

Prekinitve dela: od tabuja do zakonske norme

(Razmišljanje o nekaterih družboslovnih razsežnostih tovrstnih industrijskih konfliktov pri nas)

1. Če naj bi v tem sestavku poskušal podrobneje razčleniti in ovrednotiti posamezne značilnosti prekinitev dela pri nas, potem je že na začetku koristno čim bolj jasno definirati, kaj prekinitev dela sploh je?

Terminološka zadrega ali kar zmešnjava se ponavadi kaj rada pritakne zlasti takšnim družbenim pojavom, ki iz različnih ideoloških zavor in političnih zadržkov dlje časa niso mogli postati predmet normalnega znanstvenega preučevanja in je zavoljo tega prišlo tudi do zakasnitev pri iskanju najustrežnejšega strokovnega izrazja zanje. Tabuizacija in zanikanje obstoja nekega sicer realnega družbenega fenomena pa že od nekdaj ljudi dobesečno spodbuja, da sami iščejo uporabne oznake za pojave, ki naj bi jih uradno ne smelo biti.

Takisto se je dogajalo prekinitvam dela delavcev v socialističnih družbenoekonomskih razmerah. Pojme stavka (štrajk), protestna ustavitve dela, izsiljeni sestanki, četudi niso vsi enoznačni, še danes včasih uporabljamo, kadar hočemo povedati, da so delavci v neki tovarni ali ustanovi prekinili z delom, da bi tako močneje izrazili svoje nezadovoljstvo in zahteve za ureditev določenih problemov v svojem delovnem okolju.

Znani slovenski industrijski sociolog dr. Bogdan Kavčič je že pred dvema desetletjema oblikoval še danes veljavno opredelbo prekinitev dela. Po njegovem lahko o prekinitvi dela govorimo tedaj, kadar prekine delo relativno večja skupina delavcev, ki s tem želijo uresničiti neko svojo pravico, ki je normativno dana, vendar v konkretnem primeru ni realizirana in to po brezuspešnem poskusu, da po rednem postopku dobijo zadovoljiv odgovor.

Sedanje izkušnje in analiza značilnosti prekinitev dela pri nas bi vseeno narekovale vnovični razmislek, ali ne bi bilo bolje iz omenjene definicije izpustiti dva že nekoliko preozka elementa. Prvič: »pravico, ki je

normativno dana«, bi kazalo nadomestiti s širšim »interesom in določeni zahtevami delavcev« ne glede na to, ali so ali (še) niso normativno dani (v samoupravnih aktih ali zakonodaji).

Danes vemo namreč za številne primere prekinitve dela, ko so delavci zahtevali in tudi dosegli, da so se zaradi njihovih zahtev spremenile samoupravne in zakonske norme, ki pred tem določenih pravic še niso vsebovale. Spomnimo se samo nekdanje zahteve rudarjev, ki so tudi s pomočjo prekinitev dela dosegli, da jim poslej zaslužek za nadurno delo zakon v vsakem primeru priznava za pokojninsko osnovo, hkrati pa ni odbitna postavka pri priznavanju pravice do otroškega dodatka.

Tudi zadnja sestavina Kavčičeve definicije prekinitve dela, ki govori o poprejšnjem brezuspešnem poskusu delavcev, da po rednem samoupravnem postopku dobijo zadovoljiv odgovor (na svoje zahteve, vprašanja, predloge), se ob soočenju s posameznimi primeri prekinitev dela izkaže za že preveč omejujočo. Seveda bi bila takšna postopkovna disciplina samoupravno in politično zelo zaželjena in tudi v sedanjem zakonu o združenem delu je normiran samo takšen potek reševanja spornih vprašanj, pri katerem »smejo« delavci prekiniti z delom šele potem, ko so poprej poskusili doseči svoje zahteve po normalni samoupravni poti – ob siceršnji pomoči sindikalne in drugih družbenopolitičnih organizacij.

Vendar moramo pojave prekinitev dela motriti tudi z realističnim sociološkim očesom, ki pa mu je tudi do tega, da najprej ugotovi, kako in zakaj se neki družbeni pojavi in procesi v resnični praksi manifestirajo, in ne le, kako zakon in družba želita, da bi se le-ti odvijali in na kakšen način jih usmerjati k temu cilju.

Dejansko lahko prekinitve dela pri nas po kriteriju poprejšnje (ne)uporabe rednih samoupravnih možnosti za doseg zahtev (skupine) delavcev razvrstimo v dve skupini: v skupino upravičene, politično in zakonsko predvidene skrajne možnosti, po kateri so delavci prekinili z delom zato, da bi s tem samo še dodatno podkrepili zahteve, ki jih poprej iz različnih razlogov niso mogli doseči po redni samoupravni poti.

Drugo inačico prekinitev dela, ki se v praksi še zmeraj niti ne pojavlja tako poredkoma, bi mogli pogojno imenovati za nekakšno »divjo«, neregularno prekinitev dela. V mislih imam primere, ko delavci kar takoj ob zaznavi problema prekinejo delo zaradi tako ali drugače povzročenega nezadovoljstva. Pri tem pa postavljajo tudi takšne zahteve in vprašanja, ki jih poprej bodisi niso niti poskušali uveljaviti po redni samoupravni poti, ali pa so to morda celo storili, vendar pa z odgovori in s ponujenimi rešitvami ter roki niso bili zadovoljni in so zato sklenili prekiniti delo, ne da bi počakali na rezultate obljubljenega usklajevanja in sporazumevanja.

Karkoli že, sedaj pri nas v publicistiki najpogosteje uporabljeni pojem »prekinitev dela« se zdi tudi strokovno najustreznejši in ga resnično ne kaže poljubno zamenjevati s tradicionalnim pojmom stavka (štrajk), ki se je uveljavil za oznako najpopularnejše oblike razrednega boja delavcev za svoje pravice v razmerah kapitalistične privatnolastninske družbe.

2. V čem bi potemtakem lahko videli poglavitne vsebinske in druge razločke med prekinitvijo dela v naših socialističnih razmerah družbene lastnine in samoupravljanja in stavko delavcev v kapitalističnih podjetjih? Ali lahko govorimo tudi o kakih podobnostih med obema oblikama borbe delavcev za njihove pravice in boljši družbenoekonomski položaj?

V obeh primerih gre nedvomno za obliko industrijskega konflikta: pri stavki za še zmeraj temeljno metodo razrednega boja delavcev za izboljšanje njihovega ekonomsko-socialnega položaja, večkrat vključno s terjanjem pravice do večjega družbenega, političnega vpliva pri upravljanju gospodarskih in splošno družbenih zadev. V ozadju mnogih stavk so torej programske zahteve po političnih, sistemskih spremembah kapitalistične družbe.

S prekinitvijo dela pa pri nas posamezne skupine delavcev največkrat prav tako želijo opozoriti na svoje zahteve po hitrejšem izboljševanju materialnih razmer in odločnejšem uveljavljanju njihovega samoupravnega položaja v konkretnih delovnih okoljih. Vendar je ta oblika boja za pravice delavcev pri nas doslej zadržala ves čas bolj ali manj obroben in skrajnosten pomen. Nikoli in nikjer doslej prekinitve dela niso in nikoli ne bodo mogle nadomestiti vseh številnih uspešnih načinov samoupravnega delegatskega izražanja, vrednotenja, usklajevanja in razreševanja množice različnih interesov, problemov dela in življenja. Obrobnost tega pojava se kaže tudi v doslej skoraj nepomembnem odstotku (po ocenah manj kot 5% zaposlene populacije v SRS) delavcev, ki letno prekinejo delo, čeprav družbene teže teh konfliktov ne gre mehanično meriti zgolj z odstotkom sodelujočih.

Socialistična družbena lastnina proizvodnih sredstev in samoupravno urejanje vprašanj v zvezi z njihovo uporabo in delitvijo ustvarjenega dohodka resda nista mogla na nek čudežen način odpraviti vseh razlogov za pojavljanje mnogih parcialnih, medskupinskih in individualnih konfliktov v našem gospodarskem in družbenem življenju. Zato pa sta v dobršni meri bistveno zmanjšala, če že ne povsem odpravila potrebo po globalni sistemski, družbenoekonomski, politični spremembi temeljnih produkcijskih odnosov, ki je še zmeraj osnovni oz. končni cilj delavskega gibanja v kapitalističnih odnosih.

Prekinitve dela vsaj doslej pri nas niso vsebovale tovrstnih zahtev: povsod so delavci terjali več, ne pa manj samoupravljanja, s čimer ne rušijo, marveč kvečjemu potrjujejo pravilnost globalne naravnosti družbenega ustroja socialističnega samoupravljanja. Zahteve po več »samoupravljanja«, to je večji delavski participaciji pri delitvi presežne vrednosti v kapitalističnem gospodarstvu pa zato vsebujejo bolj ali manj izrazite klice političnega programa za vsebinsko spreminjanje narave kapitalistične družbe.

Prekinitve dela pri nas so običajno tudi zelo kratkotrajne, največkrat nekajurne ali enodnevne in le izjemoma trajajo dva ali več dni zapore-

doma. Zato pa se neredko dogaja, da do prekinitev dela prihaja v posameznih OZD večkrat, če niso poprej odpravili vzrokov zanje.

Delo prekine navadno najprej prva izmena delavcev v tem ali enem oddelku ali obratu tovarne, popoldanska druga izmena istega oddelka pa solidarnostno prav tako prekine z delom, dokler tudi delavci te izmene na sestanku sami ne slišijo in sprejmejo rešitve problema, ki je bila ponujena s strani vodstva v razgovoru z delavci prve izmene. Znano je tudi, da se največ prekinitev dela sproži na sam plačilni dan ali dan kasneje, kar tudi dokazuje, da je nezadovoljstvo z osebnimi dohodki v veliki večini primerov neposreden povod za prekinitev dela pri nas.

Trajanje prekinitev dela je večkrat odvisno tudi od števila delavcev in organizacijskih enot, kjer so z delom prekinili. In seveda od kompleksnosti problemov, vprašanj in zahtev, ki so jih delavci ob tej priložnosti izrazili. Sam potek prekinitev dela zmeraj pomeni najprej sporočanje vsebine, razlogov nezadovoljstva, iskanje in usklajevanje (lahko le-to vsebuje tudi jasne prvine pogajanj) rešitev. Vmes je seveda tudi veliko prepričevanja in obtoževanja. Pri vsem tem je zato logično, da ves ta proces lahko traja dlje časa, čim več delavcev s čim več različnimi problemi in interesi je s prekinitvijo dela hotelo te probleme zadovoljivo rešiti.

Delavci v kapitalističnih podjetjih poleg kratkotrajnih prekinitev dela pogosto štrajkajo tudi daljša obdobja. Takšno maratonsko in večkrat tudi masovno stavkovno merjenje sil opozarja, da so v njegovem ozadju bistveno bolj usodni interesi delavcev, kot pa se izražajo v naših prekinitvah dela, v katerih praviloma sodelujejo le manjše skupine delavcev. Prekinitve dela, denimo, z več sto ali celo tisoč udeleženi delavci, ki bi zajeli ves kolektiv neke večje tovarne ali celo panoge ali območja, pri nas tako rekoč ne poznamo.

Stopnja organiziranosti stavk v kapitalizmu je prav tako bistveno večja od organiziranosti potekanja naših prekinitev dela. Razlika ne obstaja zavoljo morebiti slabše razvitega organizacijskega delavskega, sindikalnega čuta, zaradi manjše stavkovne tradicije, marveč prav zavoljo večje usodnosti in posledičnosti, ki jo (ne)uspešna stavka ima za delavski razred v kapitalizmu. Naše prekinitve dela so povečini bolj odraz spontanega kot pa načrtno vnaprej organiziranega protesta zaradi nezadovoljstva.

Različna je tudi vloga sindikata v obeh primerih. Sindikat je praviloma glavni pobudnik, organizator, usmerjevalec in pogajalec v stavkovnem konfliktu v kapitalističnem podjetju. Prekinitve dela pri nas pa se sprožajo in odvijajo ponavadi brez pobude in celo mimo vednosti sindikalnih vodstev. V že nastali konflikt se le-ta vključijo bolj ali manj vplivno šele v fazi usklajevanja in iskanja rešitev ter razčiščevanja razmer in vzrokov, ki so nezadovoljstvo delavcev prignali tako daleč, da so delo prekinili.

Nasploh so protagonisti kapitalistične stavke in njihove vloge izražene jasneje, zahteve, cilji stavke so navadno vnaprej precej natančno določeni. Dobro znani so tudi njihovi protiigralci iz vrst lastnikov, menežerjev in

državnih organov, ki v pogajanjih s stavkajočimi in njihovimi sindikati poskušajo v čim večji meri povsem zavrniti ali vsaj čim bolj oklestiti program stavkovnih zahtev. Ali pa z različnimi represivnimi in razdvojevalnimi ukrepi zoper enotnost sindikatov in stavkajočih sploh vsaj začasno zlomiti hrbtnico delavskemu stavkovnemu gibanju.

Teže posledic za stavkajoče in represivnega delovanja zoper nje v kapitalizmu potemtakem tudi ne moremo primerjati s tistimi morebitnimi razmeroma blagimi kaznimi, ki doletijo včasih udeležence posameznih prekinitev dela tudi pri nas. Navadno se zadeve pri nas končajo s politično kritiko razmer in obnašanja posameznikov med prekinitvijo dela. Včasih resnične ali dozdevne vodje – iniciatorje prekinitev doleti disciplinski postopek in potem le v redkih primerih tudi izključitev iz delovnega razmerja. Nekaj kislega grozdja v obliki politične kritike ali celo kadrovskih zamenjav so deležni tudi resnični ali dozdevni krivci iz vrst vodilnih delavcev, ki so (so)odgovorni za (ne)reševanje problemov in neobvladovanje položaja, zaradi česar naj bi nezadovoljstvo delavcev prekipelo prek roba.

Še na eno razliko med stavko in prekinitvijo dela lahko opozorimo. Kljub temu, da med prekinitvijo dela razburjenje in vznemirjenost ljudi včasih doseže vrelišče in da poleg treznih, razumnih vzgibov in idej bruhajo tudi vroča čustva in ostre besede, se ta povečana temperatura v razpoloženju delavcev doslej ni sprevračala v fizične spopade in rušilno agresivnost zoper delovni red v tovarni, zoper delovna sredstva in podobno, česar pa ne moremo trditi za vse primere stavk. Konstruktivnost obnašanja delavcev – udeležencev prekinitev dela se kaže tudi v njihovi najpogostejši odločitvi, da izgubljeni delovni čas navadno zmeraj nadomestijo z dodatnim delom.

3. Teoretični in praktični politični odnos do prekinitev dela se je z družbenopolitičnim razvojem pri nas spreminjal od začetnega popolnega molka in zanikanja, da je kaj takšnega sploh možno v socializmu, pa vse do današnje normativne ureditve in javnega poročanja o takšnem izjemnem načinu reševanja problemov in interesov delavcev.

Zmago in razvoj socialistične revolucije v Sovjetski zvezi, pri nas in drugod, je poleg napredka na socialnem, gospodarskem in kulturnem področju družbenega življenja spremljalo tudi določeno evforično ozračje. Že na začetku so se porajale prenekaterne vabljive predstave in ocene, ki so se kasneje spričo neusmiljene logike dejanskega življenja izkazale kot gole iluzije o naravi tedanje in prihodnje socialistične ureditve. Takšna nerealna pričakovanja so poskušali sprva utemeljevati celo v teoriji.

Ena takšnih iluzij, ki smo jih nekaj časa po vojni gojili tudi pri nas, je bilo prepričanje o brezkonfliktnosti razvoja in odnosov v socialistični družbi. Oprta je bila na vero v popolno neprotislovnost, harmoničnost vseh interesov, ki jih imajo različni subjekti v socializmu. Neprotislovnost

narava vseh družbenih procesov v pogojih družbene (državne) lastnine naj bi izključevala možnost pojavljanja večjih konfliktov. Obstajalo je popolno zaupanje v vsemogočnost socialističnega (beri: centralistično državnega) planiranja, ki da je malodane sposobno do popolnosti obvladati, in uskladiti vse morebitne razhajajoče se interese in potrebe na splošni, posebni in individualni ravni.

Pri nas smo se teh idiličnih pričakovanj kmalu otesli. Prav z uvedbo samoupravne demokracije smo odprli demokratični proces čedalje svobodnejšega izražanja, usklajevanja in uresničevanja možnostno različnih (tudi protislovnih in nasprotujočih si) potreb in interesov vse številnejših njihovih družbenih nosilcev. Kljub samoupravi pa se je zlasti v zavesti političnih delavcev še dolgo obdržal ostanek prepričanja, da je naš samoupravni model socializma vendarle tolikanj učinkovit in popoln, da že preventivno odpravlja vse možnosti, da bi se nepotešeni različni interesi posameznih družbenih skupin poskušali izražati v takšni, za nas moralno-politično šokantni in ideološko obremenilni obliki, kot je stavkovna zaustavitev dela.

Od prve prekinitve dela v državi v Trbovljah leta 1958 se je v naslednjih letih moralo zvrstiti še precej večjih ali manjših tovrstnih konfliktnih manifestacij, da so politične organizacije in državni organi v celoti dojeli nesmiselnost in nerealnost dotedanjega precej sramežljivega skrivanja takšnih dogodkov pred širšo javnostjo. Tudi reagiranje uradnih organov na prekinitve dela se je začelo postopoma spreminjati. Preteči je moralo precej časa od prvotnega precej paničnega in večkrat tudi represivnega ukrepanja in lovljenja čarovnic do sedanjega, precej bolj racionalnega presojanja dejanskega stanja. V zakonu o združenem delu smo prvič tudi nekoliko jasneje (vendar še ne zadovoljivo) opredelili nekatera zakonska pravila igre in pravice, da delavci v določenih izjemnih okoliščinah ob sodelovanju sindikalne organizacije tudi na takšen način dosežejo sprejemljivo samoupravno rešitev spora, ki ga sprva po redni poti ni bilo mogoče zadovoljivo razvozlati.

Čeprav danes precej manj negativno spolitiziramo ali celo mistificiramo tovrstne načine občasnega izražanja delavskega nezadovoljstva, o katerih tisk in RTV že dokaj odprto poročajo, pa se prekinitev dela še zmeraj drži pridih neke dramatične napetosti ali celo afektiranosti. Socialno-politično in moralno pomeni konfliktni naboj sleherne prekinitve dela močan izziv, ki zmeraj znova privlači interes političnih delavcev, poslovodnih ljudi, samoupravnih organov, družboslovcev, novinarjev. Sedanje družbenoekonomske krizne razmere s svojim ozračjem pogostejšega sproščanja različnih konfliktnih napetosti še niso bistveno zmanjšale specifične odmevnosti, s katero sleherna prekinitev dela vsakič znova za določen čas vzvalovi družbeno klimo v prizadetem kolektivu. Če pa gre za množičnejšo in daljšo prekinitev dela v večjem delovnem kolektivu, pa se glas o tem širi tudi v širši občinski, republiški, državni prostor.

Večja javnost pri obravnavanju prekinitev dela pri nas bo ta pojav v

celoti kmalu otela pred škodljivo mistifikacijo in manipulacijo. Vsi udeleženci v konfliktu, ki je na očeh širše javnosti, čutijo večjo odgovornost, da ga po demokratični, zakoniti poti poskušajo čimprej razrešiti. Seveda pa pri tem ni mogoče uiti dobrim in slabim vplivom, ki ga socializacija informiranja o poteku in zapletu takšnih konfliktov ima lahko na zavest in ravnanje ljudi v drugih okoljih, kjer se bodo mogoče zgledovali, se zavarovali, obsodili ali podprli takšne dogodke.

4. Mnogi ocenjujejo, da so prekinitve dela na svoj način vendarle zelo uspešen način hitre uresničitve (kratkoročnih) zahtev posameznih skupin delavcev. Težko se je znebiti vtisa, da se pristojni vsi po vrsti podvizajo, da čimprej ustrezajo tem zahtevam in da v hiši spet zavladala ljubi mir.

Zelo usodno za nadaljnji razvoj samoupravnega načina urejanja naših družbenih razmer bi lahko bilo, če bi se uveljavilo prepričanje, da je takšen način manifestiranja konfliktnih interesov in razmer v združenem delu ali celo v širši družbi docela normalen ali celo najbolj pravijsi za uspešno reševanje mnogih naših sedanjih in jutrišnjih nadlog. Nikamor dlje v učinkovitosti in demokratičnosti ne bi prišli, če bi nam vsakič ob njih zavrela kri in bi vse probleme, ki zahtevajo trezno analitično glavo, načrtnost in organiziranost, reševali s horuk metodami. Velika večina zaposlenih delavcev zato tudi v današnjih zaostrenih ekonomsko-socialnih razmerah ne vidi v prekinjanju, marveč v pospeševanju dobrega dela tisto pravo pot za izboljšanje družbenega in osebnega položaja.

Vendar pa je hkrati tudi težko a priori z viška obsojati takšne občasne reakcije delavcev, ne da bi poprej upoštevali tudi vse relevantne konkretne okoliščine in razloge za izbruh nezadovoljstva delavcev v obliki prekinitve dela. Že dolgo je poznano, da je v posameznih delovnih okoljih dejansko zelo malo samoupravljanja v vsakdanjem življenju kolektiva (kljub grmadi samoupravnih aktov) in zelo veliko tehnokratsko-birokratskega odločanja. Veliki, neprehodni razkoraki med normativnim in dejanskim samoupravljanjem porajajo ali apatijo ali revolt. Slednji je vendarle lahko ustvarjalnejši od malodušja.

V zadnjem obdobju vse bolj tudi neurejeni širše družbenoekonomski posegi gospodarjenja krepijo zlasti še pri manj kvalificiranih delavcih občutek nemoči, občutek popolne mezdne odvisnosti, v kateri jim druge, zunanje etatistične sile vse bolj krojijo njihov družbeno-materialni položaj. Razmerja moči med posameznimi številnimi, a le malo vplivnimi skupinami delavcev v proizvodnji, v zadnjih letih pa tudi v družbenih službah, bolnišnicah, šolah, ter na drugi strani tehnobirokratsko-politokratskimi centri odločanja, je mnogokje tako v škodo prvih, da le-ti vidijo izhod pri opozarjanju na svoje probleme tudi v takšnih občasnih manifestativnih sunkih navzven.

Hudo narobe pa je, da »druga stran« v svojih reakcijah na te konflikte postopa premalo ustvarjalno-mobilizatorsko. Ni dovolj samo (po)hiteti

predvsem vzpostavljati omajano prejšnje (ne)ravnovesje moči in to na način, ki lahko pušča vtis, da je s prekinitvijo dela mogoče doseči vse in tudi nemogoče. Zelo naglo namreč ustreže domala vsem zahtevam delavcev, ki so prekinili z delom, s čimer poslovodne in politične strukture demonstrirajo hkrati svojo moč in ranljivost. Naelektreno ozračje postane ob soočenju z delavsko bazo nekakšen vseodpuščujoči alibi za te notranje in zunanje faktorje, ki pomagajo gasiti ogenj nezadovoljstva delavcev (očitno tudi boječ se, da se ne bi razplamtel v širši požar) tudi tako, da predlagajo tudi takšne »rešitve«, ki so sprte z veljavno samoupravo ali zakonodajo, ali pa so skregane vsaj z zdravo ekonomsko-dohodkovno logiko. Prav letošnji pobeg osebnih dohodkov v gospodarstvu preko meja, v katerih je naraščal dohodek, se je v dobršni meri odvijal pod mučnim vtisom in prikritim strahom vodilnih v gospodarstvu in politiki, da ne bi hud pritisk življenjskih stroškov sprožil širši plaz nemirov v delavskih vrstah. Gibanje osebnih dohodkov je zato začelo slediti predvsem inflaciji, vse manj pa tudi ustvarjenemu dohodku in akumulaciji.

Prepričani smo lahko, če bomo le dosledno držali stabilizacijsko krmilo na tržnem, dohodkovnem, konkurenčnem kurzu gospodarjenja, da se bodo politiki in vodilni gospodarstveniki privajali tudi na bolj zahtevno odzivanje na prekinitve dela, kot pa je gola in takojšnja pomiritev prebujenih nezadovoljnih delavcev z enostavno ugoditvijo (beri: povišanjem OD/njihovih zahtev).

Velike protestne energije, ki jo vsebuje navadno takšen konflikt, doslej nismo znali (ali hoteli?) preusmerjati predvsem v večjo motiviranost vseh zaposlenih, da vsi bolj podprejo tista prizadevanja, ki vodijo do večjega dohodka in s tem tudi osebnih dohodkov. Žal danes vlada v mnogih kolektivih, kjer je nakopičeno veliko nerešenih problemov in nezadovoljstva, nekakšno letargično stanje in apatija. Organizirani sunki vsega kolektiva navznoter, v smeri višje produktivnosti, racionalnejše organizacije dela, inovacij, zniževanja vseh stroškov in režije, uspešnejše kadrovske politike itd. bi bili tisti pravi, graditeljski odgovor in učinek, ki bi ga morali poskušati izvleči tudi iz takšnih konfliktnih manifestacij volje delavcev, kot so prekinitve dela. Ne pa da direktorji in politiki nemudoma hitijo v banke, izposojati si še dodatna sredstva za zahtevane višje osebne dohodke, samo da se »nevarno« razburjanje med delavci čimprej poleže in zatem oboji spet zlahka potonejo v prejšnjo negibnost.

Industrijski konflikti v samoupravljanju so pojav, ki poleg nekaterih negativnih rušilnih učinkov, skrivajo v sebi vendarle lahko tudi dragocen mobilizacijski, motivacijski naboj. So lahko koristno sprožilo za pozitivne procese, da se v posameznih kolektivih začnejo odločneje razčiščevati nezdravi odnosi v gospodarjenju, samoupravljanju, razvoju, medčloveških in kadrovskih odnosih. Marsikje je šele naelektreno in razgibano ozračje med prekinitvijo dela delavcev lahko tolikaj deblokiralo te odnose in indentificiralo posamezne interese, da so se delavci in družbenopolitične organizacije odločili znotraj rednega samoupravnega življenja natočiti si

bolj čistega vina in vpeljati prenekatero potrebne spremembe. Tovrstnih dobrih učinkov prekinitev dela je bilo doslej manj tudi zaradi že omenjenega favoriziranja samo kratkoročnih rešitev problemov, ki so pripeljali do prekinitve dela.

5. Ali prihaja do prekinitev dela v posameznem okolju povsem nepredvidljivo, ali pa mogoče lahko napovedujemo, v katerem delovnem kolektivu bo mogoče prej »počilo«, kje pa sploh ne?

Vprašanje večje ali manjše verjetnosti oziroma pričakovanosti za nastanek takšnega konflikta v posameznem kolektivu seveda ne sodi v okvir ljubiteljskega socialno-političnega vedeževanja, marveč v resno in tudi nadvse zahtevno družboslovno in poslovodstveno analitiko in diagnostiko. Zaenkrat smo tej nalogi še (pre)malo kos. Le malo vodstev je doslej zanesljivo predvidelo in vedelo, da bodo delavci teh ali onih obratov zaradi nezadovoljstva prekinili z delom, če ne bodo ničesar storili za odpravo problemov. Nezadovoljstvo ljudi lahko dolgo tli in se sprošča skoz druge oblike, kot so npr. povečana fluktuacija, »beg v bolniško«, nedisciplina, počasno delo, apatija itd.

Stopnja predvidljivosti takšnih izbruhov, kot so prekinitve dela, se zelo počasi dviga. Tudi sama družboslovna stroka razen analize nekaterih objektivnih ekonomskih in demografskih karakteristik kolektivov, kjer so nezadovoljni delavci prekinjali z delom, doslej še ni osvetlila vseh, zlasti ne socio-psiholoških, komunikoloških značilnosti morfologije teh izbruhov. Velika in iskrena presenečenja zaradi »nepričakovane« prekinitve dela (»V resnici smo začudeni, saj je bilo vendar še včeraj med delavci vse mirno in normalno, nihče ni nergal, da je kaj narobe, vsi so bili lepo tiho, kot običajno«) opozarjajo na to, kako pomanjkljive ali celo popačene so predstave, ki jih imajo drug o drugem različne kategorije zaposlenih, posebno še v velikih kolektivih.

Komunikacije, ki naj bi obojesmerno potekale na delovni, človeški in samoupravno politični ravni med njimi, so motene, enosmerne, (avto)cenzurirane in filtrirane zaradi premajhnega medsebojnega zaupanja in neuravnoteženega vpliva in moči ter različnih interesov. Prav prenekateri prekinitev dela, ki je prišla »čez noč«, razkriva, v kolikšnem informacijsko-komunikacijskem vakuumu delajo včasih tudi naši vodilni delavci in politični funkcionarji. Krepi se vtis, da sedanji načini in pogoji menažerskega dela naše vodilne poslovodne može vse bolj potiska v položaj, ko vse težje spoznavajo kaj in kako doživljajo, razmišljajo, občutijo in čustvujejo njihovi delavci ob posameznih problemih v tovarni. Te subjektivne realnosti človeških odnosov, energij in afinitet v kolektivu domala nobena strokovna služba sistematično ne proučuje. Bodisi da jo ne zna ali pa jo sploh nima za tolikanj pomembno razsežnost, da ne bi mogli pri vodenju shajati brez tovrstnega vedenja.

Samoupravna socialistična kultura odnosov v kolektivih predpostavlja

večjo občutljivost tudi za to plat stvarnosti med ljudmi. Kako se oblikuje njihovo osebno mnenje? Kako se le-to zliva v skupinsko in širše javno mnenje? Zakaj ljudje reagiramo včasih na določene probleme tako, drugi spet drugače? Kaj ljudi lahko tudi v stiski pritegne v ustvarjalno kolektivno akcijo, kaj pa jih potiska v brezbriznost, v sebičnost? Takšna in podobna vprašanja nikakor niso nepotrebno in poceni psihologiziranje. Danes se vse več odgovornih ljudi ubija glavo z njimi, nepoznavajoč zmeraj pravih odgovorov nanje. Prepričani so, da so tudi to prava vprašanja, ki vse bolj sodijo v register političnega, poslovnega in samoupravnega razmišljanja in usmerjanja družbenih procesov.

6. Povrnimo se k opisu posameznih značilnosti delovnih kolektivov. Kje lahko z večjo verjetnostjo pričakujejo, da bodo notranji problemi izbruhnili tudi v obliki prekinitve dela?

Dve leti stara študija Raziskovalnega centra za samoupravljanje pri Republiškem svetu Zveze sindikatov (ki so ga nedavno tako neslavno ukinili, kot da bi nam očitno takšnih raziskav ne primanjkovalo) navaja več dejavnikov, ki lahko sprožajo takšno reagiranje delavcev na določene razmere.

Najprej je pomemben že globalni položaj posamezne gospodarske panoge. Delovno intenzivne in s težjimi pogoji gospodarjenja lahko računajo na pogostejše pojavljanje tovrstnih konfliktov.

Programska in poslovna togost pri odzivanju organizacije na hitro se spreminjajoče zunanje okolje prej ali slej porodi številne težave in tudi prekinitve dela kot odziv delavcev nanje.

V kolektivih, kjer močno pojé bič stroge in preveč razvejane hierarhičnosti vodenja in sta demokratičnost v odnosih ter skupinsko vodenje potisnjena na rob, kjer so odnosi pretirano formalizirani in je pritisk kontrole v proizvodnji izrazito hud, kjer se delavci le malo istovetijo s cilji delovne organizacije in je zato njihov občutek medsebojne povezanosti oslabil, kjer sta vpliv in ugled družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov pri delavcih premajhna, da bi oboji lahko dovolj poznali in oblikovali razpoloženje in ravnanje delavcev v posameznih organizacijskih enotah, v takšnih kolektivih se povečuje verjetnost, da bo prišlo do zloma delavske tolerance pod pritiskom socialno-materialnih težav.

Objektivno ugodnejši pogoji za nastanek prekinitev dela se nakazujejo tudi tam, kjer je ob vseh naštetih »pogojih« koncentracija delavcev na enem mestu večja in tečejo informacije med njimi hitreje. Vloga pobudnikov, ki znajo oceniti pravi trenutek v razpoloženju med sodelavci in ki sprožijo minimalne organizacijske ukrepe za izvedbo prekinitve, doslej še ni bila strokovno kaj prida proučena. Ponekod jo zanemarjajo, večkrat pa tudi precenjujejo, ko glavno krivdo za konflikt poskušajo naprtiti posameznim »hujskačem« med delavci, ne pa resničnim razlogom za delavsko nezadovoljstvo.

Zadnje čase vse več prekinitev dela spodbija tisto prvotno mnenje, da so delavke spričo dozdevno večje ženske potrpežljivosti manj dovzetne in pripravljene prekinjati delo kot delavci. Že nekaj časa tudi ne velja več, da se takšnega načina opozarjanja in reševanja problemov poslužujejo le »plave halje in kombinezoni« v neposredni proizvodnji, ne pa tudi »beli ovratniki«, strokovni delavci, delavci v zdravstvu, šolstvu in sploh v državnih službah. Njihove prekinitve dela celo bolj odmevajo v tisku, v političnih ocenah in kritikah, zlasti še, če med takšnimi prekinitvami dela v dejavnostih, ki so posebnega, širšega družbenega pomena, grozi nevarnost, da bi lahko prišlo do bolj ali manj resnih motenj v funkcioniranju teh ustanov. Poslabšani materialni položaj delavcev v teh dejavnostih bo najbrž tudi v prihodnje še porajal krize nezadovoljstva zdaj tu, zdaj tam. Krize, v kateri se ti delavci ne morejo hitro znebiti občutka, da so materialno in statusno prikrajšani in podcenjeni v primerjavi z onimi v gospodarstvu.

Neposrednih povodov za nastanek prekinitev dela je sicer več, vendar je večina neposredno ali posredno povezanih z materialnim položajem delavcev v posameznih organizacijskih enotah ali določene povedano, njihovimi osebnimi dohodki. Do prekinitev dela prihaja, ker so zaposleni za pretekli mesec dobili »prenizke osebne dohodke«. Vzrok zanje so lahko slabši poslovni uspeh za tekoči mesec, manj delovnih ur, občutek prikrajšanosti, ker so drugod OD preveč zvišali, pri njih pa ne, ker je v tem času prišlo do večjih podražitev življenjskih stroškov, »plače pa so ostale iste« itd. Občutek in nezadovoljstvo ljudi, da so osebni dohodki prenizki, je tudi zelo relativen. Ponekod so prekinitve dela, četudi so delavci dobivali po oceni drugih nadpovprečne osebne dohodke.

Z osebnimi dohodki je povezano tudi nezadovoljstvo, ki nastaja ponekod zavoljo novih, zlasti delavcem v proizvodnji ne dovolj prepričljivo pojasnjenih sistemov obračuna, novih analitičnih ocen in vrednotenja del, subjektivno ocenjenih prevelikih (redkeje premajhnih) razlik v OD med posameznimi skupinami del, zaostrenih delovnih norm, neobračunanih stimulacij, reorganizacij, pa tudi povsem banalnih napak, malomarnosti in nesporazumov, ki lahko vplivajo na OD posameznih oddelkov itd.

Ostali vzroki, ki tudi še nastopajo kot sprožilci prekinitev dela, učinkujejo večkrat samo kot dodatni katalizatorji, ki lahko le še pospešujejo temeljno nezadovoljstvo z osebnimi dohodki. Omeniti moramo s konflikte zastrupljene medčloveške odnose med delavci samimi ali med njimi in vodji, neustrezne tehnokratske načine vodenja, težke delovne pogoje in nesreče pri delu, za katere delavci ne čutijo, da bi se kdo zanje dovolj briga. Tudi neurejen družbeni standard (prehrana, prevozi, stanovanja) prilivajo lahko olja na ogenj delavskega revolta. V povezavi s temi problemi je prav gotovo lahko tudi obči dojem teh delavcev, da tičijo v slepi ulici nesamoupravnega, nevplivnega, meznega, neinformiranega in zmanipuliranega položaja.

Prav gotovo zaslužijo posebno pozornost sicer redkeje naglas izraženi

razlogi za nezadovoljstvo delavcev, ki se nanašajo na preveliko državno-administrativno vmešavanje v pogoje njihovega poslovanja, na pretirane družbene obremenitve in preveliko režijo, na birokratsko gluho posameznih javnih služb ipd.

Izobrazbena in informacijska raven posameznih skupin delavcev, ki občasno prekinjajo delo, se postopoma povečuje. Zato je pričakovati, da se bo polagoma razširjal tudi interesni, tematski krog problemov in zahtev, ki se nanašajo tudi na hitrejše in boljše urejanje širših družbenih vprašanj v občini, gospodarski panogi ali v družbi nasploh. Sleherni zastoj v učinkovitosti delovanja samoupravnega oz. delegatskega urejanja teh zadev bi sam po sebi krepil in razširjal takšne, sedaj zelo občasne in po obsegu zelo omejene težnje med delovnimi ljudmi in občani, da je včasih nujno in edino s takšno demonstracijo njihove volje mogoče učinkovito opozoriti in hitro razrešiti stvarne probleme v družbi.

Ko potemtakem politično ali znanstveno motrimo vso kočljivo družbeno podobo prekinitev dela v naših razmerah, se vse bolj zavedamo, da zremo le v zrcalno sliko razmer v samoupravni družbi in njenih posameznih okoljih. Odtujenost od samoupravnega odločanja in prevelika ogroženost socialno-materialnega položaja delovnih ljudi se zrcalijo tudi v takšnih konfliktnih dogodkih, kot so prekinitev dela.

Nova Gorica, september 1986