi ureditvami, namreč s sveti delavcev in sindikati v podjetjih. Nenazadnje sem se med zadnjim obiskom v Sloveniji pogovarjal s kolegom, ki je pri ZSSS pristojen za delo s sveti delavcev in nadzornimi sveti in sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij. Povedal mi je, da se je udeležil mednarodnega posvetovanja v Rigi, kjer so ga kolegi srdito napadli zaradi tega modela. Kolegi iz drugih držav so povsem drugače gledali na to. Takšno stališče smo nekoč doživeli pri Angležih. Zdaj je že drugače. Angleži so nam pred desetimi leti rekli, da smo z našim modelom svetov delavcev pravzaprav izdali interese delavcev in se pustili

kupiti. To se je med tem spremenilo. Zdaj se Angleži prav goreče zanimajo za ta model, če malo karikiram. To je tudi posledica obstoja evropskih svetov delavcev. Z evropskimi sveti delavcev imajo tudi Angleži prvič zakonsko podlago za pravico do obveščenosti in posvetovanja. To je med tem priznala tudi Blairova vlada. Zato angleški sindikati sedaj veliko bolj pozitivno razpravljajo o „modelu svetov delavcev in sindikatov v podjetju“. Če tako gledamo, smo vsi štirje predstavniki nekako odgovorni za ta model. Želel bi si, da bi tudi v prihodnje tesneje sodelovali, ker menim, da bo to v vaših državah še nekaj časa trajalo. Dolgoročno gledano pa mislim, da bomo s tem modelom dobro delali. Je cela vrsta slabosti, saj smo nazorno pokazali, da ima sistem tudi svoje meje. S pravicami soodločanja ne gre v nedogled. Če se proizvodnja prenese drugam, se nekje končajo tudi pravice do soodločanja. Vendar pa mislim, da model kot takšen pospešuje družbeni konsens, tega pa je bilo v Zvezni republiki Nemčiji zelo veliko.

Geschichte und Zukunft der Arbeitnehmerinteressenvertretungen in Europa – Thesen zur Mitbestimmung

Gerhard Leminsky

Grundlagen

Wenn wir über die Entwicklung der Mitbestimmung in Europa diskutieren, dann ist Mitbestimmung ein Bestandteil der politischen Kulturen in diesen Ländern, der Tarifpolitik und der Gewerkschaftspolitik. Eine Diskussion über Mitbestimmung in verschiedenen europäischen Ländern ist auch eine Diskussion über Vielfalt. Es ist wichtig zu betonen, daß sich solche politischen Kulturen nicht kurzfristig entwickeln können, sondern strategische Entwicklungen darstellen, die kurzfristig nur sehr begrenzt zu verändern sind. Ein internationaler Vergleich von Mitbestimmung im Rahmen dieser Vielfalt kann dazu beitragen, die nationalen spezifischen Situationen besser zu verstehen. Schließlich beruhen die Entwicklungen in Deutschland, Frankreich oder auch in Kroatien, Slowenien und Ungarn nicht auf zufälligen Prozessen, sondern auf einer jeweils langen historischen Entwicklung. Aus dem internationalen Vergleich werden die spezifischen Vor- und Nachteile, die Risiken und Chancen der jeweiligen nationalen Entwicklungswege deutlich.

Aus komparativen Analysen kann man deshalb lernen, die Möglichkeiten des eigenen Weges gezielt zu nutzen.

Angeht die komplexe Situation und der schwierigen Machtverhältnisse stellt sich die Frage, nach welchen Kriterien wir die Interessen der Beschäftigten vertreten. Man muß hier auf die grundlegenden Ziele zurückgehen und das sind nach wie vor Freiheit und persönliche Entfaltung, Gerechtigkeit und soziale Sicherheit, Chancengleichheit und Solidarität. Aber man kann diese abstrakt formulierten Ziele, die sicherlich für sämtliche Länder akzeptabel sind, mit sehr unterschiedlichen Mitteln und Methoden realisieren. Es kommt darauf an, sich auf die Ziele zu verständigen, in den Methoden kann man durchaus verschiedene Wege gehen, die zum gleichen Ziele führen.

Mitbestimmung bedeutet Beteiligung der Arbeitnehmer, ihrer Interessenvertretungen und Gewerkschaften am Prozeß des Wirtschaftens in den Betrieben und Unternehmen. Dabei handelt es sich um die Art und Weise, wie man die täglichen, aber auch die strukturellen Probleme in den Betrieben im Zusammenhang mit der Beschäftigung löst. Täglich müssen sich Betriebsräte, Beschäftigte, Management zusammensetzen. Diese Mitbestimmung hat eine stark kooperative Komponente. Aber die Betriebsräte müssen natürlich auch konfliktfähig sein. Ein Betriebsrat kann nur dann eine starke Politik betreiben, wenn die Geschäftsleitung weiß, daß die Beschäftigten hinter der Politik des Betriebsrates stehen. Nicht daß der Betriebsrat streiken muß, es ist ja sogar so, daß er in den meisten Ländern gar nicht streiken darf, aber der Geschäftsleitung sollte klar sein, daß die Betriebspolitik nicht nur Gremienpolitik ist, sondern eine Politik mit dem Betrieb und den Beschäftigten.

Einerseits heißt Mitbestimmung Beteiligung am Produktionsprozeß. Andererseits betrifft sie die Verteilung der Erträge, der Gewinne, also die Tarifpolitik. Mitbestimmung und Tarifpolitik stehen in einer Wechselbeziehung. Gerade weil in der gewerkschaftlichen Politik die Konflikaspekte mehr durch die Tarifpolitik betrieben werden, kann der Betriebsrat sich stärker auf die kooperative Seite stützen. Gleichzeitig brauchen die Gewerkschaften sich nicht so stark mit der betrieblichen Politik zu beschäftigen, weil hier die Betriebsräte präsent, d. h. ständig in Diskussion mit den Beschäftigten sind und von daher die Gewerkschaften auch in einem gewissen Grade entlasten.

Wenn in der betrieblichen Mitbestimmung etwas weiterentwickelt wird, dann hat das meistens auch Konsequenzen für die Tarifpolitik, und wenn die Tarifpolitik neue Ziele in der Beschäftigungspolitik entwickelt, dann hat das meistens auch Konsequenzen für die Betriebspolitik.

In sämtlichen Ländern der EU sollten sich Gewerkschaften und Betriebsräte auf die Beschäftigungspolitik, auf die Frage der Beschäftigungsentwicklung und -absicherung konzentrieren. Vor zehn Jahren glaubte man, man müsse für die Beschäftigten höhere Löhne herausholen. Beschäftigungssicherung ist zur Zeit der überragende Gesichtspunkt, an dem auch die Kollegen Mitbestimmung messen.

Tendenzen der Mitbestimmungsentwicklung:

"Globalisierung der Wirtschaft - internationaler Wettbewerb". Nationale Politik ist zwar nach wie vor wichtig, aber der Druck des internationalen Wettbewerbs hat dazu geführt, daß in sämtlichen westlichen Ländern in den letzten 10 Jahren große Rationalisierungsprozesse durchgeführt worden sind. Letztere haben zu

enormen Produktivitätssteigerungen, aber auch zu enormen Beschäftigungseinbußen geführt. In allen großen Unternehmen ist im Normalfall über viele Jahre hinweg Beschäftigung abgebaut worden und gleichzeitig die Produktivität stark gestiegen. Das bringt natürlich die Gewerkschaften und die Betriebsräte in eine sehr schwierige Situation.

"Neue Management- und Kapitalstrategien". Die großen Unternehmen versuchen, möglichst die Geschäftsabläufe nach Produkten und Verfahren zu differenzieren. Das heißt also, daß die großen Konzerne dezentralisieren. Hat früher ein großer Konzern über sämtliche Produktionsmaßnahmen entschieden, so wird dieser jetzt in viele Teile zerlegt, die wiederum zum Teil juristisch verselbständigt werden. Die neuen Entscheidungsstrukturen der dezentralisierten Konzerne und die Strukturen der Mitbestimmung decken sich nicht mehr. Das ist ein großes Problem für die betriebliche Mitbestimmung, etwa in den Kontrollorganen, aber auch für die Betriebsräte, da sie einen Weg finden müssen, um die Beschäftigten in diesen vielen Prozessen der Dezentralisierung der Konzerne adäquat zu vertreten. Das ist ein Prozeß, der ständig abläuft, wo neue Firmen zugekauft werden, wo Fusionen stattfinden, wo man wieder Unternehmensteile verkauft.

Die Betriebe setzen nicht mehr nur graduell die Rationalisierung fort, etwas mehr Rationalisierung hier oder etwas mehr Rationalisierung dort, sondern verändern mittels neuer Technologien das Produktionssystem im ganzen. Oftmals wissen die Betriebsräte und die Gewerkschaften nicht, wohin die Entwicklung führt und was sie für die Beschäftigung bedeutet. Diese Entwicklungen sind oft mit der traditionellen Tarifpolitik, mit den bisherigen Lohnstrukturen, mit der traditionellen Beschäftigungspolitik, wie sie früher praktiziert worden sind, nicht zu gestalten. Neue Wege müssen gefunden werden.

Unternehmensgewinne und Sozialabbau. Der Druck der Ökonomie auf den Staat, soziale Zusammenhänge zu reduzieren und abzubauen, hat die paradoxe Folge, daß trotz wirtschaftlicher Prosperität Beschäftigungsprobleme entstehen. Der Staat kommt in Finanzierungsschwierigkeiten. Diese Finanzierungsschwierigkeiten führen dazu, daß die berufliche Bildung, die soziale Absicherung und die sozialstaatliche Entwicklung sehr stark reduziert werden. Dazu gehören etwa Abbau des Kündigungsschutzes oder Privatisierung. Und das hat natürlich, wenn das soziale Schutznetz in den verschiedenen Ländern grobmaschiger wird, unmittelbare Konsequenzen für Betriebspolitik, für Mitbestimmung und auch für die Tarifpolitik. Eine größere Last muß durch Mitbestimmung und durch Tarifpolitik getragen werden.

Pluralisierung und Individualisierung. Das heißt, daß sich die Beschäftigungsstrukturen sehr stark verschieben. Wir hatten früher das Leitbild der Vollbeschäftigung, wo die Kollegen acht Stunden am Tage nach festgelegten Beschäftigungszeiten in den Betrieben tätig waren, und wir haben jetzt eine große Flexibilität von Beschäftigungsregelungen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, wir haben Scheinselbständige, wir haben Menschen, die nur teilweise in den Betrieben tätig sind, also Leihbeschäftigte, es gibt eine große Vielfalt. Das macht natürlich die Vertretung der Interessen in den Betrieben von diesen unterschiedlichen Gruppen sehr schwierig. Es kommt hinzu, daß sich der Lebensstil von vielen Menschen, gerade von Jugendlichen, oft nicht mehr durch traditionelle gewerkschaftliche Politik und durch die Solidarität der Gewerkschaften so stark akzeptiert fühlte wie früher. Das ist auch ein großes Problem. Wie kann man junge Menschen mit abweichenden Vorstellungen über ihre Zukunft in die Gewerkschaften bringen?

Verbetrieblichung und Dezentralisierung der industriellen Beziehungen. Die gewerkschaftliche Politik, die früher zentralistische Züge aufwies, muß sich jetzt viel stärker auf die betrieblichen, oft sehr spezifischen Entwicklungen konzentrieren. Das führt z.B. in Deutschland dazu, daß die Flächentarifverträge, also die regionalen und branchenspezifischen Tarifverträge, betriebliche Klauseln enthalten. Damit kann man in den Betrieben, wenn Betriebsrat und Management zustimmen, die tarifpolitischen Festlegungen in bestimmten Bandbreiten variieren. Das führt natürlich dazu, daß die Betriebsräte neue Funktionen übernehmen müssen, auf die sie im Grunde oftmals überhaupt nicht vorbereitet sind. Das heißt, diese Verbetrieblichung hat weitreichende Konsequenzen für die Gewerkschaftspolitik, für die Tarifpolitik und auch für die Mitbestimmung. In jedem Fall werden die Betriebsräte tendenziell stärker und man kann auch sagen mächtiger.

Die Beziehung zwischen repräsentativer Mitbestimmung und direkter Partizipation in den Betrieben. Im Grunde hat das Management mit der Beteiligung der Beschäftigten eine Strategie zur Steigerung der Produktivität entdeckt. Offenbar lohnt es sich, wenn man die Beschäftigten in kleinen Gruppen, in den Bereichen, die sie unmittelbar betreffen, an der Lösung der Probleme beteiligt, so daß man Hierarchien abbauen und Entscheidungsmöglichkeiten an die Basis der Betriebe verlagern kann. Das steigert die Produktivität. Gleichzeitig machen viele Kollegen in den Betrieben die Entwicklung auch sehr gern mit, weil sie daran interessiert sind, bei Dingen mitzureden, die sie selber betreffen. Aber es gibt natürlich auch große Schwierigkeiten. Da diese unmittelbare Beteiligung, die oft sehr unregelmäßig

ist, sich spontan entwickelt, kann das dazu führen, daß die Solidarität unter den Kollegen abnimmt. Und gleichzeitig führt diese Partizipationsstrategie dazu, daß im Normalfall Beschäftigung reduziert wird, weil die Produktivität steigt. Wenn man es also etwas zuspitzt, kann man sagen, die Betriebe werden dadurch stärker im Wettbewerb, aber die Beschäftigung wird reduziert. Es ist ein sehr schwieriger Prozeß, abzuwägen, inwieweit man diese Wege von Betriebsräten und Gewerkschaften mitgehen kann. Gleichwohl müssen sich Betriebsräte bis zu einem gewissen Grade darauf einlassen, weil eben die direkte Beteiligung etwas ist, was die Kollegen auch möchten. Ich glaube, man muß die Chancen dieser unmittelbaren Beteiligung stärker nutzen, als das früher der Fall gewesen ist, aber die Interessenvertretungen müssen dabei die jeweiligen Rechte und Pflichten verbindlich regeln. Dafür gibt es praktische Beispiele.

"Mitbestimmungsfreie Zone". Diese Tendenz, die sich in Deutschland und vielen Ländern verstärkt hat, umfaßt jene Betriebe, die nicht der Mitbestimmung unterliegen und in denen auch Tarifverträge nur eine beschränkte Bedeutung haben. Sie ist besonders in kleinen und mittleren Betrieben ausgeprägt, in denen die Betriebsräte ohnehin nur sehr gering vertreten sind. Das heißt, mit der Zunahme der Kleinbetriebe steigt die Problematik der Interessenvertretung. Insbesondere im expandierenden tertiären Sektor sind die Gewerkschaften traditionell nur schwach vertreten. Insgesamt haben knapp 50 % der Beschäftigten keine Interessenvertretung in den Betrieben.

Zwei Tendenzen, die auf der EU-Ebene liegen, nämlich der Europäische Betriebsrat und die Europäische Aktiengesellschaft, sind für die weitere Entwicklung der Mitbestimmung von Bedeutung. Die 1994 beschlossene Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat setzt vornehmlich auf eine Verhandlungslösung zwischen den Parteien, also zwischen Geschäftsleitung und Betriebsräten aus den verschiedenen nationalen Staaten. Diese sollen zusammenkommen und versuchen, eine bestimmte Lösung zu finden. Der EU-Betriebsrat kann drei bis dreißig Mitglieder umfassen. Er muß gewisse Informationen durch die Geschäftsleitung über die wirtschaftliche und soziale Entwicklung dieser Konzerne bekommen, und er muß mindestens einmal im Jahr zusammentreten. Das heißt, daß er relativ schwache Mitbestimmungsrechte der Information und Konsultation hat. Er hat nur begrenzte Informationsrechte. Und selbst dann, wenn das Management gar nicht oder nur unzureichend informiert, gibt es kaum Sanktionsmöglichkeiten. Trotzdem ist der Europäische Betriebsrat ein Fortschritt. Erstmals können sich die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung in den verschiedenen Mitgliedsländern der EU regelmäßig treffen, so daß sich eine ständige Diskussion über die gegenseitigen

Beziehungen und Probleme entwickelt. Es ist eine stabile Institution, die nicht so ohne weiteres durch die wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen beeinträchtigt werden kann. Der EU-Betriebsrat ist eine Plattform zu lernen, wie man miteinander Interessenvertretung entwickeln kann. Diese Form der Mitbestimmung ist die Chance für einen Entwicklungsprozeß. Man muß, wenn man die politische Kultur verändern will, in sehr langfristigen Zeiträumen denken. In Deutschland etwa gibt es Betriebsräte seit 1920. Sie haben sich - zwölf Jahre nationalsozialistische Barbarei waren ein großer Rückschritt - sehr, sehr langsam entwickelt. Wenn man EU-Betriebsräte als Beginn einer sehr langfristigen Entwicklung betrachtet, dann ist es eine Chance, die man nutzen muß. Die Funktionsweise dieser Europäischen Betriebsräte wird in der Praxis durch die Muttergesellschaften bestimmt.

Ebenso wie beim Europäischen Betriebsrat wird es auch bei der Europäischen Aktiengesellschaft keine einheitliche schematische Lösung für sämtliche Aktiengesellschaften geben. Diskutiert wird deshalb ebenfalls eine Verhandlungslösung. Die Geschäftsleitungen der Konzerne, die Betriebsräte und die Gewerkschaften des EGB müssen sich zusammensetzen, um eine Lösung auf dem Verhandlungswege zu vereinbaren. Wenn man nicht zu einer Konsenslösung kommt, dann stellt sich die Frage, welche Mindestregelung dann greifen soll. Das ist zur Zeit mit ein zentraler Konfliktpunkt. Aus der Sicht der Deutschen zumindest, mit ihrer hochentwickelten Arbeitnehmervertretung in den Kontrollorganen der Unternehmen, wären zwei Arbeitnehmervertreter in einer solchen Europäischen Aktiengesellschaft zu wenig. Es bestünde die Gefahr, daß die deutschen Unternehmen aus der höher entwickelten deutschen Mitbestimmungsgesetzgebung schrittweise aussteigen und die schwächere Mitbestimmungsgesetzgebung einer EAG bevorzugen.

Folgerungen für die Praxis

Die Bedeutung des Staates und der Gesetzgebung ist für die Weiterentwicklung von Mitbestimmung sehr wichtig. Die politischen Parteien und die Parlamente sollten Grundlagen und Mindestbedingungen für Betriebsräte und auch für die Beachtung der Selbständigkeit der Gewerkschaften festlegen. Die Entwicklung des Betriebsrates sollte nicht von wirtschaftlichen und politischen Konjunkturen abhängig sein. Nur dann kann sich die Interessenvertretung stabil und systematisch

entwickeln. Um seine Funktion richtig wahrnehmen zu können, müßte der Betriebsrat durch die Gesetzgebung eine entsprechende Grundlage und Ressourcen für seine praktische Tätigkeit (ein Büro, ein Sekretariat) in Aussicht gestellt bekommen.

Im übrigen kann ein Betriebsrat nur wirklich dann die Interessen der Beschäftigten vertreten, wenn seine Mitglieder über einen entsprechenden Kündigungsschutz verfügen, damit sie vom Management nicht unter Druck gesetzt werden können. Ein Schlüsselpunkt für Interessenvertretung besteht in der Freistellung der Betriebsräte. Wo diese Regulierung der Freistellung, die in Deutschland bei 300 Beschäftigten greift, nicht möglich ist, ist im Grunde eine professionelle Betriebsratsaktivität nicht gewährleistet. Deshalb muß man auf solche scheinbar technischen Fragen sehr stark achten. Des weiteren müssen Betriebsräte die Möglichkeit haben sich für ihre Funktion zu qualifizieren. Gerade weil sie viel stärker als früher auf strategische Entwicklungen achten müssen, brauchen sie ein viel größeres Maß an Qualifizierung. Gleichwohl muß auf die Gefahren, die in einer gesetzlichen Absicherung liegen können, hingewiesen werden. Der Betriebsrat kann sich verselbständigen und zu einer bürokratischen Institution entwickeln, etwa dann, wenn er sich nicht genügend mit den Kollegen im Betrieb zurückkoppelt, wenn er im Grunde genommen eine soziale Verwaltung wird und nur eine Politik für die Kerngruppen des Betriebes macht, oder wenn er die übrigen - Teilzeitbeschäftigten, befristet Beschäftigten, die jungen Leute, die nachwachsen - nicht so stark in sein politisches Konzept einbezieht. Das sind Vor- und Nachteile einer gesetzlichen Klärung. Die Vorteile sind gewichtiger und deshalb plädiere ich für eine gesetzliche Stabilisierung der Betriebsräte, allerdings in Kontakt mit den Gewerkschaften.

Der Staat hat für die Entwicklung der Beschäftigung eine Verantwortung, aus der man ihn nicht entlassen darf. Der Versuch in vielen Ländern, die Frage der Beschäftigung auf die Betriebsräte oder nur auf die Tarifparteien zu schieben, ist untragbar. Wenn der Sozialstaat nicht zusätzliche Absicherungen gegenüber einer nur marktmäßigen Behandlung der Arbeit schafft, dann kann man die Frage der Beschäftigung in den Betrieben nicht lösen. Und wenn die Betriebsräte eine Politik unter der ständigen Drohung des Arbeitsplatzabbaus machen müssen, dann stehen sie natürlich immer mit dem Rücken zur Wand.

Es hat in Deutschland und in vielen anderen Ländern lange gedauert, bis Gewerkschaften begriffen haben, daß zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat keine Beziehung von oben und unten besteht, d. h., daß die Gewerkschaften letztlich sagen, was die Betriebsräte zu tun und zu lassen haben. Statt dessen haben die Gewerkschaften sehr wichtige Funktionen in der Tarifpolitik, aber auch in der

Beziehung zu den Betriebsräten. Die Betriebsräte haben originäre Funktionen der Interessenvertretung, und das auch die Gewerkschaften akzeptieren. Das ist eine Beziehung von Gleichgeordneten. Alle Beteiligten müssen das lernen. Das ist ein sehr schwieriger Prozeß.

Die Gewerkschaften müssen sehr viel mehr tun für die Qualifizierung der Betriebsräte. Eine unabhängige Qualifizierung können im Grunde nur die Gewerkschaften leisten. Dazu gehört auch, daß die betrieblichen Kollegen ihre Probleme im Erfahrungsaustausch diskutieren können. Wenn sich die Probleme, wie bei unserem derzeitigen Strukturwandel, so schnell verändern, dann ist der unmittelbare Erfahrungsaustausch der Praktiker ungeheuer wichtig.

Neben einem Mindestmaß an fachlicher Qualifizierung brauchen Betriebsräte Zugang zu Experten. Es ist wichtig, daß der Betriebsrat Experten und Sachverständige für seine Willensbildung hinzuziehen kann.

Natürlich gibt es ein Problem zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften. Wir haben in jedem Betrieb nur einen bestimmten Betriebsrat, aber wir haben in vielen Ländern Gewerkschaften, die nach politischen oder fachlichen Richtungen organisiert sind. Hier muß die Kooperation der Gewerkschaften zunehmen, obwohl das in der Praxis ein sehr schwieriger Prozeß ist. Mittelfristig kommt von den Beschäftigten ein Prozeß in Gang, sich mehr nach den Sachfragen zu richten und sich nicht über parteipolitische Probleme zu streiten. Wenn sich aus politischen Gründen Fraktionen in den Betriebsräten wechselseitig blockieren, schaden sie den Beschäftigten. Man kann sagen, daß es überall Prozesse der Diskussion, der Fusion von Gewerkschaften, Kooperationsstrukturen in vielfältigen Formen gibt. Es wäre wichtig, durch den Druck, der sich aus den betrieblichen Realitäten entwickeln kann, diese zu stärken.

Mehr als früher braucht der Betriebsrat soziale Kompetenzen. "Die" Arbeiterklasse gibt es nicht mehr, sondern viele Gruppen von Beschäftigten, Vollbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, fachliche Gruppen in den Betrieben. Der Betriebsrat hat eine sehr schwierige Funktion, wenn es um Stilllegungen, wenn es um Personalabbau, wenn es um neue Produkte geht, d.h., diese verschiedenen, durchaus legitimen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen miteinander zu verbinden. Das ist ein sehr komplizierter demokratischer Prozeß. Auch das ist eine zentrale Funktion des Betriebsrates, daß er sich mit diesen Fragen auseinandersetzt und daß die Gewerkschaften ihn dabei mehr als bisher stützen. Ferner benötigt der Betriebsrat ein politisch-strategisches Konzept. Er muß eine Vorstellung darüber entwickeln, was dem Betrieb in Bezug auf die Beschäftigungsabsicherung zugemutet werden, wie weit er auf dieser Gratwanderung

zwischen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigteninteressen gehen kann. Welchen Mittelweg gibt es? Betriebsratsfunktionen sind in diesem Sinne politische Funktionen, die immer wichtiger werden.

Anstelle von Mitbestimmungsrechten offeriert man den Beschäftigten in manchen Ländern Mitbesitz: "Wir geben Euch Aktien, wir geben Euch Kapitalanteile, etwa im Zuge einer Privatisierung, und wenn Ihr Aktionäre seid, dann seid Ihr Mitunternehmer, und dann brauchen wir keine Mitbestimmung." Ich glaube, aus meiner Darstellung ist klageworden, daß Mitbestimmung etwas ist, was sich auf die Lösung der Möglichkeiten im Produktionsprozeß vollzieht, und das ist völlig unabhängig davon, wer die Aktien hat, ob das die Beschäftigten oder Groß- oder Kleinaktionäre sind. Die Probleme im Betrieb müssen gelöst werden, und dafür braucht man den Betriebsrat. Die Tatsache, daß jemand Aktien hat, ist eine zusätzliche materielle Absicherung, die aber die Interessenvertretung nicht überflüssig macht. Mitbestimmung und materielle Mitbeteiligung sind nicht unvereinbar, sondern komplementär.

Mitbestimmung ist kein technisches Problem, sondern ein politischer Prozeß darüber, welche Rolle die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretung in der Gesellschaft und in der Wirtschaft spielen. Das ist die entscheidende Frage. Mitbestimmung und Partizipation stehen am Anfang einer neuen Entwicklung. Es kommt allerdings darauf an, wie die Gewerkschaften diese Chancen nutzen. Sie dürfen nicht in die ideologischen Konflikte und Auseinandersetzungen von vorgestern zurückfallen, sonst geht die wirtschaftliche, aber auch die soziale Entwicklung über die Gewerkschaften hinweg.

2. Die Erfahrungen der ungarischen Gewerkschaften mit der Arbeit der Betriebsräte

Kisgyörgy Sándor

Die Betriebsratswahlen 1993 und 1995 ergaben verschiedene Konsequenzen. Grundsätzlich waren die ungarischen Gewerkschaften daran interessiert, Betriebsräte zu etablieren, weil das eine der Voraussetzungen für die Aufteilung des Gewerkschaftsvermögens ist.

Viel hängt davon ab, welche Eigentumsverhältnisse in den Betrieben vorhanden sind. In den privatisierten Großbetrieben werden häufiger Betriebsräte aufgestellt

als in kleineren Betrieben. Ähnlich wie in Westeuropa gilt auch in Ungarn: je größer das Unternehmen, um so mehr Chancen bestehen für einen Betriebsrat. Maßgebend ist auch, was die Arbeitgeber über Betriebsräte denken, wie sie die Betriebsräte gebrauchen können. Neben Partizipationsrechten ist der Betriebsrat auch darauf bedacht, daß das Unternehmen Gewinne macht.

Worauf haben sich die Arbeitgeber in den letzten 8 - 10 Jahren konzentriert? Im Zusammenhang mit der Privatisierung, mit der Suche nach neuen Märkten und mit der Entwicklung der optimalen Betriebsgröße gab es viele Aspekte, welche die Etablierung der Betriebsräte behindert haben. Die Zusammenarbeit mit einem Betriebsrat war für viele Unternehmen, die sich im Kampf auf Leben und Tod befanden, kein Wert an sich. Viele Unternehmer dachten, Betriebsräte würden den Betrieb lähmen, in dem sie Entscheidungen blockieren. Sie hatten keine Erfahrung, sie dachten, daß die Mitwirkung der Betriebsräte die Beschlußfassung verlangsamt.

Auch die Rationalisierungswelle, die nach 1989 Ungarn erfaßte, muß in Betracht gezogen werden. Im großen und ganzen gibt es 1 - 2 Millionen Arbeitslose, die durch den makro- und mikroökonomischen Transformationsprozeß arbeitslos geworden sind.

Was, fragten sich viele Unternehmer, könnte unter diesen Umständen der Betriebsrat gegen Rationalisierungsmaßnahmen einwenden?

Zu beachten ist ferner, ob und wie sich die Kontakte von Betriebsrat und Arbeitgeber institutionalisieren, ob es irgend eine Vereinbarung zwischen beiden Parteien gibt, und ob sie in einer regulierten, sprich offiziellen Form aufrechterhalten werden. In vielen Betrieben sind die Betriebsräte nicht Teil des betrieblichen Informationssystems. Nur ein Teil hat Zugang zu wichtigen betrieblichen Informationen. Selbstverständlich war die Situation ganz anders, als der Arbeitgeber, z.B. für die Privatisierung, die Unterstützung der Betriebsräte brauchte. Für die Privatisierung war es von Vorteil, wenn der Betriebsrat im Namen der Arbeitnehmer den Unternehmer unterstützte. Wir sind überzeugt, daß der Arbeitgeber immer nur soviel von den Informationen, von den Kontakten an die Betriebsräte übergeben hat, wofür sie kämpfen konnten, wodurch sie eigentlich unter Druck gestellt waren. Sehr viele Unternehmer haben zugesichert, daß sie relevante Informationen den Betriebsräten übermitteln. Oft behaupten Arbeitgeber, sie hätten die Gewerkschaften zu Managementmeetings eingeladen. Viele Konflikte gibt es in Hinblick auf die Mitbestimmungsrechte. Oft gibt es deshalb Gerichtsprozesse.

Immer wieder versuchte zum Beispiel ein Bauunternehmen den Betrieb zu verkaufen, ohne die Betriebsräte mit einzubeziehen. Der Arbeitgeber behauptete, daß Produktionseinheiten und Sozialeinrichtungen im Vermögen des Unternehmens nicht getrennt werden könnten. Das Wochenendhaus des Unternehmers sei eigentlich auch ein Teil der Produktionsimmobilien.

Die Modernisierung der Betriebe ist an sich unstrittig, verläuft aber nicht ohne Konflikte, obwohl der Betriebsrat auch Rechte im Zusammenhang damit hat. Wenn ein westeuropäisches Versicherungsinstitut ein ungarisches aufkauft, wenn ein neues EDV-System eingeführt und die englische Sprache zur Grundlage der Beschäftigung gemacht wird, dann müßte der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht auch anwenden können, aber das geschieht in sehr wenig Fällen.

Sehr viele Gewerkschafter fragen daher, ob ein Betriebsrat überhaupt benötigt wird. Wenn ja, wie soll er aussehen, was soll er machen? Es scheint, daß Gewerkschafter

in Betriebsräten Konkurrenzorganisationen sehen, obwohl das ja bereits 1992 entschieden wurde. Damals beschloß man, Betriebsräte aufzustellen und sich am deutschen Betriebsratssystem zu orientieren, natürlich mit viel weniger Rechten und Befugnissen.

Ändern die Gewerkschaften ihre bisweilen ablehnende Haltung gegenüber Betriebsräten nicht, müssen sie mit weiteren gewerkschaftsfreien Zonen rechnen. Oftmals wirken sie hilflos, weil sie über keine adäquate Problemlösungsstrategie zur Gestaltung der industriellen Beziehungen verfügen. Gewerkschafter sollten nicht danach streben, die Betriebsräte abzuschaffen, sondern sie sollten die Betriebsräte als Interessenvertretungsorgan der Gewerkschaften nutzen. Es ist interessant, daß es bei den neuen - privatisierten - Unternehmen diesen latenten Haß zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft nicht gibt. Vielmehr streben die Akteure dort oftmals eine intensive Zusammenarbeit an.

Gewerkschaftliche Bestrebungen, Betriebsräte zurückzudrängen, widersprechen europäischen Gepflogenheiten. Statt dessen müßten sie darauf drängen, deren Partizipationsrechte zu erhöhen. Das würde die Probleme der etwa 70 % unorganisierten Arbeitnehmern auch nicht lösen, aber die Akzeptanz der Arbeitnehmervertretungen erhöhen.

Betriebsräte betonen oft ihre Unabhängigkeit. Wichtige Ziele sind die betriebliche Interessenvertretung und die Schaffung geeigneter Arbeitsstrukturen. Sehr oft behaupten Betriebsräte, daß sie Teil des Managements sind, um sich damit von den Gewerkschaften zu distanzieren. Die Gewerkschaftsvertretung der Arbeitnehmer ist Mittel des Kampfes und als solche von Betriebsräten zu unterscheiden. Betriebsräte agieren mitunter als Verknüpfungspunkt zwischen

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Betriebsräte können nur modifizieren und beeinflussen, aber sie sind kein Teil des Managements. Kommunikation zwischen beiden Seiten ist heutzutage ein objektives Erfordernis. Alles andere wäre eine verfehlte Konstruktion, eine verfehlte Zusammenarbeit. Gleichwohl wirken in Ungarn - parallel - mehrere Organisationen zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf betrieblicher Ebene. Wenn man z.B. eine Firma nimmt, wo mehrere Gewerkschaften beteiligt sind, etwa bei einem Verkehrsunternehmen, wo 20 Gewerkschaftsvertretungen existieren und nebeneinander herarbeiten, und darüber hinaus 2.000 Betriebsratsmitglieder in Betracht zieht, dann wird nachvollziehbar, was in Ungarn parallele Strukturen bedeuten. Es ist sehr schwierig, die Unterschiede zu benennen, was die Betriebsräte und was die Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene machen.

Im Interesse der Arbeitnehmer können auch Gewerkschaften Informations- oder Vetorechte wahrnehmen. Man hat den Eindruck, daß hier bewußt alles vermischt wird, damit jeder den Überblick verliert. Eigentlich müßten solche Berechtigungen, Befugnisse und Verpflichtungen getrennt gesehen werden, obwohl Gewerkschaften und Betriebsräte aufeinander angewiesen sind. Auf gewerkschaftlicher Seite müßte man eigentlich eine neue Denkweise einführen. Traditionelle Mittel zur Aufrechterhaltung der Autorität der Gewerkschaften sind untauglich. Die Umwelt hat sich verändert, alle Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren verändert. Die Betriebsräte müssen mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten. Die Ausübung der Vertretungsrechte sollte in dieser Hinsicht modifiziert werden. Neue Verpflichtungen und Befugnisse sind entstanden, und der Betriebsrat ist ein sehr wichtiger Alliierter der Gewerkschaften. Wenn Betriebsräte und Gewerkschaften nicht in der Lage sind, eine wirkungsvolle Kooperation herbeizuführen, wird der Kernpunkt der gewerkschaftlichen Tätigkeit nicht der Betrieb, sondern die Branche sein.

Es wäre sehr interessant, in den Firmen eine Meinungsumfrage zu machen und alle Mitarbeiter danach zu befragen, ob sie wissen, was ein Betriebsrat ist, welche Befugnisse er hat und welche Vorteile das Betriebsratssystem mit sich bringt. Ich befürchte, daß diese Meinungsumfrage ein sehr trauriges Ergebnis hätte. Die Werbetätigkeit der Betriebsräte, um sich selbst bekanntzumachen, läßt zu wünschen übrig. Es wäre wichtig zu wissen, ob die Mitarbeiter überhaupt an den Tätigkeiten der Betriebsräte interessiert sind.

In der Kadar-Ära haben die Werktätigen individuelle Überlebensstrategien entwickelt. Das Lebensniveau sank in der Endphase des Regimes beständig. Die Leute verdienten immer weniger. Man brauchte einen zweiten Job, um die Familie durch zu bringen. Bereits in den 80er Jahren hat sich die Schattenwirtschaft entwickelt. Bis heute färbt sie auf die legale Wirtschaft ab.

Es ist schwer zu sagen, wieviele Werktätige in der Landwirtschaft einen zweiten Job haben, aber ich bin mir sicher, daß diese Leute vorwiegend daran interessiert sind, zu wissen, was an ihrem ersten Arbeitsplatz, der primären Einkommensquelle, passiert. Inwiefern vollziehen die Beschäftigten nach, ob der Aufsichtsrat bereit ist, sich in die Entscheidungsprozesse einzubringen, sie richtig in seine Arbeit einzubeziehen? Leider stehen viele Mitarbeiter den Betriebsräten skeptisch gegenüber. Sie haben zum Teil nur ein geringes Interesse, an der Tätigkeit der Betriebsräte.

Csurgó Sándor

Es ist in Ungarn gesetzlich vorgeschrieben, daß in allen Betrieben, die mindestens 50 Mitarbeiter haben, ein Betriebsrat gewählt werden muß. In Betrieben, in denen die Belegschaftszahl zwischen 15 und 50 liegt, muß man einen betrieblichen Vertreter wählen. Aber es gibt keine Sanktionen im Gesetz. Es passiert gar nichts, wenn keine Betriebsräte gewählt werden. Das ist in sehr vielen Betrieben der Fall. Was die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte anbelangt, muß man wissen, daß sie beim Verkauf oder der Nutzung betrieblicher Sozialeinrichtungen gewisse Mitbestimmungsrechte haben. In den anderen Bereichen hat der Betriebsrat nur Informationsrechte, was teilweise mit den Rechten von Euro-Betriebsräten vergleichbar ist. In Ungarn stehen die Rechte der Betriebsräte auf relativ schwachen Füßen. Es gibt auch eine gewisse Motivationsschwäche: inwiefern sind die Mitarbeiter überhaupt interessiert, zu erfahren, was in den Betrieben passiert? Das hängt teilweise auch mit der zum Teil geringen innerbetrieblichen Demokratie oder dem Kollektivvertrag zusammen. Hier spielen Lohn- und Beschäftigungsfragen eine große Rolle, also alles, was im Kollektivvertrag festgelegt ist.

1993 und 1995 hatten wir Betriebsratswahlen in Ungarn gehabt. Damals hatten wir weniger als 2.000 Betriebe in der Metallbranche, die mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigten. In ungefähr 506 Metallbetrieben wurde ein Betriebsrat gewählt. Wo eine Gewerkschaft existierte, wurde auch ein Betriebsrat gewählt, wo keine Gewerkschaft war, wurde fast nie ein Betriebsrat gewählt. Aber 1995 verschlechterte sich die Situation. Die Anzahl der Unternehmen mit gewähltem Betriebsrat verringerte sich. Die Firmen standen teilweise vor Konkursverfahren. Sie wollten mit diesem "Zirkus" nichts zu tun haben. Man wollte erst den Privatisierungs- oder Abwicklungsprozeß abwarten. Das hieß, die Betriebsräte

haben dann ohne Mandat ihre Aufgabe ausgeführt. Des weiteren sind die Arbeitgeber teilweise nicht daran interessiert, daß die Betriebsräte in ihren Unternehmen funktionieren. Das hängt teilweise mit der Größe des Unternehmens oder der Herkunft der Eigentümer zusammen. Wenn er ein Österreicher oder ein Deutscher ist, ist er bereit, den Betriebsrat zu akzeptieren. Bei kleineren und mittelständischen Unternehmen ist es ein schwerwiegendes Problem.

Der Betriebsleiter könnte tägliche Kontakte zu der Gewerkschaft oder zu dem Betriebsrat entwickeln. Leider wird es als formelle Angelegenheit erachtet, den Betriebsrat halbjährlich zu informieren. Auch die Arbeitnehmer sind nicht sonderlich daran interessiert, weil sie mit formellen Rechten nicht viel anfangen können. Der Wunsch wird nur dann geäußert, wenn es im Betrieb Probleme gibt. Die doppelte Struktur, wonach der Betriebsfrieden durch den Betriebsrat aufrechterhalten wird, das Mittel des Arbeitskampfes jedoch in den Händen der Gewerkschaften liegt, erweist sich auch für die Unternehmer als Problem. Wird etwa gegen den Widerstand der Gewerkschaften mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, kommt es obendrein noch zum Streik, dann fragt sich die Unternehmensleitung zu Recht, weshalb sollen überhaupt Verhandlungen mit dem Betriebsrat geführt werden, wenn das Ergebnis von der Gewerkschaft nicht anerkannt wird.

Trotz solcher Gegebenheiten setzen die Gewerkschaften auf funktionsfähige Betriebsräte. Nicht zuletzt deswegen, weil die Beteiligungs- und Informationsrechte, die in den gesetzlichen Verordnungen den Betriebsräten zugestanden werden, für die Gewerkschaften wichtig sind. Sie müssen, wenn sie Informationen erhalten möchten, einen Antrag stellen. Ohne Antragstellung gibt es keine Information, demzufolge sind die Betriebsräte wichtig für die Gewerkschaften. Oder beim Abschluß von Kollektivverträgen: Nur die Gewerkschaft kann einen Kollektivvertrag selbständig unterzeichnen, die mindestens 50 % der Stimmen bei den Betriebsratswahlen erhalten hat.

Bei Betriebsräten in Unternehmen, wo keine Gewerkschaft existiert, besteht eindeutig das Risiko, daß sie nur schwach agieren, so daß der Arbeitgeber nicht die legitimen Rechte des Betriebsrates zu berücksichtigen braucht. Die andere Variante könnte sein, daß der Arbeitgeber versucht, seine Beschlüsse durch das Einverständnis des Betriebsrates zu erlangen. Die Gewerkschaften müßten nicht informiert, geschweige denn befragt werden. Bei anderen Betriebsräten herrscht Konfusion. Sie spüren, daß die Arbeitnehmer unzufrieden sind, aber ihnen sind die Hände gebunden, weil sie kein Streikrecht haben. Wo der Betriebsrat mit der Unterstützung der Gewerkschaft rechnen kann, da entsteht das Problem, daß die Gewerkschaften nicht in der Lage sind, ihre Betriebsräte auszubilden oder fortzubilden. Selbst bei der IG Metall in Ungarn haben wir Probleme in dieser Hinsicht.

In anderen Fällen unterstützt der Betriebsrat die gewerkschaftliche Arbeit auf

betrieblicher Ebene und die Gewerkschaft selbst verhält sich passiv. Dann ist auch der Betriebsrat zur Passivität verurteilt. Häufig gibt es keine planmäßige Tätigkeiten bei den Betriebsräten; sie arbeiten in der Defensive. Es gibt kaum Arbeitsausschüsse, und keine organisierten Strukturen. Der Arbeitgeber spricht den Betriebsrat an, und da fehlen die Experten und die Ausschüsse, um die jeweiligen Fragestellungen beantworten zu können.

Diskussion:

In Betrieben, die wirtschaftliche Probleme haben, ist es sehr schwierig, den Beschäftigten ein abstraktes Rechtsmodell, auf dem etwa die deutsche Mitbestimmung beruht, nahezubringen, weil die Menschen zunächst alles tun, um einigermaßen gut überleben können. In so einer solchen Situation Mitbestimmung zu installieren, wirkt wie eine Sisyphusarbeit. Statt als sinnvolle Ergänzung betrachten sich Betriebsräte und Gewerkschaften mehr als Konkurrenz. Solange dieses Grundproblem nicht gelöst wird, kann sich Mitbestimmung nur schwerlich entwickeln. Ein Betriebsrat in Deutschland, der seine Arbeit gut macht, versteht sich sowohl als Vertreter der Belegschaft in "seinem" Betrieb als auch als Gewerkschafter. Wichtig ist die politische und soziale Kompetenz der Betriebsräte.

In einem bayrischen Bezirk sind ca. 80 % aller Betriebsräte Mitglied in der IG Metall. Bei den Betriebsratsvorsitzenden sind das über 90 % - und zwar von Betrieben, die größer als 150 Beschäftigte sind. In allen anderen Betrieben sieht es wesentlich schlechter aus, so daß das deutsche Mitbestimmungsmodell nur in ca. 50 % der Betrieben verankert ist. Ein wesentlicher Aspekt ist die Aufgabenteilung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften. Gewerkschaften sind vorrangig für den Bereich der Tarifverträge zuständig, und die Betriebsräte vorrangig für den Bereich der Betriebsvereinbarungen und betrieblichen Regelungsmechanismen, und diese beiden Punkte zu verknüpfen, ist eine sinnvolle Symbiose zwischen Betriebsratsarbeit und Gewerkschaftsarbeit. Der erwähnte bayrische IG-Metall-Bezirk gibt deshalb 10 % seiner Beitragseinnahmen für gewerkschaftliche Bildungsarbeit aus - insbesondere für die ständige Qualifizierung der Betriebsräte.

1995 wurde der erste Club für Betriebs- und Personalräte in der ostungarischen Bezirksstadt Szolnok gegründet. Er dient als Diskussionsforum, um Erfahrungen

auszutauschen und Handlungsstrategien zu entwickeln. Er umfaßt 24 Organisationen mit mehr als 10.000 Mitgliedern - unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Konföderation. In dem - von ungarischen Betriebsräten edierten - Informationsdienst, der acht Mal im Jahr erscheint, werden die wichtigsten Nachrichten, die mit Betriebsräten zusammenhängen, in Umlauf gebracht. Er ist im Eigentum eines Universitätsprofessors. Weder Gewerkschaften noch Betriebsräte haben Geld dafür. Eine Privatgesellschaft kann das offenbar profitabel betreiben. Betriebsräte haben im allgemeinen ein Budget, was aber von der finanziellen Lage des Unternehmens abhängig ist. Im Falle eines eigenen Budgets haben sie auch Geld für das Abonnement, das der Arbeitgeber bezahlt. Es werden etwa 650 Exemplare herausgegeben. Sowohl der Club als auch das Informationsbulletin sind Reaktionen auf den Privatisierungsschub, der das Land seit 1989 erfaßt hat. Ungarische Betriebsräte brauchen den Erfahrungsaustausch, zumal sie - nach ihrem Eindruck - von ausländischen, insbesondere von österreichischen Betriebsräten "instrumentalisiert" (Arpad Török) werden, da diese nur ihre eigenen Interessen, das heißt die Interessen ihrer einheimischen Stammbesellschaften, vertreten würden. Im Grunde stehen sich auf betrieblicher Ebene die Interessen von Gewerkschaft, Betriebsrat, Arbeitsschutzkommission und Unternehmen gegenüber. Dort die Interessen der Belegschaft zu vertreten, erscheint einigen ungarischen Kollegen schwierig. Vielfach bestehe kein Wille nach Kooperation oder nach einer gemeinsamen Interessenvertretung. Führende Gewerkschaftspositionen sind für manche Kollegen von existentieller Bedeutung. Wenn - wie oftmals geschehen - gegen den Willen der Gewerkschaften Betriebsräte aufgestellt werden, steht es schlecht um die Zusammenarbeit. Das sei eine ungarische Spezialität (Kisgyörgy Sándor). Wenn Gewerkschafts- oder Betriebsratsmitglieder immer wieder behaupten, zur Kooperation bereit zu sein, sei das zumindest im Metallbereich, wo immerhin in 90 % der Fälle mehr oder weniger kooperiert würde, kein Trugschluß. Innerhalb der ungarischen Metallgewerkschaft sind 50 % der Betriebsräte und gar 85 % der Betriebsratsvorsitzenden auch Gewerkschaftsfunktionäre, so daß man zumindest hier von einer starken Symbiose sprechen kann. Festzuhalten bleibt: Ein Problem auf der betrieblichen Ebene - zwischen den Betriebsräten und der Gewerkschaftsorganisation - ist die Organisation der ungarischen Tarifpolitik. Der Flächentarifvertrag ist hier nicht existent. Es gibt Ansätze von Branchenverträgen. Branchentarifverträge bieten allenfalls einen Orientierungsrahmen für spätere Betriebstarifverträge. Rollenverwirrungen gehören zum Alltag. Da gibt es einen starken Betriebsratsvorsitzenden und einen schwachen Gewerkschaftsvorsitzenden im Betrieb. Wer macht jetzt den Tarifvertrag? In Szolnok, berichtet Rainer Girndt, haben die Grundorganisationen der Gewerkschaften fast einhellig gegen den Klub der Betriebs- und Personalräte protestiert. Damit kein

Bruch entsteht, werden nunmehr wichtige Gewerkschaftsfunktionäre in die Klubarbeit einbezogen. Das macht deutlich, daß es auch Findungsschwierigkeiten in einer sehr kurzen Phase sind, zumal die hohe Anzahl registrierter Gewerkschaften - jede Grundorganisation kann, wenn sie Lust hat und wenn sie das Geld für die Registrierung ausgeben will, sich bei Gericht eintragen lassen - ein weiteres Problem darstellt. Es gibt allein 800 Gewerkschaftsorganisationen auf der betrieblichen Ebene. Noch mehr sind es, die nicht registriert sind. Es kann durchaus passieren, daß in einer kleineren Konföderation mehr registrierte Gewerkschaften Mitglied sind als bei einer großen. Branchenorganisationen können sich registrieren lassen. Es ist ein ganz anderes System, was auch mit den politischen Dingen etwas zu tun hat. Zum Beispiel ist es für die Anerkennung als Verhandlungspartner wichtig, nachzuweisen, wieviel registrierte Grundorganisationen man in wieviel Wirtschaftsbereichen in wieviel Regionen hat. Hervorgehoben wurde immer wieder, das dort, wo westliches Kapital investiert wurde, die Situation für Betriebsräte rosiger sei. Das betrifft zumindest die betriebliche Informationspolitik. Zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten gibt es allenthalben Betriebsvereinbarungen, zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften Kooperationsabkommen, von denen die Arbeitgeber unterrichtet werden. Auch in Ungarn gibt es Betriebsräte, die nebenbei noch als Gewerkschaftsvertreter Tarifverträge aushandeln.

Betriebs- und Aufsichtsräte in Slowenien

Metka Rokсандić

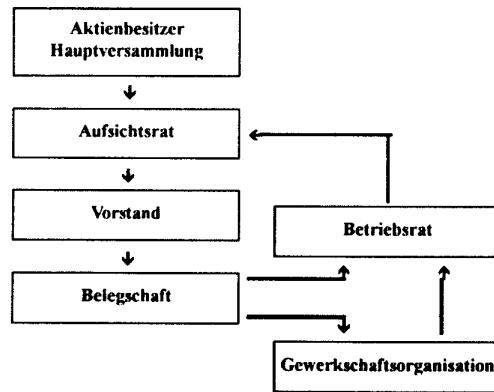
In Slowenien gibt es Gesetze für die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Unternehmen. Aber auch in der Verfassung sind gewisse Regelungen festgelegt. Art. 175 sieht vor, daß die Arbeitnehmer sich an der Leitung des Unternehmens beteiligen können. Es gibt einen weiteren Artikel über das Organisations- und individuelle Streikrecht. Das stellt eine Grundlage dafür dar, daß die Arbeitnehmer ihre wirtschaftlichen Rechte ausüben können. Seit 1990 existiert das Gesetz über das Arbeitsverhältnis. In diesem Gesetz ist festgelegt, daß Tarifverträge abzuschließen sind. Auf der staatlichen Ebene existiert ein Rahmenkollektivvertrag für die Beschäftigten. Es bestehen Branchenkollektivverträge bzw. es gibt auch Kollektivverträge, die auf Unternehmensebene abgeschlossen werden. Verabschiedet wurde auch ein Gesetz

über die Gewerkschaftszulassung. Es setzt Rahmenbedingungen, wie die Gewerkschaften als selbständige juristische Personen agieren und ihre Tätigkeit selbständig finanzieren können. Dieses Gesetz deckte auch die Gewerkschaften ab, die nicht immer von den Arbeitgebern anerkannt werden und die nicht immer die Möglichkeit haben, einen Tarifvertrag abzuschließen.

Bei der Benennung der Aufsichtsräte hat der Betriebsrat ein entscheidendes Wort. Aufsichtsratsmitglieder können Angestellte des Unternehmens sein, aber auch ein Außenseiter, also ein Nichtbeschäftigter des Unternehmens kann zum Aufsichtsratsmitglied ernannt werden. Das ist wieder ein Unterschied zum deutschen System. Seit 1993

haben wir das Gesetz. Dieses Gesetz wurde in den vergangenen Jahren mehrfach modifiziert. Seit drei oder vier Jahren gibt es die Möglichkeit, daß Aufsichtsratsmitglieder delegiert werden können. Der Privatisierungsprozeß wurde ja erst vor kurzer Zeit in Slowenien abgeschlossen. Sehr viele Beschäftigte wußten nicht, wer ihr Arbeitgeber ist. Die Gewerkschaften hatten Schwierigkeiten festzustellen, mit wem sie überhaupt zu verhandeln.

Das jugoslawische Selbstverwaltungssystem hat(te) auch in Slowenien große Bedeutung. Die Beschäftigten konnten sehr schwer verstehen, daß sie im Unternehmen nur begrenzte Mitbestimmungsrechte haben. Man hat daher dafür plädiert, daß gewisse Arbeitnehmerrechte in der slowenischen Verfassung verankert werden.



Gewerkschaften, die in den Unternehmen agieren, sind eigenständige Organisationen. Sie sind Rechtssubjekte und haben ein eigenes Budget, Aktionsfreiheit und Streikrecht. Neben der Gewerkschaft wird der Betriebsrat gewählt. Bei einem Unternehmen kann nur ein Betriebsrat gewählt werden. Es sind keine Branchenbetriebsräte, es ist ein Betriebsrat, der nur auf Unternehmensebene agieren kann. Das heißt, zwei Arbeitnehmervertretungen agieren in dem Betrieb: die Gewerkschaft und der Betriebsrat. Aufgrund der Tarifverträge und der Gesetzesbestimmungen erhalten Gewerkschaften und Betriebsräte Finanzierungsmittel, die von den Arbeitgebern bereitgestellt werden müssen.

Aufgrund des Privatisierungsgesetzes haben alle slowenischen Bürger Privatisierungsscheine erhalten. Die Verteilung dieser Scheine wurde auch in Tarifverträgen festgehalten. Dadurch konnten die Mitarbeiter der einzelnen Betriebe Geschäftsanteile oder Aktien erwerben. Das führte dazu, daß die Mitarbeiter der Betriebe zu Eigentümern des Unternehmens wurden. Manchmal kam es vor, daß die Mitarbeiter sogar die Mehrheit der Aktien hatten. Die Arbeitnehmer konnten sich also aktiv an der Leitung des Unternehmens beteiligen. Wir haben diese doppelte Struktur aus Betriebsräten und Gewerkschaften. Letztere waren nicht allzu zufrieden, als die Betriebsräte gewählt worden sind. Die Gewerkschaften glaubten nämlich, daß die Betriebsräte eine gewisse Konkurrenz darstellen würden. Trotzdem hat der Verband der freien Gewerkschaften (ZSSS) 1991 gefordert, daß das Betriebsrätegesetz verabschiedet werden sollte. Möglichst viele Arbeitnehmerorganisationen sollten in den Betrieben eingerichtet werden. Wir beteiligen uns aktiv an der Fortbildung unserer Mitglieder, und wir intensivierten die Kontakte zu den Betriebsräten. 80 % der Betriebsräte sind gewerkschaftlich organisiert. Darüber hinaus agieren gewerkschaftliche Vertrauensleute auf betrieblicher Ebene. Im alten Jugoslawien war der gewerkschaftliche Organisationsgrad relativ hoch. Da durch die Privatisierung sehr viele kleine und mittelständische Unternehmen gegründet worden sind, haben viele Leute Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn sie der Gewerkschaft beitreten. Sie können ganz einfach dem Druck der Arbeitgeber nicht widerstehen. Sie hindern damit die Gewerkschaften daran, mehr für sie zu unternehmen. Das führt dazu, daß die Gewerkschaften weniger in den Betrieben agieren und eher regionale Aktivitäten entwickeln. Dadurch wurden die Betriebsräte in den Betrieben immer wichtiger. Anders als in Deutschland haben slowenische Betriebsräte Vetorechte. Ansonsten haben sie ähnliche Befugnisse: Beratungs-, Informationsrechte, usw. Durch die Ausübung des Vetorechtes kann der Betriebsrat alle Aktivitäten des Arbeitgebers blockieren, die im Gegensatz zu den gesetzlichen

Regelungen stehen. Wenn also der Arbeitgeber Maßnahmen ergreift, die den Status der Arbeitnehmer negativ tangieren und darüber nicht vorab informieren, können Betriebsräte von ihrem Vetorecht Gebrauch machen. Letzten Endes können sie sich auch an die Arbeitsgerichte wenden, was selten vorkommt

Diskussion:

Am Beispiel der slowenischen Eisenbahn wurde die Praxis von Betriebsräten und Gewerkschaften im Aufsichtsrat illustriert. Grundsätzlich gilt, daß in Betrieben mit mehr als tausend Mitarbeitern ein Aufsichtsrat besteht. Die Zusammensetzung - 50 : 50 aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern - ist ebenfalls gesetzlich geregelt. 94 Arbeitnehmervertreter konnten in den Aufsichtsrat der Eisenbahn delegiert werden. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften funktioniert.

Problematisiert wurde die starke Stellung des Arbeitsdirektors. Beim Arbeitsplatzabbau, bei Kündigungsfällen, bei Neueinstellungen hat der Betriebsrat Mitwirkungsrechte. Bei Streitfällen entscheidet eine Schiedskommission. Insgesamt werden die Mitbestimmungsrechte bei der Eisenbahn als unzureichend erachtet. Die Mitarbeiter, also die Kleinaktionäre, der Eisenbahn sollten ihre Interessen harmonisieren, denn sie stellen im Unternehmen die Mehrheit dar. Sie verfügen über eine gewisse Macht, sind aber nicht in der Lage von dieser Macht Gebrauch zu machen.

Beim erwähnten 50 - 50 %-Verhältnis im Aufsichtsrat gibt es offenbar keine klare rechtliche Vorschrift. In der Praxis wird im Betriebsstatut festgelegt, ob der Vorsitzende - wie bei der deutschen Regelung - bei Stimmengleichheit mit seiner Stimme ausschlaggebend ist oder nicht.

Die Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat werden vom Betriebsrat delegiert. Der Arbeitsdirektor kann nicht ohne Zustimmung der Arbeitnehmer ernannt werden. Nicht wer ihn nominert, sondern wessen Interessen er vertritt, die des Managements oder der Arbeitnehmer, ist entscheidend. Zu den Aufgaben des Aufsichtsrates gehört die Nominierung des Managements. Im wesentlichen hat er nur eine Kontrollfunktion.

Die Tätigkeiten von Betriebsräten und Gewerkschaften sind im Betriebsrätegesetz beziehungsweise im Kollektivvertrag umrissen. Offenbar müssen die Unternehmen beide Organe finanziell unterstützen. Betriebsräte werden im Gegensatz zu

Gewerkschaftsfunktionären freigestellt. Alle Arbeitnehmer sind durch den Kollektivvertrag abgedeckt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt laut dem bestehenden Gesetz über das Arbeitsverhältnis 42 Stunden. Im Kollektivvertrag sind es 40 Stunden, aber in einzelnen Branchenkollektivverträgen kann man noch niedrigere Arbeitszeite Regelungen finden.

Gesetzlich festgelegt ist auch der Jahresbetrag des Arbeitgebers, der alle Sitzungen des Betriebsrates, Besuchsprogramme, Seminare und Bildungsveranstaltungen finanziert. Das betrifft auch die technischen Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber muß sicherstellen, daß die Betriebsräte Experten in Anspruch nehmen können. Betriebe, die mindestens 800 Mitarbeiter haben, müssen einen Gewerkschaftsvertreter einstellen.

Bei Massenentlassungen hat der Arbeitgeber doppelte Verpflichtungen: Verpflichtungen über das Arbeitsgesetzbuch

Anhörung beziehungsweise Mitwirkung des Betriebsrates und der Gewerkschaften

Die slowenische Privatisierung, so der weitere Tenor der Diskussion, hat Auswirkungen bis zum heutigen Tag. Trotz einiger Erfolge muß man akzeptieren, daß die Wirtschaftsbilanz negativ ist. Noch immer kämpfen viele Betriebe ums Überleben. Der Verlust des großen jugoslawischen Marktes ist nicht so schnell zu kompensieren. In Slowenien wurden im Laufe des Überganges sehr viele qualifizierte Arbeitnehmer (Arbeitsschutzexperten, Ingenieure etc.) entlassen. Kapitalmangel im Inland, geringe ausländische Investitionen, überhaupt große Hürden für neue Kredite - das Kapital ist sehr teuer - und andere Faktoren tragen zur schwierigen Situation bei. Viele Betriebe sind überschuldet und können ihre Schulden nicht mehr tilgen. Die Arbeitslosigkeit beträgt 15 %.

Vor diesem schwierigen ökonomischen Hintergrund erschweren Wissensdefizite die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften. Insgesamt fehle die Erfahrung, wie man überhaupt Mitbestimmungsrechte auszuüben hat. Inhaltliche Diskussionen über die Schiedsgerichte und Arbeitsgerichte offenbaren Probleme, die eindeutig mit der Ausübung des Mitbestimmungsrechtes zusammenhängen. Die hypothetische Frage, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Falle einer Abberufung des Betriebsrates noch zusammenarbeiten können, erregte die Gemüter. Diese ungeklärten Fragen führten dann oft zu Streitigkeiten. Wie geht man bei der Verzögerung der notwendigen Arbeitsinspektionen, der Überprüfung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben, um? Aus der Praxis kommen die Streitigkeiten. Ein Beispiel: Es fehlen die Erfahrungen, die Traditionen. Seit drei Jahren arbeiten die slowenischen Betriebsräte. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten vor den Gerichten auszutragen, kann 4 - 5 Jahre lang dauern. Wenn sich ein Arbeitnehmer entscheidet, vor das Arbeitsgericht zu gehen, sollte er sich vorher

fragen, ob er nicht besser beraten ist, einen anderen Weg zu finden, um diesem langwierigen Verfahren vor dem Arbeitsgericht zu entgehen. Ein weiteres Beispiel: Als ein Betriebsrat von seinem Amt abberufen wurde, bat das Arbeitsgericht ein Jahr lang um Geduld, um überhaupt einen Prozeßzeitpunkt bestimmen zu können. Probleme dieser Art belasten den slowenischen Weg zur Ausdifferenzierung eines Mitbestimmungsmodells, dessen rechtliche Grundlagen, vor kurzem erst entstanden, in der Praxis mit Leben gefüllt werden müssen.

4. Gesetzliche Regelungen und die Praxis der Betriebsräte in Kroatien

Bosan Zaja:

Die freien kroatischen Gewerkschaften haben eine Gewerkschaftskonföderation (SSSH), bestehend aus 22 Mitgliedern, gebildet. Das ist der größte Gewerkschaftsverband in Kroatien. Er hat insgesamt 400.000 Mitglieder und hat sich an der Vorbereitung des Arbeitsgesetzbuches beteiligt. Darum wurde sehr hart mit der Regierung gekämpft.

Ungefähr 4 - 5 Jahre hat sich der SSSH dafür engagiert, in Kroatien Betriebsräte einzuführen, so daß die Arbeitnehmer ihre Interessen tatsächlich wahrnehmen können. Bei ihrer Gründung haben viele vermutet, daß sie sich von der klassischen Gewerkschaftsarbeit fernhalten werden. Faktisch haben die Betriebsräte durch ihre Tätigkeit die Gewerkschaften gestärkt. Rund 2,5 Jahre Erfahrungen lassen diesen optimistischen Schluß zu.

Im März 1996 wurden zum ersten Male Betriebsräte gewählt. Die nächsten Wahlen finden im März 1999 statt. Das ist eine Mandatsperiode von drei Jahren. Im Zuge der Vorbereitungsphase für die ersten Wahlen gründete der SSSH das Zentrum für industrielle Demokratie. Es hat drei grundlegende Funktionen: Die erste Funktion ist die Fortbildung von Gewerkschaftsfunktionären, -mitgliedern und Arbeitsschutzexperten. Zweitens geht es um Forschungstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben, und drittens um die Erstellung von unterschiedlichen Handbüchern und Broschüren, die zur Selbstausbildung verwendet werden können.

Im Mittelpunkt steht die Zusammenarbeit mit dem SSSH und anderen kroatischen Institutionen. Außerhalb Kroatiens kooperiert das Zentrum für industrielle Demokratie beispielsweise mit der Hans-Böckler-Stiftung und mit der Friedrich-Ebert-Stiftung. Der Gewerkschaftsverband unterstützt Forschungstätigkeiten. Auch die Weiterbildung von Betriebsräten spielt eine ausschlaggebende Rolle.

In Kroatien gibt es 1.500 Betriebsratsorganisationen, und diese Anzahl wäre noch höher, wenn die Gewerkschaften rechtzeitig die erforderlichen Maßnahmen getroffen hätten. Es gibt Branchengewerkschaften, die bei den Betriebsrätewahlen 1996 keine Vorbereitungen getroffen hatten. Demzufolge existieren in einigen Unternehmen keine Betriebsräte. Durch die Befragung von 522 Betriebsratsorganisationen, die 279.000 Mitarbeiter vertreten, lassen sich folgende Schlußfolgerungen ziehen: Der SSSH stellt 72% aller Betriebsratsmitglieder. 94 % der gewählten Betriebsratsmitglieder sind von den Listen der Gewerkschaftsverbände gewählt worden. 66 % der Gewerkschaften haben entweder einen Branchenkollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abgeschlossen. Der Umfrage zufolge arbeiten 12,5 % der Betriebsräte hervorragend, 25% dagegen sehr schlecht. Folgende Faktoren wirken sich auf die Effektivität der Betriebsräte aus.

1. Größe des Betriebes
2. Arbeitszeit
3. der Tarifvertrag
4. die Liste (kombinierte Liste oder eine Liste, die vom Arbeitgeber oder vom Gewerkschaftsbund erstellt wird, Vereinbarungen, die vom Betriebsrat mit dem Arbeitgeber abgeschlossen werden)
5. der Informationsfaktor
6. die Qualifikation der Betriebsräte und ihr Verhältnis zu Arbeitgebern und Gewerkschaften.

In einem großen Betrieb ist es sehr wichtig, daß eine Geschäftsordnung erstellt wird und Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber getroffen werden. In solchen Fällen sind die Arbeitsbedingungen für den Betriebsrat günstiger, das heißt der Arbeitgeber ist eher bereit, regelmäßig den Betriebsrat zu informieren. Inhaltlich beschäftigen sich die Betriebsräte mit den betrieblichen Arbeitsbedingungen (etwa Arbeitsschutz) und den sozialen Einrichtungen der Firma (etwa Ferienwohnheime, Betriebskindergärten). In Großbetrieben kommen arbeitsgerichtliche Verfahren seltener als in Klein- und Mittelunternehmen vor. Streitigkeiten werden hier eher vor dem Schiedsgericht ausgetragen, oder man versucht, sie auf friedlichem Wege beizulegen. Der Betriebsrat hat größere Chancen, die Mitarbeiter der Unternehmen entsprechend zu informieren. Zweimal jährlich muß überdies eine

Betriebsversammlung durchgeführt werden. Auch die Aus- und Fortbildungsarbeit spielt in Großbetrieben mit starken Betriebsräten eine größere Rolle. Einerseits ist es für den Betriebsrat besser, wenn dessen Mitglieder freigestellt sind. Andererseits sind die Kontakte zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber besser, wenn ersterer im betrieblichen Arbeitsprozeß verankert ist. Des weiteren weisen die Daten eindeutig darauf hin, daß es besser ist, wenn (nichtfreigestellte) Betriebsräte und Arbeitnehmer in direktem Kontakt zueinander stehen. In solchen Fällen ist auch der Arbeitgeber eher bereit, Informationen zu geben und auch die Gewerkschaften mit Informationen zu versorgen. Es ist günstiger, daß alle Betriebsratsmitglieder aktiv arbeiten, dann sind auch die Fortbildungsmaßnahmen besser gewährleistet.

Der Betriebsrat kann dort effektiver arbeiten, wo ein Tarifvertrag rechtswirksam ist. Wenn Kollektivverträge existieren, dann gibt es meistens auch einen Arbeitsvertrag zwischen den Betriebsräten und den Arbeitgebern. Wenn ein Kollektivvertrag existiert, dann sind auch die Arbeitsbedingungen des Betriebsrates korrekt gelöst.

Es ist eine allgemeine Tendenz in Kroatien, daß die Anzahl der großen Firmen zurückgeht und die Anzahl der kleinen und mittelständischen Unternehmen weiter steigt. Die Gewerkschaften müssen sich an diese neue Situation gewöhnen, obwohl insbesondere der SSSH in den Großbetrieben seine größten Erfolge gehabt hat. Wenn die Firma einen Branchenkollektivvertrag hat, steigt die Chance der Gewerkschaften bei den nächsten Betriebsratswahlen zu gewinnen. Jene Liste, auf der die Kandidaten des Gewerkschaftsbundes SSSH eingetragen sind, sind meistens erfolgreicher. Die Personen, die von diesen Listen kommen, beschäftigten sich in der Wahlperiode mehrheitlich mit Fragen der Arbeitszeit, Lohn- und Gehaltsfragen. Sehr wichtig ist in diesem Zusammenhang die Fortbildung der Kandidaten.

Wenn eine Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zustande gekommen ist, dann arbeitet der Betriebsrat unter günstigeren Bedingungen. Die Anzahl der Streitigkeiten reduziert sich ebenfalls. Also diese Betriebsvereinbarungen, die auf den Kollektivverträgen basieren, sind ein sehr wichtiges Mittel, und sie führen zu einer sehr guten Atmosphäre und guten Arbeitsbedingungen für die Betriebsräte.

Wo regelmäßig informiert wird, treten weniger Konflikte auf. Wenn die Arbeitnehmer öfters zusammenkommen, sind auch die Mitglieder des Betriebsrates überzeugt, daß ihre Arbeit wichtig ist. Andersherum, wenn der Informationsfluß

nicht entsprechend ist, dann beurteilen die Beschäftigten die Arbeit der Betriebsräte schlechter.

Diejenigen Betriebsräte, die regelmäßige Kontakte mit Gewerkschaften haben, sind damit sehr zufrieden. Wenn diese Kontakte nicht so regelmäßig sind, dann können sie nur an die Gewerkschaften appellieren, das zu ändern. Betriebsräte, die mit Gewerkschaften nicht zusammenarbeiten, schätzen Gewerkschaften als ein unnützes Organ ein.

(Fort-)Bildung für Betriebsräte und Arbeitnehmer ist sehr wichtig mit Hinblick auf die Effizienz der Arbeit der Betriebsräte. Diejenigen, die an Bildungsarbeit der Betriebsräte teilgenommen haben, haben auch eine bessere allgemeine Meinung über die Bildungsmöglichkeiten, die schätzen auch die Betriebsräte anders ein. Weil die Vorbereitungsarbeiten für die nächsten Betriebsrätewahlen in diesem Herbst beginnen, muß seitens der SSSH eine neue Strategie erarbeitet werden. Wichtig sind die rechtlichen Grundlagen, um bestimmte Funktionen und Kompetenzen verstärken zu können. Maßgebend werden die Kollektivverträge zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, die Fortsetzung des Privatisierungsprozesses mit der Abnahme der großen Unternehmen und die Zusammenarbeit mit der Regierung sein. Es wird der Test der Gewerkschaften und der Betriebsräte sein.

Wir versuchen, die Arbeitgeber zu überzeugen, daß Gewerkschaften und Betriebsräte Partner der Arbeitgeber werden müssen. Kluge Arbeitgeber haben ein grundsätzliches Interesse daran. Natürlich geht es nicht um Arbeitgeber, die gewissermaßen illegale Betriebsräte in dem Sinne haben wollen, daß sie Kandidaten aufkaufen. Wir werden sie überzeugen, daß eine Vereinbarung mit Gewerkschaften und Betriebsräten sinnvoll ist.

Diskussion:

Am Anfang herrschte bei vielen Gewerkschaftsfunktionären und Arbeitnehmern Skepsis, ob Betriebsräte notwendig sind. Solide Bildungs- und Überzeugungsarbeit war nötig, um diese Skepsis zu relativieren. Es galt, die Motivation der Gewerkschaftsfunktionäre und Vertrauensleute zu heben. Später haben sie eingesehen, daß durch die Aufstellung der neuen Organe die Gewerkschaften eine neue Verantwortung übernehmen. Viele Arbeitnehmer, die bereits im titolistisch geprägten System gearbeitet haben, hatten den Eindruck, daß im alten Regime Arbeitnehmer größere Rechte und Befugnisse gehabt hätten. Damals

konnten sie beispielsweise bei der Nominierung des Direktors mitwirken. Nach deren Auffassung bedeutete gesellschaftliches Vermögen, daß Arbeitnehmer allerlei Rechte hatten. Gerade deshalb waren Kollegen der älteren Generation enthusiastisch über die Inaugurierung von Betriebsräten. Vielleicht hatten sie etwas zu hohe Erwartungen im Zusammenhang mit den tatsächlichen gesetzlichen Kompetenzen des Betriebsrates. Verschiedene Schulungen und Diskussionen mit deutschen Kollegen waren wichtig, um das neue Mitbestimmungsmodell, das nach wie vor auf schwachen Füßen steht, zu legitimieren. Manche deutsche Erfahrung wurde kopiert, das heißt auf die kroatische Praxis angewandt. Nicht immer können die Betriebsräte mit der Unterstützung der Gewerkschaften rechnen. Teilweise haben einzelne Gewerkschaftsvertreter die Befugnisse und Rechte des Betriebsrates übernommen.

Von Mitgliedern der Metallarbeitergewerkschaft wurde die Bildungsarbeit für Betriebsräte, die vom Zentrum für industrielle Demokratie angeboten wird, als nützlich empfunden. Es gab keine Manager, die Betriebsratsvorsitzenden die Teilnahme an solchen Seminaren verboten hätten. Der Arbeitgeber war auch bereit, die Kosten dafür zu übernehmen. Zwischen den Betriebsräten und den Gewerkschaften gibt es intensive Beratungstätigkeiten. Auch externe Experten werden herangezogen.

Die Arbeit des kroatischen Parlaments, seine Gesetzgebung, erscheint vielen Gewerkschaften problematisch. Im Gesetz wird festgelegt, welche Rechte und Befugnisse der Betriebsrat hat. Das sind meistens Beratungsrechte. Der Arbeitgeber kann um die Meinung der Arbeitnehmervertreter bitten, muß es aber nicht. Das Arbeitsgesetzbuch muß aus Gewerkschaftssicht dahingehend modifiziert werden, daß die Betriebsräte, insbesondere im Mitbestimmungsbereich größere Rechte erhalten. Kritisiert wurde auch die Aufsplitterung der Wirtschaft in viele kleinere Firmen. Die Regierung befürwortet und unterstützt die kleinen und mittelständischen Unternehmen. Wie diese sogenannte Sanierungsmaßnahme überhaupt durchgeführt wird - Sanierung scheint jetzt eine Zauberformel in der kroatischen Wirtschaft zu sein - ist zweifelhaft. Ob die Anzahl der Arbeitsplätze dadurch reduziert wird, ist unklar, denn sehr viele Faktoren spielen eine Rolle, und es hängt auch davon ab, ob ausländisches Kapital in die Unternehmen einbezogen werden kann. Letzteres würde Modernisierungsmaßnahmen ermöglichen, damit wir unseren Platz im Welthandel finden.

Womit beschäftigen sich die kroatischen Betriebsräte? Sie beschäftigen sich überwiegend mit Kündigungen und mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit. Dann erst folgen in Abstufungen Fragen der Arbeitsordnung, Durchsetzung der Gesetze, Beschäftigung von Behinderten, Schichtarbeit, Löhne

und Überstunden. Man kann sagen, das entspricht auch ungefähr so dem Aufgabenzuschnitt in Deutschland. Allerdings ist es nach dem kroatischen Gesetz sehr viel schwieriger, weil der Betriebsrat keine direkten Mitbestimmungsrechte, sondern Beratungsrechte hat. Die sind allerdings interpretierbar. Wenn nicht beraten wurde, ist die Maßnahme des Arbeitgebers ungültig, d.h., er muß auf jeden Fall konsultieren. Das ist das einzige Druckmittel, das besteht, daß also auf jeden Fall miteinander geredet werden muß, auch wenn man keine zwingenden Durchsetzungsmittel hat. Es gibt in Kroatien durchaus Betriebe, wo die Rechte über das Gesetz hinausgehen. Dann gibt es wieder Betriebe, wo man um jede Kleinigkeit streiten muß.

Gute Gesetze kommen eigentlich nur zustande, so die deutsche Erfahrung, wenn zuvor mit viel gewerkschaftlicher Kraft mobilisiert wurde. Auch die Geschichte der deutschen Arbeitsgesetze ist immer von Niederlagen und Erfolgen geprägt. Es ist immer eine Frage von gewerkschaftlicher Kraft, ob gute Gesetze zustande kommen oder schlechte Gesetze. Von sich aus hat die deutsche Regierung noch nie gute Gesetze für Arbeitnehmer erlassen.

Zwei Betriebsversammlungen im Jahr sind vorgesehen. Es gibt Unternehmen, wo fünfmal eine Betriebsversammlung stattfindet, und es gibt Firmen, wo keine Betriebsversammlung stattfindet. Wo die Gewerkschaften gut arbeiten, dort kann man öfters Betriebsversammlungen organisieren, wo ausschließlich der Betriebsrat die Aufgaben zu erfüllen hat, wo der Betriebsrat allein gelassen wird, da wird selten eine Betriebsversammlung durchgeführt. Wenn die Gewerkschaft qualitative Arbeit leistet, dann arbeiten die Betriebsräte auch besser. Laut einer Umfrage haben 38,3% der Betriebsräte noch erst eine Betriebsversammlung veranstaltet. Mehrere Betriebsversammlungen im Jahr sind die Ausnahme. Tenor der Diskussion ist die Notwendigkeit, die nicht nur für Kroatien gilt, mittels einer guten Öffentlichkeitsarbeit über wichtige betriebliche und außerbetriebliche Probleme zu informieren. Mit Aktionsprogrammen versucht der SSSH im Herbst die Betriebsratswahlen vorzubereiten.

Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz: Erfahrungen aus der Chemie- und Automobilindustrie

Das Betriebsverfassungsgesetz, das die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung regelt, wird immer wieder falsch verstanden. Grundsätzlich gilt, daß der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft zu vertreten hat und nicht Vermittler zwischen beiden Seiten ist. Er hat Überwachungsaufgaben zu leisten, das

heißt, er muß darauf achten, daß zugunsten der Arbeitnehmer Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen angewandt werden.

Insbesondere einzelne Personengruppen aus der Belegschaft (Schwerbehinderte, ausländische Arbeitnehmer, Frauen) müssen besonders geschützt werden. Neben Beteiligungs-, Gestaltungs- und Informationsrechten hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte.

Letzteres umfaßt zwei Ebenen: das Zustimmungsverweigerungsrecht (Vetorecht), und das Initiativrecht. Bei ersterem sieht es so aus, daß der Arbeitgeber für die Durchführung seiner Maßnahmen die Zustimmung des Betriebsrates einholen muß. Bei grundlegendem Dissens entscheidet das Arbeitsgericht oder die Einigungsstelle. Bei letzterem hat er zum Beispiel die Möglichkeit, von sich aus Kurzarbeit zu beantragen.

Von Bedeutung ist auch das Zusammenspiel von Information, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten. Ein Arbeitgeber will z. B. auf computergesteuerte Bohr-, Fräs- und Schleiftechnik umstellen. In diesem Fall kann der Betriebsrat über folgende Rechte eingreifen: Er hätte erst einmal das Informationsrecht, das heißt er muß über die Einzelheiten informiert und dann angehört werden. Er hat Anhörungs- und Widerspruchsrechte, wenn es etwa um Kündigungen geht. Letztendlich hat er Mitbestimmungsrechte, wenn es um die Einführung von neuen Techniken geht. Auch in der Frage der Arbeitszeit kann man etwas verändern, wenn Rationalisierung angekündigt wird. Über die Arbeitszeit kann man viele Dinge regeln. Wenn der Betriebsrat vorschlägt, die Arbeit anders zu verteilen, dann hat er ein Mitbestimmungsrecht. Dann geht es um die Regelung zum Schutz der Gesundheit, denn solche Maßnahmen haben auch auf diesem Gebiet Auswirkungen. Da hat man wiederum Mitbestimmungsrechte. Das heißt also, es gibt auch ein Zusammenspiel von Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten.

In Deutschland gibt es drei unterschiedliche Arten von Tarifverträgen. Der Flächentarifvertrag umfaßt ein Bundesland oder die ganze Bundesrepublik. Dann gibt es Werktarifverträge für ein Unternehmen und sogenannte Anerkennungstarifverträge. Auch bei

Werk- und bei Anerkennungsverträgen verhandelt nicht der Betriebsrat, sondern eine aus Gewerkschaftsmitgliedern gewählte betriebliche Kommission. In dieser Tarifkommission sitzen auch die entscheidenden Betriebsräte. Wenn es um die Erzwungung von Tarifverträgen geht, haben die dann in ihrer Funktion als Tarifkommissionsmitglieder die Möglichkeit, gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft zu Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen. Die Laufzeit von Tarifverträgen beträgt

in der Regel ein Jahr. Es gibt auch Tarifverträge, die sehr kompliziert sind, die laufen zum Teil zwei oder drei Jahre, aber die Frage der Entlohnung wird meistens für 12 Monate geregelt. Rechtsanspruch auf einen Tarifvertrag hat nur der Arbeitnehmer, der gewerkschaftlich organisiert ist, jedoch finanzieren die Arbeitgeber auch alle anderen zu den gleichen Preisen wie im Tarifvertrag. Sonst würden sie alle Arbeitnehmer automatisch den Gewerkschaften in die Hände treiben.

So gewährt zum Beispiel Siemens, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad weitaus geringer ist als bei Audi oder Opel, der gesamten Belegschaft die im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie vereinbarten 30 Tage Urlaub, obwohl das Bundesurlaubsgesetz nur vier Wochen vorsieht.

Zur Zeit gibt es eine heftige politische Debatte und Angriffe der Unternehmer auf den Kollektivvertrag. Sie wollen davon wegkommen, daß Gewerkschaften für Tarifverträge zuständig sind. Sie wollen diese immer stärker auf die betriebliche Ebene, auf die Betriebsräte, runterziehen, und zwar mit dem Scheinargument, dann kann man alles viel einfacher und flexibler im jeweiligen Betrieb regeln. Durch den Flächentarifvertrag wollen die deutschen Gewerkschaften ein gegenseitiges Ausspielen von Betriebsräten untereinander verhindern und einen Schutzmechanismus vor ruinöser Unterbietungskonkurrenz zwischen den einzelnen Arbeitnehmern einbauen.

Audi hat 25.000 Beschäftigte, davon sind 23.000 IG-Metall-Mitglieder. Dort hat man ein System gefunden, in dem Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute sehr eng zusammenarbeiten. Im Gesetz heißt es Betriebsräte dürfen keine Arbeitskampfmaßnahmen führen. An der Werkbank und in den Büros werden gewerkschaftliche Vertrauensleute gewählt. Es sind im Moment ca. 1.000. Ferner gibt es 43 Betriebsräte.

Dreh- und Angelpunkt der Zusammenarbeit ist die sogenannte Fraktion. In der Fraktion sitzen alle IG-Metall-Betriebsräte und die jeweiligen Vorsitzenden der Vertrauenskörper, das sind insgesamt 12. Jeden Montag wird Informationsaustausch betrieben. Grundsätze und Betriebsvereinbarungen werden diskutiert. Aus diesen Fraktionsbesprechungen gehen die jeweiligen Betriebsräte und Kartellvorsitzenden in ihren Bereich und machen dort eine Vertrauensleutebesprechung, informieren also die Vertrauensleute über das, was in der Fraktion diskutiert wurde, betriebliche Themen genauso wie gewerkschaftliche Themen, da wird nicht unterschieden. Wenn die Vertrauensleute informiert sind, gehen diese wiederum in ihren Arbeitsbereich und informieren die Belegschaft. Dinge, die vor Ort auftreten, werden über die Vertrauensleute in die Fraktion getragen, dort besprochen.

Es ist klare Aufgabenstellung der Verhandlungspartner der Bundesrepublik Deutschland - IG Metall auf der einen Seite und der Arbeitgeber auf der anderen Seite - die Wochenarbeitszeit festzulegen. Die Verhandlungspartner haben sich auf die 35-Stunden-Woche geeinigt. Der Tarifvertrag sagt dann, daß die Wochenarbeitszeit von Montag bis Freitag verteilt ist. Dann fängt die betriebliche Mitbestimmung an. Die Verteilung der Arbeit von Montag bis Freitag kann unterschiedlich sein. Unter dem zunehmenden Druck - verursacht auch durch die neu hinzugekommenen zentraleuropäischen Länder - ist die Metallindustrie im allgemeinen und die Automobilindustrie im besonderen in Zugzwang geraten. Mit starren Arbeitszeiten ist man nicht mehr flexibel genug. Zum Beispiel hat die Arbeitgeberseite versucht, die 6-Tage-Woche in die 35-Stunden-Woche zu implementieren. Es ist auch in einigen Betrieben gelungen. Die haben den Samstagvormittag mit einbezogen, wobei die 35-Stunden-Woche als die Grundstundenzahl gilt. Die Verteilung der Arbeitszeit ist dann - einschließlich Samstag - über Schicht geregelt. Bei Opel Rüsselsheim spielt sich die 35-Stunden-Woche von montags bis freitags ab. Die Verteilung der Wochenarbeitszeit und die Flexibilisierungsansprüche des Arbeitgebers müssen auf einen Nenner gebracht werden. Die Automobilindustrie hat starke Schwankungen, d.h., im Frühjahr und Sommer ist die Auftragssituation in der Regel gut, verbunden mit Überstunden, die wiederum nach dem Tarifvertrag und dem Betriebsverfassungsgesetz ein klares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beinhaltet.

Bei Opel beträgt die tägliche Arbeitszeit 7,5 Stunden. Sie variiert je nach Auftragssituation vier oder fünf Tage. Die Bezahlung jedoch erfolgt, unabhängig von der Wochenarbeitszeit, immer auf der Basis der 35-Stunden-Woche. Arbeitet die Belegschaft mehr, gehen diese 3,5 Stunden in ein sog. Zeitkonto rein als Plus, arbeiten sie weniger, als Minus, aber die Bezahlung ist immer gleichmäßig. Das ist ein Modell, das sich bei uns, bei Opel in Rüsselsheim, sehr bewährt hat, und wir sind mit diesem System sehr erfolgreich. Es gibt keine Nachteile für die Arbeitnehmer, egal, ob sie 31 oder 38,5 Stunden arbeiten, sie bekommen immer eine gleichmäßige Bezahlung.

Auch in Deutschland gibt es neue Erfahrungsfelder, und das Erfahrungsfeld heißt Europäische Betriebsräte. Man muß lernen, innerhalb Europas mit anderen Systemen, mit anderen Gesetzgebungen umzugehen. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften muß intensiviert werden. Es gibt zumindest in den Großbetrieben eine neue Arbeitsebene, die im sogenannten Mitarbeiterstab liegt. Das heißt, auch die Gewerkschaften kommen in den Großbetrieben auf Dauer nicht umhin, eigene Stäbe mit Spezialisten aufzubauen. Auch im Management ist es so, daß die Entscheidungen des Managements von Stäben vorbereitet werden. Nicht immer ist es möglich, daß wir zurückgreifen

auf die gewerkschaftlichen Vertreter, denn die IG Metall, der ich angehöre, hat ja doch in der Bundesrepublik eine Menge an Mitgliedern zu betreuen. Es müssen Referenten, Assistenten, gewisse Fachkräfte hinzugezogen werden, die mit im Boot des Betriebsrates sitzen.

Der Arbeitnehmer hat das individuelle Recht, zum Arbeitsgericht zu gehen. Dafür bekommt er Rechtsschutz von der IG Metall, und die IG Metall organisiert das gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften im DGB, und er bekommt kostenlos einen Rechtsanwalt oder speziell ausgebildete Gewerkschaftssekretäre mit Arbeitsrechtserfahrung zur Seite gestellt. Wenn es Regelungsstreitigkeiten über den Tarifvertrag gibt, dann gibt es die erwähnte Schlichtungsstelle, in der ein Vertreter der Gewerkschaft, des Arbeitgeberverbandes und ein sog. Schlichter, eine neutrale Person vertreten sind, die prüft wie der Tarifvertrag ausgelegt wird. Vor den Arbeitsgerichten erstreiten die Arbeitnehmervertretungen jedes Jahr viele Millionen DM. Daß man eine kostenlose Rechtsberatung vor Arbeitsgerichten hat, ist auch ein großes Werbeargument, Mitglied in der Gewerkschaft zu werden.

Diskussion

In Ungarn gibt es unterschiedliche Entwicklungsniveaus. Die multinationalen Firmen bringen den höchsten Stand der Technologie mit und revolutionieren den Arbeitsablauf und die Arbeitsformen. Man denke an die Einführung der Gruppenarbeit. Die Gruppenarbeit verursacht den ungarischen Gewerkschaften einige Schwierigkeiten. Aktive Betriebsräte und Gewerkschaftler, die nicht freigestellt sind, geraten in die Bredouille. Oftmals müssen die anderen in der Gruppe für ihn mitarbeiten. Der Gewerkschaftsfunktionär möchte selbst nicht von seinem Arbeitsplatz weg, weil dann die anderen für ihn arbeiten müßten. Die einzelnen Gruppen können ihre Probleme an den Gruppenleiter weiterleiten, bzw. der Gruppenleiter kann die Gruppe auch unterstützen bei der Lösung ihrer Probleme. Der Betriebsrat und die Gewerkschaften sind von Informationen ausgeschaltet. In manchen deutschen Betrieben ist der Gruppensprecher zu 50 - 60 % von seiner Arbeit freigestellt, um für solche Springertätigkeiten eingesetzt zu werden. Wenn jedoch jemand z.B. krank ist, und der Gruppensprecher dessen Funktion übernehmen muß, ist der ganze Puffer weg. Wenn noch etwas hinzukommt, dann ist das ein endloser Prozeß. Teilweise sind gewerkschaftliche Vertrauensleute 2 * Stunden im Monat freigestellt, die sie für Sitzungen nutzen

können, d.h., sie fehlen dann in den Gruppen. Sie müssen dann durch den Gruppensprecher ausgeglichen werden. Angestrebt wird, den Gruppensprecher ganz von der Arbeit freizustellen, damit er bei diesen Dingen einspringen kann. Wenn jemand zwei Wochen krank ist, kann der Gruppensprecher seine Funktion nicht machen. Das ist eine lange Diskussion, die man sehen muß. Es geht immer mal auf und ab und je nachdem, wie es dem Arbeitgeber paßt, kann der Gruppensprecher auch in die normale Arbeitszeit integriert werden, wenn z.B. eine Unterbesetzung da ist oder ein Auftragsplus. Dann versucht man, die Gruppensprecher zu integrieren, d.h., es sind plötzlich ganz normale Mitarbeiter im Arbeitsprozeß. Es ist optimal, wenn der Gruppensprecher gleichzeitig der gewerkschaftliche Vertrauensmann ist. Dadurch ist er immer informiert und kann es auch an seine Gruppe weitergeben.

Lean-Production-Programme wurden von Opel in Ungarn eingeführt. Der Team-Leader stellt eine ernsthafte Gefahr für den Gewerkschaftsfunktionär und den Betriebsrat dar. Wenn beide Funktionen von einer Person wahrgenommen werden, also daß der Team-Leader gleichzeitig Gewerkschaftsvertrauensmann ist, dann kann das eine Gefahr für die Funktionsfähigkeit der Gewerkschaften und der Betriebsräte werden.

Auch in der bayerischen IG Metall ist die Frage umstritten, ob der Gruppensprecher auch Vertrauensmann sein soll. Aber eines sehen alle gleichzeitig: Durch neue Arbeitsorganisationsprozesse wird die Zeit, miteinander zu reden, immer enger. Durch neue Produktionsprozesse hat man fast keine Zeit mehr für Kommunikation. Durch versetzte Pausenzeiten, 24 Stunden laufen die Aggregate und Maschinen, und wir müssen hier auch lernen, unsere Gewerkschaftsarbeit umzustrukturieren. Die gleichen Probleme, die hier in Ungarn auftauchen, treten in deutschen Kleinbetrieben auf. Bei Opel Rüsselsheim wurde durchgesetzt, daß der Gruppensprecher aus seiner Gruppe gewählt, nicht von oben ernannt wird. In Ungarn und in Eisenach wird hingegen der Gruppensprecher vom Opel-Management ernannt. In Rüsselsheim bewerben sich zwei, drei Kollegen, das ist auch finanziell ein bißchen aufgelegt, die kriegen 63,— DM als Gruppensprecherzulage, und dann wird aus der Gruppe gewählt. Das Management will auch hier den Gruppensprecher ernennen. Der hiesige Betriebsrat droht in diesem Fall mit dem Ende der Gruppenarbeit. Diese Einflußmöglichkeit will man sich nicht nehmen lassen. Das gilt als Beitrag zur Demokratisierung der Gruppenarbeit.

Das Betriebsverfassungsgesetz geht von einer einheitlichen Interessenvertretung aus. Trotzdem gibt es in unserem Betriebsverfassungsgesetz Gruppenrennung, sprich Arbeiter und Angestellte. Wir haben 1989 eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes gehabt, wo dieses noch ausgeweitet wurde auf die

konkurrierenden Listen im Betriebsrat. Dadurch ist dann geregelt worden auf der Ebene der Vertretung, jetzt bezogen auf Freistellung - in Ausschüssen usw. ist diese Regelung für Arbeiter und Angestellte konkretisiert worden und ausgeweitet worden auf diese Listen, aber der Betriebsrat als solcher ist eine einheitliche Interessenvertretung, also ein Arbeiter muß auch einen Angestellten vertreten und umgekehrt. Wir sind also eine Interessenvertretung, die durch Novellierung 1989 aufgeweicht und dadurch die Arbeit der Betriebsräte schwieriger gemacht worden ist, weil man dort hin kommt, daß Ideologien nachher vertreten werden und nicht mehr die Sache der Arbeitnehmer. Wenn man solche Gruppierungen fördert, hat man im Betriebsrat die Situation, daß man nicht mehr auf die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb Rücksicht nimmt, sondern auf seine eigene Gruppierung, wo man auf diesem Wege in den Betriebsrat gekommen ist, und man bekommt auf der Bank der Arbeitnehmer, die bisher einheitlich war, eine Spaltung. Das ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Dort, wo nur Gewerkschaften vertreten sind, kein Problem, dort wo es unabhängige freie Listen gibt, kann das zu einem Problem werden.

Schlußwort Peter Scherrer:

Ich glaube, daß die Mitbestimmung von Gewerkschaften und Betriebsräten einen ganz wesentlichen Anteil daran hat, daß es in Deutschland zu so etwas wie einer demokratischen Kultur gekommen ist und das geht eben über den Betrieb hinaus. Mitbestimmung definieren wir ja nicht nur als Mitbestimmung auf der betrieblichen Ebene, sondern wir sagen ja immer, Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft, d.h., die Gewerkschaften und ihre Repräsentanten sind in ganz vielen Bereichen unserer Gesellschaft an Entscheidungen beteiligt. Das geht über die Krankenkassen bis zur Beruflichen Bildung, bis zu den Arbeitsämtern, und ich denke, dieses System hat sich, zumindest für uns in der Bundesrepublik, bewährt, und auch dieses System der engen Ankoppelung von Gewerkschaften an betriebliche Vertreter - das kam ja in den letzten beiden Tagen deutlich zum Ausdruck, daß es da in Euren Wirkungsbereichen durchaus noch Reibungen gibt zwischen betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretern, so daß diese Rolle noch nicht ganz geklärt ist. Ich denke aber, das ist eine Frage von Prozessen, und das kann man nicht einfach per Gesetz anordnen. Darüber werden wohl noch einige Jahre ins Land gehen, und es werden noch ein paar Liter Wasser die Donau herunterlaufen. Wenn wir dabei helfen können, durch solche Dialoge etwas mehr Licht ins Dunkel zu bringen und etwas Unterstützung zu leisten, dann sind wir dazu gern bereit.

Ich sage noch einmal ein Wort dazu, warum wir diese Kombination und diese beteiligten Organisationen gewählt haben. Wir sind die vier Länder in Europa, die strukturell sehr gleiche Regelungen haben, nämlich Betriebsräte und Gewerkschaften im Betrieb, und ich habe letztes, als ich in Slowenien war, mit einem Kollegen gesprochen, der in ZSSS zuständig für die Arbeit mit Betriebsräten und mit Aufsichtsräten und zuständig für die Mitbestimmung ist. Er war auf einer Tagung in Riga; es war eine international besetzte Tagung, und er wurde von anderen Kollegen heftig angegriffen, dieses Modell zu haben, weil andere Kollegen aus anderen Ländern das völlig anders sehen, und diese Position - inzwischen hat sich das geändert - hatten wir einmal gegenüber den Engländern. Die Engländer haben vor 10 Jahren zu uns gesagt, Ihr mit Eurem Betriebsratemodell seid im Grunde die Verräter der Arbeiterinteressen, Ihr laßt Euch ja einkaufen. Das hat sich mittlerweile gewandelt. Ich spitze das ein wenig zu - die Engländer haben sehr, sehr großes Interesse. Das ist dadurch bedingt, daß es Europäische Betriebsräte gibt. Durch die Europäischen Betriebsräte haben die Engländer das erste Mal eine gesetzliche Grundlage - durch die Blair-Regierung ist es mittlerweile auch anerkannt - zu Informationsrechten, zu Konsultationsrechten. Deswegen gibt es in englischen Gewerkschaften eine viel positivere Diskussion des Modells "Betriebsräte und Gewerkschaften im Betrieb". So gesehen tragen wir alle vier Repräsentanten dieses Modells eine gewisse Verantwortung, und ich würde mir wünschen, wenn wir weiter eng kooperieren könnten, weil ich glaube, in the long run in Euren Ländern wird das noch einige Jahre dauern, aber auf lange Sicht gesehen wird man mit dem Modell ganz gut fahren. Es gibt jede Menge Schwächen - das haben wir hier ja auch deutlich gemacht, daß es durchaus seine Limits hat. Das geht nicht endlos mit den Mitbestimmungsrechten, und wo es zu Produktionsverlagerungen kommt, da ist dann irgendwo Schluß mit den Mitbestimmungsrechten, aber ich denke, das Modell als solches fördert einen gesellschaftlichen Konsens, und von dem haben wir in der Bundesrepublik viel gehabt.

A munkavállalói érdekképviselet története és jövője Európában

Tézisek a részvételtől

Dr. Gerhard Leminsky

Hans Böckler Alapítvány, Német Szövetségi Köztársaság.

Alapvetések

Amikor az együttműködés¹, a részvétel történelmi fejlődéséről beszélünk Európában, nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy a dolgozói részvétel egyben része az adott ország politikai kultúrájának és összefügg bérpolitikájával, szakszervezeti politikájával is. A különböző országokban érvényesülő participációról folyó vita egyúttal a sokszínűségről folytatott eszmecsere is. Fontos hangsúlyozni, hogy az ilyen politikai kultúrák nem képesek rövid idő alatt kifejlődni, sokkal inkább stratégiai fejlődésirányokat mutatnak, amelyeket csak igen korlátozott mértékben lehet módosítani. Egy, az e sokszínűség keretében végzett nemzetközi összehasonlító vizsgálat hozzájárulhat ahhoz, hogy jobban megértsük az egyes országok speciális helyzetét. Hiszen mindaz, ami Németországban, Franciaországban, vagy Horvátországban, Szlovéniában és Magyarországon történik, nem véletlen folyamatok, hanem hosszú történelmi fejlődés eredménye. A nemzetközi összehasonlítás rávilágít az adott nemzeti fejlődési pályák speciális előnyeire és hátrányaira, esélyeire és veszélyeire. Az összehasonlító elemzésekből ezért ki-kki megtanulhatja a saját útjában rejlő lehetőségek jobb kihasználását.

Az összetett helyzet és a bonyolult hatalmi viszonyok közepette felmerül a kérdés, hogy milyen kritériumok szemelőt tartásával képviseljük a foglalkoztatottak érdekeit. Itt vissza kell térnünk az eredeti értékekhez, célokhoz, amelyek változatlanul a szabadság, a személyiség kibontakoztatásának lehetősége, az igazságosság, a szociális biztonság, az esélyegyenlőség és a szolidaritás. Csakhogy ezeket az elvontan megfogalmazott célokat, amelyeket nyilván mindegyik ország elfogadhatónak tart, igen különböző eszközökkel és módszerekkel lehet megvalósítani. A lényeg, hogy e célokban megegyezünk egymással, a módszereket tekintve nyugodtan haladhatunk eltérő utakon, amelyek ugyanahhoz a célhoz vezetnek minket.

A participáció a munkavállalók, érdekképviselőik és szakszervezeteik részvételét jelenti az üzemek és vállalatok gazdasági- szociális döntéseiben. Arról van szó, hogy a foglalkoztatással kapcsolatos napi, vagy akár strukturális problémákat milyen úton-módon oldják meg. Az üzemi tanácsoknak, a foglalkoztatottaknak és a menedzsmentnek napi kapcsolatot kell tartania. Az effajta együtdöntésnek van egy igen erős kooperatív eleme. Az üzemi tanácsoknak természetesen konfliktusképességeknek is kell lenniük. Az üzemi tanács csak akkor képes markáns politizálásra, ha a vezetés tudatában van annak, hogy a foglalkoztatottak támogatják az üzemi tanács politikáját. Nem mintha az üzemi tanácsnak sztrájkolnia kellene, sőt, a legtöbb országban nem is szabad sztrájkolnia, de a vezetésnek világosan kell látnia, hogy a vállalati/üzemi politika nemcsak a testületek politikája, hanem a munkahelyek, a foglalkoztatottak által elfogadott, együtt kialakított politika.

A participáció egyrészt a termelési folyamat döntéseiben való részvételt jelenti. Másrészt a hozam, a nyereség elosztását, tehát a bérpolitikát érinti. A részvétel és a bérpolitika kölcsönhatásban van egymással. Mivel a szakszervezet bérköveteléseinek elérése érdekében a konfliktusoktól sem riad vissza, az üzemi tanácsnak lehetősége van arra, hogy hangsúlyosabban kooperatív legyen. Ugyanakkor a szakszervezeteknek nem kell olyan intenzíven foglalkozniuk a vállalati/üzemi politikával, mert itt az üzemi tanácsok jelen vannak és napi kapcsolatuk van a foglalkoztatottakkal. Ezzel bizonyos mértékig tehermentesítik a szakszervezeteket.

Amikor az üzemi participáció területén valamit továbbfejlesztnek, annak legtöbbször hatása van a tarifapolitikára is, és amikor a tarifapolitika tűz ki új foglalkoztatáspolitikai célokat, annak az esetek többségében következményei vannak az üzemi politikára.

Az üzemi tanácsoknak és a szakszervezeteknek az Európai Unió valamennyi országában a foglalkoztatáspolitikára, a foglalkoztatás alakulásának és biztosításának kérdésére kell koncentrálniuk. Tíz évvel ezelőtt még az volt a fő cél, hogy a foglalkoztatottak számára nagyobb bért kell kiharcolni. Napjainkban a foglalkoztatás biztonsága az a kimagasló szempont, amelyen a kollégák is mérlik a részvétel eredményességét.

A részvétel fejlődési tendenciái

"A gazdaság globalizálódása – nemzetközi verseny". A nemzeti politika ugyan változatlanul fontos, de a nemzetközi verseny nyomása oda vezetett, hogy az elmúlt 10 évben valamennyi nyugati országban nagyszabású racionalizálási programokat hajtottak végre. Ezek egyrészt óriási hatékonyság-növekedéssel, másrészt igen jelentős foglalkoztatás-csökkenéssel is jártak. Amikor szűkséghelyzet adódott minden nagyvállalat hosszú éveken keresztül foglalkoztatás-csökkentést hajtott végre, amivel párhuzamosan jelentősen javult a termelékenység. Ez természetesen igencsak nehéz helyzetbe hozza a szakszervezeteket és az üzemi tanácsokat egyaránt.

"Új menedzsment- és tőkestratégiák". A nagyvállalatok megpróbálják az ügyek vitelet lehetőleg termékenként és folyamatonként elkülöníteni egymástól. Ez tehát azt jelenti, hogy a nagy konszernnek decentralizálnak és párhuzamos irányítási struktúrát alakítanak ki. Míg korábban a nagy konszern minden termeléssel kapcsolatos kérdésben maga döntött, ma már sok részegységre darabolják fel, amelyeket részben jogilag is önállósítanak. A decentralizált konszernek új döntési struktúrái és a participáció struktúrái ma már nem fedik egymást. Ez nagy problémát okoz a helyi részvételben, és pedig nemcsak a felügyelő bizottságok, hanem az üzemi tanácsok számára is. Meg kell találniuk az utat, hogy a konszern-decentralizáció e sok folyamata során megfelelően képviselhessek a foglalkoztatottakat. Ez egy olyan eszménysor, amelyre mindig és mindenütt sor kerül, ahol új cégeket vásárolnak a meglévőkhöz, ahol fúzióra kerül sor, ahol vállalati egységeket adnak el.

Az üzemek a racionalizációt ma már nem fokozatosan, egyszer itt, másszor ott folytatják, hanem új technológiák bevezetésével a termelési rendszer egészét módosítják. Gyakran az üzemi tanácsok és a szakszervezetek sem tudják, hogy mindez hová vezet és milyen következményei vannak a foglalkoztatottak szemszögéből. Ezek a fejlődési trendek a hagyományos tarifapolitikával, az eddigi bérstruktúrákkal, a hagyományos foglalkoztatási politikával már nem befolyásolhatók ill. alakíthatók. Új utakat kell találni.

Vállalati nyereségek és a szociális kiadások lefaragása. A gazdaság államra gyakorolt nyomása, miszerint csökkentenie, sőt le kell építenie a szociális kiadásokat, azzal a paradox következménnyel jár, hogy a gazdasági prosperitás ellenére foglalkoztatási problémák jönnek létre. Az állam finanszírozási

nehézségek közé kerül, ami viszont oda vezet, hogy a szakképzés, a szociális biztonság és a szociális állam fejlődése igen jelentős károkat szenved. Ebben körbe tartoznak például a felmondási védelem megszüntetése vagy a privatizáció. És annak természetesen, amikor a szociális védőhálón, a legkülönbözőbb országokban egyre nagyobb lyukak keletkeznek, közvetlen befolyása és hatása van az üzemi politikára, a munkavállalók részvételére és a bérpolitikára. Nagyobb terhet és felelősséget kell a participáció és a tarifapolitika során viselni.

Pluralizálódás és individualizáció. Ez azt jelenti, hogy a foglalkoztatás feltételei erőteljesen módosulnak. Korábban a teljes foglalkoztatás volt az eszményképünk, amikor a kollégák napi nyolc órán át meghatározott időszakban dolgoztak a munkahelyükön. Ezzel szemben napjainkban a foglalkoztatási szabályok nagyfokú rugalmasságával találkozunk, egymás mellett létezik a teljes és a részmunkaidős, a határozott idejű stb. foglalkoztatás. Léteznek vállalkozói szerződéssel álcázott munkaviszonyok, sőt olyanok is, akiket csak meghatározott időre bérel az üzem, vagyis kölcsönzik őket. Ez természetesen igencsak megnehezíti a különböző csoportok munkahelyi érdekvédelmét. Mindennek tetejében sokak értékrendje, főképp a fiataloké, ma már nem fogadja el olyan egyértelműen a hagyományos szakszervezeti politikát és a szakszervezeti szolidaritást, mint korábban. Ez is gond. Miként lehet a jövőjükön gyakran rendkívül eltérő elképzelésekkel rendelkező fiatalokat megnyerni a szakszervezetnek?

A munkaügyi kapcsolatok üzemi szintre kerülése és decentralizálódása. A szakszervezeti politikanak, amely korábban centralizáltus jelleget öltött, ma sokkal erőteljesebben kell koncentrálnia az üzemi (munkahelyi) és gyakran nagyon is speciális helyzetekre. Ez Németországban például oda vezet, hogy a területi tarifaszervezetek, vagyis a regionális és ágazati kollektív szerződések üzemi (munkahelyi) záradékot kapnak. Ennek köszönhetően, amennyiben az üzemi tanács és a menedzsment beleegyezik, meghatározott sávokon belül, helyi szinten módosítani lehet a kollektív szerződéseket. Ez magától értetődően azt eredményezi, hogy az üzemi tanácsoknak olyan új funkciókat kell vállalniuk, amelyekre nincsenek felkészülve. Mindebből az következik, hogy a munkaügyi kapcsolatoknak ez az üzemi szintre kerülése messzeemenő következményekkel jár a szakszervezeti politikára, a bérpolitikára és az együttdöntésre vonatkozóan. Mindenesetre az üzemi tanácsok tendenciózusan erősödnek, mondhatnánk megnő a hatalmuk.

Az intézményesített részvétel és a közvetlen participáció kapcsolata az üzemekben. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a menedzsment a foglalkoztatottak részvételében felfedezte a termelékenység emelésének lehetőségét. Nyilván megéri,

ha a foglalkoztatottakat kis csoportokban, azokon a területeken, ahol közvetlenül érintettek, bevonják a problémák megoldásába, közben lebontva a hierarchiát és üzemi alapokra helyezve a döntési lehetőségeket. Ez emeli a termelékenységet. A munkavállalók egy része szívesen részt vesz ebben, mert érdekelték az őket érintő ügyek számukra kedvező eldöntésében. Mindamellett komoly nehézségek is felmerülnek. Miután ez a közvetlen részvétel gyakran szabályozatlanul, spontán jön létre. Előfordulhat, hogy a munkatársak egymás iránti szolidaritása háttérbe szorul. Ez a participációs stratégia egyidejűleg oda is vezethet, hogy azért csökkentik a foglalkoztatási szintet, mert nő a termelékenység. Ha kissé ki akarnánk élezni a dolgot, úgy is fogalmazhatnánk, hogy az üzem erősebbé válik a versenyben, miközben a foglalkoztatás csökken. Nagyon nehéz mérlegelni, hogy a szakszervezetnek és az üzemi tanácsnak szabad-e ezt az utat követni és ha igen, meddig. Az jól látszik, hogy bizonyos mértékig az üzemi tanácsoknak vállalniuk kell ezt az utat, hiszen a közvetlen részvétel olyasmiről van szó, amit a kollégák akarnak. Ennek a közvetlen részvételnek a lehetőségeit sokkal jobban ki kell használni, mint eddig, de az érdekképviselőeknek meg kell követelniük, hogy az ehhez kapcsolódó jogokat és kötelezettségeket a felekre nézve kötelező módon szabályozzák. Erre vannak gyakorlati példák.

"Munkavállalói részvételtől mentes terület". Ez a tendencia, amely Németország sok tartományában megerősödött, azokban az üzemekben érvényesül, amelyek nem tartoznak az együttdöntési törvény hatálya alá, és ahol a kollektív szerződésnek is csupán korlátozott jelentőségük van. Különösen a kis és közepes méretű üzemekben igen elterjedt ez, ahol üzemi tanácsok csak elvétve találhatók. Ez azt jelenti, hogy a kisüzemek terjedésével egyre problematikusabb az érdekképviselés. A dinamikusan terjeszkedő harmadik szektorban hagyományosan igen gyenge a szakszervezetek jelenléte. Ezekben az üzemekben a munkavállalók majdnem felének nincs érdekképviselője.

Az Európai Üzemi Tanácsok. Két EU szintű tendenciának van jelentősége a munkavállalói részvétel jövője szempontjából. Az egyik az európai üzemi tanács, a másik az európai részvénytársaság. Az euro-üzemi tanáccsal kapcsolatban 1994-ben elfogadott irányelvek első sorban a felek, tehát a különböző nemzeti államok menedzsmentjei és üzemi tanácsai közötti tárgyalásos megoldásokra helyezik a hangsúlyt. Ezeknek azért kell összejönniük, hogy megpróbálják megtalálni gondjaikra a megoldást. Az európai üzemi tanács 3-30 fős lehet. A vezetés köteles meghatározott információkat adni a konzern gazdasági és szociális helyzetéről és annak alakulásáról. Az európai üzemi tanácsnak évente legalább egyszer üléseznie kell. Főként a tájékoztatói és konzultációs jogosítványai vannak.

informálódási joga csak korlátozott. Arra az esetre, ha a vezetés egyáltalán nem tájékoztat, vagy csak elégtelen mértékben ad információt, alig vannak szankcionálási lehetőségek. Az európai üzemi tanács ennek ellenére előrelépés. Először fordul elő, hogy az EU különböző tagországaiban a foglalkoztatottak és érdekképviselőik rendszeresen találkozhatnak egymással. Ily módon állandó a párbeszéd a kölcsönös érdeklődésre tartó témákról és problémákról. Az európai üzemi tanács stabil intézmény, amelyet a gazdaság és a politika nem korlátozhat következmények nélkül. Olyan platform, ahol megtanulható, hogy miként működik az érdekegyeztetés. A részvétel e formája esélyt jelent a fejlődésre.

Ha meg akarjuk változtatni a politikai kultúrát, hosszabb időtávban kell gondolkodnunk. Németországban 1920 óta működnek üzemi tanácsok. Nagyon-nagyon lassan fejlődtek (tiz év náci barbárság nagy visszalépést jelentett). Ha az európai üzemi tanácsokat igen hosszú távú folyamat kezdetének tekintjük, akkor olyan esélyt jelentenek, amelyet ki kell használni. Az európai üzemi tanácsok működési módját a gyakorlatban az anyavállalatok határozzák meg.

Az európai üzemi tanácsoknál, az európai részvénytársaságoknál érvényesülő munkavállalói részvétel esetében sem alakul ki olyan általános megoldás, amely mindenhol érvényes lenne, ezért itt is a tárgyalásos út tűnik járhatónak. A konszernnek vezetésének, az üzemi tanácsoknak és az Európai Szakszervezeti Szövetség tagszervezeteinek össze kell ülniük és tárgyalások útján kell megtalálniuk a számukra elfogadható megoldást. Abban az esetben, ha nem sikerülne konszenzusos megoldást találni, felmerül a kérdés, hogy milyen minimális szabályozásnak kellene érvényesülnie. Jelenleg ez képezi az egyik központi vitakérdést. A németek szemszögéből, akik a vállalatok felügyelő bizottságaiban magas fokú munkavállalói képviselettel rendelkeznek, az európai részvénytársaság felügyelő bizottságában túlságosan kevés lenne a két fő munkavállalói képviselő. Ebben az esetben fennállna a veszélye annak, hogy a német vállalatok fokozatosan kibújnának a sokkal előrehaladottabb német részvételi törvények alól és a kevésbé szigorú európai munkaügyi szabályozást részesítenék előnyben.

Következtetések a gyakorlat számára

Az állam és a törvényalkotó szerepe nagyon jelentős a munkavállalói részvétel továbbfejlesztése szempontjából. A politikai pártoknak és parlamenteknek törvényekben kell biztosítaniuk az üzemi tanácsokra vonatkozó minimális feltételeket, és a szakszervezeti önállóság tiszteletben tartásának alapjait. Az üzemi tanácsok fejlődése nem függhet a gazdasági és a politikai konjunktúrától. Az érdekképviselőt ugyanis csak ilyen környezetben képes stabilan és folyamatosan fejlődni. Ahhoz, hogy funkcióit helyesen gyakorolhassa, a törvényalkotónak kilátásba kellene helyezni az üzemi tanácsok számára, hogy megfelelő alapokat és forrásokat (iroda, titkárság) biztosít a gyakorlati működésükhöz. Az üzemi tanács csak akkor képes valóban képviselni a foglalkoztatottak érdekeit, ha tagjai megfelelő felmondási védelem alatt állnak, hogy a menedzsment ne tudjon nyomást gyakorolni rájuk. Az érdekképviselő kulcskérdése az üzemi tanács tagjainak függetlenítése. Ahol a függetlenítésre nincs lehetőség (Németországban 300 munkavállalónként jár egy függetlenített státusz), alapjában véve nincs garanciája a professzionális üzemi tanácsi tevékenység. Ezért nagyon is oda kell figyelni az ilyen - látszólag technikai jellegű kérdésekre. Ezen túlmenően az üzemi tanács tagjainak lehetőséget kell kapniuk arra, hogy felkészülhessenek a saját funkcióikra. Miután a korábbiaknál sokkal inkább a stratégiai kérdésekre kell figyelniük, magasabb szintű képzésre van szükségük. Mindamellet utalni kell azokra a veszélyekre is, amelyek a törvényi garanciákban rejtőzhetnek. Az üzemi tanács önállósíthatja magát, és bürokratikus intézménnyé válhat, például akkor, ha nincs kapcsolata az üzemben dolgozó kollégákkal, ha nincs visszacsatolás. Ebben az esetben olyan igazgatási egység lesz belőle, amely csak a szerinte legfontosabb csoportok érdekében politizál, nem vonva be a "kisebbségi érdekcsoportokat" (pl.: a részmunkaidőseket, a határozott idejű munkaszerződéssel dolgozókat, a fiatalokat stb.) politikai koncepciójának kialakításába. Ezek a törvényi szabályozás előnyei és hátrányai. Az előnyök nagyobb súllyal esnek a latba, ezért célszerű az üzemi tanácsok törvényi stabilizálása, amit a szakszervezetek is támogatnak.

Az államnak felelőssége van a foglalkoztatás jövőjével kapcsolatban, és ez alól nem is szabad felmenteni. A számos országban tapasztalható kísérlet, miszerint a foglalkoztatási nehézségek kezelését az üzemi tanácsokra vagy a szociális partnerekre hárítják, elfogadhatatlan. Ha a szociális állam nem teremti újabb biztosítékokat a munkaerő piac befolyásolására, akkor az üzemekben nem lehet megoldani a foglalkoztatás problémáját. Ha az üzemi tanácsok kénytelenek lesznek a munkahelyek leépítésével való örökös fenyegetettségben politizálni, nyilván mindig háttal állnak majd a falkak.

Németországban, de számos más országban is elég hosszú ideig tartott, amíg a szakszervezetek rájöttek arra, hogy a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között nem alá- és fölérendeltségi viszony van, vagyis nem arról van szó, hogy majd a szakszervezet megmondja, hogy az üzemi tanácsnak mit kell tennie és mit nem. Ehelyett a szakszervezeteknek igen fontos feladataik vannak a kollektív szerződésekkel kapcsolatos politikában és az üzemi tanácsokhoz fűződő viszony alakításában egyaránt. Az üzemi tanács eredendően érdekképviseleti funkciókat kell, hogy ellásson, s ezt a szakszervezeteknek is el kell fogadniuk. Ez az egyenlők, az egyenjogúak közötti kapcsolat, amit minden résztvevőnek meg kell tanulnia. Ez igen nehéz folyamat. A szakszervezeteknek sokat kell tenniük az üzemi tanácsok képzéséért, felkészítéséért. Független felkészítést alapjában véve csak a szakszervezetek képesek nyújtani. Ebbe beletartozik az is, hogy az üzemi kollégák lehetőséget kapnak arra, hogy gondjaikat és problémáikat tapasztalatsere keretében megvitassák egymással. Amikor a problémák, mint a jelenlegi szervezet-átalakítás közepette is, ennyire gyorsan változnak, rendkívüli jelentőséget kap a gyakorlatban dolgozók tapasztalatsereje.

A szakmai felkészítési minimum mellett az üzemi tanács tagjainak a szakemberek igénybevételének a lehetőségét is biztosítani kell. Fontos, hogy az üzemi tanács megfelelő szakértőket vonhasson be a döntés-előkészítés folyamatába.

Természetesen van probléma az üzemi tanács és a szakszervezet között. Minden üzemben csak egyetlen üzemi tanács létezik, miközben számos országban politikai vagy szakmai irányzat mentén szerveződtek a szakszervezetek. Itt a szakszervezetek egymás közötti együttműködését jelentősen javítani kell, annak ellenére, hogy ez a gyakorlatban nehéz folyamat. Középtávon a foglalkoztatottak oldaláról elindult egy folyamat, amelynek során főként a szakmai kérdésekre és kevésbé a pártpolitikai kérdésekre koncentrálnak. Ha az üzemi tanácsban a különböző frakciók politikai okokból egymást blokkolják, ezzel a foglalkoztatottaknak okoznak kárt. Azt mondhatjuk, hogy a szakszervezeti fúziókról és kooperációkról szóló viták mindenütt sokféle formát öltenek, a fontos azonban az volna, ha az üzemi realitásokból kiinduló nyomás ezekről függetlenül erőteljesebbé válna.

Az üzemi tanácsnak a korábbiaknál sokkal nagyobb méretű szociális kompetenciára van szüksége. Ma már nem létezik "a" munkásosztály, sokkal inkább különféle foglalkozási csoportok, teljes munkaidőben dolgozók, részmunkaidősök, szakmai csoportok tevékenykednek az üzemekben. Az üzemi tanácsnak igen nehéz a feladata, amikor az üzem bezárásáról,

létszámsökkentésről, új termékek gyártásáról van szó, vagyis olyankor, amikor ezeknek az igen eltérő, mindamellett jogos szükségletű és igényű csoportoknak az érdekeit kell összehangolniuk. Ez igen bonyolult demokratikus folyamat. Az is az üzemi tanács egyik lényegi feladata, hogy ezekkel a kérdésekkel foglalkozzék, miközben a probléma megoldására az eddigieknél hathatósabb segítséget kap a szakszervezetektől.

Az üzemi tanácsnak szüksége van politikai stratégiai koncepcióra is. Elképzelésének kell lennie arról, hogy mit lehet elvárni a menedzsmenttől a foglalkoztatás biztonsága érdekében, meddig mehet el a követeléssel, miként egyensúlyozhat a versenyképesség és a munkavállalók érdekei közötti szűk mezsgyén. Hol van az arany középut? Ebben az értelemben az üzemi tanács funkciója politikai funkció, amely egyre fontosabb szerepet tölt be.

A részvételi jogok helyett néhány országban a foglalkoztatottaknak tulajdonrészt kínálnak fel: "Adunk nektek részvényt, adunk a privatizáció során tőkerészt, és ha már egyszer részvényesek vagytok, akkor társvállalkozók is vagytok, így már nincs szükség munkavállalói részvételre." Azt gondolom, ebből az ábrázolásból világossá vált, hogy a munkavállalói részvétel olyan valami, ami a termelési folyamatban a lehetőségek megvalósítása során megy végbe, és ez teljesen független attól, hogy kinek a kezében van részvény, vagy, hogy a munkavállalók kis- vagy nagyrészvényesek-e. Az üzemben előforduló problémákat meg kell oldani, ehhez pedig szükség van az üzemi tanácsra. Az a tény, hogy valakinek vannak részvényei, csupán kiegészítő anyagi biztonság, ami nem teszi feleslegessé az érdekképviseletet. A részvétel és a rész tulajdon nem összeegyeztethetetlen, hanem kiegészíti egymást.

A munkavállalói részvétel nem technikai probléma, hanem politikai folyamat, amely arról szól, hogy a munkavállalók és érdekképviseleteik milyen szerepet játszanak a társadalomban és a gazdaságban. Az együttműködés és a participáció egy új fejlődési pálya elején tart. Mindazonáltal sok függ attól, hogy a szakszervezetek miként használják ki az esélyeket. Nem szabad visszacsúszniuk a tegnapi ideológiai konfliktusaiba, vitáiba, mert különben nemcsak a gazdasági, hanem a társadalmi vonat is elhúz mellőlük.

Magyarországi tapasztalatok az üzemi tanácsok tevékenységével kapcsolatban

Kisgyörgy Sándor

Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat, Magyarország.

Az üzemi tanácsok működésének tapasztalatait kapcsolataik értékelésén keresztül próbáljuk meg összefoglalni.

Az üzemi tanácsok tevékenységét alapvetően határozza meg az, hogy milyen a kapcsolatuk a munkáltatóval, hogyan működnek együtt a szakszervezetekkel, milyen kontaktust alakítottak ki a munkavállalókkal és az őket képviselő egyéb részvételi intézményekkel.

Az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolata

A kapcsolat értékelését a legelején kell kezdenünk, fel kell tennünk azt a kérdést, hogy vannak-e munkahelyi jellemzői annak, hogy hol jöttek létre üzemi tanácsok. A legelső dolog ami szembetűnő a szoros együttjárás a szakszervezetekkel, vagyis az, hogy általában ott jöttek létre üzemi tanácsok, ahol a munkahelyen szakszervezetek működnek és ezt kezdeményezték. Ennek oka az, hogy az 1993-as és 1995-ös üzemi tanács választások következményei érdekeltté tették a magyar szakszervezeteket abban, hogy létrejöjjenek az üzemi tanácsok, ugyanis a választási eredmény volt az egyik feltétele a szakszervezeti vagyon felosztásának. Egy másik fontos tapasztalat az, hogy az állami, önkormányzati tulajdonban lévő, illetve ezekből privatizáció útján létrejött társaságokban általában megalakultak az üzemi tanácsok, míg a teljesen újonnan alakult vállalkozásokban (pl.: az ún. zöldmezős beruházásokban) nem.

Nyugat-Európához hasonlóan Magyarországon is érvényes tapasztalat: minél nagyobb a vállalat, annál nagyobb az esélye az üzemi tanács létrejöttének. Döntő jelentősége van annak is, hogy a munkáltatók hogyan gondolkodnak az üzemi tanácsról, a munkavállalói participációról. Fontos-e számukra a belső munkaerőpiac stabilitása, a munkavállalók kötődése a vállalatához. Ezzel kapcsolatban nincsenek kedvező tapasztalataink a munkáltatók figyelmét, érthetően az átalakulás, a privatizáció, a piacképes termékszerkezet, az optimális

üzemméret és létszám kialakítása kötötte le. Joggal tehetők fel a kérdést mit tud adni ehhez a munkához az üzemi tanács? Az üzemi tanács jogosítványai a munkáltatótól szabályszerűséget, a törvényes előírások betartását, és tevékenységének nyilvánosságát igényelte.

Az üzemi tanácsok működéséhez nem teremtet kedvező feltételt az a létszám racionalizálási hullám, amely 1990 után Magyarországon végigsöpört, megszüntetve mintegy másfél millió munkahelyet. Ezzel folytonosan a munkavállalók számára kedvezőtlen döntésekben való részvételre ítélték az üzemi tanácsokat.

A munkáltató és az üzemi tanács kapcsolatának értékelésénél azt is figyelembe kell venni, hogy az üzemi tanács és a munkáltató között létrejött-e a kapcsolat intézményesült formája, létezik-e üzemi megállapodás felek között. Az üzemi megállapodás megkötése sok esetben az üzemi tanács státuszának megváltozását jelenti: a hallgatóságos tudomásul vétel helyett a valóságos együttműködés kereteit jelentheti, eljárási szabályokat, jogosítványokat, a működés szükséges feltételeinek biztosítását.

Számos üzemben az üzemi tanács nem része az üzemi (munkahelyi) információs rendszernek. Csak kisebb részüknek van hozzáférési lehetősége a fontos üzemi információkhoz. Természetesen egészen más helyzet alakult ki, amikor a munkáltatónak volt szüksége (például az általuk elképzelt privatizációs technikák támogatásához) az üzemi tanács támogatására. Tapasztalatunk szerint a munkaadó mindig csak annyi információt ad át az üzemi tanácsnak, amennyit saját céljai szempontjából szükségesnek tart.

Ami az együttdöntési jogokat illeti különösen a jóléti jellegű ingatlanok és intézmények hasznosításával kapcsolatban számos konfliktus alakult ki, amelyek végkifejletként gyakoriak a bírósági perek. Az egyik munkáltató például megpróbálta eladni a vállalat üdülőjét anélkül, hogy az üzemi tanácsot bevonta volna. A munkaadó azt állította, hogy a termelőegységek és a szociális intézmények nem választhatók külön a vállalati vagyonon belül. A vállalati üdülő tulajdonképpen szintén része a termelési ingatlanoknak.

Az üzemi tanács véleményezési jogkörének értelmezése még koránt sem zárult le. Megítélésünk szerint ezt az értelmezést a tanács és a munkáltató együtt kell, hogy elvégezze évről évre értékelve a tapasztalatokat és pontosítva az üzemi megállapodást. Tapasztalataink szerint a lehetségesnél jóval kevesebb alkalommal érvényesíti véleményezési jogkörét az üzemi tanács a munkáltató átszervezésével, korszerűsítésével, az új munkaszervezési módszerek és teljesítmény követelmények bevezetésével kapcsolatos munkáltatói intézkedések esetében.

Az üzemi tanács és a szakszervezet

A szakszervezetek körében máig tartó nem csendesülő viták zajlanak az üzemi tanácsokkal kapcsolatban, amelyek témája: kell-e üzemi tanács, és ha igen akkor milyenre van szükség. Gyakran tapasztalható vélekedés, hogy a szakszervezeti problémák forrása az üzemi tanács amely gyengíti az üzemi, vállalati szervezetek pozícióját. Úgy tűnik, hogy a szakszervezetek az üzemi tanácsokban konkurens szervezeteket látnak. Az, hogy Magyarországon milyen üzemi tanácsok lesznek és ezeknek milyen jogosítványokat biztosít a Munka Törvénykönyve, 1992-ben döntött el. Akkoriban úgy határozott a kormány, hogy német típusú üzemi tanácsok lesznek nálunk, csak természetesen sokkal kevesebb joggal és hatáskörrel.

Az üzemi tanácsok megszüntetése alapvetően nem változtatná meg a szakszervezetek strukturális problémáit, az újabban tapasztalható szakszervezetmentes övezetek kialakulását, a szervezetségükkel, az oktatással kapcsolatos hiányosságokat, és nem számolhatnak azzal, hogy a részvételi jogosítványokat visszakaphatják, hiszen ez az Európai Unió országában sem illeti meg a szakszervezeteket. A szakszervezeteknek új munkaterületük, munkamódszereik eszközeként kéne számolni az üzemi tanácsokkal.

Az üzemi tanácsok egy kisebb része ugyanakkor gyakran túlhangsúlyozza függetlenségét, mintegy ezzel indokolva a szakszervezetekkel való együttműködés megtagadását. A szakszervezetektől való elhatárolódás másik érveként hangoztatják, hogy az üzemi tanács része a vállalati vezetésnek, messze túlterelve a participáció funkcióját, lehetőségeit. Azt, hogy az együttműködés objektív szükséglet nagyon jól mutatja az a kapcsolat, ami a vállalatok többségét jellemzi, de különösen a nehéz helyzetű vállalatoknál, ill. néhány zöldmezős beruházásnál alakult ki a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között. Az üzemi tanácsoknak tudomásul kell venni, hogy új intézményként kell integrálódniuk a társaságok érdekegyeztetési rendszerébe, megtalálni a szakszervezetektől eltérő, de tevékenységükkel szorosan összefüggő participációs funkciójukat, a közös munka tartalmát és technikáit. A szakszervezetek az együttműködés mellett az üzemi tanácsok működésének oktatási, információs, tudományos háttérrel jelenthetik. A vállalati szintű kapcsolaton túl fontos lenne a tanácsok bevonása a rájuk vonatkozó munkájukat érintő jogszabályok módosításának előkészítésébe. A vállalati szintű szakszervezetek egyre inkább szembesülnek azzal, hogy a gazdasági helyzet önmagában jóval nagyobb kihívást jelent az üzemi tanácsok léténél. Az új helyzetben kell megtalálni a jogok nyújtotta keretek között a szakszervezeti munka tartalmát, a megvalósítás technikáit, módszereit. Ebben jelenthet számukra az üzemi tanács nélkülözhetetlen szövetségest.

Az üzemi tanács és a munkavállalók

Érdekes lenne, ha a vállalatoknál közvélemény-kutatást végeznének a munkavállalók körében arról, hogy vajon tudják-e mi is az az üzemi tanács, milyen jogosítványai vannak, és milyen előnyökkel jár számukra az üzemi tanács rendszer. Attól tartok, hogy ennek a felmérésnek igen szomorú eredménye lenne az üzemi tanácsok ismertségére, tevékenységük megítélésére vonatkozóan. Ez szoros összefüggésben van azzal a szereppel amit az átalakuló gazdaság, fentiekben részletezett problémái róttak a tanácsokra. Ezen felül az üzemi tanácsok önmagukat, tevékenységüket megismertető propaganda és információs tevékenysége is hagy némi kívánnivalót maga után. Ez azért jelent problémát, mert a munkavállalók érdeklődése az új részvételi intézmények iránt nyilvánvalóan nem túl magas.

Ennek oka a nyolcvanas évek elejétől, gazdasági kényszerből kialakított egyéni életstratégiák. A kilencvenes évek elejét jellemző kiábrándultság az érdekképviseletekből sem teremtett az üzemi tanácsok megjelenésével kapcsolatban, a kezdeti útkeresés bizonytalanságait elnéző pozitív várakozást. Leginkább azok a munkavállalók élték meg csalódással az üzemi tanácsok tevékenységét, akik az átmeneti helyzetben munkahelyük biztonságát, életkörülményeik javulását várták megjelenésüktől, hiszen ezeket a várakozásokat nem volt képes teljesíteni.

Hogyan tudtak ilyen feltételek között megfelelni az üzemi tanácsok annak az alapelvnek, hogy a részvételi jogokat a munkavállalók nevében gyakorolják. Hogyan vonták be döntéseik előkészítésébe a dolgozókat; mennyire kapott nyilvánosságot munkájuk, döntéseik; sikerült-e megoldani a munkavállalókat foglalkoztató problémákat? A kérdésekre a pozitív tapasztalatok mellett, amelyek információs kiadványokra, alkalmanként rendezvényekre vonatkoznak, általában az a válasz fogalmazható meg, hogy ma még belterjes az üzemi tanácsok tevékenysége.

Az üzemi tanácsok kapcsolata más részvételi intézményekkel

Más részvételi intézmények alatt a munkavédelmi képviselőket, ill. a belőlük alakult bizottságokat, valamint a gazdasági társaságok felügyelő bizottságaiba választott munkavállalói képviselőket értjük. A magyarországi szabályozás 1993-tól teszi lehetővé a munkavállalók részére, hogy egészséges, biztonságos

munkavégzés feltételeinek biztosítására maguk közül képviselőket válasszanak. A munkavédelmi képviselők működése ma még koránt sem mondható általánosnak, megjelenésükkel azonban olyan helyzet alakult ki, hogy az egészséges, biztonságos munkavégzés feltételeinek ellenőrzésében mellettük a szakszervezetek és az üzemi tanácsok is rendelkeznek jogosítványokkal. A hármas átfedés korrekcióját, a tevékenység koordinációját az üzemi tanácsok és a szakszervezetek, a munkavédelmi képviselők választásánál a jelölési tevékenységükkel igyekeznek korrigálni.

Az új gazdasági társaságokról szóló törvény, azoknál a társaságoknál ahol a felügyelő bizottságokban a törvény biztosítja a munkavállalók részvételét, ezek jelölését a szakszervezetekkel való konzultáció után, az üzemi tanács hatáskörébe utalta. Ez munkavállalói szempontból jelentős előrelépést jelent a következők miatt:

- egyértelműen participációs joggá minősíti a munkavállalói képviselőket a felügyelő bizottságban,

- rendezi a képviselők és a munkavállalók kapcsolatát, hiszen a törvény szerint a képviselőknek az üzemi tanácsban keresztül kell beszámolniuk tevékenységükről a munkavállalók számára,

- elősegíti a munkavállalói érdekképviselők együttműködését.

Mindez jelentős előrelépést jelent az üzemi tanács és a felügyelő bizottság munkavállalói képviselőinek együttműködésében, amely addig nem volt probléma mentes az utóbbiak tartózkodó, nem egyszer elutasító magatartása miatt.

Összefoglalva a magyar üzemi tanácsokra vonatkozó tapasztalatokat elmondhatjuk, hogy a kedvezőtlen gazdasági körülmények ellenére, ami megjelenésükkor jellemezte a társaságok működését, életképesnek bizonyultak, egyre inkább megtalálják szerepüket és helyüket a vállalati érdekegyeztetés rendszerében, új lehetőségeket teremve a munkavállalók participációs jogainak gyakorlására, a szakszervezeti munka eszközrendszerének kibővítésére.

Csurgo Sándor

Vasas Szakszervezeti Szövetség, Magyarország.

Magyarországon törvényi előírás, hogy minden, legalább 50 munkavállalót foglalkoztató üzemben üzemi tanácsot kell választani. A 16 és 50 fő közötti üzemekben üzemi megbízottat kell választani. Csak hogy a törvényhez nincsenek szankciók. Nem történik semmi, ha valahol nem választanak üzemi tanácsot.

Sok helyen ez történt. Ami az üzemi tanács jogait illeti, tudni kell, hogy a vállalati szociális intézmények eladásánál ill. hasznosításánál bizonyos egyúttörvényi jogokkal rendelkeznek. Más területeken az üzemi tanácsnak csak véleményezési joga van, ami részben azonos az európai üzemi tanácsok jogaival. Magyarországon az üzemi tanácsok jogai viszonylag gyengének minősíthetők. Van egy bizonyos motivációs gyengeség is: vajon a munkavállalók mennyiben érdekeltek abban, hogy megtudják, mi történik a munkahelyükön? Ez részben az üzemi demokrácia alacsony szintjével függ össze, részben pedig azzal, hogy a bér- és foglalkoztatási kérdések, tehát mindaz, ami ma fontos a dolgozók számára a kollektív szerződésben kerül rögzítésre.

1993-ban és 1995-ben üzemi tanács választások voltak Magyarországon. Korábban mintegy 2000 olyan üzem működött a vasas ágazatban, amely 20 főnél több munkavállalót foglalkoztatott. Megközelítően 506 vasas üzemben választottak üzemi tanácsot. Ahol működött szakszervezet, ott üzemi tanácsot is választottak. Ahol nem volt szakszervezet, ott szinte sehol nem alakultak meg. 1995-ben azonban a helyzet rosszabbodott. Az üzemi tanácsal rendelkező üzemek száma csökkent. A cégek egy része csődeljárás előtt volt. Az üzemi tanácsok sok helyen nem akarták, hogy közük legyen ehhez a "cirkuszhoz". Előbb ki akarták várni a privatizációs vagy felszámolási eljárást. A munkáltatók egy része nem érdekelt abban, hogy nála üzemi tanács működjön. Ez egyrészt az üzemenkénti függ össze, másrészt azzal, hogy a vállalat milyen tulajdonba került. Az osztrák vagy német tulajdonosok hajlandók elfogadni az üzemi tanácsot. A kis- és közepes vállalkozásoknál igen súlyos a helyzet.

Ha az üzem vezetője, ennek szükségét érezné, napi kapcsolatot tarthatna fenn a szakszervezettel, vagy az üzemi tanáccsal. Az üzemi tanács félvényekénti tájékoztatását sajnos formális ügynek tekintik. A munkavállalók sem különösebben érdekeltek ebben, mert formális jogokkal nem sokat tudnak kezdeni. Az üzemi tanács kíváncsi voltát mindig olyankor hangsúlyozzák, ha probléma van az üzemben.

A kialakult kettős struktúra- melyben az üzemi tanács a munkabéke, a szakszervezet a munkaharc eszköze- a munkáltatók számára is problémát jelent. Ha például egy konfliktus esetén a munkáltató egyezséget köt az üzemi tanáccsal, de ezt a szakszervezet nem fogadja el és sztrájkra kerül a sor, a vállalatvezetés jogosan érzi úgy, hogy feleslegesen tárgyalt az üzemi tanáccsal.

Ilyen adottságok ellenére a szakszervezetek a működőképes üzemi tanácsokért szállnak síkra. Nem utolsósorban azért, mert azok a részvételi és információs jogok, amelyekkel a jogszabályok alapján az üzemi tanácsok rendelkeznek, a szakszervezetek számára is fontosak. Ha a szakszervezet információt akar, írásban kell kérnie a munkáltatótól. Kérélem nélkül nincs információ. Csak olyan

szakszervezet jogosult kollektív szerződés megkötésére, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választásokon a leadott szavazatok több mint 50 %-át megkapták. Ezért fontosak az üzemi tanácsok és választásuk eredménye a szakszervezetek számára. Azok az üzemi tanácsok, amelyek olyan munkahelyen jöttek létre, ahol nincs szakszervezet, csak gyengén működnek. Az ilyen munkáltatónak nem kell figyelembe vennie az üzemi tanács jogait.

Egy másik változat az lehet, amikor a munkáltató megkísérli döntéseit az üzemi tanács támogatásával meghozni. A szakszervezeteket véleményét nem kell kikérni, a munkáltató döntéseiről is csak meghatározott esetben kell őket informálni.

Az üzemi tanácsok egy része konfúzus. Érzik, hogy a munkavállalók elégedetlenek, de meg van kötve a kezük, mert nincs sztrájkjoguk. Ahol az üzemi tanács számíthat a szakszervezet támogatására, ott a szakszervezet nincs abban a helyzetben, hogy képezze, tovább képezze az üzemi tanács tagjait. Még a Vasas Szakszervezetben is vannak e téren gondjaink.

Más esetekben az üzemi tanács munkahelyi szinten támogatná a szakszervezeti munkát, de a szakszervezet passzív marad. Ilyenkor az üzemi tanács is passzívításra van ítélve. Gyakran nincs tervszerű munka az üzemi tanácsoknál, defenzívában dolgoznak. Alig vannak munkabizottságok, nincsenek szervezett struktúráik. Sokszor, ha a munkáltató megszólitja az üzemi tanácsot, hiányoznak a szakértők, a munkabizottságok, amelyek segíthetnének abban, hogy az adott kérdésekre munkavállalói szempontból a lehető legjobb választ lehessen adni.

Úgy érzem sok még a teendőnk a valóban jól működő üzemi tanácsai rendszer kialakulásáig.

Vita a magyarországi tapasztalatokról

Azokban az üzemekben, amelyek gazdasági problémákkal küszködnek, nehéz a foglalkoztatottakhoz közel vinni a munkavállalói participáció olyan elvont jogi modelljét, mint amilyen például a német részvételi modell is alapul. A magyar munkavállalók számára jelenleg mindennél fontosabb a "túlélés". Ilyen helyzetben bevezetni a részvételi intézményét, sziszifuszi munkának tűnik. Egymás értelmes kiegészítői helyett az üzemi tanácsok és a szakszervezetek sokkal inkább konkurenciát látnak egymásban. Németországban az üzemi tanács, amely munkáját jól végzi, a "saját" üzemében a munkavállalók és egyben szakszervezet képviselőjének tartja magát. Fontos az üzemi tanácsok vállalatpolitikai és szociális kompetenciája.

Egy bajor körzetben az üzemi tanács tagjainak 80 %-a tagja a német Vasas szakszervezetnek. Az üzemi tanács elnökök esetében, a 150 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknál ez az arány eléri a 90%-ot. Más üzemekben lényegesen rosszabb a helyzet, úgyhogy a német együttműködési modell az üzemeknek kb. a felében érvényesül. Lényeges szempont az üzemi tanács és a szakszervezet közötti munkamegosztás. A szakszervezetek elsősorban a kollektív szerződések területén, míg az üzemi tanácsok főként az üzemi megállapodásokban és a munkahelyi szabályozásban illetékesek. Ahhoz, hogy e két pontot összekössék, az üzemi tanácsok és a szakszervezetek munkájának értelmes szimbiózisára van szükség. A német vasas szakszervezet említett bajor területi szervezete ezért a tagdíjbevétel 10%-át szakszervezeti képzésre, ezen belül is főként az üzemi tanács tagjainak képzésére fordítja.

1995-ben alapítottak Szolnokon egy üzemi és közalkalmazotti tanács klubot, amely vitaforumként működik, ahol a tapasztalatcserén túl közös eselekvési stratégiákat dolgozhatnak ki a résztvevők. A klubnak - szakszervezeti konföderációhoz való tartozástól függetlenül -, több mint 10 ezer munkavállaló képviselőjében 23 tagszervezete van.

Magyarországon 1993 óta működik egy Üzemi Tanácsok Hírlevele című, évi nyolc alkalommal megjelenő kiadvány, amely a tanácsok működésével kapcsolatos információkat jelenteti meg. Egyebek között a témára vonatkozó tanulmányok, törvény magyarázatok, aktuális hírek, a működéssel, jogosítványok értelmezésével kapcsolatos tapasztalatok, segédanyagok, külföldi példák teszik ki a lap tartalmát. Mind a klub, mind az információs kiadvány arra az igényre épül, hogy a magyar üzemi tanácsoknak szükségük van a tapasztalatcserére. Ezt az egymás közötti konzultációt nem pótolja még, az egyébként ugyancsak fontos, nemzetközi gyakorlat ismerete sem. Az egymás munkájával kapcsolatos tapasztalatok megismerése annál is fontosabb mert az üzemi tanácsok mellett olyan új részvételi intézmények jelentek meg Magyarországon mint a munkavédelmi képviselők, a gazdasági társaságok felügyelő bizottságaiba választott dolgozói küldöttek. Az üzemi tanácsok számára nagyon fontos, hogy a szakszervezetek mellett velük is megtalálják az együttműködés lehetséges területeit és technikáit. A mai tapasztalatok alapján úgy tűnik, gyakran hiányzik a szándék és az akarat az együttműködésre, vagy a közös érdekképviselőre. Az együttműködést gátló tényezők között elsősorban szubjektív okok fedezhetők fel.

A szakszervezet tapasztalatai alapján a magyar vasas ágazaton belül az érdekképviselői szervezetek közötti ellentét csak kevésbé tapasztalható. Hozzávetőlegesen az esetek 90%-ában van együttműködés. Ennek oka vélhetően az, hogy a vasas szakszervezeteken belül az üzemi tanács tagjainak 50%-a,

elnökeinek pedig 58%-a egyben szakszervezeti funkcionárius is. Magyarországon eltérő a kollektív szerződések rendszere a nyugati-európai modellhez (és így a Némethez) viszonyítva. Nincs területi-regionális KSZ, az ágazati-szakmai szerződések legfeljebb orientációs keretet jelentenek az üzemi kollektív szerződéshez. A vállalati szintű kollektív szerződésekkel kapcsolatban az üzemi tanácsok gyakran kerülnek szerepválarba. Ez részben a gyakran nem egyértelmű szabályozással, és a már említett szubjektívizmussal függ össze.

Szólókón a szakszervezeti alapszervezetek tiltakoztak az üzemi és közalkalmazotti tanácsok klubja ellen. A szervezők nagyon taktikusan, fontos szakszervezeti funkcionáriusokat is bevontak a klub munkájába. Ebből is az válik világossá, hogy ezek az ellentétek a szakszervezetek és az üzemi tanácsok, vélhetően egy nagyon rövid időszak alatt lezajló, önazonosság-keresési nehézségeiből fakadnak.

Magyarországon a bíróságon bejegyzett szakszervezetek túlságosan nagy száma a mozgalom szétárlását eredményezte. A bírósági regisztráció megszerzése nem utózik nehézségekbe, ezt gyakorlatilag bármely alapszervezet elérheti. Mindennek következtében ma mintegy 800 önállóan bejegyzett szakszervezet működik.

Ez a Németországtól eltérő rendszer, ami összefügg a politikával is. Ugyanis a felsőbb szintű érdekegyeztetési intézményekben tárgyaló partnerként való elismertetéshez fontos annak igazolása, hogy az illető szövetség rendelkezik az előírt ágazatban, régióban a szükséges, regisztrált alapszervezetekkel.

A vitában gyakran visszatérő téma volt, hogy nyugati tulajdonú vállalatoknál jobb az üzemi tanácsok helyzete, legalábbis, ami az üzemi információs politikát illeti. A munkáltatók és az üzemi tanácsok közötti üzemi megállapodások, az üzemi tanácsok és a szakszervezetek közötti együttműködési szerződések szabályozzák a formális kapcsolatok tartalmát és eljárási rendjét.

Üzemi tanácsok és felügyelő bizottságok (FEB) Szlovéniában

Metka Roksandic

Szlovéniában a munkavállalók vállalatban belüli részvételét törvények szabályozzák, de az Alkotmány is tartalmaz bizonyos rendelkezéseket. A 175. cikkely például előírja, hogy a munkavállalók részt vehetnek a vállalat irányításában. Egy másik cikkely a szervezkedési és sztrájkjogról rendelkezik. Ez az alkotmányos alapja annak, hogy a munkavállalók gazdasági jogaikat érvényesíthetik.

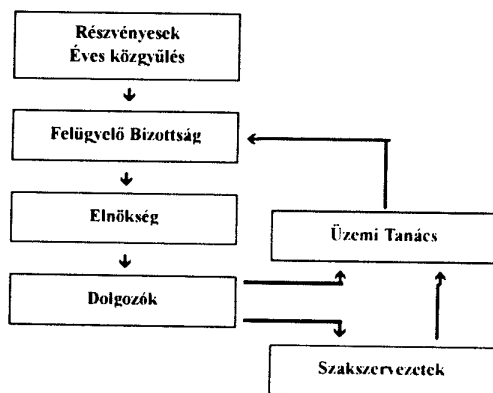
1990-től van érvényben a munkaviszonyról szóló törvény. Ebben lefektették, hogy a kollektív szerződések megkötése kötelező. A közszférában keret kollektív szerződést kötnek, a versenyszférában ágazati és vállalati szintű kollektív szerződések egyaránt léteznek. A szakszervezetekről szóló törvény azt a feltételrendszert határozza meg, amelyek keretében a szakszervezetek önálló jogi személyként működhetnek, tevékenységüket önmaguk finanszírozzák. Ez a törvény azokra a szakszervezetekre is érvényes, amelyeket a munkáltatók nem mindig ismernek el partnerként, s így nincs mindig lehetőségük arra, hogy bérmegállapodást kössenek.

A felügyelő bizottság tagjainak kinevezésénél az üzemi tanácsnak döntő szava van. A felügyelő bizottság tagjai lehetnek a vállalat alkalmazottjai, de külső, tehát nem a vállalatnál foglalkoztatott embereket is ki lehet nevezni FEB tagnak. Ez is eltérés a német rendszerhez képest. A törvény 1993 óta van hatályban, azóta többször módosították. Három vagy négy év óta van lehetőség arra, hogy a FEB tagjait delegálják.

Az átmenet nehézségei

A rendszerváltást követően, nagyon sok munkavállaló nem volt tisztában azzal, hogy ki is a munkáltató. A szakszervezeteknek nem volt könnyű dolga kideríteni, hogy ki a partnere, kivel is tárgyalnak. A jugoszláv öngazgatási rendszer Szlovéniában is jelentős szerepet játszott. A foglalkoztatottak nagyon nehezen

értették meg, hogy a piacgazdaság körülményei között, a vállalatnál csak korlátozott részvételi jogaik vannak. Amellett érveltek, hogy bizonyos munkavállalói jogokat építsenek be a szlovén Alkotmányba.



A munkahelyi szakszervezetek önálló szervezetek. Jogi személyek, saját költségvetésből gazdálkodnak, független módon tevékenykedhetnek és van sztrájkjoguk.

A szakszervezeteken kívül üzemi tanácsot is választanak. Egy vállalatnál csak egy üzemi tanács működhet. Ágazati szinten nem működnek üzemi tanácsok, ezek csak vállalatnál tevékenykedhetnek. Ez azt jelenti, hogy egy üzem/vállalatnál két munkavállalói érdekképviselő működik: egyik a szakszervezet, másik az üzemi tanács. A kollektív szerződések és a törvényi rendelkezések alapján a szakszervezetek és az üzemi tanácsok egyaránt kapnak pénzeszközöket, amelyeket a munkáltató köteles rendelkezésükre bocsátani. A privatizációs törvényből adódóan minden szlovén állampolgár privatizációs jegyet kapott. A jegyek elosztását kollektív szerződésben is szabályozták. Ennek révén a munkavállalók üzletrészt vagy részvényt szerezhettek az adott vállalatban, aminek hatására a munkavállalók tulajdonossá váltak. Néha előfordult, hogy a munkavállalók kezébe került a részvények többsége. A munkavállalók így módon aktívan részt vehettek a vállalati irányításban. Szlovéniában párhuzamos érdekképviselő működik, amely az üzemi tanácsokból és a szakszervezetekből áll. Utóbbiak nem voltak túlságosan

elragadtatva, amikor az üzemi tanácsok megválasztására került sor. A szakszervezetek úgy gondolták, hogy az üzemi tanácsok bizonyos konkurenciát jelentenek nekik. A Szabad Szakszervezetek Szövetsége ennek ellenére azt követelte 1991-ben, hogy a parlament hozzon törvényt az üzemi tanácsokról. Arra törekedtek, hogy az üzemekben minél több munkavállalói érdekképviselői szervezetet jöjjön létre. A szakszervezet aktívan részt vett a tagok felkészítésében, továbbképzésében és intenzívebbé tette az üzemi tanácsokhoz fűződő kapcsolatait. Az üzemi tanács tagjainak 80%-a szakszervezeti tag. Ezen kívül szakszervezeti bizalmiak is tevékenykednek az üzemben.

A volt Jugoszláviában viszonylag magas volt a szakszervezeti szervezettség. Miután a privatizáció hatására nagyon sok kis és közepes nagyságú vállalkozás létesült, ahol sokan attól félnek, hogy elveszíthetik a munkahelyüket, ha belépnek a szakszervezetbe. A munkavállalók engednek a munkáltató nyomásának és nem vállalják a szakszervezeti tagságot. Ezzel meggátolják a szakszervezeteket abban, hogy többet tegyenek az érdeükben. Ez oda vezet, hogy a szakszervezetek kevésbé az üzemben, hanem inkább regionális szinten tevékenykednek. Ennek révén az üzemi tanács egyre fontosabbá vált.

Az üzemi tanács jogosítványai

Németországtól eltérően a szlovén üzemi tanácsnak van vétőjoga. Egyébiránt hasonló jogosítványai vannak, mint a német üzemi tanácsoknak: tanácskozási, információs stb. jogokat gyakorolhatnak. A vétőjog gyakorlásával az üzemi tanács a munkáltató mindazon tevékenységeit blokkolhatja, amelyek a törvényi rendelkezésekkel ellentétesek. Ha tehát a munkáltató olyan intézkedéseket hoz, amelyek negatív hatással vannak a munkavállalók helyzetére, és erről előre nem tájékoztatja az üzemi tanácsot, az élhet vétőjogával. Végül soron a munkaügyi bírósághoz is fordulhatnak, ez azonban ritkán fordul elő.

Vita a szlovén tapasztalatokról:

A szlovén vasút példája jól mutatja az üzemi tanács és a szakszervezetek gyakorlati tevékenységét a felügyelő bizottságban. Alapelv, hogy minden 1000 munkavállalót foglalkoztató vállalatnál kötelező felügyelő bizottságot létrehozni. A FEB paritásos összetételű (50% munkáltatói, 50% munkavállalói képviselő) törvény írja elő. A szlovén vasutak felügyelő bizottságába 94 munkavállalói képviselőt delegáltak. Az üzemi tanács és a szakszervezet együttműködése jó. Problemátikus viszont a

munkásigazgató nagyon erős pozíciója. A munkahelyek leépítésénél, az elbocsátásoknál, valamint a munkaerő-felvételnél az üzemi tanácsnak beleszólási joga van. Vitás kérdésekben az egyeztető bizottság dönt. A munkavállalók a vasútnál összességében túl kevésnek tartják az együttdöntési jogokat. A munkavállalók, vagyis a kisérszvényesek, ha érdekeiket összehangolják, a vállalaton belül többséget alkothatnak. Rendelkeznek ugyan bizonyos hatalommal, csak hogy nem képesek élni vele.

A felügyelő bizottságban érvényesülő, már említett paritásos részvételre vonatkozóan nincsenek egyértelmű szabályok. A gyakorlatban a vállalati működési és szervezeti szabályzatban rögzítik, hogy az elnök szavazata – a német rendelkezésekhez hasonlóan – szavazatazonosság esetén döntő-e.

A felügyelő bizottságba az üzemi tanács delegálja a munkavállalók képviselőit. A munkásigazgatót a munkavállalók egyetértése nélkül nem lehet kinevezni. Nem az a döntő, hogy ki jelöli, hanem az, hogy kinek az érdekeit képviseli, a menedzsmentét vagy a munkavállalókat. A felügyelő bizottság feladatai közé tartozik a menedzsment kijelölése, lényegében azonban csak ellenőrzési funkciója van.

Az üzemi tanácsok és a szakszervezetek tevékenységét az üzemi tanácsokról szóló törvény illetve a kollektív szerződés határozza meg. A vállalatok nyilvánvalóan kötelesek mindkét szervezetet pénzügyileg támogatni. A szakszervezeti funkcionáriusokkal ellentétben az üzemi tanács tagjait függetlenítik.

A kollektív szerződés hatálya minden munkavállalóra kiterjed. A munkaviszonyról szóló jelenleg hatályos törvény szerint a heti munkaidő 42 óra. A kollektív szerződés 40 órát ír elő, de léteznek olyan ágazati kollektív szerződések is, amelyekben ennél is rövidebb munkaidő szerepel.

A törvény rendelkezik arról is, hogy a munkáltató éves szinten mekkora összeget köteles fizetni, amelyből az üzemi tanács ülésait, látogatási programjait és oktatási rendezvényeit finanszírozza. Ez a működés technikai feltételeire is érvényes. A munkáltató köteles biztosítani, hogy az üzemi tanácsok szakértőket vehessenek igénybe. A legalább 800 főt foglalkoztató üzemek/vállalatok kötelesek függetlenített szakszervezeti képviselőt beállítani.

Tömeges elbocsátások esetén a munkáltatónak kettős kötelezettsége van: az egyik a Munka Törvénykönyvből fakadó kötelezettség, a másik az üzemi tanács és az szakszervezet meghallgatása ill. részvételük biztosítása.

Szlovéniában a privatizációnak napjainkig nyúló következményei vannak. Az elért sikerek ellenére meg kell állapítani, hogy gazdasági egyensúly negatív. Még mindig számos üzem és vállalat a túlélésért küzd. A nagy jugoszláv piac elvesztését

nem könnyű pótolni. Szlovéniában az átmenet idején nagyon sok jól képzett munkavállalót (munkavédelmi szakembereket, mérnököket stb.) bocsátottak el. Belföldi tőkehiány, alacsony szintű külföldi beruházások, egyáltalán a kemény hitelezési feltételek – a pénz nagyon drága – más tényezőkkel együtt hozzájárulnak a nehéz helyzethez. Számos üzem eladósodott és már nem képes törleszteni. A munkanélküliség 15 %-os.

A nehéz gazdasági helyzet mellett még a tudáshiány is nehezíti az üzemi tanács és a szakszervezet munkáját. Összességében hiányzik a tapasztalat, hogy egyáltalán hogyan kell gyakorolni az együttdöntési jogokat. A döntőbizottságokról és a munkaügyi bíróságokról folytatott tartalmi viták olyan problémákra világítanak rá, amelyek egyértelműen az együttdöntési jog gyakorlásával függnek össze. Az a hipotetikus kérdés, hogy a munkáltatók és a munkavállalók az üzemi tanács visszahívása esetén miként tudnak együttműködni, felrázza a kedélyeket. Ezek a tisztázatlan kérdések gyakran veszekedésbe torkollnak. Hiányoznak a tapasztalatok és a tradíciók. A szlovén üzemi tanácsok mindössze három éve működnek. A munkaügyi viták bírósági eldöntése 4-5 évig is eltarthat. Ha a munkavállaló úgy dönt, hogy a munkaügyi bírósághoz fordul, jobb, ha előbb végiggondolja, nem lenne-e jobb valami más megoldást keresni, hogy elkerülhesse a munkaügyi bíróság előtti hosszadalmas eljárást. Másik példa: amikor az egyik üzemi tanácsot visszahívták, a munkaügyi bíróság egy év türelmet kért, hogy egyáltalán kitűzhesse a per időpontját. Az ilyen jellegű problémák terhelik a részvételi modell kifejlesztésének szlovén útját, amelynek nemrégiben megteremtett jogi alapjait a gyakorlatban élettél kell megtölteni.

Az üzemi tanácsok működésének törvényi szabályozása és gyakorlata Horvátországban

Bosan Zaja

Ipári Demokrácia Központja, Horvátország

A szabad horvát szakszervezetek 22 tagszervezetből álló szakszervezeti konföderációt (SSSH) hoztak létre, amely az ország legnagyobb szakszervezeti szövetsége. Összesen 400 ezer tagja van és részt vett a Munka Törvénykönyve előkészítésében. Ennek kapcsán kemény harcokat vívott a kormánnyal.

Az SSSH 4-5 évvel ezelőtti sikra szállt azért, hogy Horvátországban is vezessék be az üzemi tanácsok intézményét annak érdekében, hogy a munkavállalók ezen a módon is képviselhessék érdekeiket. Az üzemi tanácsok alapításakor sokan úgy gondolták, hogy tagjainak távol kell tartani magukat a klasszikus szakszervezeti munkától. Valójában azonban az üzemi tanácsok tevékenységükkel erősítették a szakszervezeteket. Kereken két és fél év tapasztalat alapján ez az optimista következtetés helyén való.

Az első üzemi tanács választásokra 1996. márciusában került sor, a legközelebbi választás pedig 1999. márciusában lesz megtartva. Ez három éves mandátumidőszak.

Az első választások előkészítése során az SSSH megalakította az "Ipari Demokrácia Központját", amelynek három alapvető feladata van: Az első a szakszervezeti funkcionáriusok és tagok, valamint a munkavédelmi szakértők továbbképzése. A második a munka világával összefüggő kutatómunka, a harmadik pedig különböző kézikönyvek és brosrák kiadása, amelyek önképzésre használhatók.

Az intézmény tevékenységének középpontjában az SSSH-val és más horvát intézményekkel folytatott együttműködés áll. Az Ipari Demokrácia Központ Horvátországon kívül a Hans Böckler Alapítvánnyal és a Friedrich Ebert Alapítvánnyal kooperál. A szakszervezeti szövetség támogatja a kutatást.

Az üzemi tanács tagok továbbképzése is meghatározó. Horvátországban 1500 üzemi tanács működik, és ez a szám még magasabb is lehetne, ha a szakszervezetek időben megtették volna a szükséges intézkedéseket. Vannak ágazati szakszervezetek, amelyek az 1996-os üzemi tanács választások előkészítésében nem vettek részt. Ennek következtében vannak üzemek/vállalatok, ahol nem alakult üzemi tanács.

Egy felmérés, amelyet 279 ezer munkavállalót képviselő 522 üzemi tanács körében végeztek, az alábbi következtetésekre jutott:

- Az üzemi tanács tagjainak 72%-a az SSSH jelöltje volt,
- a megválasztott üzemi tanács tagok 94%-át a szakszervezeti szövetségek listájáról választották,
- a szakszervezetek 66%-a ágazati kollektív szerződést vagy üzemi megállapodást kötött a munkáltatóval,
- a felmérés tanúsága szerint az üzemi tanácsok 12%-a kiválóan végzi a dolgát, míg 25 %-a nagyon rosszul dolgozik

Az üzemi tanács munkájának hatékonyságát az alábbi tényezők befolyásolják:

- az üzem nagysága,
- a munkaidő,
- a kollektív szerződés,
- a lista (kombinált lista, illetve olyan, amelyet a munkavállalók vagy a szakszervezeti szövetség állít),
- megállapodások, amelyeket az üzemi tanács a munkaadóval köt,
- az információs tényező,
- az üzemi tanács tagjainak felkészültsége és a munkáltatóhoz és a szakszervezetekhez fűződő viszonya.

A nagyüzemben nagyon fontos, hogy működési szabályzatot alkossanak, és megállapodást kössenek a munkáltatóval. Ilyen esetekben ugyanis a munkafeltételek kedvezőbbek az üzemi tanács számára, vagyis a munkáltató inkább kész az üzemi tanácsot rendszeresen tájékoztatni.

Tartalmilag az üzemi tanácsok a munkafeltételekkel (például munkavédelemmel) és a vállalati szociális intézményekkel, létesítményekkel (üdülők, vállalati óvodák stb.) kapcsolatos kérdésekkel foglalkoznak. A munkaügyi bírósági percek a nagyüzemekben sokkal ritkábban fordulnak elő, mint a kis- és középvállalkozásoknál. A vitás kérdéseket vagy a döntőbizottság tisztázza, vagy a felek megpróbálnak békés úton egyezsége jutni. Az üzemi tanácsnak nagyobb esélye van arra, hogy a vállalat munkavállalóit megfelelően tájékoztassa, évente két alkalommal üzemi gyűlést kell tartania. Az erős üzemi tanáccsal rendelkező nagyvállalatoknál a képzés és továbbképzés is nagyobb szerepet játszik.

Az üzemi tanács szempontjából egyik oldalon az a jobb, ha tagjai függetlenítettek, másik oldalon viszont jobb a kapcsolatok a munkáltató és az üzemi tanács között, ha a tagok maguk is munkavállalók. Az eddigi tapasztalatok ezen kívül arra is rávilágítanak, hogy jobb, ha a (nem függetlenített) tanács tagok és a munkavállalók szorosabb kapcsolatban vannak egymással. Ilyen esetben ugyanis a munkáltatói is hamarabb kész arra, hogy tájékoztatást nyújtson, és a szakszervezeteket is ellássa információval. Kedvezőbb, ha az üzemi tanács tagjai aktív dolgozók, azért is, mert akkor a továbbképzésük is jobban biztosított.

Az üzemi tanács ott képes hatékonyabban dolgozni, ahol kötöttek kollektív szerződést. Ahol léteznek kollektív szerződések, ott legtöbbször létrejön az üzemi tanács és a munkáltatói közötti üzemi megállapodás is. Ha van kollektív szerződés, akkor általában az üzemi tanács munkafeltételei is korrekt módon rendezettek.

Általános tendencia Horvátországban, hogy a nagy cégek száma csökken, miközben a kis- és közepes méretű vállalkozások tovább szaporodnak. A szakszervezeteknek hozzá kell szokniuk az új helyzethez, annak ellenére, hogy az SSSH a nagyüzemekben érte el legnagyobb sikereit. Ha egy cég kollektív szerződés hatálya alá esik, megnő a szakszervezet esélye a legközelebbi üzemi tanács választás megnyerésére. Az SSSH szakszervezeteinek jelöltjeit tartalmazó lista, többnyire sikeresebb más listáknál. A jelöltek a választási időszakban főként a munkaidővel és a bérkérdésekkel foglalkoznak. Ebben az összefüggésben nagyon fontos a felkészítésük.

Amennyiben az üzemi tanács és a munkáltató között létrejött az üzemi megállapodás, az üzemi tanács is kedvezőbb munkakörülmények között dolgozhat. A vitás kérdések száma is csökken. A kollektív szerződéseken alapuló üzemi megállapodások tehát nagyon jó légkört eredményeznek, és jó munkafeltételeket biztosítanak az üzemi tanácsok számára.

Ahol rendszeres a tájékoztatás, kevesebb a konfliktus. Ha a munkavállalók rendszeres tájékoztatást kapnak, akkor az üzemi tanács tagjai is meggyőződhetnek arról, hogy munkájuk fontos. Ahol viszont az információáramlás nem megfelelő, ott a foglalkoztatottak is rosszabb bizonyítványt állítanak ki az üzemi tanácsról.

Azok az üzemi tanácsok, amelyek rendszeres kapcsolatban vannak a szakszervezetekkel, építenek az együttműködésre. Ha a kapcsolat nem rendszeres, akkor felkérhetik a szakszervezetet a változtatásra. Azok az üzemi tanácsok, amelyek nem működnek együtt a szakszervezetekkel, utóbbiakat szükségtelen szervezetnek minősítik.

Az üzemi tanács és a szakszervezet tagjainak (tovább)képzése nagyon fontos az üzemi tanács munkájának hatékonysága szempontjából. Akik már részt vettek üzemi tanácsi oktatási programokon, általában jobb véleményt mondanak a képzési lehetőségekről és egészen más véleménnyel vannak az üzemi tanácsról is. Miután a következő üzemi tanács választások előkészítő munkálatai már ez év őszén megkezdődnek, az SSSH-nak új stratégiát kell kidolgoznia. Fontosak a jogi alapok, hogy meghatározott funkciókat és kompetenciákat erősíteni lehessen: döntő jelentőségűek lesznek a munkáltatók és a szakszervezetek közötti kollektív szerződések, fel kell készülni arra, hogy a privatizációs folyamat folytatódásával a nagyvállalatok száma tovább csökken; nagyon fontos a kormánnyal folytatott együttműködés fejlesztése. A szakszervezetek és az üzemi tanácsok egyaránt vizsgáltnak majd.

A szakszervezeti tisztviselőknek segíteni kell abban, hogy a munkáltató is fontosnak tartsa azt, hogy a szakszervezet és az üzemi tanács a munkaadó

partnerévé váljon. Az okos munkaadónak ez alapvető érdeke. Természetesen nem azokról a munkáltatókról van szó, akik a jelölteket megvásárlásával "együttműködő" üzemi tanácsokat kívánnak létrehozni. A munkáltatókkal meg kell érteni, hogy a szakszervezetekkel és az üzemi tanácsokkal kötött megállapodásnak van értelme.

Vita a horvát tapasztalatokról

Az üzemi tanácsok létrehozásának idején sok szakszervezeti funkcionárius szkeptikus volt abban a tekintetben, hogy az üzemi tanácsokra egyáltalán szükség van-e. Megalapozott képzési és meggyőzési munkára volt szükség, hogy ezt a kétkedést viszonylagossá tegyék. Fő feladat a szakszervezeti funkcionáriusok és bizalmiak motiváltságának erősítése volt. Később maguk is belátták, hogy az új szervezetek felállításával a szakszervezetek új lehetőséghez jutottak.

Sok olyan munkavállalónak, aki már dolgozott az előző rendszerben is, az volt a benyomása, hogy a munkavállalónak a régi rendszerben több joga, jogosítványa volt. Annak idején például beleszólhattak az igazgató kinevezésébe. Felfogásuk szerint a társadalmi tulajdon azt jelentette, hogy a munkavállalók mindenféle jogokat gyakorolhattak. Éppen ezért voltak az idősebb generáció tagjai lelkes hívei az üzemi tanácsok létesítésének. Talán túl nagyok is voltak az elvárásaik az üzemi tanács tényleges törvényi kompetenciáihoz képest. Különböző képzési programokra és a német kollégákkal folytatott tapasztalatcserére volt szükség azért, hogy az új részvételi modellt, amely továbbra is igen gyenge lábakon áll, elfogadják. Egyes német megoldásokat lemásoltak, másokat a horvát viszonyokhoz igazítottak. Az üzemi tanácsok nem mindig számíthatnak a szakszervezetek támogatására. Voltak olyan szakszervezeti tisztviselők, akik átvevtek az üzemi tanács jogait és hatáskörét.

A Vasas Szakszervezet tagjai hasznosnak tartották az Ipari Demokrácia Központja által az üzemi tanácsok számára felkínált továbbképzési programokat. Nem találkoztunk olyan vállalati vezetővel, aki megtiltotta volna az üzemi tanács tagjainak az ilyen szemináriumokon való részvételt. A munkáltató a költségeket is hajlandó volt fedezni. A szakszervezetek és az üzemi tanácsok közötti intenzív konzultációs tevékenység zajlik, amelybe külső szakértőket is bevonnak.

A horvát parlament munkája, a törvényalkotás számos szakszervezet számára problematikusnak tűnik. A törvényt előírja, hogy az üzemi tanács milyen jogokat és hatásköröket gyakorolhat. Ezek legtöbbször véleményezési jogok. A munkáltató

kikérheti a munkavállalók véleményét, de ez nem kötelező számára. A Munka Törvénykönyvét, a szakszervezet megítélése szerint, olyan irányban kell módosítani, hogy az üzemi tanácsok különösen az együttműködés területén több jogot kapjanak.

A szakszervezeti tisztviselők helytelennek ítélik a gazdaság felaprózását kisvállalatokra. A kormány a kis- és közepes méretű vállalkozások mellett száll síkra, és azokat támogatja. Azt, hogy ezt a szanalást – ez a szó számít most a varázsszónak a horvát gazdaságban – hogyan tudják egyáltalán végrehajtani, igen kétséges. Az is tisztázatlan, hogy csökken-e a munkahelyek száma, hiszen ebbe számtalan tényező belejátszik és a dolog attól is függ, hogy sikerül-e külföldi tőkét vonni. Ha igen, lehetőség volna a modernizációra, hogy megtaláljuk a helyünket a világkereskedelemben.

Mivel foglalkoznak a horvát üzemi tanácsok? Túlnyomórészt a felmondásokkal, a munkafeltételekkel és a munkaidővel. Csak ezután, és fokozatosan következnek az olyan kérdések, mint a munkarend, a törvények végrehajtása, a csökkent munkaképességűek foglalkoztatása, a többműszakos munkabeosztás, a bérék és a túlórázás. Azt is mondhatjuk, hogy mindez a feladatok oldaláról nagyjából megfelel annak, amit az üzemi tanácsok Németországban is végeznek. Csak hogy Horvátországban sokkal nehezebb a helyzet, mert az itteni törvény alapján az üzemi tanácsnak nincs együttdöntési joga, csupán tanácskozási jogokkal van felruházva. A tanácskozási jogot úgy kell érteni, hogy amennyiben a munkáltató nem tanácskozik az üzemi tanáccsal, intézkedési érvénytelenek, tehát minden esetben kénytelen konzultálni. Ez az egyetlen nyomásgyakorló eszköz, amely az üzemi tanács kezében van. Horvátországban találni üzemeket, ahol a jogok meghaladják a törvényben előírtakat, és olyanok is vannak, ahol minden apróságért vitatkozni kell.

Jó törvények tulajdonképpen csak akkor születnek, és ezt mutatják a német tapasztalatok is, ha előtte komoly szakszervezeti erők mobilizálták a tagságot. A német üzemi alkotmánytörvény története is a sikerek és kudarcok története. Mindig a szakszervezetek erejétől függ, hogy jó vagy rossz törvények jönnek létre. Önszántából még egy német kormány sem hozott a munkavállalóknak kedvező, jó törvényeket.

Évente két üzemi gyűlést kell tartani. Ismerünk vállalatokat, ahol évente akár öt alkalommal is összehívják a munkavállalókat és vannak olyanok is, ahol egyáltalán nem szerveznek üzemi gyűléseket.

Ahol a szakszervezetek jól dolgoznak, többször szerveznek üzemi gyűlést, ahol viszont csak üzemi tanács működik és egyedül hagyják, ott ritkán tartanak munkagyűlést. Ahol a szakszervezet minőségi munkát végez, ott az üzemi tanács

is jobban működik. Egy felmérés eredménye szerint az üzemi tanácsok 38,3%-a még csak egy munkagyűlést rendezett. Éves szinten több munkagyűlés megrendezése kivételnek számít. Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, és ez nem csak Horvátországra igaz, hogy a nyilvánosságnak a tájékoztatásnak igen jelentős szerepe van a munkában. Információkat kell biztosítani a munkavállalók részére az üzemi és üzemeken kívüli kérdésekről egyaránt. Az SSSH akcióprogramok segítségével próbálja meg előkészíteni az üzemi tanács válaszátokat.

A német üzemi alkotmánytörvény: Tapasztalatok a vegyiparból és a gépjárműiparból

Az üzemi alkotmánytörvényt, amely az üzemi tanács és a vállalati vezetés közötti együttműködést szabályozza, gyakorta tévesen értelmezik. Helyesen értelmezve, az alapvető szabály, hogy az üzemi tanács a munkavállalók érdekeit köteles képviselni és nem az a feladata, hogy a menedzsment és a munkavállaló között közvetítsen. Felügyeleti, ellenőrző funkciókat kell ellátnia, vagyis ügyelnie kell arra, hogy a törvényeket, rendeleteket, baleset-megelőzési előírásokat, kollektív szerződéseket és üzemi megállapodásokat a munkavállalók számára kedvezően alkalmazzák. Különösen figyelnie kell azon munkavállalói csoportok (súlyosan rokkantak, külföldi munkavállalók, nők) védelmére, akik helyzetüknél fogva erre fokozottan rászorulnak. A konzultációs, véleményezési és információs jogokon kívül az üzemi tanácsnak együttdöntési joga is van. Ez erősséget tekintve lényegében a vétőjognak felel meg. Tekintettel arra, hogy a munkáltató egy adott intézkedés meghozatala előtt köteles megszerezni az üzemi tanács egyetértését, annak hiányában nem hozhat érvényes döntést. Alapvető véleménykülönbség esetén az üzemi egyeztető bizottság vagy a munkügyi bíróság dönt.

Az üzemi tanács a kezdeményezés jogával is élhet. Ennek keretében például lehetősége van arra, hogy saját hatáskörben rövidített munkaidőt javasoljon. Fontos figyelmet fordítani az információs, konzultációs és együttdöntési jogok összefüggésére, együttes érvényesítésére is.

Ha például a munkáltató a számítógép vezérlési fűró-, maró- és csiszoló technikára akar áttérni. Ebben az esetben az üzemi tanács az alábbi jogai alapján avatkozhat be: először is információs joga van, tehát a munkáltató köteles tájékoztatni a részletekről, majd meg kell hallgatnia az üzemi tanács véleményét. Az üzemi tanácsnak konzultációs és véleményezési joga is van ez esetben, mivel várhatóan ez munkahelyeket is érint, tehát felmondásokra is sor kerülhet. Végül együttdöntési joga van új technológiák bevezetése esetén.

A munkaidő kérdésében is javaslatokat tehet, ha racionalizálási tervekéről szerez

tudomást. A munkaidővel sok minden elrendezhető. Amennyiben az egészséges munkavégzés érdekében tesz javaslatokat az üzemi tanács, a munkaidő másként történő beosztására, akkor egyúttudóztatási jog illeti meg. Ebben az esetben az egyúttudóztatási jogát úgy gyakorolja, hogy egyben el konzultációs és informálódási jogaival is.

Vita a németországi tapasztalatokról:

Németországban a kollektív szerződések három válfaját ismerjük. A területi kollektív szerződés egy egész tartományra vagy akár a Köztársaság egész területére kiterjed. Ezen kívül léteznek vállalati szerződések, amelyek egy adott vállalatra vonatkoznak, valamint úgynevezett elfogadási vagy kiterjesztett szerződések. A vállalati és az elfogadási szerződéseket nem az üzemi tanács, hanem a szakszervezeti tagok köréből választott üzemi bizottság köti meg. Ebben a tarifabizottságban benne vannak az üzemi tanács legbefolyásosabb tagjai is. Amikor kollektív szerződések kikényszerítéséről van szó, a tarifabizottság tagjainak lehetősége van arra, hogy a szakszervezettel együtt a munkaharc különböző eszközeinek alkalmazására hívjanak fel.

A kollektív szerződések futamideje általában egy év. Vannak kollektív szerződések, amelyek részint igen bonyolultak és két-három évre szólnak, de a bérekről ez esetben is általában 12 hónapra állapodnak meg. A kollektív szerződésben rögzítettek tekintetében csak azoknak a munkavállalóknak áll fenn igényjogosultsága, akik a szakszervezet tagjai, bár a munkáltatók a többi munkavállalónak is a kollektív szerződésben rögzített bért adják. Ellenkező esetben automatikusan a szakszervezetek karjaiba terepülnek minden munkavállalót.

A Siemens konszern például, ahol a szakszervezeti szervezethez valamivel alacsonyabb, mint az Opelnél vagy az Audinál, az összes munkavállalónak biztosítja a vasas és elektromos energia ágazatra érvényes kollektív szerződésben rögzített 30 nap szabadságot, annak ellenére, hogy a vonatkozó szövetségi törvény csupán 4 hetet ír elő. Napjainkban éles politikai csata dúl, miután a vállalkozók támadják a kollektív szerződések rendszerét. Meg akarják változtatni azt a helyzetet, hogy a szakszervezetek jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. Egyre erőteljesebben szeretnék a megállapodást levinni az üzemi szintre, az üzemi tanácsokra bízva annak megkötését, még pedig azzal a látszattal, hogy mindent sokkal egyszerűbben és rugalmasabban meg lehet oldani helyben. A területi

kollektív szerződéssel a német szakszervezetek meg akarják akadályozni, hogy az üzemi tanácsokat és a szakszervezeteket egymás ellen kijátsszák.

Az Audi 25 ezer munkavállalót foglalkoztat, ebből 23 ezren a német vasas szakszervezet, az IG Metall, tagjai. Ennél a munkáltatónál, megtalálták a módját annak, hogy az üzemi tanács tagjai és a szakszervezeti bizalmiak szorosan együttműködjenek egymással. Ez azért is lényeges mert a törvény alapján az üzemi tanácsok nem alkalmazhatják a munkaharc eszközeit. A munkapad mellett és az irodákban szakszervezeti bizalmiakat választanak, számuk jelenleg kb. 1000 fő. Az üzemi tanácsban 43 tag tevékenykedik a gyárban.

A szakszervezetek és üzemi tanácsok együttműködésének legfontosabb eleme az ún. frakció. A frakcióban ott ül az IG Metall összes üzemi tanács tagja és a bizalmi testületek elnökei, akik tízenketten vannak. Minden hétfőn információcserére kerül sor. A tagok megvitatják a legfontosabb kérdéseket, és az üzemekre vonatkozó megállapodásokat. A frakcióülések után az üzemi tanács tagjai és a bizalmi testületek elnökei a saját munkaterületükön összehívják az ottani bizalmiakat, és tájékoztatják őket a frakcióüléseken történtekről. Az üzemi tanácsok munkáját érintő témák ugyanúgy szóba kerülnek, mint szakszervezeti kérdések. A bizalmiak a saját területükön tájékoztatják a dolgozókat a hallottakról. A helyi ügyekről a bizalmiakon keresztül jutnak információhoz a frakció tagjai. Ezeket az információkat rendszeresen megtárgyalják.

A Német Szövetségi Köztársaságban a heti munkaidő meghatározása egyértelműen a tárgyaló felek (esetünkben a Vasas szakszervezet és a munkáltató) feladata. A tárgyaló partnerek heti 35 órás munkahétben állapodtak meg. A kollektív szerződésben találhatók a részletek, tehát például az, hogy a 35 órát hogy osztják fel hétfő és péntek között. Itt kezdődik az üzemi egyúttudóztatás. A munka elosztása hétfő és péntek között eltérő lehet. Az egyre erősödő nyomás alatt (aminek az újonnan társult közép-európai országok is okozói) a vasipar általában, a gépjárműipar pedig különösen lépéskényszerbe került. Fix munkaidővel a vállalat már nem lehet elég rugalmas. A munkaadói oldal megpróbálta a 35 órás, hat napos munkahetet megvalósítani. Némely üzemnek ez sikerült is. A szombat délelőttöt is bevonták munkavégzésre, bár a 35 alapór szám változtatlan maradt. A munkaidő elosztása ez esetben – a szombatot is belceterve – műszakbeosztással kerül szabályozásra. Az Opel rüsselheimi gyárában a 35 órás munkahét hétfő és péntek között zajlik. A heti munkaidő elosztását és a munkáltató rugalmasság iránti igényét egy nevezőre kell hozni. A gépjárműiparban erős, idényjellegű termelési ingadozások figyelhetők meg.

vagyis tavasszal és nyáron általában sok a megrendelés, ami túlórázással jár. Ezzel kapcsolatban a kollektív szerződés és az üzemi alkotmánytörvény alapján az üzemi tanácsnak egyértelmű egyúttörvényi joga van. Az Opelnél a napi munkaidő 7,5 óra, amely a megrendelés-állománytól függően négy vagy öt napig tart. A fizetés viszont a heti munkaidőtől függetlenül mindig a 35 órás munkahét szerint történik. Ha a munkavállalók többet dolgoznak, a többet munkaidő rákerül egy ún. időszámlára, ha kevesebbet dolgoznak, az óraszám ugyanezen a számlán mínuszban jelentkezik, miközben a dolgozók fizetése mindig egyforma. Ez egy olyan modell, amely az Opel rüsselheimi gyárában igen jól bevált, nagyon sikeresek vele. A munkavállalókat nem éri hátrány, akár heti 31, akár 38,5 órát dolgoznak, mindig azonos fizetést üti a markukat.

Németországban is vannak olyan új területek, ahol még megfelelő tapasztalatokat kell szerezni, ilyen például az európai üzemi tanács. Meg kell tanulni kezelni az Európán belül más rendszereket, megismerkedni más törvényi szabályozásokkal.

Az üzemi tanács és a szakszervezet közötti együttműködést intenzívebbé kell tenni. Legalábbis a nagyüzemekben van egy új munkaszint, amely az ún. munkatársi stáb. Ez azt jelenti, hogy hosszú távon a szakszervezetek sem kerülhetik ki, hogy saját szakértői hátteret, stábot hozzanak létre. A menedzsmentnél is az a helyzet, hogy a döntéseket stábok készítik elő. A munkahelyen nincs mindig lehetőség arra, hogy az ágazati szakszervezeti képviselők igénybe vegyék, hiszen az IG Metallnak Németországban igen sok tagot kell gondoznia. A munkahelyen is be kell vonni referenseket, asszisztenseket, bizonyos szakértőket, az előkészítő munkába.

A munkavállalónak egyéni joga, hogy a munkaügyi bírósághoz fordulhat. Ehhez a Vasas szakszervezet jogsegélyben részesíti, amelyet a Vasas szakszervezet, a Német Szakszervezeti Szövetséghez (DGB) tartozó más szakszervezetekkel együtt szervez meg. A szakszervezeti tag ingyen kap ügyvédet vagy speciálisan erre a célra kiképzett szakszervezeti titkárokat, akik megfelelő munkaügyi tapasztalataikkal segítik. Ha vitás kérdések merülnek fel a kollektív szerződésről, a már említett üzemi egyeztető bizottság vizsgálja, hogy a felek a szerződést miként értelmezik és tartják be. Az egyeztető bizottságba a szakszervezet és a munkaadók szövetsége egy-egy képviselőt küld, és tagja még egy döntőbíró, aki semleges személy.

A munkaügyi bíróságokon a munkavállalók képviselői, a megnyert percekkel, minden évben sok millió márkához juttatják ügyfeleiket. Az a tény, hogy a tagok ingyenes jogsegélyben részesülnek a munkaügyi bírósági pereknél, komoly tagtoborzó érvként szolgál arra, hogy valaki belépjen a szakszervezetbe.

Vita a német üzemi alkotmányról

Magyarországon a gazdasági társaságok között eltérő fejlettségi szintek vannak. A multinacionális vállalatok a legkorszerűbb technológiát hozzák magukkal és forradalmasítják a munkafolyamatot és a munkaformákat egyaránt. Elég a csoportmunka bevezetésére gondolni. A csoportmunka bizonyos nehézségeket okoz a magyar szakszervezeteknek. Az aktív üzemi tanács tagok és szakszervezeti emberek, akik nem függetlenítték, kényelmetlen helyzetbe kerülnek. Gyakran előfordul, hogy a csoport többi tagjának kell helyettük is dolgozni. A szakszervezeti funkcionáriusok maguk sem akarnak elmenni a munkahelyükről, mert akkor másoknak kell elvégezniük a munkájukat. Az egyes csoportok problémáikat a csoportvezetőnek (team leader) mondhatják el, illetve a csoportvezető segíthet a csoport problémáinak megoldásában. Az üzemi tanács és a szakszervezet el van zárva az információk elől.

Néhány német üzemben a csoport szóvivője munkaidejének 50-60%-ig függetlenítték, hogy ilyen munkákat elvégezhesen. Ha azonban például valaki megbetegszik és a csoport szóvivőjének kell átvenni a munkáját, máris megszűnt a puffert, a tartalék munkaerő. Ha még valami hozzájön, akkor ez egy végeláthatatlan folyamat lehet.

A szakszervezeti bizalmiak egy része havi 2,5 órára kap felmentést a munka alól, ez idő alatt ülésezhetnek, csak hogy ilyenkor is hiányoznak a csoportból. Ilyenkor a csoport szóvivője helyettesíti őket. Az a törekvés, hogy a csoport szóvivőjét teljesen függetlenítsék, hogy mások helyett beugorhasson. De ha például valaki két hétig beteg, a szóvivő nem tudja ellátni saját feladatát. Ez egy hosszúra nyúló vita, ezt látni kell. Ha a munkáltatónak úgy tetszik, a csoport szóvivőjét a normál munkafolyamatba is beteheti, például ha munkaerőhiány van vagy több a megrendelés. Ilyenkor általában megpróbálják a szóvivőt bevonni a normális munkafolyamatba. Az optimális, amikor a szóvivő egyúttal szakszervezeti bizalmi is. Ebben az esetben pontosan tájékozott és saját csoportját is megfelelően informálhatja.

Az Opel Magyarországon bevezetett autonóm csoportmunkán alapuló programokat. A team vezetői munka, ha ezt nem szakszervezeti tisztségviselő vagy üzemi tanács tag látja el, veszélyt jelenthet a szakszervezet és az üzemi tanács működőképességére. Az IG Metall bajor szervezetében vitatják, hogy a csoport szóvivője egyúttal szakszervezeti bizalmi is legyen-e. Egyet azonban mindenki észlel: az új munkaszervezési folyamatok révén egyre kevesebb idő marad arra,



hogy az emberek egymással szót váltsanak. Az új termelési folyamatokban már alig van idő kommunikációra. Más időpontokban kiadott szünetekkel napi 24 órán keresztül üzemelnek a gépek. A szakszervezetnek itt meg kell tanulnia, hogyan lehet a munkáját átszervezni. Ugyanazok a problémák, amik Magyarországon jelentkeznek, a német kisüzemekben is fellelhetők. Az Opel rüsselheimi gyárában sikerült elérni, hogy a csoport szóvivőjét nem fentről nevezik ki, hanem a csoport saját köreiből választja. Magyarországon és Eisenachban ezzel szemben a csoport szóvivőjét az Opel menedzsmentje nevezi ki. Rüsselheimben két-három kolléga is pályázik a posztra, akik közül a csoport fog választani. Ez a tisztviselés anyagi szempontból is jelentős, hiszen 63 márka pótlék jár vele. A menedzsment itt is szeretné a csoport szóvivőjének kinevezési jogát megszerezni, de erre az esetre az üzemi tanács azzal fenyegetőzik, hogy kezdeményezi a csoportmunka megszüntetését. A választással történő befolyásolás lehetőségét nem akarják elveszíteni az üzemi tanácsok, hiszen ez is hozzájárul a csoportmunka demokratizálásához.

Az üzemi alkotmánytörvény egységes érdekképviselőket feltételez. Ennek ellenére az üzemi alkotmánytörvény csoportokat, nevezetesen a munkások és az alkalmazottak csoportjait megkülönbözteti. 1989-ben került sor egy olyan üzemi alkotmánytörvény módosításra, amely az üzemi tanács versengő listáival bővítette az üzemi tanács választásokon jelöltként indulók körét. Ez azt jelenti, hogy külön-külön listán indulnak a szakszervezeti és a nem szervezett dolgozók jelöltjei, valamint a munkások és alkalmazottak. Ezáltal a képviselői szintjén, a függetlenítés, a bizottsági részvétel stb. területén olyan konkrét szabályozás született, amely biztosítja a különböző csoport, illetve rétegérdekek megjelenését. Az üzemi tanács azonban egységes érdekképviselő maradt, ami azt jelenti, hogy a munkásnak képviselőnek kell az alkalmazottat is és megfordítva. Mi ma tehát egy olyan érdekképviselő vagyunk, amelyet az 1989-es törvényt módosítás felpuhított, ezáltal megnehezített az üzemi tanács munkáját, mert eljut odáig, hogy ideológiákkal megtagadott részérdekeket és nem a munkavállalók általános érdekeit képviseli. Ha ilyen csoportosulásokat támogat az ember, az üzemi tanácsban kialakulhat az a helyzet, hogy már nem az üzem összmunkavállalóinak érdekeit nézik, hanem a saját csoportját, amely ezen az úton került be az üzemi tanácsba, hogy a felek a szerződést miként értelmezik és tartják be. Ettől a munkavállalói frontvonalon, amely mindeddig egységes volt, hasadék keletkezik. Ez üzemenként változó. Ott, ahol csak a szakszervezet képviselteti magát, nincs gond, de ahol független szabad listák léteznek, problémák adódhatnak.

Peter Scherrer zárszava

Hans Böckler Alapítvány

Azt hiszem, hogy a szakszervezetek és az üzemi tanácsok munkahelyi részvétele lényeges szerepet játszott abban, hogy Németországban kialakult egyfajta demokratikus kultúra, amely messze túlmutat az üzem kapuin. A participációt ugyanis nem pusztán üzemi szintű részvétellként definiáljuk, hanem azt szoktuk mondani, hogy részvétel a gazdaságban, a társadalomban, vagyis a szakszervezetek és képviselőik társadalmunk számtalan területén részesei a döntéseknek. Kezdve a betégbiztosító pénztárakkal, folytatva a szakképzéssel, egészen a munkaügyi hivatalokig. Úgy gondolom, hogy ez a rendszer, legalábbis a Német Szövetségi Köztársaságban, bevált. Az is látszik, hogy a szakszervezetek szoros hozzákapcsolása az üzemi tanácsokhoz ma még nem teljesen tisztázott szerep, hiszen az elmúlt két napban világosan kiderült, hogy az egyes területeken még jócskán vannak sűrűlődések a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között. Én azonban azt gondolom, hogy ez olyan folyamatok eredménye, amit nem lehet egyszerűen jogszabályi úton elrendezni. Addig, amíg minden tisztázódik, még eltelik néhány év és még sok víz folyik le Dunán. Ha az ilyen párbeszédekkel hozzájárulhatunk ahhoz, hogy egy kis fény szivároгjon a sötétségbe, és ily módon segítségére lehetünk, akkor erre készen állunk. Még egy szót arról, hogy miért ezt a kombinációt, és miért ezeket a résztvevő szervezeteket választottuk. Európa olyan négy országból jöttünk, ahol strukturális értelemben nagyon hasonló jogszabályok vannak érvényben az üzemi tanácsok és a szakszervezetek munkahelyi működésével kapcsolatban. Nemrégiben, amikor Szlovéniában jártam, beszéltem egy kollégával, aki a ZSSZ-ben az üzemi tanácsokkal és a felügyelő bizottságokkal való együttműködésért és a participációért felelős. Rigában vett részt egy nemzetközi konferencián, ahol a kollégák keményen támadták a modellt, mert más országokból jött emberek egészen máshogy látják ugyanazt. Valamikor mi is hasonló álláspontot foglaltunk el az angolokkal szemben, bár ez azóta megváltozott. Az angolok 10 évvel ezelőtt azt mondták nekünk, hogy "Ti az üzemi tanács modelletekkel alapjában véve a munkavállalói érdekek árulói vagytok, hiszen megengeditek, hogy megvásároljanak benneteket." Ez azóta megváltozott, kissé kiélezve azt is mondhatnám, az angolok nagyon, de nagyon érdeklődnek. Ez azért van, mert létrejöttek az európai üzemi tanácsok. Az európai üzemi tanácsok révén első ízben kaptak az angolok törvényi alapot az információs és konzultációs jogokhoz, amit azóta a Blair-kormány el is ismert. Ezért az angol szakszervezeteknél ma már sokkal pozitívabban állnak hozzá az "üzemi tanács

és szakszervezet az üzemben" modellhez. Innen nézve e modell képviselőiként mind a négyünknek van bizonyos felelőssége. Azt kívánom, hogy továbbra is működjünk szorosban együtt, mert azt hiszem, hogy bár Európában eltart még egy kis ideig, amíg a rendszer működni fog, de azt hiszem hosszú távon a modell egészen jól beválik majd. Számtalan gyengeség van még a rendszerben, világosan rá is mutattunk, hogy melyek a korlátai. A termelés áthelyezésekor nem folytatódna a participációs jogok a végtelenségig, hiszen itt már vége a döntésbe való beleszólásnak. Mégis, úgy hiszem, hogy a modell, mint olyan elősegíti a társadalmi konszenzust, amiből nekünk sok jutott a Német Szövetségi Köztársaságban.

¹ Együtt döntés: a német Mitbestimmung, angol fordításban codetermination – a ford. megj.

1. Povijest i budućnost zastupanja zaposleničkih interesa u Europi - Teze o suodlučivanju

Gerhard Leminsky

Osnove

Kad se govori o razvoju suodlučivanja u Europi, onda suodlučivanje predstavlja sastavni dio političkih kultura u tim zemljama, njihove tarifne i sindikalne politike. Rasprava o suodlučivanju u različitim europskim zemljama ujedno je i rasprava o mnogostrukosti. Važno je naglasiti da se takve političke kulture ne mogu razviti u kratkom roku nego predstavljaju strateške razvojne procese koji se u kratkom roku mogu samo vrlo ograničeno izmijeniti.

Međunarodno uspoređivanje suodlučivanja u okviru te mnogostrukosti može pridonijeti boljem razumijevanju specifičnih nacionalnih situacija. Napokon, razvoji u Njemačkoj, Francuskoj ili čak Hrvatskoj, Sloveniji i Mađarskoj ne temelje se na slučajnim procesima nego uvijek na dugom povijesnom razvoju. Međunarodnim uspoređivanjem specifične prednosti i slabosti, rizici i šanse dotičnih nacionalnih puteva razvoja postaju jasnim. Iz komparativnih se analiza stoga može naučiti kako ciljano koristiti mogućnosti vlastitoga puta.

S obzirom na složenost stanja i problematične odnose vlasti postavlja se pitanje prema kojim ćemo kriterijima zastupati interese zaposlenih. Kod tog se pitanja moramo vratiti osnovnim ciljevima, a ti i dalje glase sloboda i osobni razvoj, pravda i socijalna sigurnost, jednakost šansi za sve i solidarnost. Međutim, i ti se apstraktno formulirani ciljevi, koji su sigurno prihvatljivi za sve zemlje, mogu realizirati vrlo različitim metodama i sredstvima. Važno je sporazumjeti se oko ciljeva, dok se u pogledu metoda mogu koristiti različiti putevi koji vode istom cilju.

Suodlučivanje znači sudjelovanje zaposlenika, zastupnika njihovih interesa i sindikata u postupku gospodarenja u pogonima i poduzećima. Pritom je riječ o načinu na koji se rješavaju svakodnevni, ali i strukturalni problemi u poduzećima i pogonima u svezi sa zapošljavanjem. Zaposlenička vijeća, zaposlenici i management moraju svakodnevno razgovarati. Takvo suodlučivanje ima snažnu

kooperativnu komponentu. Ali zaposlenička vijeća moraju biti sposobna i za konflikte.

Zaposleničko vijeće može voditi jaku politiku samo onda kad poslovno vodstvo zna da zaposlenici podupiru politiku zaposleničkog vijeća. To ne znači da zaposleničko vijeće mora štrajkati, dapače, situacija je takva da u većini zemalja ni ne smije štrajkati, ali poslovnim bi vodstvu poduzeća trebalo biti jasno da politika poduzeća nije samo politika vrhovnih gremija kuće nego je to politika koja se vodi s poduzećem i sa zaposlenicima.

Suodlučivanje s jedne strane znači sudjelovanje u proizvodnom postupku. S druge strane se ono odnosi na razdiobu prihoda, dobiti, dakle tarifnu politiku. Suodlučivanje i tarifna politika u međusobnom su odnosu uzajamnosti. Upravo stoga što se u sindikalnoj politici aspekti konflikata mogu provoditi više kroz tarifnu politiku, zaposleničko se vijeće može jače osloniti na kooperativnu stranu. Istodobno se sindikati ne moraju tako intenzivno baviti politikom poduzeća i zaposlenih, jer su tu nazočna zaposlenička vijeća tj. u stalnoj su diskusiji sa zaposlenicima i u tom smislu u stanovitoj mjeri rasterećuju sindikate.

Ako se u zaposleničkom suodlučivanju nešto razvije dalje, onda to najčešće ima posljedice i po tarifnu politiku, a ako tarifna politika razvije nove ciljeve u politici zapošljavanja, onda to najčešće povlači za sobom posljedice i u politici poduzeća.

U svim zemljama Europske Unije bi se sindikati i zaposlenička vijeća trebali koncentrirati na politiku zapošljavanja, pitanje razvoja zapošljavanja i osiguravanja radnih mjesta. Prije deset godina se vjerovalo da je najvažnije izboriti veće plaće za zaposlenike. Osiguranje radnih mjesta trenutno je najdominantniji kut gledanja, prema kojem sindikati procjenjuju i suodlučivanje.

Tendencije razvoja suodlučivanja

1. "Globalizacija gospodarstva - međunarodna konkurencija". Nacionalna je politika doduše i dalje važna, ali je pritisak međunarodne konkurencije doveo do toga da su u svim zapadnim državama u proteklih deset godina provedeni veliki procesi racionalizacije. Ti procesi su doveli do ogromnih povećanja produktivnosti, ali i do ogromnih gubitaka radnih mjesta. U prosjeku su se u svim poduzećima čitav niz godina kontinuirano gasila radna mjesta, a istodobno je snažno rasla produktivnost. Naravno, taj razvoj, sindikate i zaposlenička vijeća dovodi u vrlo težak položaj.

2. "Nove strategije managementa i kapitala". Velika poduzeća pokušavaju diferencirati poslovne tokove prema proizvodima i postupcima. To, dakle, znači da se veliki koncerni decentraliziraju. Nekad su primjerice veliki koncerni sami odlučivali o svim proizvodnim mjerama, a danas se ti koncerni rastavljaju na puno dijelova koji se opet dobrim dijelom pravno osamostaljuju. Nove strukture odlučivanja decentraliziranih koncerna i strukture suodlučivanja više se ne poklapaju. To je veliki problem za suodlučivanje u poduzećima, primjerice u nadzornim organima, ali i za zaposlenička vijeća, budući da ona moraju naći način na koji bi adekvatno zastupali zaposlenike i njihove interese u svim procesima decentralizacije koncerna. Taj se proces neprekidno odvija posvuda gdje se dokupljuju nova poduzeća, gdje se događaju fuzije, gdje se dijelovi poduzeća prodaju.

3. Poduzeća ne samo da nastavljaju s povećanjem racionalizacije, malo više racionalizacije ovdje ili malo više racionalizacije ondje, nego uz pomoć novih tehnologija u potpunosti izmjenjuju proizvodne sustave. Zaposlenička vijeća i sindikati često ne znaju kamo vodi razvoj i što to znači za zapošljavanje. Ti su razvoji često ne mogu oblikovati tradicionalnom tarifnom politikom ni dosadašnjim strukturama plaća kao ni tradicionalnom politikom zapošljavanja koje su se nekad prakticirale. Moraju se iznaći novi putevi.

4. Dobit u poduzećima i smanjivanje socijalnog faktora. Pritisak gospodarstva na državu da smanji ili čak ukine socijalna izdvajanja ima paradoksalnu posljedicu da unatoč ekonomskom prosperitetu nastaju problemi zapošljavanja. Država ima problema s financiranjem. Ti problemi s financiranjem dovode do drastičnih redukcija profesionalnog obrazovanja, socijalnog osiguranja i razvoja socijalne države uopće. U to se, primjerice, ubrajaju smanjivanje zaštite od otpisa ili privatizacija. Naravno, takva situacija, u kojoj socijalna - zaštitna mreža u različitim zemljama postaje sve propusnija, neposredno se odražava na politiku poduzeća, na suodlučivanje i tarifnu politiku. Suodlučivanje i tarifna politika moraju nositi veći teret.

5. Pluralizacija i individualizacija. To znači da se strukture zapošljavanja jako pomiču. Nekad nam je uzor bila zaposlenost s punim radnim vremenom, kada se u pogonima i poduzećima radilo osam sati na dan prema određenim radnim vremenima, a sada postoje vrlo fleksibilne mogućnosti zapošljavanja. Ljudi koji rade puno ili skraćeno radno vrijeme, zaposleni na određeno vrijeme, prividno samostalni profesionalni djelatnici. Ljudi koji samo djelomično rade u poduzećima i pogonima, pa ljudi koji dolaze na rad na zamjenu i posredstvom agencija, dakle

situacija je vrlo raznolika. Zbog toga je, naravno, i zastupanje interesa zaposlenika iz svih tih različitih skupina vrlo teško. Uz to valja napomenuti i da se mnogi, pogotovo mladi, ljudi zbog svog različitog načina života često više ne osjećaju u potpunosti prihvaćenim u tradicionalnoj sindikalnoj politici i solidarnosti sindikata. To predstavlja vrlo značajan problem. Kako dovesti u sindikate mlade ljude s njihovim različitim predodžbama o budućnosti?

6. Decentralizacija industrijskih odnosa i njihovo premještanje na razinu poduzeća. Sindikalna politika, koja je nekad imala centralizirana obilježja, mora se sve više usmjeravati na često vrlo specifičan razvoj u poduzećima. To, primjerice u Njemačkoj, dovodi do toga da područni kolektivni ugovori, dakle regionalni i specifični granski kolektivni ugovori, sadržavaju klauzule u kojima se poduzećima daju posebne ovlasti. Na temelju tih klauzula se u poduzećima, u kojima su se zaposleničko vijeće i management suglasili, odredbe kolektivnih ugovora o tarifnoj politici mogu varirati u određenoj mjeri. Što, naravno, vodi do toga da zaposlenička vijeća moraju preuzeti nove funkcije za koje u osnovi često uopće nisu pripremljeni. To znači da takvo premještanje na razinu poduzeća, odnosno davanje većih ovlasti samim poduzećima, ima dalekosežne posljedice na sindikalnu politiku, tarifnu politiku i suodlučivanje. Zaposlenička vijeća u svakom slučaju postaju jača, a moglo bi se reći i da stiču više ovlasti.

7. Odnos između suodlučivanja preko zastupnika i izravnog sudjelovanja u poduzećima. Participacijom zaposlenika management je zapravo otkrio strategiju za povećanje produktivnosti. Očito je probitačno kad se zaposlenicima omogući da u malim skupinama sudjeluju u rješavanju problema u onim područjima, koja se neposredno na njih odnose, tako da se mogu razgraditi okoštale hijerarhije i mogućnosti odlučivanja prebaciti na bazu u poduzećima. To povećava produktivnost. Istodobno, mnogi kolege u poduzećima vrlo rado sudjeluju u razvoju, jer ih zanima imati pravo glasa u stvarima koje se odnose na njih same. Međutim, i tu ima velikih poteškoća. Budući da se to izravno sudjelovanje, vrlo često potpuno neregulirano, razvija spontano, može dovesti do toga da među zaposlenima počne opadati solidarnost. Istodobno strategija participacije vodi do toga da se u pravilu smanjuje broj radnih mjesta, jer produktivnost raste. Zaoštroreno kazano, poduzeća na taj način postaju konkurentnija, ali se broj zaposlenih smanjuje. Vrlo je teško odmjeriti i procijeniti u kojoj mjeri zaposlenička vijeća i sindikati mogu ići tim putevima. Istovremeno se zaposlenička vijeća u stanovitoj mjeri moraju u to upustiti, jer je upravo izravno sudjelovanje nešto što i zaposleni žele. Mislim da se šanse tog izravnog sudjelovanja moraju snažnije koristiti no što je to prije bio slučaj, ali predstavnici interesa zaposlenih pritom moraju obvezujuće regulirati sva prava i obveze. Za to ima praktičnih primjera.

8. "Područje bez suodlučivanja" je tendencija koja se u Njemačkoj i mnogim drugim zemljama pojačala, a odnosi se na ona poduzeća koja ne podliježu suodlučivanju i u kojima i kolektivni ugovori imaju samo ograničeno značenje. Ovaj je trend osobito izražen u malim i srednjim poduzećima u kojima su zaposlenička vijeća zastupljena ionako samo u vrlo maloj mjeri. To znači da se povećanjem broja malih poduzeća povećava problematika zastupanja interesa zaposlenih. Posebno su u eksandirajućem tercijarnom sektoru sindikati tradicionalno loše zastupljeni. Ukupno gotovo 50 % zaposlenika nema zastupništva svojih interesa u poduzećima.

9. Dvije su inicijative na razini Europske Unije, naime inicijativa Europskog zaposleničkog vijeća i Europskog dioničkog društva, važne za daljnji razvoj suodlučivanja. 1994. dogovorena sinjernica o Euro-zaposleničkom vijeću vjeruje u prvom redu u pregovore između strana, dakle u dogovor između poslovnog vodstva i zaposleničkih vijeća iz različitih nacionalnih država. Oni se trebaju sastati i pokušati naći određeno rješenje. EU-zaposleničko vijeće može imati od tri do trideset članova. Od poslovnog vodstva mora dobiti stanovite informacije o gospodarskom i socijalnom razvoju tih koncerna i mora se sastajati najmanje jedanput godišnje. To znači da ima relativno slaba prava suodlučivanja. Ima samo vrlo ograničena prava na informacije. A čak i onda kad management ne daje nikakve ili samo nedovoljne informacije, gotovo da nema mogućnosti sankcija. Unatoč tomu, Europsko zaposleničko vijeće predstavlja stanovit napredak. Prvi put se zaposlenici i zastupnici njihovih interesa iz različitih država EU mogu redovno sastajati tako da se razvija stalna diskusija o uzajamnim odnosima i problema. To je stabilna institucija na čije se djelovanje gospodarski i politički razvoji ne mogu samo tako, bez daljnjega, negativno odraziti. EU-zaposleničko vijeće je platforma za učenje kako se zastupanje interesa zaposlenika može zajedno razvijati dalje. Taj je oblik suodlučivanja šansa za razvojni proces. Ako se želi izmijeniti politička kultura, mora se misliti u vrlo dugoročnim razdobljima. U Njemačkoj, primjerice, zaposlenička vijeća postoje od 1920. godine. S obzirom na tu činjenicu - a imajući u vidu i da je dvanaest godina nacionalsocijalističkog barbarstva predstavljalo veliko nazadovanje - zaposlenička su se vijeća vrlo, vrlo polagano razvijala. Promatraju li se EU-zaposlenička vijeća kao početak jednog vrlo dugoročnog razvoja, onda su oni šansa koja se mora iskoristiti. Način funkcioniranja tih Europskih zaposleničkih vijeća u praksi određuju poduzeća osnivači.

Kao i u Europskom zaposleničkom vijeću tako ni u Europskom dioničkom društvu neće postojati jedinstvena shematska rješenja za sva dionička društva. Stoga se također razmatra sporazumno rješenje kroz pregovore. Poslovna vodstva

koncerna, zaposlenička vijeća i sindikati Europskog saveza sindikata moraju sjesti za stol kako bi dogovorili rješenje pregovorima. Ako se ne nađe rješenje konsenzusom, postavlja se pitanje koja minimalna odredba treba stupiti na snagu. Trenutno je to jedna od ključnih točaka sukoba. S njemačkog stanovišta bi, s obzirom na njihova visoko razvijena zaposlenička zastupništva u kontrolnim organima poduzeća, dva predstavnika zaposlenika u jednom takvom Europskom dioničkom društvu bila premalo. Prijetila bi opasnost da njemačka poduzeća postupno izađu iz više razvijenog njemačkog zakonodavstva o suodlučivanju i počnu preferirati slabije zakone o suodlučivanju jednog Europskog dioničkog društva.

Posljedice u praksi

Značenje države i zakonodavstva je vrlo važno za daljnji razvoj suodlučivanja. Političke stranke i parlamenti bi trebali odrediti osnove i minimalne uvjete za zaposlenička vijeća i poštivanje samostalnosti sindikata. Razvoj zaposleničkog vijeća ne bi smio ovisiti ni o gospodarskom ni o političkom razvoju. Samo bi se tako zastupanje interesa zaposlenika moglo razvijati stabilno i sustavno. Kako bi u cijelosti mogao izvršavati njegovu funkciju, zaposleničkom bi se vijeću trebali ponuditi zakonom predviđena osnova i resursi za njegovu praktičnu djelatnost (ured, sekretarijat).

Nadalje, zaposleničko vijeće istinski može zastupati interese zaposlenih samo onda, kad njegovi članovi uživaju odgovarajuću zaštitu od otkaza, kako management ne bi mogao vršiti pritisak na njih. Jedna od najbitnijih točaka za zastupanje interesa zaposlenih je i oslobađanje radnog vremena članova zaposleničkih vijeća. Tamo gdje nije moguće regulirati to oslobađanje radnog vremena kao u Njemačkoj, gdje ono stupa na snagu čim je riječ o zastupanju interesa 300 zaposlenika, nije zamjenjena ni profesionalna aktivnost zaposleničkog vijeća. Stoga se i na ta, naoko samo tehnička pitanja, treba vrlo oštro paziti. Nadalje zaposlenička vijeća trebaju imati i mogućnost kvalificirati se za svoje funkcije. Upravo zato što moraju puno više no prije pratiti strateške razvoje, trebaju i daleko višu kvalificiranost. Međutim, ovdje se istodobno mora upozoriti i na opasnosti koje bi zakonsko osiguranje moglo donijeti sa sobom. Zaposleničko vijeće moglo bi se osamostaliti i pretvoriti u birokratsku instituciju, primjerice onda kad izgubi kontakte i povezanost s kolegama u poduzeću i pretvori se zapravo u socijalnu administraciju koja vodi politiku samo za središnje grupe zaposlenika, a ostale - djelomično zaposlene, zaposlene na određeno vrijeme, mlade ljude koji dolaze - ne uvažava dovoljno u

svom djelatnom konceptu. To su prednosti i slabosti zakonskog reguliranja statusa zastupnika zaposleničkih interesa. Prednosti su važnije i stoga plediram za zakonsko reguliranje statusa zaposleničkih vijeća, ali u vezi sa sindikatima.

Za razvoj zapošljavanja država snosi odgovornost koje je se ne smije osloboditi. Pokušaj u mnogim zemljama da se pitanje zapošljavanja prebaci samo na zaposlenička vijeća ili samo na strane u tarifnim pregovorima nije održiv. Ako socijalna država ne pruži dodatna osiguranja u odnosu na tržišni tretman rada, pitanje zapošljavanja ne može se riješiti u poduzećima. A ako zaposlenička vijeća moraju provoditi svoju politiku pod stalnom prijetnjom smanjivanja radnih mjesta, uvijek će se naravno naći ledima prikovani uz zid.

U Njemačkoj i u mnogim drugim zemljama je dugo trajalo dok sindikati nisu shvatili da između sindikata i zaposleničkih vijeća ne postoji veza odozgo prema dolje tj. da sindikati naposljetku određuju što će zaposlenička vijeća činiti, a što ne. Umjesto toga sindikati imaju vrlo važne funkcije u tarifnoj politici ali i u odnosu prema zaposleničkim vijećima. Zaposlenička vijeća imaju prvobitnu funkciju zastupanja interesa, a to prihvaćaju i sindikati. To je ravnopravan odnos. Što svi sudionici moraju naučiti. A to je vrlo težak proces.

Sindikati moraju učiniti puno više za kvalificiranje zaposleničkih vijeća. Neovisno kvalificiranje u biti mogu pružiti samo sindikati. U to spada i da kolege u poduzeću kroz razmjenu iskustava mogu prodiskutirati svoje probleme. Ako se problemi tako brzo mijenjaju kao što je to slučaj s našim trenutnim promjenama struktura, onda je neposredna razmjena iskustava među praktičarima silno važna. Osim minimuma stručne kvalificiranosti zaposleničkim vijećima potreban je i kontakt sa stručnjacima. Važno je da zaposleničko vijeće kod oblikovanja svojih stajališta i donošenja odluka može konzultirati stručnjake i vještake.

Naravno da postoji problem između zaposleničkog vijeća i sindikata. U svakom poduzeću postoji samo jedno određeno zaposleničko vijeće, ali u mnogim zemljama postoje sindikati koji su organizirani prema političkim ili strukovnim usmjerenjima. Tu se mora pojačati suradnja sindikata, iako je to u praksi vrlo težak proces. Srednjoročno zaposlenici pokreću proces usmjeravanja više na stručna pitanja nego sporenja o problemima političkih stranaka. Ako se frakcije u zaposleničkim vijećima naizmjenice blokiraju iz političkih razloga, štete zaposlenicima. Može se reći da posvuda ima procesa diskusije, fuzije sindikata, kooperacijskih struktura u mnogostrukim oblicima. Bilo bi važno te diskusije pojačati pritiskom koji se može razviti iz realnosti poduzeća i njegovog poslovanja.

Zaposleničko vijeće treba više no prije socijalne kompetencije. "One" radničke klase kao takve više nema, nego su to razne skupine zaposlenika, zaposlenika s punim, djelomičnim ili skraćenim radnim vremenom ili skupine stručnih suradnika. Zaposleničko vijeće ima vrlo tešku funkciju kad je riječ o zatvaranjima pogona, smanjivanju radnih mjesta, novim proizvodima, tj. kad treba povezati sve te različite, ali posve legitimne potrebe raznih skupina. To je vrlo kompliciran demokratski postupak. I to je jedna od središnjih funkcija zaposleničkog vijeća, da se, naime, bavi tim pitanjima i da ga sindikati pritom podržavaju više no prije.

Nadalje, - zaposleničkom vijeću je potreban političko-strateški koncept. Mora imati točnu predodžbu o tome koliko poduzeće može izdržati u odnosu na osiguranje radnih mjesta, koliko daleko može ići u tom balansiranju između konkurentnosti i zaposleničkih interesa. Koji srednji put postoji? Funkcije zaposleničkog vijeća su u tom smislu političke funkcije koje postaju sve važnije.

Umjesto prava suodlučivanja zaposlenicima se u nekim zemljama nudi suvlasništvo: "Dat ćemo vam dionice, dat ćemo vam udio u kapitalu, recimo u okviru privatizacije, a kad postanete dioničari onda ste postali i supoduzetnici pa nam ne treba suodlučivanje." Mislim da je iz mog prikaza postalo jasno da je suodlučivanje nešto što se odvija u cilju rješavanja problema u proizvodnom procesu, a to je potpuno neovisno o tome tko je vlasnik dionica, da li su to zaposlenici ili veliki ili mali dioničari. Problemi u poduzeću se moraju riješiti i zato je potrebno zaposleničko vijeće. Činjenica da je netko vlasnik dionica, dodatno je materijalno osiguranje, ali ono zastupanje interesa ne čini suvišnim. Suodlučivanje i materijalno sudjelovanje nisu nespojivi nego su komplementarni

Suodlučivanje nije tehnički problem nego je to politički proces o tome koju ulogu igraju zaposlenici i zastupnici njihovih interesa u društvu i u gospodarstvu. To je odlučujuće pitanje. Suodlučivanje i participacija predstavljaju početak jednog novog razvoja. Pritom je, doduše, vrlo važno kako će sindikati iskoristiti tu šansu. Ne smiju ponovo upasti u ideološke konflikte i razmirice od prekjučer, jer će ih inače gospodarski, ali i socijalni razvoj, preskočiti i ostaviti za sobom.

2. Iskustva mađarskih sindikata u radu sa zaposleničkim vijećima

Kisgyörgy Sándor

Izbori za zaposlenička vijeća 1993. i 1995. godine imali su različite posljedice. Načelno su mađarski sindikati bili zainteresirani za etabliranje zaposleničkih vijeća, jer je to jedan od preduvjeta za podjelu sindikalne imovine.

Mnogo ovisi o tome kakvi su vlasnički odnosi u poduzećima. U privatiziranim velepoduzećima češće se uspostavljaju zaposlenička vijeća nego u malim poduzećima. Slično kao u zapadnoj Europi i u Mađarskoj vrijedi: što je veće poduzeće to više šansi postoji za zaposleničko vijeće. Odlučujuće je i što poslodavatelji misle o zaposleničkim vijećima, odnosno kako mogu koristiti zaposlenička vijeća. Osim pravima participacije zaposleničko vijeće bavi se i razmišljanjima kako da poduzeće posluje s dobiti.

Na što su se poslodavatelji usredotočili u posljednjih osam do deset godina? U kontekstu privatizacije, potrage za novim tržištima i razvoja optimalne veličine poduzeća bilo je puno aspekata koji su ometali etabliranje zaposleničkih vijeća. Suradnja sa zaposleničkim vijećem za mnoga poduzeća, koja su se borila za opstanak, nije imala nikakvu vrijednost. Mnoga su poduzeća smatrala da će zaposlenička vijeća blokiranjem odluka paralizirati poslovanje u poduzeću. Nisu imali iskustva pa su mislili kako će sudjelovanje zaposleničkih vijeća usporiti procese donošenja odluka.

U obzir se mora uzeti i val racionalizacije koji je Mađarsku zahvatio 1989. godine. Sve u svemu ima 1 do 2 milijuna nezaposlenih koji su posao izgubili uslijed makro- i mikroekonomskog procesa preobrazbe.

Što bi pod tim uvjetima, pitaju se mnogi poduzetnici, zaposleničko vijeće moglo učiniti protiv mjera racionalizacije?

Nadalje valja uzeti u obzir jesu li se i kako institucionalizirali kontakti zaposleničkih vijeća i poslodavatelja, postoji li neki dogovor između dvije strane i održavaju li se oni u nekom reguliranom tj. službenom obliku. U mnogim poduzećima zaposlenička vijeća nisu dio informacijskog sustava u poduzeću. Samo

jedan dio ima pristup važnim poslovnim informacijama. Naravno da je situacija bila posve drugačija kad je poslodavatelj trebao potporu zaposleničkih vijeća kao što je to bio primjerice slučaj kod privatizacije. Za privatizaciju je bila velika prednost kad bi zaposleničko vijeće u ime zaposlenika podupiralo poduzetnika. Uvjereni smo da da je poslodavatelj zaposleničkim vijećima uvijek davao samo onaj dio informacija za koji su se mogli boriti, čime su zaposlenička vijeća zapravo bila pod pritiskom. Mnogi su poduzetnici tvrdili da zaposleničkim vijećima daju sve relevantne informacije. Često su poslodavatelji tvrdili i da su sindikate pozvali na sastanke poslovnog vodstva poduzeća. U pogledu prava suodlučivanja bilo je puno konflikata. Zbog toga postoje i mnogi sudski procesi.

Jedna je građevinska tvrtka primjerice uvijek iznova pokušavala prodati poduzeće, a da pritom nije uključila zaposlenička vijeća. Poslodavatelj je tvrdio da se proizvodne jedinice i socijalne institucije ne mogu odvajati u imovini poduzeća. Poduzetnikov vikendica je zapravo također dio proizvodnih nekretnina.

Modernizacija poduzeća je sama po sebi neprijeporna, ali se ni ona ne odvija bez konflikata, iako zaposleničko vijeće ima u vezi s tim određena prava. Kad neki zapadnoeuropski osiguravajući zavod kupi neki mađarski, kad se uvodi novi AOP-sustav, a znanje engleskog jezika pretvori u osnovni preduvjet zapošljavanja, onda bi i zaposleničko vijeće moralo moći primijeniti pravo suodlučivanja, ali se to događa u samo vrlo malom broju slučajeva.

Mnogi sindikati stoga pitaju je li zaposleničko vijeće uopće potrebno. Ako jest, kako ono treba izgledati, što treba raditi? Čini se da sindikati u zaposleničkim vijećima vide konkurentsku organizaciju iako je to razjašnjeno još 1992. godine. Tada je donesena odluka o osnivanju zaposleničkih vijeća i to po uzoru na njemački sustav zaposleničkih vijeća, samo iz, dakako, znatno manje prava i ovlasti.

Ako sindikati ne izmijene svoj katkad odbojni stav prema zaposleničkim vijećima, morat će računati s daljnjim područjima bez sindikata. Često djeluju bespomoćno, jer ne raspolažu adekvatnom strategijom za rješavanje problema kod oblikovanja odnosa u industriji. Sindikalisti ne bi trebali strjemiti ukidanju zaposleničkih vijeća, nego bi trebali koristiti zaposlenička vijeća kao organ za zastupanje interesa sindikata. Zanimljivo je da kod novih - privatiziranih - poduzeća, nema te latentne mržnje i netrpeljivosti između zaposleničkog vijeća i sindikata. Akteri u tim poduzećima čak često strijeme intenzivnoj suradnji. Napori sindikata da se potisnu zaposlenička vijeća, u suprotnosti su s europskim običajima. Umjesto da ih potisnu trebali bi se truditi da povećaju njihova prava

participacije. Ni to ne bi doduše riješilo probleme oko 70 % neorganiziranih zaposlenika, ali bi povećalo opće prihvaćanje zastupanja interesa zaposlenika.

Zaposlenička vijeća često naglašavaju svoju neovisnost. Važni ciljevi su zastupanje interesa zaposlenika u poduzeću i stvaranje prikladnih radnih struktura. Zaposlenička vijeća često tvrde da su dio managementa kako bi se na taj način distancirali od sindikata. Sindikalno zastupanje zaposlenika je sredstvo borbe i kao takvo se treba razlikovati od zaposleničkih vijeća. Zaposlenička vijeća katkad djeluju kao povezna točka između interesa poslodavaca i zaposlenika. Zaposlenička vijeća mogu samo modificirati i utjecati, ali nisu dio managementa. Komunikacija između dviju strana danas je objektivna nužnost. Sve drugo bi bila promašena konstrukcija, promašena suradnja. Istodobno u Mađarskoj - paralelno - djeluju više organizacija za zastupanje interesa zaposlenika na razini poduzeća. Uzme li se, primjerice, poduzeće u kojem sudjeluje nekoliko sindikata, npr. neko prometno poduzeće u kojem postoji 20 sindikalnih povjerenstava koja djeluju paralelno jedna uz druge, i ako se osim toga uzmu u obzir i 2 tisuće članova zaposleničkog vijeća, onda postaje vrlo jasno što u Mađarskoj znače paralelne strukture. Vrlo je teško precizirati razlike u onom što na razini poduzeća čine zaposlenička vijeća, a što sindikati.

U interesu zaposlenika i sindikati mogu iskoristiti svoje pravo veta i pravo na informacije. Stječe se dojam da se tu svjesno sve pomiješalo kako nitko ne bi sačuvao pregled. Zapravo bi se takva prava, ovlasti i obveze morali sagledavati odvojeno, iako su sindikati i zaposlenička vijeća upućeni jedni na druge. Na strani sindikata bi se zapravo morao uvesti nov način razmišljanja. Tradicionalna sredstva za očuvanje autoriteta sindikata više ne valjaju. Okolina se izmijenila, proteklih su se godina izmijenile sve pretpostavke i svi radni uvjeti. Zaposlenička vijeća moraju surađivati sa sindikatima. Izvršavanje prava zastupanja u tom bi se pogledu trebalo modificirati. Nastale su nove obveze i nove ovlasti, a zaposleničko je vijeće važan saveznik sindikata. Ako zaposlenička vijeća i sindikati nisu u stanju izgraditi djelotvornu suradnju, jezgra sindikalne aktivnosti neće biti poduzeće nego grana djelatnosti.

Bilo bi vrlo zanimljivo provesti anketu u poduzećima i pitati sve suradnike da li znaju što je to zaposleničko vijeće, koje ovlasti ima i koje prednosti sa sobom donosi sustav zaposleničkih vijeća. Bojim se da bi ishod takvog ispitivanja mišljenja bio vrlo žalostan. Propagandna aktivnost zaposleničkih vijeća na predstavljanju i populariziranju samih sebe nije na zavidnoj razini. Bilo bi važno znati da li su suradnici uopće zainteresirani za djelatnosti zaposleničkih vijeća.

U eri kadrova zaposlenici su razvili individualne strategije preživljavanja. Životni standard u završnoj je fazi režima stalno opadao. Ljudi su sve manje privređivali. Bio je potreban još i drugi posao kako bi se prehranila obitelj. Već se 80-tih godina razvila siva ekonomija. Ona se i do dan danas odražava na legalno gospodarstvo.

Teško je reći koliko zaposlenih u poljoprivredi imaju i drugi posao, ali uvjeren sam da te ljude u prvom redu zanima što se događa na njihovom glavnom radnom mjestu, primarnom izvoru prihoda. U kojoj mjeri zaposlenici mogu shvatiti da li je nadzorno vijeće spremno uključiti ih u procese odlučivanja i općenito u svoj posao? Nažalost su mnogi suradnici vrlo skeptični prema zaposleničkim vijećima. Jednim dijelom se i sami vrlo slabo zanimaju za aktivnosti zaposleničkog vijeća.

Csurgo Sándor

U Mađarskoj je zakonom propisano da se u svim poduzećima koja imaju više od 50 zaposlenika mora izabrati zaposleničko vijeće. U poduzećima koja zapošljavaju između 15 i 50 ljudi, mora se izabrati zaposlenički predstavnik. Ali, zakon ne predviđa nikakve sankcije. Ništa se neće dogoditi, ako se ne izaberu zaposlenička vijeća. To je slučaj u mnogim poduzećima. Što se tiče prava zaposleničkih vijeća na suodlučivanje, mora se znati da oni kod prodaje ili korištenja socijalnih institucija u poduzeću imaju stanovita prava suodlučivanja. Na drugim područjima zaposleničko vijeće ima samo pravo na informacije što je djelomično usporedivo s pravima Euro-zaposleničkih vijeća. Postoji i donekle slaba motivacija: u kojoj su mjeri suradnici uopće zainteresirani da saznaju što se u poduzeću događa? To je djelomično povezano i s uglavnom nerazvijenom demokracijom u poduzećima ili kolektivnim ugovorom. Tu veliku ulogu igraju pitanja plaća i zapošljavanja, dakle sve što je određeno kolektivnim ugovorom.

1993. i 1995. su u Mađarskoj održani izbori za zaposlenička vijeća. Tada je u metalnoj struci bilo manje od 2 tisuće poduzeća koja su imala više od 20 zaposlenika. U otprilike 506 poduzeća iz metalne industrije izabrana su zaposlenička vijeća. Gdje je postojao sindikat, izabrano je i zaposleničko vijeće, gdje nije bilo sindikata, gotovo nikad nije izabrano ni zaposleničko vijeće. Međutim, 1995. godine se stanje pogoršalo. Broj poduzeća s izabranim zaposleničkim vijećem se smanjio. Poduzeća su djelomično bila pred stečajnim postupkom. S tim "cirkusom" nisu htjeli imati veze, željelo se prvo pričekati da

završi proces privatizacije ili preobrazbe. To znači da su zaposlenička vijeća tada svoju zadaću vršila bez mandata. Osim toga poslodavatelji uglavnom nisu bili zainteresirani za to da zaposlenička vijeća funkcioniraju u njihovim poduzećima. Djelomično to ima veze s veličinom poduzeća ili podrijetlom vlasnika. Ako je vlasnik bio Nijemac ili Austrijanac, bio je i pripravan prihvatiti zaposleničko vijeće. Kod manjih i srednjih poduzeća je to popriličan problem.

Poslovođa bi mogao razviti svakodnevne kontakte sa sindikatom ili zaposleničkim vijećem. Nažalost se polugodišnje informiranje zaposleničkih vijeća smatra čistom formalnošću. Ni zaposlenici nisu osobito zainteresirani za to jer ne znaju baš što bi započeli sa svojim formalnim pravima. Želja se samo onda iznosi kad u poduzeću ima problema. Dvostruka struktura, prema kojoj mir u poduzeću održava zaposleničko vijeće, ali su sredstva radničke borbe u rukama sindikata, pokazala se i za poduzetnike kao problem. Ako se primjerice protiv otpora sindikata sklopi dogovor na razini poduzeća sa zaposleničkim vijećem, a na kraju ipak dođe do štrajka, onda se vodstvo poduzeća s pravom pita čemu onda uopće voditi pregovore sa zaposleničkim vijećem, ako rezultate tih pregovora sindikati ne priznaju.

Unatoč takvim mogućnostima, sindikati vjeruju u operativna i funkcionalna zaposlenička vijeća. Dobrim dijelom i zato što su prava na sudjelovanje i na informacije, koja su zakonskim odredbama data zaposleničkim vijećima, važna za sindikate. Oni naime moraju postaviti zahtjev, ako žele informacije. Bez postavljanja zahtjeva nema informacija, stoga su zaposlenička vijeća važna za sindikate. Ili kod sklapanja kolektivnih ugovora: kolektivni ugovor samostalno može potpisati samo sindikat koji je dobio najmanje 50 % glasova kod izbora za zaposlenička vijeća, koji se, dakle, može smatrati reprezentativnim.

Kod zaposleničkih vijeća, gdje nema sindikata, postoji rizik da će vrlo slabo djelovati tako da poslodavatelj neće uzimati u obzir legitimna prava zaposleničkog vijeća. Druga bi varijanta mogla biti da poslodavatelj pokuša donijeti svoje odluke kroz suglasnost zaposleničkog vijeća. Sindikati se ne bi morali informirati, a još manje konzultirati. Kod drugih zaposleničkih vijeća vlada zbrka. Osjećaju da su zaposlenici nezadovoljni, ali ruke su im vezane, jer nemaju pravo štrajka. Tamo gdje zaposleničko vijeće može računati s potporom sindikata, nastaje problem da sindikati nisu u stanju školovati ili usavršiti svoja zaposlenička vijeća. U Mađarskoj u tom pogledu imamo problema čak i kod sindikata metalne industrije. U drugim slučajevima zaposleničko vijeće podupire sindikalni rad na razini poduzeća, a sindikat se sam ponaša pasivno. Onda je i zaposleničko vijeće osuđeno na pasivnost. Često zaposlenička vijeća ne djeluju planski; rade u defenzivi. Gotovo

da nema radnih povjerenstava, nema organiziranih struktura. Kad se poslodavatelj obrati zaposleničkom vijeću, nedostaju stručnjaci i odgovarajuća povjerenstva koji bi mogli odgovoriti na postavljena pitanja.

Diskusija:

U poduzećima, koja imaju gospodarskih problema, vrlo je teško približiti zaposlenicima apstraktni pravni model na kojem se primjerice zasniva njemačko pravo suodlučivanja, jer će ljudi prvo činiti sve kako bi mogli donekle dobro preživjeti. Uspostaviti suodlučivanje u takvoj situaciji čini se poput Sizifova posla. Umjesto da se uzajamno promatraju kao svrsishodna dopuna, sindikati i zaposlenička vijeća doživljuju se kao konkurenti. Dok se ne riješi taj osnovni problem, ni suodlučivanje se neće moći dobro razvijati. Zaposleničko vijeće u Njemačkoj, koje dobro radi svoj posao, samo sebe vidi i kao zastupnika zaposlenika u "svom" poduzeću i kao sindikalista. Važna je politička i socijalna kompetencija zaposleničkih vijeća.

U jednom bavarskom području je otprilike 80 % svih zaposleničkih vijeća pripalo članovima sindikata metalne industrije. Kod predsjednika zaposleničkih vijeća je to više od 90 % - i to u poduzećima koja imaju više od 150 zaposlenika. U svim ostalim poduzećima stanje izgleda bitno lošije tako da je njemački model suodlučivanja čvrsto etabliran u otprilike samo 50 % poduzeća. Važan aspekt je podjela zadataka između zaposleničkih vijeća i sindikata. Sindikati su u prvom redu nadležni za područje kolektivnih ugovora, a zaposlenička vijeća prvenstveno za područje dogovora na razini poduzeća i regulativnih mehanizama u samim poduzećima. Povezati te dvije točke, svrsishodna je simbioza između rada zaposleničkih vijeća i rada sindikata. Spomenuto bavarsko područje sindikata metalne industrije stoga 10 % svojih prihoda od članarina troši na sindikalno obrazovanje - osobito za stalno kvalificiranje zaposleničkih vijeća.

1995. godine osnovan je prvi klub zaposleničkih vijeća i vijeća za kadrovska pitanja. Služi kao forum za diskusije, razmjenu iskustava i razvoj strategija djelovanja. Obuhvaća 23 organizacije s više od 10.000 članova - neovisno o članstvu u nekoj federaciji. U informativnom biltenu, koji uređuju mađarska zaposlenička vijeća i koji izlazi osam puta godišnje, objavljuju se najvažnije vijesti koje se odnose na zaposlenička vijeća. Sama publikacija u vlasništvu je jednog sveučilišnog profesora. Ni sindikati ni zaposlenička vijeća nemaju novaca za takvu informativnu publikaciju. Privatno poduzeće je očito može izdavati s profitom. Zaposlenička vijeća obično imaju svoj proračun, ali on ovisi o financijskom stanju

poduzeća. U slučaju vlastitog proračuna imaju i novca za pretplatu koju plaća poslodavatelj. Naklada publikacije iznosi oko 650 primjeraka. Klub i informativni bilten su reakcija na val privatizacije koji je preplavio zemlju od 1989. godine. Mađarska zaposlenička vijeća trebaju razmjenu iskustava, pogotovo što ih - prema njihovom mišljenju - inozemna, posebno austrijska zaposlenička vijeća "instrumentaliziraju" (Arpad Torok), budući da bi ta inozemna zaposlenička vijeća zastupala samo vlastite interese tj. interese svojih domaćih zaposlenika.

Zapravo su na razini poduzeća sučeljeni interesi sindikata, zaposleničkog vijeća, povjerenstva za zaštitu na radu i samog poduzeća. Zastupati tamo interese zaposlenika nekim se mađarskim kolegama čini teško. Često ne postoji ni volja za suradnjom ili za nekim zajedničkim zastupanjem interesa. Vodeći položaj sindikata za neke je kolege od egzistencijalne važnosti. Ako se - što se često događa - zaposlenička vijeća uspostave bez volje sindikata, slabi su izgledi za suradnju. To je, kako kaže Kisgyörgy Sandor, mađarski specijalist. Kad članovi sindikata ili zaposleničkih vijeća uvijek iznova tvrde kako su spremni za suradnju, onda to barem na području metalne industrije, na kojem se u 90 % slučajeva ipak manje ili više surađuje, nije varka. Unutar mađarskog sindikata metalne industrije 50 % zaposleničkih vijeća i čak 85 % predsjednika zaposleničkih vijeća ujedno su i sindikalni dužnosnici tako da se barem tu može govoriti o jakoj simbiozi.

Treba zabilježiti, problem na razini poduzeća - između zaposleničkih vijeća i sindikalnih organizacija - predstavlja organizacija mađarske tarifne politike. Tu ne postoji područni kolektivni ugovor o tarifama. Postoje elementi granskih kolektivnih ugovora. Granski kolektivni ugovori nude eventualno orijentacijski okvir za kasnije kolektivne ugovore u poduzećima. Zbrka u podjeli uloga također je dio svakodnevice. U poduzeću postoji snažan predsjednik zaposleničkog vijeća i slabi predsjednik sindikata. Tko će napraviti kolektivni ugovor? U Solniku je, kako izvješćuje Rainer Girndt, osnovna sindikalna organizacija gotovo jednoglasno prosvjedovala protiv kluba zaposleničkih vijeća i vijeća za kadrovska pitanja. Da ne bi došlo do loma, sada se u rad klubova uključuju i važni sindikalni dužnosnici. To čini jasnim da postoje i problemi pronalaženja legitimnih predstavnika, pogotovo što dodatan problem predstavlja i visok broj registriranih sindikata - svaka osnovna organizacija se, ako je raspoložena i želi potrošiti novac za registraciju, može registrirati kod nadležnog suda. Samo na razini poduzeća postoji 800 sindikalnih organizacija. Ima ih još više koje nisu registrirane. Potpuno je moguće da je više registriranih sindikata član u nekoj manjoj konfederaciji nego u nekoj velikoj. Granske se organizacije mogu registrirati. To je posve drugačiji sustav što ima veze i s političkom situacijom. Da bi se bilo priznatim kao partner u pregovorima je primjerice važno dokazati koliko se ima registriranih osnovnih organizacija, u koliko gospodarskih područja, u koliko regija. Uvijek iznova se

naglašavalo da je tamo, gdje je investiran zapadni kapital stanje za zaposlenička vijeća bolje. To se odnosi barem na informativnu politiku u poduzećima. Između poslodavatelja i zaposleničkih vijeća postoje dogovori na razini poduzeća, između zaposleničkih vijeća i sindikata sporazumi o suradnji o kojima su poslodavatelji izviješteni. I u Mađarskoj ima zaposleničkih vijeća koja paralelno - uz to još kao zastupnici sindikata - pregovaraju o kolektivnim ugovorima.

3. Zaposlenička vijeća i nadzorni odbori u Sloveniji

Metka Rokсандić

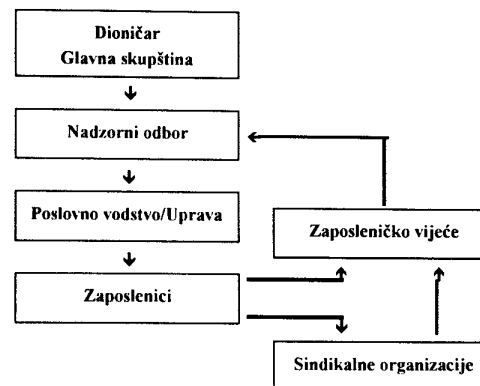
U Sloveniji je sudjelovanje zaposlenika u poduzećima zakonski regulirano. Međutim, i sam Ustav predviđa stanovite odredbe. Čl. 175 predviđa da i zaposlenici mogu sudjelovati u upravljanju jednog poduzeća. Postoji još jedan član o pravu organiziranja i individualnom pravu na štrajk. Te zakonske odredbe su osnova na temelju koje zaposlenici mogu ostvarivati svoja prava.

Od 1990. godine postoji Zakon o radnom odnosu. Tim se zakonom određuje da se moraju sklopiti kolektivni ugovori. Na državnoj razini postoji okvirni kolektivni ugovor za zaposlenike. Postoje i granski kolektivni ugovori tj. postoje i kolektivni ugovori koji se sklapaju na razini poduzeća. Usvojen je i zakon o dozvoli rada za sindikate. Taj zakon određuje okvirne uvjete kako sindikati mogu djelovati kao samostalne pravne osobe i samostalno financirati svoju djelatnost. Taj zakon odnosi se i na one sindikate koje poslodavatelji ne priznaju uvijek i koji nemaju uvijek mogućnost sklopiti kolektivni ugovor.

Kod imenovanja nadzornih odbora zaposleničko vijeće ima odlučujuću riječ. Članovi nadzornog odbora mogu biti namještenici poduzeća, ali i netko izvana, dakle netko tko nije zaposlenik poduzeća može biti imenovan članom upravnog odbora. To je još jedna razlika u odnosu na njemački sustav. Taj zakon imamo od 1993. godine. Prošlih je godina više puta modificiran. Protekle tri ili četiri godine postoji mogućnost da se članovi nadzornog odbora mogu delegirati. Proces privatizacije tek je nedavno dovršen u Sloveniji. Mnogi zaposlenici ni ne znaju tko im je poslodavatelj. Sindikati su imali problema uveriditi s kime uopće pregovaraju.

Samoupravni sustav bivše Jugoslavije i u Sloveniji je imao i ima veliko značenje. Zaposlenici su vrlo teško shvatili da u poduzeću imaju vrlo ograničena prava

suodlučivanja. Stoga se plediralo za to da izvjesna prava zaposlenika budu ustavom zajamčena. Shema faktora je sljedeća:



Sindikati koji djeluju u poduzeću samostalne su organizacije. Oni su pravne osobe i imaju vlastiti proračun, slobodu djelovanja i pravo na štrajk. Osim sindikata bira se zaposleničko vijeće. U jednom poduzeću može se birati samo jedno zaposleničko vijeće. Nema granskih zaposleničkih vijeća, nego postoji samo jedno zaposleničko vijeće koje može djelovati na razini poduzeća. To znači da u poduzeću djeluju dva zastupništva interesa zaposlenika: sindikat i zaposleničko vijeće. Na osnovu kolektivnih ugovora i zakonskih odredbi sindikati i zaposlenička vijeća dobivaju financijska sredstva koja mora osigurati poslodavatelj.

Na osnovu Zakona o privatizaciji svi su slovenski građani dobili privatizacijske kupone. Podjela tih kupona također je određena kolektivnim ugovorima. Na taj su način suradnici pojedinih poduzeća mogli steći dionice ili suvlasničke dijelove u poduzećima. To je dovelo do toga da su zaposlenici poduzeća postali vlasnici poduzeća. Ponekad se čak znalo dogoditi da su zaposlenici bili vlasnici većinskog dijela dionica. Zaposlenici su dakle mogli aktivno sudjelovati u upravljanju poduzeća. Mi imamo tu dvostruku strukturu zaposleničkih vijeća i sindikata. Ovi drugi nisu bili pretjerano zadovoljni kad su se birala zaposlenička vijeća. Sindikati su naime vjerovali da će im zaposlenička vijeća predstavljati neku vrstu konkurencije. Ipak je Savez slobodnih sindikata 1991. godine zatražio da se donese zakon o zaposleničkim vijećima. U poduzećima bi trebalo uspostaviti što

je više moguće zaposleničkih organizacija. Aktivno sudjelujemo u stručnom obrazovanju i usavršavanju naših članova i pojačavamo kontakte sa zaposleničkim vijećima. 80 % zaposleničkih vijeća sindikalno je organizirano. Osim toga sindikalni povjerenici djeluju i na razini poduzeća. Budući da je kroz privatizaciju osnovano jako puno malih i srednjih poduzeća, mnogi se ljudi boje gubitka radnog mjesta ako pristupe sindikatu. Jednostavno se ne mogu oduprijeti pritisku poslodavatelja. Time sprječavaju sindikate da učine više za njih. Što dovodi do toga da sindikati djeluju manje u poduzećima, a više se bave regionalnim aktivnostima? Na taj način zaposlenička vijeća postaju sve važnijim u poduzećima. Za razliku od Njemačke, slovenska zaposlenička vijeća imaju pravo veta. Što se ostalog tiče, imaju slične ovlasti: pravo na konzultacije, informacije, itd. Korištenjem prava na veto zaposleničko vijeće može blokirati sve aktivnosti poslodavatelja koje su u suprotnosti sa zakonskim odredbama. Ako, dakle, poslodavatelj poduzme mjere koje se negativno odražavaju na položaj zaposlenika i o tome ih unaprijed ne obavijesti, zaposlenička vijeća mogu upotrijebiti svoje pravo veta. Naposljetku se mogu obratiti i sudovima za radne sporove, ali to se rijetko događa.

Diskusija:

Na primjeru Slovenske željeznice ilustrirana je praksa zaposleničkih vijeća i sindikata u nadzornom odboru. Načelno vrijedi da u poduzećima s više od tisuću zaposlenika postoji nadzorni odbor. Njegov sastav - 50 % predstavnika zaposlenika : 50 % predstavnika poslodavatelja - također je zakonski reguliran. U nadzorni odbor željeznice delegirano je 94 predstavnika zaposlenika. Suradnja između zaposleničkih vijeća i sindikata funkcionira. Problematična je snažna pozicija radnog direktora. Kod smanjivanja broja radnih mjesta, otkaza i novih zapošljavanja zaposleničko vijeće ima pravo sudjelovanja. U sporovima odlučuje arbitražno povjerenstvo. Ukupno se prava suodlučivanja kod željeznice ocjenjuju kao nedovoljna. Zaposlenici željeznice, dakle mali dioničari, trebali bi uskladiti svoje interese, jer oni predstavljaju većinu u poduzeću. Imaju izvjesnu moć, ali ne znaju kako bi tu moć iskoristili. Kod spomenutog omjera 50% : 50% u nadzornom odboru očito nema nikakve jasne zakonske odredbe. U praksi se u statutu poduzeća određuje da li će predsjednikov glas - kao što je to slučaj kod njemačkog modela - kod izjednačenosti glasova biti odlučujući.

Predstavnike zaposlenika u nadzorni odbor delegira zaposleničko vijeće. Radni direktor ne može biti imenovan bez suglasnosti zaposlenika. Odlučujuće je ne tko ga nominira nego čije interese zastupa, interese managementa ili zaposlenika. Među zadaće nadzornog odbora spada i animiranje managementa. U biti taj odbor ima samo kontrolnu funkciju.

Djelatnosti zaposleničkih vijeća i sindikata crtane su u Zakonu o zaposleničkim vijećima, odnosno u kolektivnom ugovoru. Očito je da poduzeća moraju financijski pomagati oba tijela. Članovima zaposleničkih vijeća se za razliku od dužnosnika sindikata mora osloboditi radno vrijeme. Kolektivnim ugovorom obuhvaćeni su svi zaposlenici. Prema postojećem Zakonu o radnom odnosu tjedno radno vrijeme iznosi 42 sata. U kolektivnom ugovoru je to 40 sati, ali se u pojedinim granskim kolektivnim ugovorima mogu naći i kraća radna vremena.

Zakonom je određen i godišnji iznos kojim poslodavatelj financira sve sjednice zaposleničkog vijeća, programe posjeta, seminare i stručno usvršavanje. To se odnosi i na tehničke uvjete rada. Poslodavatelj zaposleničkim vijećima mora osigurati mogućnost angažiranja stručnjaka. Poduzeća koja zapošljavaju najmanje 800 suradnika moraju postaviti sindikalnog povjerenika.

Kod masovnih otkaza poslodavatelj ima dvostruke obveze:

1. Obveze preko Zakona o radu.
2. Konzultiranje, odnosno sudjelovanje zaposleničkog vijeća i sindikata

Posljedice slovenske privatizacije, čulo se dalje u diskusiji, osjećaju se i dan danas. Unatoč nekim uspjesima, mora se prihvatiti da je gospodarska bilanca negativna. Još uvijek se mnoga poduzeća bore za preživljavanje. Gubitak jugoslavenskog tržišta ne može se tako brzo kompenzirati. U Sloveniji su tijekom pretvorbe otpušteni mnogi kvalificirani zaposlenici (stručnjaci za zaštitu na radu, inženjeri itd.). Manjak kapitala u zemlji, vrlo male inozemne investicije, općenito velike prepreke za nove kredite - kapital je vrlo skup - i drugi čimbenici pridonijeli su tako teškom stanju. Mnoga su poduzeća prezadužena i ne mogu više otplaćivati svoje dugove. Nezaposlenost iznosi 15%.

Osim te teške ekonomske situacije, rad zaposleničkih vijeća i sindikata otežavaju i nedostaci znanja. Općenito govoreći, nedostaje iskustvo kako se uopće trebaju iskoristiti prava suodlučivanja. Sadržajne diskusije o arbitražnim i sudovima za radno pravo pokazale su probleme koji su jednoznačno u vezi s korištenjem prava suodlučivanja. Hipotetično pitanje, kako bi poslodavatelji i zaposlenici mogli suradivati u slučaju opoziva zaposleničkog vijeća, uzburkalo je duhove. Nerazjašnjena pitanja te vrste znala bi tada često izazvati sporove. Kako se postupa kod kašnjenja ili otezanja nužnih radnih inspekcija i provjere uvjeta rada u poduzećima? Sporovi dolaze iz prakse. Primjer: nedostaju iskustva i tradicija.

Slovenska zaposlenička vijeća rade tri godine. Rješavanje sporova iz radnog prava na sudovima može trajati 4 do pet godina. Ako se zaposlenik odluči otići na sud za radno pravo, trebao bi se prije toga upitati ne bi li mu bilo bolje potražiti neki drugi put kako bi izbjegao tako dugoročan sudski postupak. Još jedan primjer: kad je jedan član zaposleničkog vijeća opozvan sa svoje dužnosti, sud za radne procese molio je godinu dana strpljenja da bi uopće mogao odrediti datum početka procesa. Problemi te vrste opterećuju slovenski put do iznalaženja jednog modela suodlučivanja čije se pravne osnove, tek nedavno nastale, u praksi moraju ispuniti životom.

4. Zakonska regulativa i praksa zaposleničkih vijeća u Hrvatskoj

Božo Žaja

Većina hrvatskih industrijskih radnika sindikalno je okupljena u Savezu samostalnih sindikata Hrvatske (dalje: SSSH). To je najbrojnija sindikalna udruga u Hrvatskoj, s 22 udružena sindikata i s više od 400.000 članova. SSSH se intenzivno angažirao u svim fazama izrade više verzija novog Zakona o radu, te u donošenju toga zakona. Zbog značenja toga zakona, vodili smo - kroz otprilike 4-5 godina - vodili druge i teške rasprave što s Vladom, što s poslodavcima. U tom periodu SSSH se aktivno zalagao za uvođenje instituta zaposleničkog vijeća, kako bi zaposlenici suodlučivanjem zaista mogli djelotvorno ostvariti svoje interese. Prigodom brojnih diskusija o novim odredbama Zakona o radu, mnogi su pretpostavljali da će zaposlenička vijeća (dalje: ZV) uzurpirati oblike i područja sindikalnog djelovanja. No, SSSH je od početka zastupao stajalište o komplementarnom interesnom efektu, tj. o uzajamnoj potrebi i funkcionalnoj interesnoj povezanosti i sindikata i ZV.

Danas, temeljem iskustava nakon dvije i pol godine od uspostave prvih ZV, moguće je konstatirati da su ZV svojim radom gdje-gdje čak ojačala sindikate. Naravno, uz ovu optimističnu ocjenu, u praksi su primijećena i obrnuta iskustva. Prvi put su izbori za ZV u Hrvatskoj održani u ožujku 1996. godine. Slijedeći izbori će se održati u ožujku 1999. godine. Radi se, dakle, o mandatu od 3 godine. Tijekom pripremne faze za prve izbore SSSH je osnovao Centar za industrijsku demokraciju - CID. On ima tri osnovne funkcije: prva je izrada obrazovnih programa i osposobljavanje članova ZV, te izobrazba sindikalnih povjerenika,

odnosno povjerenika za zaštitu na radu. Druga funkcija uključuje stručno-analičke i istraživačke projekte iz okružja svijeta rada, dok je treća funkcija priprema različitih priručnika i publikacija koje se mogu koristiti tijekom izobrazbe, a ujedno su od važnosti za razvoj općih i posebnih sindikalnih znanja i demokratske sindikalne kulture.

Za ostvarenje djelokruga CID-u ključno je akcijsko i suradno okupljanje sindikata udruženih u SSSH, kao i srodnih institucija. CID također njeguje i razvija suradnju sa inozemnim sindikalnim institutima i zakladama, a naročito sa zakladom Hans Böckler i zakladom Friedrich Ebert.

SSSH podupire obrazovne i istraživačke aktivnosti CID-a. Međutim, kako za CID, tako i za SSSH, u trajne prioritete spadaju sva ona pitanja i problemi koji se odnose na djelovanje ZV - od osposobljavanja do daljnjeg razvitka suodlučivanja zaposlenih.

U Hrvatskoj postoji oko 1.500 ZV, a ta bi brojka bila još veća da su svi sindikati na vrijeme poduzeli neophodne akcije. Neki granski sindikati tijekom pripreme izbora 1996. godine nisu obavili nikakve aktivnosti. Stoga u nekim poduzećima niti ne postoje ZV.

Na temelju ankete CID-a u kojoj su sudjelovala 522 ZV, koja zastupaju 279.000 zaposlenika mogu se izvući brojni zaključci, a ovdje slijede samo karakteristične ilustracije: 82 % svih članova ZV dolaze iz SSSH. Kod 66 % ZV sindikati su s poslodavcem sklopili kolektivni ugovor - ili granski ili na razini tvrtke. Iz ankete proizlazi da 12,5 % ZV radi izvrsno no 25% ih radi loše.

Analizom stupnja povezanosti odgovora iz anketnog upitnika, za učinkovitost ZV-a značajni su slijedeći faktori:

1. Veličina poduzeća,
2. Rasporeda sati rada članova ZV,
3. Zaključeni kolektivni ugovor, odnosno nepostojanje kolektivnog ugovora,
4. Lista (kombinirana lista ili lista koju je sastavio poslodavac ili neki od sindikata, sporazumi koje su ZV-a sklopili s poslodavcem),
5. Informiranost,
6. Osposobljenost članova ZV-a za funkcije iz djelokruga ZV, te njihov odnos prema sindikatu.

U velikom poduzeću - za učinkovitost ZV-a, izuzetno je važno i pozitivno ako je zaključen kolektivni ugovor, te sklopljen sporazum s poslodavcem o uvjetima rada ZV-a. Ukoliko je to obavljeno ZV ima bolje radne uvjete, a poslodavac je prije spreman redovito izvještavati ZV. Što se tiče sadržaja rada ZV-a uglavnom se bave otkazima i plaćama, te uvjetima rada. Nadalje, u velikim se poduzećima rjeđe javljaju radni sporovi, nego u malim i srednje velikim poduzećima. Sporna se pitanja ovdje češće rješavaju arbitražom ili se pokušavaju riješiti mirnim putem.

Ujedno, ZV ima veće izgleda adekvatno informirati zaposlenike. Osim toga, dva puta češće su održali skup zaposlenika. Obrazovanje i daljnje usavršavanje u velikim poduzećima - po mišljenju ZV-a, igra veću ulogu po njihovu djelotvornost.

S jedne strane za efekte rada ZV bolje je da njegovi članovi budu oslobođeni rada, no s druge su strane kontakti između ZV-a i poslodavca bolji ukoliko članovi ZV-a imaju uvid u radne procese, odnosno sami sudjeluju u njima. Podaci jednoznačno upućuju na to da je bolje ako između članova ZV-a (koji nisu oslobođeni radnih obveza) postoji direktni kontakt, odnosno ako ZV djeluje kao tim. U takvim je slučajevima i poslodavac prije spreman dati informacije, te isto tako i prenijeti informacije sindikatima. Bolje je da svi članovi ZV-a aktivno sudjeluju u procesu rada poduzeća, jer - prema podacima - u tom slučaju mogu bolje osigurati suradnju sa sindikatom.

U poduzećima u kojima su sklopljeni kolektivni ugovor i sporazum o uvjetima rada između ZV-a i poslodavca radni uvjeti ZV-a su u pravilu korektnije regulirani.

U Hrvatskoj je opća tendencija smanjivanja broja velikih poduzeća te daljnjeg porasta broja malih i srednje velikih poduzeća. Sindikati se moraju prilagoditi toj novoj situaciji, premda je SSSH upravo u velikim poduzećima ostvario najveće izborne uspjehe za ZV.

Ako poduzeće potpada pod granski kolektivni ugovor veći su izgledi da lista sindikata pobijedi i na sljedećim izborima.

Na prvim izborima su dominantno bile uspješnije liste s kandidatima iz SSSH. No, opaženo je da se jedan broj izabranih uglavnom bave pitanjima svoga radnog vremena i svojom tarifnom pozicijom. S tim u vezi izuzetno je bitna daljnja izobrazba članova ZV.

Pokazuje se da sporazumi između ZV-a i poslodavca imaju izuzetno krupnu funkciju, da rezultiraju boljom atmosferom u poduzeću i boljom suradnjom sa sindikatom. Tamo gdje postoji redovitna protočnost informacija, ima i manje konflikata. Ako se zaposlenici češće sastaju, članovi ZV-a su uvjereni da je njihov posao važan i koristan. S druge strane, ukoliko ne postoji odgovarajući tijek informacija, zaposlenici rad ZV-a ocjenjuju kao lošiji.

Ona ZV-a koja imaju redovitije kontakte i suradnju sa sindikatima, time su jako zadovoljna. Ukoliko ti kontakti nisu baš redoviti, ZV apeliraju na sindikate da se to promijeni. ZV koja sa sindikatima ne surađuju, u anketi iskazuju da sindikate smatraju nepotrebnim.

Obrazovanje i daljnje usavršavanje ZV-a i zaposlenika izuzetno je bitno po učinkovitost rada ZV-a. Oni koji su sudjelovali na obrazovnim seminarima imaju bolje opće mišljenje o mogućnostima i efektima suodlučivanja i imaju pozitivniji stav prema ZV-u. Budući da će pripreme za sljedeće izbore ZV-a započeti ove jeseni, SSSH mora razraditi odgovarajuću strategiju.

Važne su pravne osnove na temelju kojih bi se mogle ojačati pojedine funkcije i kompetencije. Od presudnog su značenja kolektivni ugovori, nastavak procesa privatizacije, smanjenje broja velikih poduzeća i tripartitno socijalno partnerstvo. To će biti "test" i za sindikate i za ZV.

Pokušati ćemo dokazati poslodavcima da sindikati i ZV moraju biti shvaćeni kao socijalni partneri. Mudri su poslodavci načelno zainteresirani za takav odnos. Naravno pri tome se ne misli na poslodavce koji bi u poduzećima htjeli uspostaviti "žuta" ZV s "kupljenim" članovima. Morat ćemo ih uvjeriti da kolektivni ugovori sa sindikatima i sporazumi za zaposleničkim vijećima imaju smisla i da su obostrano korisni.

Diskusija:

Na početku su mnogi sindikalni lideri, pa i aktivisti bili skeptični prema ZV i njihovoj nužnosti. Bio je potreban osmišljen sindikalni rad na obrazovanju i tumačenju da bi se otklonile takve sumnje. Bilo je potrebno utjecati na širenje interesne motivacije sindikalnih lidera i povjerenika. Kasnije su mnogi uvidjeli da su uvođenjem novih tijela sindikati preuzeli i novu odgovornost. Mnogim zaposlenicima koji su radili "u starom sistemu" činilo se da su u to doba imali veća prava i ovlasti. Nekoć su, primjerice, mogli suodlučivati prigodom imenovanja direktora. Prema njihovom shvaćanju društveno vlasništvo je značilo da radnici imaju sva moguća prava. Čini se da je i zbog toga dio starije sindikalne generacije s entuzijazmom gledao na uvođenje ZV-a. Možda su njihova očekivanja glede stvarnih zakonskih kompetencija ZV-a bila previsoka. Razni seminari i diskusije, ponajprije s njemačkim kolegama, bili su važni kako bi se dala legitimnost novom modelu suodlučivanja koji još uvijek stoji na krhkim temeljima. Mnoga njemačka iskustva jednostavno su se kopirala, tj. preslikavala na hrvatsku praksu. Ima primjera da ZV ne mogu uvijek računati na podršku sindikata. Pojedini predstavnici sindikata djelomično su preuzeli ovlasti i prava ZV-a. Članovi Sindikata metalaca obrazovni program za članove ZV-a koje je realizirao CID ocijenili su kao koristan. Nije bilo managera koji bi predsjednicima ZV zabranili sudjelovanje na takvim seminarima. Poslodavci su također bili spremni preuzeti troškove za te seminare. Između ZV-a i sindikata u jednom dijelu postoje intenzivne savjetodavne aktivnosti, a u jednom dijelu sasvim nedovoljne. U nekim slučajevima bila je potrebna pomoć vanjskih stručnjaka.

Rad Hrvatskog državnog sabora iz područja radnog zakonodavstva mnogim se

sindikalnim tijelima čini problematičnim. Prava i ovlasti ZV regulirana su zakonom. Uglavnom se radi o savjetodavnom pravu ZV-a. S gledišta sindikata nužno su izmjene Zakona o radu čime bi ZV-a dobila veća prava, posebno glede suodlučivanja. Kritizirano je i "usitnjavanje" gospodarstva na puno malih poduzeća što utječe na poziciju zaposlenika i ZV-a. Vlada zagovara i podržava mala i srednje velika poduzeća. No, dubiozno je na koje se načine provode tzv. sanacijske mjere (u hrvatskom je gospodarstvu "sanacija", čini se, postala čarobna formula).

Čime se bave hrvatska ZV-a? Uglavnom se bave otkazima, viškovima zaposlenih, plaćama, radnim uvjetima i radnim vremenom. Potom u hijerarhiji slijede pitanja provedbe pravilnika o radu, provedbe zakona, zaštite invalida, rada u smjenama i prekovremenih sati. Nažalost zbog hrvatskih zakonskih propisa pozicija ZV-a je teška, jer nemaju direktno pravo suodlučivanja, a imaju samo pravo savjetovanja koji se može interpretirati na različite načine. Ako poslodavac nije konzultirao ZV, mjera koju je donio smatra se nevažećom, tj. poslodavac u svakom slučaju mora zatražiti mišljenje ZV. To je jedino sredstvo pritiska na poslodavca, da se obvezno obrati ZV-u, iako ga njegovo mišljenje na ništa ne obvezuje. U Hrvatskoj isto tako postoje poduzeća u kojima zaposlenici ostvaruju veća prava od onih propisanih zakonom. S druge strane, pak, postoje poduzeća gdje se treba izboriti za svaku sitnicu.

Njemačka iskustva nam pokazuju da se do dobrih zakona može doći jedino onda ako prethodno sindikat uz puno energije mobilizira članstvo. Povijest njemačkih zakona o radu također je obilježena usponima i padovima. O sindikalnoj snazi ovisi hoćemo li imati dobre ili loše zakone. Njemačka vlada sama po sebi još nikada nije usvojila zakon koji bi bio dobar po zaposlenike.

Godišnje se predviđena dva skupa zaposlenika. Postoje poduzeća u kojima se skup zaposlenika održava i pet puta godišnje, a postoje i takva gdje se uopće ne održava. Iskustva kazuju da se tamo gdje sindikati dobro rade češće mogu organizirati skupovi zaposlenika. U poduzećima u kojima ZV sami moraju obavljati sve zadatke, te su prepuštena sama sebi, rijetko se održava skup zaposlenika. Sve analize pokazuju da ako sindikat kvalitetno radi i ZV rade bolje. Na temelju prije spomenute ankete CID-a pokazalo se da je 38% ZV-a organiziralo tek 1 skup zaposlenika. Nekoliko skupova zaposlenika godišnje predstavlja iznimku, a ne pravilo.

Glavni je naglasak tijekom diskusije stavljen na nužnost, što ne vrijedi samo za Hrvatsku, da se primjeri dobrog rada ZV-a prenesu u javnost. To je korisno i za dotičnu firmu, za ugled sindikata, ali ujedno i afirmira suodlučivanje kao komponentu društva.

SSSH će pokušati na temelju programa konkretnih akcija pripremiti druge izbore za ZV - ožujka 1999.

5. Njemački zakon o suodlučivanju u poduzećima: iskustva iz kemijske i automobilske industrije

Njemački zakon o suodlučivanju u poduzećima, koji regulira suradnju između zaposleničkog vijeća i vodstva poduzeća, uvijek iznova biva krivo shvaćen. Načelno vrijedi da zaposleničko vijeće treba zastupati interese zaposlenika, a ne biti posrednikom između dvije strane. Mora vršiti nadzor, što znači da mora paziti da se zakoni, odredbe, propisi o zaštiti na radnom mjestu, kolektivni ugovori i dogovori na razini poduzeća primjenjuju u korist zaposlenika. Osobito se pojedine skupine zaposlenika (teški invalidi, inozemni posloprimatelji, žene) moraju posebno štititi. Osim prava na sudjelovanje, oblikovanje i informiranje, zaposleničko vijeće ima i prava suodlučivanja.

Ovo zadnje obuhvaća dvije razine: pravo na uskraćivanje suglasnosti (pravo veta) i pravo na inicijativu. Kod prava veta situacija izgleda tako da poslodavatelj za provedbu svojih mjera mora dobiti suglasnost zaposleničkog vijeća. Kod nemogućnosti postizanja konsenzusa odlučuje Sud za radne sporove ili nadležna arbitraža. Pravo na inicijativu primjerice omogućuje da se postavi zahtjev za skraćenim radnim vremenom.

Važno je i zajedničko primjenjivanje prava na informiranje, sudjelovanje i suodlučivanje. Poslodavatelj se primjerice želi prebaciti na kompjutorsko upravljanje bušenjem, glodanjem i brušenjem. U tom slučaju zaposleničko vijeće može primijeniti sljedeća prava: prvo pravo informiranja što znači da mora biti informiran o svim pojedinostima, a zatim ga se mora saslušati. Ima pravo iznijeti svoje mišljenje i uložiti žalbu, ako je riječ o otkazima. Na kraju ima i pravo suodlučivanja, kad je u pitanju uvođenje novih tehnologija. I u pogledu radnog vremena se može nešto promijeniti, kada se najavi racionalizacija. Preko radnog vremena mogu se regulirati mnoge stvari. Ako zaposleničko vijeće predloži da se rad drugačije raspodijeli, onda ima i pravo suodlučivanja. Tada je riječ o regulaciji u cilju zaštite zdravlja, jer takve mjere imaju posljedice i na tom području. Prema tome, zaposleničko vijeće i tada ima ponovo pravo suodlučivanja. To, dakle, znači da postoji zajedničko primjenjivanje prava na informiranje, sudjelovanje i suodlučivanje.

U Njemačkoj postoje tri različite vrste kolektivnih ugovora. Opći ili područni kolektivni ugovor obuhvaća jednu saveznu državu ili čitavu Saveznu Republiku Njemačku. Zatim postoje kolektivni ugovori na razini poduzeća i tzv. kolektivni ugovori o priznavanju. Kod ove zadnje dvije vrste kolektivnih ugovora - na razini poduzeća i onih o priznavanju - ne pregovora zaposleničko vijeće, nego zaposleničko tarifno povjerenstvo koje se bira iz redova članova sindikata. U tom

tarifnom povjerenstvu su i predstavnici zaposleničkog vijeća. Kad dođe do ključnih pregovora oko kolektivnih ugovora, oni u svojoj funkciji članova tarifnog povjerenstva imaju mogućnost da zajedno sa sindikatom pozovu na poduzimanje mjera radničke borbe. Kolektivni ugovori u pravilu su na snazi godinu dana. Postoje i vrlo komplicirani kolektivni ugovori koje važe i do dvije ili tri godine, međutim, pitanje plaća obično se regulira samo za 12 mjeseci. Pravna potraživanja prema kolektivnom ugovoru ima samo zaposlenik koji je sindikalno organiziran, ali poslodavatelj i sve ostale plaća po cijenama određenim kolektivnim ugovorom. U protivnom bi sve zaposlenike automatski otjerali u naručje sindikata.

Tako, primjerice Siemens, u kojem je stupanj sindikalne organiziranosti daleko niži nego kod Audijs ili Opela, svim zaposlenicima daje 30 dana godišnjeg odmora kako je to dogovoreno u kolektivnom ugovoru metalne i elektroindustrije, iako njemački savezni Zakon o godišnjim odmorima predviđa samo 4 tjedna. Trenutno se vodi burna politička debata i napadi poslodavatelja na kolektivni ugovor. Žele oduzeti sindikatima nadležnost za kolektivne ugovore. Poslodavatelji bi to htjeli svesti na razinu poduzeća i zaposleničkog vijeća, i to uz prividni argument da bi se sve moglo daleko jednostavnije i fleksibilnije regulirati u pojedinom poduzeću. Općim ili područnim kolektivnim ugovorom njemački sindikati žele spriječiti zaposlenička vijeća, da se međusobno ne izigravaju, i stvoriti zaštitni mehanizam od nelojalne konkurencije dumping cijenama pojedinih zaposlenika.

Audi ima 25.000 zaposlenika, od kojih su 23.000 članovi sindikata metalne industrije. Tamo je pronađen sustav u kojem zaposlenička vijeća i sindikalni povjerenici vrlo usko surađuju. Prema zakonu, zaposlenička vijeća ne smiju uvoditi mjere radničke borbe. U tvorničkim pogonima i u uredima se biraju sindikalni povjerenici. Trenutno ih ima 1.000. Osim toga ima 43 zaposlenička vijeća.

Ključno mjesto suradnje je tzv. frakcija. U frakciji sjede sva zaposlenička vijeća sindikata metalne industrije i dotični predsjednici povjerenstava, što je ukupno 12. Svakog ponedjeljka se održava sastanak namijenjen razmjeni informacija. Raspravlja se o načelima i dogovorima na razini poduzeća. Nakon takvih frakcijskih sastanaka dotična zaposlenička vijeća i predsjednici kartela odlaze u svoje odjele i tamo održavaju sastanke sa svojim povjerenicima. Informiraju ih o svemu što su u frakciji razmotrili, bez obzira da li se radilo o problemima poduzeća ili sindikalnim pitanjima. Povjerenici nakon toga odlaze u svoju baznu radnu jedinicu i tu dalje informiraju zaposlenike.

O problemima iz same bazne radne jedinice povjerenici informiraju frakciju koja onda o njima raspravlja.

Određivanje tjednog broja radnih sati jasan je zadatak socijalnih partnera u SR Njemačkoj, odnosno strana u pregovorima: s jedne strane sindikata metalne industrije, a s druge poslodavatelja. Strane u pregovorima usuglasile su se da radni tjedan iznosi 35 sati. Kolektivni ugovor regulira dalje kako će se ti sati rasporediti tijekom radnog tjedna od ponedjeljka do petka. Tada počinje suodlučivanje u poduzećima. Raspodjela radnih sati od ponedjeljka do petka može biti različita. Pod sve većim pritiskom - kojeg stvaraju novopridošle srednjoeuropske zemlje - u poseban je tjesnac dospjela općenito metalna a posebno automobilska industrija. S krutim radnim vremenima se jednostavno više ne može biti dovoljno fleksibilan. Strana poslodavatelja je primjerice pokušala implementirati 6-dnevni radni tjedan u 35-satni radni tjedan. U nekim su poduzećima i uspjeli. Uzeli su u obzir i subotu prijedpodne pri čemu je 35-satni radni tjedan osnovni broj sati. Raspodjela radnog vremena se onda - uključujući i subotu - regulira radom u smjenama. Kod Opela u Ruesselsheimu se 35-satni radni tjedan odvija od ponedjeljka do petka. Raspodjela tjednog radnog vremena i zahtjevi poslodavatelja za fleksibilnošću moraju se svesti na isti nazivnik. Automobilska industrija ima jake oscilacije, tj. u proljeće i lje to u pravilu ima puno narudžbi pa tako i prekovremenih sati. U svemu tomu, zaposlenička vijeća imaju jasno pravo suodlučivanja što je jasno određeno kolektivnim ugovorom i njemačkim zakonom o suodlučivanju u poduzećima.

Kod Opela radno vrijeme iznosi 7,5 sati dnevno. Ovisno o stanju narudžbi, radni tjedan može varirati između četiri i pet radnih dana. Međutim, plaćanje se, neovisno o radnom vremenu u tjednu, vrši uvijek na osnovi 35-satnog radnog tjedna. Rade li zaposlenici više, tih 3,5 sati upisuju se na tzv. vremenskom računu kao plus, a rade li manje, upisuju se kao minus, međutim, plaća je uvijek ujednačena. To je model koji se u Opelu u Ruesselsheimu, pokazao kao jako dobar i s tim smo sustavom vrlo uspješni. Za zaposlenike nema loših posljedica, svejedno da li rade 31 ili 38,5 sati, dobivaju uvijek ujednačene plaće.

I u Njemačkoj postoje područja na kojima se tek prikupljaju nova iskustva, a jedno od najvažnijih među njima su Europska zaposlenička vijeća. Mora se naučiti kako se ophoditi unutar Europe prema drugim sustavima s drugim zakonodavstvima. Suradnja između zaposleničkih vijeća i sindikata mora se pojačati. U Velikoj Britaniji postoji nova razina rada - tzv. suradnički stožer. To znači da ni sindikati u velikim poduzećima dugoročno gledano neće moći izbjeći uspostavu vlastitih stožera specijalista. I u managementu je tako da posebni stožeri pripremaju odluke managementa. Nije uvijek moguće prebaciti sve na sindikalne predstavnike, jer se sindikat metalne industrije u Njemačkoj mora brinuti za ogroman broj članova. Moraju se uključiti referenti, asistenti i stručne snage koji se zajedno s ostalima nalaze u istom brodu zaposleničkog vijeća.

Zaposlenik ima individualno pravo obratiti se Sudu za radne sporove. Za to mu pravnu zaštitu pruža sindikat metalne industrije. Sindikat metalaca to organizira zajedno s drugim sindikatima u Njemačkom savezu sindikata, tako da se zaposleniku besplatno stavlja na raspolaganje odvjetnik ili posebno školovani sindikalni tajnici s iskustvom u radnim sporovima. Pojave li se problemi oko reguliranja odredaba kolektivnog ugovora, postoji već spomenuto nadležno arbitražno povjerenstvo u kojem su zastupljeni predstavnik sindikata, udruge poslodavatelja i tzv. arbitar, naime neutralni stručnjak, koji onda ispituju kako je kolektivni ugovor interpretiran. Radni sporovi na sudovima koštaju zastupnike interesa zaposlenika svake godine milijune i milijune maraka. Besplatno pravno savjetovanje i zastupanje na sudu u radnim procesima još je jedan dobar argument za pristupanje u članstvo sindikata.

Diskusija:

U Mađarskoj postoje različite razine razvoja. Multinacionalna poduzeća donose sa sobom najrazvijeniju tehnologiju i revolucioniraju radne procese i oblike. Prisjetimo se samo uvođenja grupnog odnosno teamskog rada. Grupni rad zahtijeva mađarskim sindikatima dosta poteškoća. Aktivni članovi zaposleničkih vijeća i sindikata koji nisu oslobođeni od svojih matičnih radnih obveza u poduzeću, dopijevaju u škripac. Često njihov dio posla moraju odraditi drugi u grupi. Sami sindikalni dužnosnici ne žele se maknuti sa svog radnog mjesta jer inače za njih moraju raditi drugi. Pojedine grupe mogu svoje probleme iznijeti vodi grupe odnosno vođa grupe može pružiti grupi potporu u rješavanju njihovih problema. Zaposleničko vijeće i sindikat isključeni su iz tih informacija. U nekim njemačkim poduzećima se vođe grupa oslobađaju od čak 50 do 60 % njihovih radnih obveza kako bi imali vremena za rješavanje problema u grupi. Ali, ako se netko razboli i vođa grupe mora preuzeti njegove dužnosti, čitava shema pada u vodu. Ako se tome pridruži još neki nepredviđeni problem, postupak rješavanja problema postaje beskonačan. Jednim dijelom se i sindikalni povjerenici oslobađaju radnih obveza na 2,5 sati mjesečno koje onda mogu koristiti za sjednice tj. ni oni tada ne rade u svojoj grupi. Vođa grupe onda mora uskakati i za njih. Strijemi se tome da se vođa grupe posve oslobodi radnih obveza kako bi onda mogao pokrивati sve te druge potrebe. Ako je netko dva tjedna bolestan, vođa grupe ne može obavljati njegove dužnosti. Diskusija o tom pitanju već se dugo vodi i zasad nema konačnog rješenja. Katkad je stanje bolje katkad lošije, a, ovisno o tome da li to odgovara poslodavatelju, vođe grupa mogu se integrirati i u puno radno vrijeme kad

primjerice nema dovoljno ljudi u grupama ili kad dođe do povećanja narudžbi. U takvim s situacijama vođama grupa daje puno radno vrijeme tj. oni odjednom postaju savim obični suradnici u radnom procesu. Optimalno je rješenje ako je vođa grupe istodobno i sindikalni povjerenik. Na taj je način uvijek obaviješten i sve informacije može prenijeti svojoj grupi.

Opel je u Mađarskoj uveo lean-production programe. Vođa teama predstavlja ozbiljnu opasnost za sindikalnog dužnosnika i zaposleničko vijeće. Ako jedna osoba vrši obje dužnosti, dakle ako je vođa teama ujedno i sindikalni povjerenik, prijeti opasnost po sposobnost funkcioniranja sindikata i zaposleničkih vijeća. I u bavarskom sindikatu metalne industrije prijeporno je pitanje da li vođa grupe treba biti i sindikalni povjerenik. Jedno, međutim, svi sagledavaju istodobno: novim procesima u organizaciji rada vrijeme za razgovore postaje sve kraće. Zbog novih proizvodnih procesa gotovo da se više nema vremena za komunikaciju. Vrijeme pauzi se pomiče, agregati i strojevi rade 24 sata na dan, tako da i mi moramo naučiti kako restrukturirati naš sindikalni rad. Isti problemi koji se pojavljuju u Mađarskoj, pojavljuju se i u njemačkim malim poduzećima. Kod Opela u Ruesselsheimu se uspjelo izboriti da se vođa grupe bira iz vlastite grupe a ne da ga se odzgo imenuje. U Mađarskoj i u Eisenachu vođu grupe za razliku od toga imenuje uprava Opela. U Ruesselsheimu se natječu dva ili tri kolege, mjesto vođe grupe nagraduje se i financijski s mjesečnim dodatkom od 63 marke, i potom se glasuje unutar grupe. Uprava bi, međutim, željela i u Ruesselsheimu imenovati vođe grupa. Ali u tom slučaju zaposleničko vijeće prijeti okončanjem grupnog rada. Tu mogućnost utjecanja zaposlenici ne žele izgubiti. Smatraju je doprinosom demokratizaciji grupnog rada.

Zakon o suodlučivanju u poduzećima polazi od jedinstvenog zastupanja interesa. Unatoč tome u njemačkom zakonu o suodlučivanju u poduzećima postoji podjela zaposlenika, naime na radnike i namještenike. 1989. godine zakon je dopunjen i proširen na konkurentne liste u zaposleničkom vijeću. Time se pitanje oslobađanja od radnih obveza reguliralo na razini zastupanja interesa. U povjerenstvima i drugim tijelima zastupanja interesa zaposlenika konkretizirala se podjela na radnike i namještenike i proširila na liste zaposleničkog vijeća. Međutim, zaposleničko vijeće je jedinstveno tijelo za zastupanje interesa svih zaposlenika, drugim riječima radnik mora zastupati i namještenika i obrnuto. Mi smo dakle tijelo za zastupanje interesa zaposlenika koje je, međutim, izmjenom zakona 1989. godine "oslabljeno" čime je rad zaposleničkih vijeća postao težim. Kad se naime potiče takva podjela među zaposlenicima, onda u zaposleničkim vijećima dolazi do situacija da se više ne uzimaju u obzir generalni interesi svih zaposlenika u poduzeću, nego se pazi na interese vlastite grupacije koja je dotičnog člana

zaposleničkog vijeća i delegirala na tu dužnost, pa se tako dotad jedinstvena fronta svih zaposlenika u odnosu na poslodavatelja rascjepljuje i na taj način oslabljuje. Ta se situacija razlikuje od poduzeća do poduzeća, tamo gdje su zastupljeni samo sindikati, nema problema. Tamo, međutim, gdje postoje i neovisne slobodne liste, može doći do problema.

Završna riječ

Peter Scherrer

Mislim da je suodlučivanje sindikata i zaposleničkih vijeća u Njemačkoj vrlo bitno pridonijelo tome da je nastalo nešto poput demokratske kulture koja nadraća granice samog poduzeća. Suodlučivanje ne definiramo samo kao suodlučivanje na razini poduzeća nego govorimo o suodlučivanju u gospodarstvu i društvu, tj. sindikati i njihovi predstavnici sudjeluju u donošenju odluka u mnogim područjima našeg društva. To seže od fondova zdravstvenog osiguranja i profesionalnog obrazovanja do ureda za zapošljavanje i mislim da se taj sustav, barem za nas u Njemačkoj, dokazao i opstao. Kao i sustav uskog povezivanja sindikata i predstavnika zaposlenika iz poduzeća. U posljednja je dva dana, doduše, jasno došlo do izražaja da na tom području djelovanja još uvijek dolazi do razmirica među predstavnicima sindikata i zaposleničkih vijeća, i da načini njihove optimalne suradnje i uloga jednih i drugih nisu još sasvim razjašnjeni. No, svejedno mislim da je to samo pitanje procesa i vremena, jer se optimalna suradnja ne može samo tako narediti zakonom. Nedvojbeno će proći još nekoliko godina i Dunavom proteći još dosta litara vode, dok se to pitanje u cijelosti ne riješi. Ali, ako možemo pomoći da ovakvim dijalozima unesemo malo više svjetla u tamu i pružimo nešto potpore, mi smo za to rado spremni.

Reći ću još nešto o tome zašto smo odabrali ovu kombinaciju, naime zašto smo pozvali upravo ove predstavnike na ovaj skup. Mi predstavljamo četiri zemlje u Europi koje imaju gotovo jednako regulirane strukture zastupanja u poduzećima, naime zaposlenička vijeća i sindikate. Nedavno sam bio u Sloveniji gdje sam razgovarao s jednim kolegom koji je u Savezu slobodnih sindikata Slovenije nadležan za suodlučivanje. Bio je na jednoj međunarodnoj konferenciji u Rigi gdje su ga drugi kolege žestoko napali zbog modela kojeg ima Slovenija. Drugi kolege iz drugih zemalja naš model vide sasvim različito.

Takav smo odnos mi nekad imali prema Englezima. Englezi su nam prije 10

godina rekli, vi s vašim modelom zaposleničkog vijeća zapravo ste izdajice radničkih interesa, dajete se potplatiti i kupiti. To se u međuvremenu izmijenilo. Možda sam bio malo prečtar u formulacijama, jer i Englezi imaju veliki interes za modelom zaposleničkih vijeća. I to zbog toga što postoje i Europska zaposlenička vijeća. Kroz njih su Englezi prvi puta dobili zakonsku osnovu - koju je Blairova vlada u međuvremenu i priznala - za ostvarivanje prava na informiranje i konzultacije. Zbog toga je i diskusija u engleskim sindikatima o modelu "zaposlenička vijeća i sindikati u poduzećima" postala puno pozitivnija. Tako gledano, mi, ovdje okupljena četiri predstavnika tog modela snosimo stanovitu odgovornost i želio bih da nastavimo usko surađivati, jer sam uvjeren da ćemo dugoročno gledano, naime, u vašim će to zemljama potrajati još nekoliko godina, sasvim dobro proći s ovim modelom. Naravno da i taj model ima svojih slabosti - pa to smo ovdje dovoljno jasno pokazali i znamo da i taj model ima svoje granice. Jasno je da se prava suodlučivanja ne mogu beskonačno protezati i da tamo, gdje dođe do premještanja težišta proizvodnje, kad tad mora doći i do kraja prava suodlučivanja, ali mislim da model kao takav u svakom slučaju djeluje pozitivno na postizanje općeg društvenog konsenzusa što smo u Njemačkoj imali prilike vidjeti.

Herausgeber:

Friedrich Ebert Stiftung
Büro Budapest

1068 Budapest, Benczúr u. 45.
Tel: 00361-342-8558

Druckerei:

OFTECH-PRINT Kft
1068 Budapest, Dózsa György út 84/b