

GRADIVA | UČNI PRIPOMOČKI

Razpredelnica ekonomskih institucij (1.1)

LASTNIŠVO	DELITEV DELA	ODLOČANJE	RAZDELITEV	PLAČILO
Zasebna lastnina	Hierarhična	Avtoritarno, hierarhično	Trg	Plačilo za lastnino
Državna lastnina	Uravnoteženi delovni sklopi	Demokratsko – ena oseba en glas	Centralno planiranje	Plačilo za pogajalsko moč
Družbena lastnina		Pogajanje med sodelavkami_ci	Demokratsko planiranje	Plačilo za proizvedeno vednost
		Samoupravljanje		Plačilo za trud in požrtvovalnost
				Plačilo po potrebi

Informacije o kooperativah (2.1)

FASINPAT

FaSinPat je tovarna v Argentini, ki proizvaja keramične izdelke. Je ena izmed približno 200 tovarn, ki so jih delavke_ci prevzele_i v svoje upravljanje v letih, ko je Argentina bankrotirala, torej v letih 2001 in 2002. Delavke_ci so tovarno prevzele_i zaradi slabih pogojev dela, kajti v povprečju so zaradi nečloveškega tempa dela imele_i vsak dan eno industrijsko nesrečo, v povprečju pa enkrat na mesec tudi smrtno žrtev. Situacije delavke_ci dolgo niso mogle_i popraviti, kajti sindikat, ki jih je zastopal, je nastopal v spregi z vodstvom tovarne in je bil v bistvu kriminalna organizacija. Vodstva sindikata niso mogle_i zamenjati, kajti lastnice_ki tovarne so takoj odpustile_i vsakega_o, ki je kandidiral_a na volitvah za vodstveno mesto v sindikatu. Leta 2000 so delavke_ci na skrivaj sestavile_i listo za sindikalne volitve in zadnji dan kandidirale_i in tudi zmagale_i. Vodstvo se je odzvalo z represijo, ki je vodila v serijo stavk in nemirov. V nekem trenutku je vodstvo naznanilo, da ima namen odpustiti $\frac{3}{4}$ vseh delavk_cev v tovarni, da bi se znebile_i sindikata. Delavkam_cem je prekipelo, zato so zasedle_i tovarno in nadaljevale_i z delom brez šefinj_ov in brez srednjega managementa, ki je stopil na stran lastnice_ka in je zapustil tovarno. Po dolgoletnem pravnem boju so tudi pravno postale_i lastnice_ki tovarne leta 2012, vendar se jih neprestano onemogoča, saj jim je država naprtila odplačevanje nasedlih kreditov prejšnje_ga lastnice_ka.

Proizvodnjo so organizirale_i na horizontalen način. Vse odločitve so sprejemale_i preko delavskega sveta, ki je glavni odločevalni organ v tovarni in na katerem se sprejmejo vse odločitve, od višine plač pa do tega koga zaposliti ali odpustiti. Za odločanje uporabljajo sistem ena oseba en glas in večina zmaga. Plače imajo vse_i v tovarni enake, ne glede na to, kakšno delo opravljajo. Obdržale_i so nekatere službe, kot so bile pod prejšnjim vodstvom, torej še vedno obstajajo tržnice_ki, računovodkinje_je, razvojni oddelek. Ne obstaja pa več delovno mesto direktorice_ja, nadzornic_kov in podobnih kadrov. Delavke_ci rotirajo vloge, torej računovodje, tržnice_ki in delavke_ci za stroji se med seboj zamenjujejo, ker poskušajo preprečiti nastanek višjega razreda znotraj tovarne, zato si delijo pomembno delo. Imajo politiko odprtih knjig, kjer je vsaki_emu delavki_cu v vsakem trenutku dostopna in raztolmačena vsaka finančna informacija.

Sedaj je tovarna v delavskem upravljanju že več kot 15 let in kljub neprestanim poskusom, da bi jih uničile_i, še vedno posluje. Proizvodnjo so razširile_i in zaposlile_i več kot 300 novih delavk_cev.

SUMA

Suma je kooperativ v Veliki Britaniji, ki se ukvarja s prodajo zdravih prehranskih izdelkov. Kooperativa se je ustanovila leta 1975 na pobudo mini dobaviteljic_jev prehranskih izdelkov z namenom povezovanja in tako krepitve. Vztrajno je privabljala nove članice_e in počasi rasla. Danes, 40 let kasneje, ima 150 zaposlenih in dobavlja hrano velikemu številu prodajaln.

Notranje je organizirana nehierarhično. Ni direktoric_jev ali izvršnega komiteja. Redno izvolijo koordinatorski komite, ki opravlja funkcije managementa, hkrati pa imajo še dve telesi, ki nadzirata delo tega komiteja, da si ne bi nagrabil preveč oblasti. Imajo politiko odprtih knjig, zato so vse informacije dostopne vsaki_emu zaposleni_emu. Prav tako imajo obrnjeno komunikacijsko politiko, ki pravi, če nekdo neke informacije ni razumel, je za to kriv_a tisti_a, ki jo je poslal_a, kar pomaga pri reševanju notranjih konfliktov in preprečuje manipulacije.

Uporabljajo odprte skupine za elektronsko pošto, tako da lahko vsak_a bere vso komunikacijo. Prav tako so vsi nivoji odločanja odprti za vsakogar. Vsak sestanek vsakega telesa se začne z odprtimi točkami dnevnega reda, kjer lahko vsak_a zaposleni_a naslovi, katero koli temo želi. Slogan organizacije vsa ta leta je bil: »Razorožimo izvrševalke_ce, management je funkcija in ne status.« Njihova doslednost pri uveljavljanju tega načela se je izplačala, kajti raziskave kažejo, da je najpogostejša pot za uničenje kooperativ to, da jo poskušajo privatizirati tehnični kadri, najpogosteje vodja računovodstva.



MONDRAGON

Mondragon je skupina kooperativov v Španiji. Je največji kooperativ v Evropi in združuje 261 različnih kooperativov, ki se ukvarjajo z vsem od pridelave žita, preko izdelave bele tehnike, pa do bančništva. Ustanovljen je bil leta 1956 s petimi člani_cami in je do sedaj zrasel v ogromno organizacijo z 80.000 zaposlenimi. Mondragon ima lasten sistem zdravstvenega zavarovanja in lasten pokojninski sklad. Pravno je organiziran kot podjetje, v bistvu pa je federacija kooperativov.

Delujo po demokratičnih načelih po principu en_a delavec_ka en glas. Ker gre za večjo količino kooperativov, ki delujejo v sklopu večje krovne skupine, se točni načini odločanja razlikujejo od enote do enote. Skupno odločevalno telo je kooperativni kongres, ki usmerja in nadzira delo organov Mondragona. Organizirane_i so na podlagi 10 principov: prosto članstvo, demokratična organizacija, suverenost dela, funkcionalna in podrejena vloga kapitala, participatorni management, plačna solidarnost, medorganizacijska kooperacija, družbena transformacija, univerzalnost in izobraževanje. Delitev dela ohranjajo hierarhično, vendar se za višja mesta glasuje. Kot grozd delujejo solidarno tudi do te mere, da ko kakšen izmed kooperativov dela izgubo, to izgubo pokrivajo iz dobičkov drugih kooperativov, medtem ko imajo lastne podjetniško svetovalne organizacije, ki pomagajo opotekajočem kooperativu, da se postavi nazaj na noge. Namesto da delavke_ce odpuščajo, ko kakemu kooperativu ne gre, jih prerazporejajo v druge kooperative.

Plače določajo demokratično na kongresu. Vzdržujejo plačno politiko, da je razmerje plač med najbolje in najslabše plačano_im delavko_cem med 1:3 in 1:9, različno v različnih kooperativih, povprečje pa je 1:5.

Skozi leta se je v nekatere Mondragonske kooperative zaposlilo veliko delavk_cev, ki niso hkrati člani_ce/lastnice_ki kooperativov, zato se je vzpostavil nekakšen dvorazredni sistem zaposlenih.

Navodila za izvedbo igre "Idealno delovno mesto" (2.2)

V izvedbi igre želimo, da poskušajo udeleženske_ci poosebiti koncepte, ki smo jih na delavnici obravnavale_i, in se jih naučiti v praksi aplicirati s čim večjo stopnjo samozavedanja. Udeleženske_ce izzovemo, da poskušajo udejaniti čim bolj pravično in prijazno delovno mesto, vendar z vso resnostjo in premisleki. Ne želimo, da ubesedijo pravljичne okoliščine, ampak najboljše, kot so se same_i sposobne_i domisliti in pravično organizirano delovno mesto.

KORAK 1:

Udeleženske_ce se razdeli v dve ali več skupin po 5 udeleženk_cev (po potrebi glede na številčnost udeleženk_cev). Vsem skupinam se določi ista naloga. Naloga je, da si predstavljajo, da se jim je ravno ponovila situacija, katere priča so bile marsikatero tovarne iz Argentine, ki so jih lastnice_ki, direktorice_ji, finančnice_ki in ostali vodilni kadri enostavno zapustile_i. Sedaj so se znašle_i v situaciji, ko so (50 delavk_cev) na posesti tovarne za proizvodnjo, česar koli si želijo. Z uporabo podanega znanja morajo organizirati delovno mesto tako, da bi jim čim bolj ustrezalo. Naj upoštevajo, da morajo znotraj obrata definirati glavne kategorije, kot so: lastništvo, način plačila, sistem odločanja in delitev dela. Naj bodo čim bolj podrobne_i (nočemo, da samo v petih alinejah napišejo, katere izmed navedenih možnosti bi obkljukale_i) in naj napišejo obrazložitve, zakaj so se odločile_i za eno obliko in ne za drugo. Prav tako naj napišejo, kje vidijo potencialne težave in potencialne prednosti za svoje odločitve. Med tem ko izvajajo nalogo, naj imajo pred očmi razpredelnico obravnavanih inštitucij.

LASTNIŠVO	DELITEV DELA	ODLOČANJE	RAZDELITEV	PLAČILO
Zasebna lastnina	Hierarhična	Avtoritarno, hierarhično	Trg	Plačilo za lastnino
Državna lastnina	Uravnoteženi delovni sklopi	Demokratsko – ena oseba en glas	Centralno planiranje	Plačilo za pogajalsko moč
Družbena lastnina		Pogajanje med sodelavkami_ci	Demokratsko planiranje	Plačilo za proizvedeno vrednost
		Samoupravljanje		Plačilo za trud in požrtvovalnost
				Plačilo po potrebi

KORAK 2:

Predavatelj_ica naj bo na voljo in kroži od skupine do skupine ter odgovarja na morebitna vprašanja. Če opazi, da ne vlagajo dovolj premisleka, ampak samo naštevajo, kar predvidevajo, da je »pravilen« odговор, jih opomni, da se pričakuje, da bodo same_i razmislile_i in uredile_i delovno mesto tako, kot menijo, da je najbolje. Lahko je tudi točno tako, kot je zdaj, če menijo, da je to pač najboljša možna ureditev.

KORAK 3:

Ko končajo z delom, jih predavatelj_ica pozove, da vsaka skupina v petih minutah predstavi svoje delovno mesto. Vpraša jih, kaj proizvajajo, kako so organizirale_i delovni proces, kako so se odločile_i za plačevalno politiko, kdo je lastnica_k obrata? Za vsak odgovor zahteva obrazložitev logike oziroma razmišljanja, ki jih je navedlo na določeno odločitev. Izpostavi, če so odločitve kontradiktorne (če se na primer odločijo, da bo tovarna last le ene_ga izmed njih, potem pa izberejo samoupravljanje kot princip odločanja, kajti oboje hkrati ne more obstajati). Ko vsaka skupina predstavi svoje zamišljeno delovno mesto, se pozove ostale skupine, da komentirajo. Postopek se ponovi z vsemi skupinami. Vsak izbran model se zapiše v razpredelnico, ki je del teh navodil.

KORAK 4:

Vsi štirje modeli iz razpredelnice se prepíšejo na večje, da so vsi vidni. Predavatelj_ica vpraša, v katerem od izbranih bi udeleženke_ci najraje delale_i. Potem gre skozi vse izbrane mehanizme in oceni, katere in v kakšni meri jih je mogoče uporabiti v današnji zakonodaji, pa naj bo to za klasična podjetja, obrat v zasebni lasti ali pa v zadrugi (če si izberejo skupinsko obliko).