TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2011, LETNIK XV

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

NAŠ CILJ JE PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI !



Delavsko soodločanje kot temeljna človekova pravica

Str. 6

SOUPRAVLJANJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Klasični »mezdni« kapitalizem, človeški kapital in ekonomska demokracija

Nihče od apologetov klasičnega (»mezdnega«) kapitalizma tega seveda ni pripravljeni priznati, a dejstvo je, da se je ta – tudi v t. i. razvitem svetu – dokončno izčrpal in začel že zelo resno zavirati nadaljnji razvoj v smeri želene ekonomsko učinkovitejše, hkrati pa socialno pravičnejše in kohezivnejše družbe. Zato je treba čim prej začeti intenzivno razvijati »ekonomsko demokracijo« (korporacijsko soupravljanje in obvezno udeležbo zaposlenih pri dobičku ter delavsko delničarstvo) kot verjetno edino možno tovrstno alternativo, in sicer predvsem na temelju spoznanj novejše ekonomske znanosti o prevladujoči vlogi in pomenu človeškega kapitala v sodobnih produkcijskih procesih.

Globoke krize tega – v osnovi še vedno čistega »mezdnega« – kapitalizma bodo v prihodnje zagotovo samo še vse pogostejše (po mojem bodo odslej verjetno potekale kar v obliki neskončnega zaporedja dvojnih »W«, tako da se nam brez resnejših posegov v njegove temelje obeta le še omahovanje od ene do druge in nazaj – nikoli več pa naprej!). Ta kapitalizem namreč v resnici ***nima več popolnoma nobene notranje razvojne moči*** *in ni več sposoben nikakršnega napredka v želeni smeri ne na ekonomskem ne na socialnem področju. Določene zgodovinske okoliščine so ga pač pred nekaj več kot dvesto leti rodile in ga bodo – tako kot vse prejšnje (sužnjelastništvo, fevdalizem), pa tudi nekatere kasnejše sisteme (»komunizem«, samoupravni socializem) –* ***preprosto tudi odplaknile****. In zdi se, da so te objektivne okoliščine zdaj nastopile. Pri življenju ga namreč danes še zdaleč ne ohranja več njegova dejanska ekonomska učinkovitost, pač pa le še »umetno dihanje«, ki mu ga nudijo obstoječi (in v tem delu zastareli) pravni sistemi.*

Današnji kapitalizem je v osnovnih konturah še vedno skoraj čisto tak, kakršnega so pač narekovale ***konkretne zgodovinske okoliščine*** *v času, ko je nastajal (predvsem druga polovica 18. stoletja), zlasti pa:*

- *obstoj velike množice ponudnikov na trgu delovne sile in njeno popolno »ekonomsko razvrednotenje«, kar je predvsem posledica hitrega opuščanja klasične kmetijske proizvodnje in spreminjanja kmečkega prebivalstva v proletariat v tem obdobju;*
- *razvijajoča se industrijska proizvodnja tistega časa potrebuje v glavnem zgolj nezahtevno (ročno oz. manuelno) delo neizobražene delovne sile;*
- *ustanovitev industrijskega podjetja zahteva velik finančni vložek v proizvodna sredstva, kapital pa je – v nasprotju s ponudbo dela – v tem obdobju »redek« produkcijski dejavnik,*
- *kapitalist – ustanovitelj podjetja je v začetku običajno hkrati tudi »podjetnik«, ki neposredno upravlja podjetje.*

Končni rezultat spleta teh okoliščin pa seveda objektivno ni mogel biti nič drugega kot ***»mezdni« kapitalizem****, ki: 1) uveljavi absolutno ekonomsko in delovnopravno oblast kapitala nad delom 2) pravnosistemsko enostavno izenači podjetje s kapitalom, lastnike kapitala pa z lastniki podjetja, 3) delavcem za udeležbo v podjetju priznava le pogodbeno dogovorjeno ceno delovne sile (»mezdo«), vse podjetniške pravice (upravljanje, delitev dobička) pa lastnikom kapitala..*

A svet se danes vrti vse hitreje in že dolgo ni prav nič več tako, kot je bilo. Niti ena od zgoraj navedenih prvotnih ekonomskih predpostavk »mezdnega« kapitalizma danes ne drži več, zato res ni jasno, čemu in na kakšni podlagi naj bi ga kljub temu vzdrževali še naprej. Kakšno je torej ***stanje danes, v 21. stoletju, globoko v informacijski družbi in na prehodu v t. i. ero znanja?*** *Skoraj ravno nasprotno od zgoraj predstavljenega:*

- *za ustvarjanje nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih je danes klasično industrijsko manuelno delo vse bolj obrobnega pomena,* ***ključno je predvsem znanje****, tega pa na trgu primanjkuje – za razliko od t. i. finančnega kapitala, ki ga je danes na trgu dovolj;*
- *najpomembnejše bogastvo sodobnih podjetij so torej izobraženi, sposobni in usposobljeni ter motivirani in pripadni delavci – lastniki t. i. človeškega kapitala, ki predstavlja tudi povsem* ***nov produkcijski faktor*** *v primerjavi s klasično delitvijo le-teh na zemljo, delo in (finančni) kapital;*
- ***»redka ekonomska dobrina«****, ki njenim lastnikom načeloma zagotavlja korporacijsko ter družbeno moč, torej danes namesto finančnega kapitala vse bolj postaja človeški kapital;*
- *lastniki finančnega kapitala so v sodobnih korporacijah bolj ali manj povsem izgubili* ***nadzor nad upravljanjem vloženega kapitala*** *(prav tako seveda* ***t. i. podjetniško iniciativo****), zato ni več prav nobenega tehtnega ekonomskega razloga za njihov monopol nad celotnim ustvarjenim dobičkom.*

Komu torej v resnici (sploh še) služi sedanji, zgolj samo še umetno vzdrževani klasični »mezdni« kapitalizem? Nobenega dvoma namreč ni, da v današnjih okoliščinah tak

*»mezdni« položaj delavcev **izrazito negativno vpliva** na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih, s tem pa tudi na učinkovito izrabo razpoložljivega človeškega kapitala v produktivne namene in v končni posledici na ekonomski razvoj. Prav tako ni dvoma, da je glede na spremenjen ekonomski pomen in vlogo posameznih dejavnikov proizvodnje že zdavnaj ostala brez sleherne razumne ekonomske utemeljitve tudi sedanja »nepravična« delitev novoustvarjene vrednosti (dobičkov), ki namesto želene družbene kohezivnosti povzroča vse večje socialno razslojevanje in družbeno konfliktnost. Zdi se torej, da je edini možen sistemski odgovor res samo: **ekonomska demokracija namesto mezdnega kapitalizma!***



Piše:
mag. Cvetka Peršak

Vrednotenje intelektualnega kapitala (človeškega in strukturnega)

Intelektualni kapital je danes eden redkih resursov, ki ga imamo v izobilju, saj človekove sposobnosti pravzaprav nimajo meja. Mu bomo znali končno tudi v praksi dati mesto, ki mu pripada in mu ga v veliki meri že priznava tudi sodobna ekonomska in širša družboslovna teorija?

Bistvena sistemska napaka: ignoriranje pomena intelektualnega kapitala

Glede na to, kako v zadnjem času propadajo slovenska podjetja, se je prav težko lotiti pisanja članka o vrednotenju intelektualnega kapitala. Vrednoti se seveda lahko samo nekaj, kar je in ne nekaj, česar ni. Zdi se, kot da prav veliko tega kapitala pri nas uporabljamo. Problem je le v tem, da morajo biti **ljudje motivirani, da bi uporabljali svoje potenciale**. Dana jim mora biti tudi možnost, da jih uporabijo. To pa je tisto, kar pogrešamo!

Nekateri so bili prepričani, da se bo pokazal slovenski intelektualni kapital z vstopom Slovenije v Evropsko unijo, in sicer tako, da bodo strokovnjaki preprosto odšli v druge, za znanost, raziskave, razvoj, inovacije, bolj dovzetne evropske države. No, nekaj takega se tudi dogaja, kar nekaj primerov mladih, sposobnih poznam, ki jim je Evropa na široko odprla vrata, v domovini pa nismo znali/hoteli uvideti in uporabiti njihovega znanja. Pa saj tako je v naši ljubi domovini že od nekdaj! Res, da je kriza prizadela tudi druge države, nekatere kot kaže še bistveno bolj od naše, vendar nam to ne more biti v tolažbo, še manj pa za izgovor, da nam ni potrebno popraviti nekaj bistvenih napak, med katere prav gotovo sodi tudi **(sistemsko) ignoriranje moči in zaslug intelektualnega kapitala**.

Napak je pričakovati, da se bo človek kar naprej žrtvoval na oltarju podjetja ali domovine. Takšni romantični časi so že zdavnaj mimo. Sedaj je vendarle kapitalizem, denar pa njegova največja vrednota!

ni, saj bi drugače podjetja uspevala in celo (slaba) politika jim ne bi mogla škodovati. Vendar je z intelektualnim kapitalom prav tako kot z ostalim (finančnim), da ga je potrebno uporabljati, da bi prinašal donose. Intelektualnega je še posebej potrebno uporabljati, saj se sicer zmanjšuje, za razliko od ostalega, ki se porablja (zmanjšuje), če ga

Človek se bo v vseh okoljih skušal kar najbolje znajti. Izkoriščal bo priložnosti. Skušal si bo pridobiti maksimalno korist. Če mu bodo okoliščine dopuščale, bo aktiviral svoje najboljše potenciale – na družbi pa je, da usmerja te potenciale v pozitivno smer, tudi v širšo korist in blaginjo. Napak je pričakovati, da se bo **človek kar naprej žrtvoval na oltarju podjetja** ali domovine. Takšni romantični časi so že zdavnaj mimo. Sedaj je vendarle kapitalizem, denar pa njegova največja vrednota!

Če je tako, potem se je treba zavedati, da bo tudi intelektualni kapital prispeval k uspešnosti podjetja (in države) le, če bo za to **primerno plačan** (ne samo v denarju, ampak predvsem v denarju). Saj, kot pravi dr. Stane Možina: »Še tako močno besedno spodbujanje ljudi nima učinka, če ne vidijo in občutijo rezultatov svojega dela v

praksi.« Tukaj pa nastane problem, ki so se ga (in se ga še vedno) lotevajo številni teoretiki in raziskovalci intelektualnega oziroma človeškega kapitala: **Kako ta kapital najprej sploh identificirati, kako ga vrednotiti, ga upravljati, motivirati, plačati …**

Izhodiščna opredelitev intelektualnega kapitala

Različni avtorji strokovnih tekstov o intelektualnem kapitalu imajo tudi različne definicije, kaj ga sestavlja. Za tukajšnje potrebe, bomo intelektualni kapital razumeli kot *»skupek človeškega in strukturnega kapitala«*. Pri tem **človeški kapital** predstavlja človeške zmožnosti, vedenje, znanje, spretnosti, veščine, usposobljenost, izkušnje, čustva, motivacija, pripadnost, vrednostni sistem, … **Strukturni kapital** pa sestavljajo tehnologija in procesi, baze podatkov in znanja v podjetju, intelektualna lastnina, odnosi s kupci, dobavitelji, investitorji, delovna klima…

Večina avtorjev meni, da je strukturni kapital tisto, kar ostane podjetju, medtem ko je **človeški kapital vezan na človeka** in podjetju več ni na voljo, ko človek podjetje zapusti. Zato je dokaj rizičen, podjetje ga lahko kadarkoli izgubi. Podjetju, ki želi uspevati, torej ne more biti vseeno, če ima veliko fluktuacijo. Dobro podjetje se trudi, da obdrži svoje zaposlene – ali povedano drugače – le podjetje, kjer zaposleni ne odhajajo (razen v pokoj), ima možnosti, da je dobro.

Enako velja tudi za druge udeležence – kupce, dobavitelje, investitorje. Če so odnosi dobri, če so z medsebojnim sodelovanjem zadovoljni, se ne bodo ločevali od podjetja. To pa zagotavlja uspešnost poslovanja podjetja na dolgi rok. Tako se danes uspešna podjetja razlikujejo od neuspešnih **predvsem po intelektualnem kapitalu** (nekateri avtorji govorijo o neopredmetenih sredstvih, »neotipljivem« ali tudi »skritem« kapitalu), ki lahko iz podjetij z enakimi tehničnimi in tržnimi možnostmi ustvarja zelo različne poslovne rezultate.

Ker je intelektualni kapital **nevidni del tržne vrednosti podjetja**, ostaja izven današnjih standardnih letnih poročil.

Razlogi in različne možnosti za vrednotenje

Vrednotenju intelektualnega oziroma človeškega kapitala so se posvetili že številni teoretiki in avtorji. Strinjajo se, kar pa so potrdile tudi raziskave in tržne transakcije, da računovodsko izkazovanje sredstev in obveznosti do virov sredstev ne prikazuje pravega finančno premoženjskega stanja podjetja, **ne prikazuje prave vrednosti podjetja**. Podjetje, ki dobro posluje, ima »nekaj več«, kar je potrebno prepoznati, s tem upravljati, nadgraditi in tudi nagraditi. Za to so zainteresirani na eni strani obstoječi lastniki, bodoči lastniki, investitorji, dobavitelji, kupci, država, na drugi pa zaposleni, kamor sodi tudi vodstvo podjetja. Interesi zunanjih in notranjih udeležencev (deležnikov) podjetja glede vrednotenja človeškega kapitala so verjetno nasprotni, ampak za maksimiranje koristi enih in drugih bo potrebno najti kompromis.

Danes se uspešna podjetja razlikujejo od neuspešnih predvsem po intelektualnem kapitalu (nekateri avtorji govorijo o neopredmetenih sredstvih, »neotipljivem« ali tudi »skritem« kapitalu), ki lahko iz podjetij z enakimi tehničnimi in tržnimi možnostmi ustvarja zelo različne poslovne rezultate.

Sedanje računovodsko izkazovanje sredstev in obveznosti do virov sredstev ne prikazuje pravega finančno premoženjskega stanja podjetja, ne prikazuje prave vrednosti podjetja.

Dosedanji modeli vrednotenja intelektualnega kapitala so vsi precej kompliciran, podvrženi subjektivnim ocenam in zahtevajo veliko administriranja, časa in napora. Za razliko od drugega premoženja podjetja ne moremo ugotoviti njegove vrednosti na podlagi tržnih transakcij, ker največkrat **ni predmet trgovanja**. Človeški kapital tudi **ni v lasti podjetja**, vrednost pa pridobi šele, če je prenesen v poslovanje podjetja, njegove izdelke in poslovno politiko. Njegova vrednost se **v času spreminja** glede na motiviranost zaposlenih, vlaganje v znanje, delovno okolje, pogoje dela … Pogosto rezultati vlaganja intelektualnega kapitala niso vidni v istem časovnem obdobju, kot je potekalo, ampak **šele kasneje**.

Poglejmo si v nadaljevanju nekaj možnosti vrednotenja intelektualnega kapitala.

Intelektualni kapital kot razlika med tržno in knjigovodsko vrednostjo podjetja

Tržno vrednost podjetja seveda ugotovimo šele, če je podjetje oziroma njegov delež ali delnice predmet kupoprodajne transakcije. Prodajna oziroma nakupna cena, ki je oblikovana v pogojih konkurence in svobodne odločitve dobro obveščenih strank, je prav gotovo prava cena podjetja v določenem trenutku. Vendar ni odvisna samo od obstoječih dejstev, ampak tudi od pričakovanj sedanjih oziroma bodočih lastnikov, kupne moči, pogojev gospodarjenja, davčnega sistema itd. Knjigovodska vrednost podjetja pa je vrednost (lastniškega) kapitala, kot jo izkazuje bilanca stanja. Knjigovodska vrednost je odvisna od ocene sredstev in obveznosti podjetja, od metod amortiziranja, od načina vrednotenja zalog itd. Če je tržna vrednost višja od knjigovodske, je (po tej metodi) **razlika intelektualni kapital**.

Metoda je precej enostavna in razumljiva, vendar ima pomanjkljivost, ker je pravo tržno vrednost brez izvedene prodaje nemogoče ugotoviti. Poleg tega vsebuje tudi vplive drugih faktorjev, ki jih ni mogoče pripisati intelektualnemu kapitalu podjetja (npr. davčni predpisi, kupna moč…)

Intelektualni kapital kot ustvarjalec (nadpovprečnega) dobička

Podjetja v določeni panogi imajo podobna sredstva, s katerimi ustvarjajo poslovni rezultat. Podjetja z velikim intelektualnim kapitalom ustvarijo večji dobiček na enoto sredstev kot tista z manjšim intelektualnim kapitalom. Tako lahko ugotavljamo **odstopanja od povprečnega stanja intelektualnega kapitala v panogi**. Zato, da eliminiramo prehuda nihanja (ki so lahko posledica drugih vzrokov in ne sprememb v

vrednosti intelektualnega kapitala), uporabimo nekajletno povprečje donosnosti sredstev podjetja in ga primerjamo s povprečjem donosnosti sredstev v panogi za isto obdobje.

Intelektualni kapital kot skupek različnih kategorij

Posamezne kategorije oziroma elemente intelektualnega kapitala **ovrednotimo po dogovorjenem kriteriju** (npr. dogovorimo se, da bo znanje ovrednoteno glede na izobrazbo, izkušnje glede na delovno dobo, odnosi s kupci glede na odstotek reklamacij, odnosi med zaposlenimi glede na stopnjo fluktuacije itd.). Tako lahko ovrednotimo prav vse elemente, lahko posamezne pomembnejše tudi ponderiramo glede na pomen v posameznem podjetju in na koncu izračunamo celotno vrednost, npr. v točkah, ki jih lahko pretvorimo tudi v denar po dogovorjeni vrednosti točke. Lahko pa posamezne vrednosti pustimo v nedenarnih enotah, oziroma ugotavljamo vrednost s primerjanjem na pretekla ali želena stanja.

Intelektualni kapital kot rezultat stroškov oziroma investicij v zaposlene

Vrednotenje intelektualnega kapitala, zlasti njegovega dela – človeškega kapitala lahko »izračunamo« tudi s pomočjo stroškov, ki jih je imelo podjetje za pridobitev in usposabljanje zaposlenca ali pa stroškov, ki jih je imel za pridobitev znanja in veščin posamezen ali skupina zaposlenih. Govorimo o **t. i. »nadomestitveni« vrednosti**, kakršno poznamo tudi pri opredmetenih sredstvih. Vprašamo se, kakšne stroške bi imelo podjetje, da bi obstoječe zaposlence zamenjalo z enako sposobnimi.

Intelektualni kapital kot zmožnost ustvarjanja bodočih donosov

Ni dvoma, da bodo **bodoči donosi podjetja ustvarjeni z obema vrstama kapitala** – lastniškim (finančnim) in intelektualnim, opredmetenimi in neopredmetenimi sredstvi (kamor sodi tudi intelektualni kapital, čeprav ga obstoječi računovodski sistem pretežno ne upošteva). Če predpostavimo, da zaposleni prispevajo k donosom toliko, kot so zanje tudi plačani, lahko njihovo vrednost izračunamo s pomočjo **diskontiranih predvidenih bodočih plač** in drugih prejemkov za njihovo delo (tudi udeležbe na dobičku), prav tako, kot na isti način lahko izračunamo vrednost opredmetenega sredstva. Problem je le čas, za katerega upoštevamo »dobo koristnosti«. Lahko predpostavimo, da bo zaposleni v podjetju do upokojitve, kar je precej nerealna predpostavka.

Nekatere znane metode vrednotenja

Na osnovi teh možnosti vrednotenja so se razvile in se še razvijajo številne metode vrednotenja.

Ena najenostavnejših je **Tobinov »Q«**, kjer primerja tržno in knjigovodsko vrednost podjetja oziroma delnice.

Zelo uveljavljena je **metoda BSC** (The Balanced Scorecard) ali Sistem uravnoteženih kazalnikov, ki sta jo razvila in 1992. objavila R. S. Kaplan in D. P. Norton. Ta pristop ima korenine v pionirskem delu združbe General Electric, v sistemu za merjenje uspešnosti in poročanje iz leta 1950. Z njo se ne le meri intelektualni kapital v podjetju, ampak je tudi pomembno menedžersko orodje, saj pomaga usmerjati sposobnosti in znanja ljudi k doseganju strateških ciljev na dolgi rok. S to metodo se spremlja in usmerja uspešnost podjetja ne zgolj z vidika lastnikov, ampak tudi z vidika kupcev, notranjih poslovnih procesov in vidika učenja ter rasti. Vrednotenje poteka s finančnimi in kvalitativnimi (nefinančnimi) kazalniki, tako da so za vsak posamezen vidik oblikovani cilji, ki so v sozvočju z glavno vizijo in strategijo podjetja, nato pa je oblikovana vrsta kazalnikov. Tako lahko podjetje analizira in izboljšuje vsakega izmed štirih vidikov in s tem podjetje kot celoto.

Podobno je Sveiby razvil **Dinamični monitor neopredmetenih sredstev** (angl. Dynamic intangible assets monitor), kjer z različnimi indikatorji, kot so: delež stalnih kupcev, investicije v IT, indeks pridobljenih/izgubljenih kupcev, fluktuacija zaposlenih, delež novih procesov, stroški izobraževanja in usposabljanja itd., spremlja spremembe intelektualnega kapitala.

Skupina švedskih strokovnjakov je razvila model merjenja intelektualnega kapitala v zavarovalnici Skandia, znan kot **Scandia Navigator**. Kot dopolnilo k letnemu poročilu so opisali posamezne elemente intelektualnega kapitala in njihovo stanje ter to naslednja leta ponovili, tako da so vsi zainteresirani lahko spremljali izboljšave oziroma povečevanje vrednosti podjetja.

Tudi **sistem ISO** podpira vrednotenje intelektualnega kapitala, saj usmerja podjetja, da »tiho znanje« (človeški kapital) v čim večji meri spravlja v dokumente, priročnike, navodila (strukturni kapital), ki ostane podjetju tudi, ko človek podjetje zapusti.

V čem je smisel in pomen vrednotenja

Vse metode in modeli vrednotenja, ki so jih doslej pripravili in objavili številni avtorji, so več ali manj naleteli na kritike. Predvsem se ugotavljanju in vrednotenju intelektualnega kapitala **upira računovodska stroka**, ker bi se bistveno spremenila nekaj stoletij trajajoča računovodska praksa. Računovodski standardi po državah (tudi slovenski) večinoma ne omogočajo pripoznanja (upoštevanja) sredstev, če njihove vrednosti ni mogoče zanesljivo določiti. Tako v sistemskem merilu intelektualni kapital ni vnesen v uradne računovodske izkaze, so pa številna podjetja po svetu (in tudi pri nas) začela **meriti intelektualni kapital in ga vnašati v svoja poslovna poročila**, saj so mnoga podjetja spoznala, da se na tak način njihova vrednost povečuje, da so zanje bolj zainteresirani investitorji in dobri kadri, pa tudi dobavitelji in kupci, in da si tudi s tem ustvarjajo konkurenčne prednosti.

Pomembno je, da intelektualni kapital uvidimo in mu posvetimo mesto, ki mu pripada. K temu pa sodi tudi ustrezno priznavanje participacije zaposlenih pri upravljanju in na dobičku, ne zgolj participacije na izgubi, kar danes v največji meri občutijo prav zaposleni.

Na posameznem podjetju je torej, da si izbere eno od številnih obstoječih metod, ki so jih razvili in objavili številni avtorji (Sveiby, Tobin, Roos in Roos, Skandia Group, Kaplan in Norton itd.) v odvisnosti od namena in pomena, ki ga za uspešnost

poslovanja pripisujejo intelektualnemu kapitalu. Lahko pa si podjetje izdela čisto svojo metodo, s katero bo najbolje sledilo svojim strateškim ciljem.

Pri tem ni pomembno, da bi bila vrednost intelektualnega kapitala določena **zelo natančno**, saj tudi opredmetena sredstva zgolj bolj ocenjujemo, ocenimo njihovo amortizacijsko dobo, poslovni politiki prilagodimo amortizacijsko metodo – ocena pa je zgolj subjektivna presoja ocenjevalca in ne objektivno dejstvo, tako da s tem zelo nenatančno definiramo vrednost (finančnega) kapitala. Pomembno je le, da intelektualni kapital uvidimo in mu posvetimo mesto, ki mu pripada. K temu pa sodi tudi ustrezno priznavanje **participacije zaposlenih pri upravljanju in na dobičku**, ne zgolj participacije na izgubi, kar danes v največji meri občutijo prav zaposleni.



Piše:

Nina Bakovnik

Delavsko soodločanje kot temeljna človekova pravica

Čeprav je z vidika mednarodnopravne kodifikacije človekovih pravic – zlasti veljavnih dokumentov OZN – treba ugotoviti, da pravica delavcev do soodločanja (zaenkrat še) ni uvrščena med temeljne človekove pravice[1], pa razmišljanja o tem nikakor niso nova. Nasprotno, zdi se, da hiter razvoj in številne spremembe v družbenoekonomskem sistemu na prehodu v t. i. ero znanja naravnost kličejo po čimprejšnji temeljitejši proučitvi tudi te razsežnosti omenjene pravice.

Delavsko soodločanje je dandanes široko poznan koncept organizacije ekonomskih odnosov, vendar se v praksi zaenkrat še ni uspel uveljaviti kot prevladujoča metoda. Čeprav znanost in praksa že dalj časa priznavata **pozitiven vpliv delavskega soodločanja na ekonomsko učinkovitost**, se zdi, da v družbeno-političnem diskurzu še vedno primanjkuje argumentov v prid delavskemu soodločanju, ki bi bili sprejemljivi za popularno liberalno ideologijo urejanja medčloveških razmerij. V kolikor si namreč v obstoječem kapitalističnem sistemu prizadevamo za krepitev določenih načel, vrednot in načinov delovanja, moramo na prvem mestu zagotovo poseči po ideologiji prijaznih poteh. Sodobna liberalna praksa je osnovana na ideji prostega trga, zasebne lastnine, demokracije in spremljajočih državljanskih pravic in svoboščin ter kot taka v izhodišču **ni naklonjena** konceptom, ki v svobodno dinamiko ekonomskih in družbenih razmerij uvajajo različne socialne korektive. Morda pa je za širitev prakse delavskega soodločanja lahko med drugim koristen tudi razmislek o **delavskem soodločanju kot temeljni človekovi pravici,** ki odpira poseben, doslej razmeroma zapostavljen vidik proučevanja problematike razvoja sodobne delavske participacije.

Delavsko soodločanje – moralna pravica delavca

Eden izmed znanih politologov, ki se v svojem raziskovanju ekstenzivno ukvarja z ekonomsko demokracijo in obstojem moralne pravice delavcev do soodločanja, je **Robert A. Dahl**. Dahl se namreč že ves čas svoje profesionalne poti temeljito posveča nedoslednosti med pričakovano **vlogo posameznika kot državljana** v demokratičnem političnem sistemu ter posameznikovo dejansko **vlogo v avtoritarnem režimu ekonomskih odnosov**, ki obvladuje njegov vsakdan. Na tej podlagi je postal eden od najbolj glasnih zagovornikov ekonomske demokracije, o čemer pričajo številna njegova znanstvena dela. Argumente za svoje mnenje je sprva iskal v razlikah med ustreznostjo avtoritarne ureditve človeške organizacije na eni ter demokratične ureditve na drugi, pri čemer je izhajal iz zmožnosti organizacije, da zadosti potrebam osebne izbire posameznika, sposobnosti in ekonomije. Kasneje pa je ugotovitvi o ustreznosti demokratične ureditve za delovanje ekonomske sfere dodal še prepričanje, da je delavsko soodločanje **moralna pravica delavca**, ki je nadrejena pravici do zasebne lastnine (Brenkert 1992, 254-255; Mayer 2001, 221-222).

Dahl obstoj moralne pravice delavcev do soodločanja razvije s **primerjavo med državo in gospodarstvom kot vrstama organizacije v družbi**. Argument začne graditi na naravi demokratične ureditve organizacije, ki jo po njegovem definirajo naslednji elementi: »obstajati morajo vsaj določena pravila, ki so obvezujoča za vse člane; preden pravila postanejo obvezujoča, mora preteči odločevalni proces s fazo oblikovanja namenov pravil in fazo sprejemanja končnih odločitev; obvezujoča pravila lahko vzpostavljajo samo tisti, ki so jim kasneje tudi podrejeni; vsak človek je

[1] V tem prispevku se omejujemo na obravnavo pravice delavcev do soodločanja kot univerzalne človekove pravice po mednarodnem pravu. Po slovenski ustavi je sicer pravica soodločanja (75. člen) urejena v okviru poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah in je tudi po odločbah US RS (glej npr. odločbe št. U-I-160-03-8; U-I-268/06 itd.) nesporno obravnavana kot ena človekovih pravic.

upravičen do enakovredne obravnave; vsak odrasel posameznik v organizaciji zadnji odloča o lastnem interesu; vsi odrasli člani so približno enakovredno sposobni odločanja o tem, kateri elementi delovanja predvidevajo zavezujoče kolektivne odločitve; in če so zahteve različnih posameznikov do redke in dragocene zadeve enako tehtne in če nobena od zahtev ni boljša ali slabša od druge, potem je ob pogoju, da se zadeva lahko primerno razdeli na enake deleže (kot npr. glasovi), vsak enakovreden podajalec zahteve upravičen do enakega deleža«. (Dahl 1985, 52-58, lasten prevod in priredba). V povezavi s tem Dahl (1985, 61, lasten prevod) trdi, da »imajo v vsaki organizaciji, za katero je mogoče ugotoviti veljavnost teh elementov, člani v lasti **neodtujljivo pravico vladati sami sebi** prek mehanizmov demokratičnega procesa, ne glede na to, ali se odločijo za koriščenje te pravice ali ne«.

Medtem ko Dahl predpostavi, da tovrstna **demokratična ureditev organizacije velja za državo oz. politični sistem**, v katerem je pravica do soodločanja oz. volilna pravica moralna pravica vsakega državljana, jo v nadaljevanju **aplicira še na podjetja** in ugotovi, da je delavce v podjetju legitimno primerjati z državljani v državi, ker podjetje prav tako kot država ponuja primerno okolje za realizacijo elementov demokratičnega procesa. Ob tem dodatno argumentira obstoj dveh elementov demokratičnega procesa v podjetjih, ki ju prepoznava kot najbolj naklonjena kritikam, in sicer prvi element, t. j. obvezujoča pravila za vse člane, ter šesti element, t. j. enakovredna sposobnost odločanja posameznikov o delovanju organizacije. Glede prvega najprej potrdi zavedanje o tem, da na prvi pogled odločitve v podjetju za posameznika niso obvezujoče na enak način kot tiste v državi, saj delavec v podjetje vstopi prostovoljno in ima vedno na voljo tudi izstop. Vendar pa pri tem izpostavi faktor kratkoročnih ali dolgoročnih posledic, ki jih je posameznik lahko deležen ob neupoštevanju pravil oz. izstopu iz podjetja in lahko med drugim povzročijo tudi nezmožnost zagotavljanja lastnega preživetja. Na drugi strani Dahl argument v prid enakovredni sposobnosti odločanja posameznikov o delovanju organizacije okrepi z navezavo na nekatere teoretične in praktične izsledke o naravi podjetij. Namreč, **ob slabem poslovanju podjetja delavci utrpijo mnogo hujše posledice kot lastniki kapitala**, saj so iz očitnih razlogov v slabšem položaju na trgu, zaradi česar imajo načeloma močan interes za dolgoročno učinkovitost podjetja. Slednje Dahl podkrepi tudi s praktičnimi primeri dobre prakse poslovanja delavskih kooperativ, čemur nazadnje doda še primerjavo v sposobnosti odločanja med delavci in državljani, kajti v obeh primerih ji je mogoče ugovarjati na enaki osnovi (Dahl 1985, 111-133).

Dahl svojo analogijo zaokroži v naslednjem sklepu: »***če je demokracija upravičena v vodenju države, mora biti prav tako upravičena v vodenju podjetij****; in trditi, da je neupravičena v vodenju podjetji, pomeni, da prav tako ni upravičena v vodenju države*« (Dahl 1985, 111, lasten prevod). Iz tega pa je posledično mogoče razviti tudi tezo, da obstoj pravice do državljanske oz. politične participacije narekuje tudi obstoj pravice do delavske oz. ekonomske participacije.

Delavsko soodločanje v mednarodnem pravu človekovih pravic

Odsotnost »ekonomske demokracije« v dokumentih OZN

V univerzalni praksi je to zaenkrat nekoliko drugače. Eno od področij sodobne normativne dejavnosti, ki nazorno osvetljuje diskrepanco med vrednostjo načel politične demokracije na eni in ekonomske demokracije na drugi strani, je prav **mednarodno pravo človekovih pravic**. Čeprav so nekatere pravice posameznika v mednarodnem pravu obstajale že prej[1], koncept človekovih pravic, kot ga poznamo dandanes, izhaja iz potrebe po sistemski zaščiti temeljnih človekovih pravic in svoboščin, katerih kršenje je zanetilo 2. svetovno vojno, kar je po njenem tragičnem zaključku prepoznal celoten svet. Ob tem se je pojavila široko sprejeta zahteva, da je posameznikovo življenje in svobodo potrebno posebej zaščititi v kontekstu mednarodne skupnosti, saj državam tovrstno prizadevanje lahko popolnoma spodleti (Türk 2007, 138-139; Tomuschat 2008). V želji po odpravi možnosti za ponovitev katastrof 2. svetovne vojne so nekatere države in nevladne organizacije pri povojni gradnji sistema Združenih narodov zagovarjale vključitev zaščite človekovih pravic med osnovne cilje nove mednarodne organizacije. **Ustanovna listina OZN** (UL OZN) tako človekove pravice v povezavi s priznanjem človeškega dostojanstva omenja v preambuli, razvoj in spodbujanje človekovih pravic kot pravic vseh ljudi res uvršča med cilje OZN, prav tako pa nujnost spoštovanja človekovih pravic poudarja na več drugih mestih (Tomuschat 2008; Shiman 1999; Ustanovna listina Združenih narodov 1945). Generalna skupščina OZN je kmalu po vzpostavitvi organizacije vsebino človekovih pravic opredelila v **Splošni deklaraciji človekovih pravic** (SDČP), medtem ko sta se ji nekoliko kasneje pridružila še **Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah** (MPDPP) in **Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah** (MPESKP), s katerima SDČP tvori Listino človekovih pravic oz. temelj za vso nadaljnjo univerzalno in regionalno mednarodnopravno kodifikacijo človekovih pravic (Türk 2007, 138).

Med zapisanimi univerzalnimi človekovimi pravicami pa lahko zasledimo **zgolj pravico do politične participacije in ne tudi pravice do delavske participacije**. SDČP na primer v 21. členu vsakomur pripiše pravico »sodelovati pri opravljanju javnih zadev svoje države bodisi neposredno ali pa po svobodno izbranih predstavnikih«; prav tako ima »vsakdo pod enakimi pogoji pravico do javnih služb v svoji državi«. Člen opredeli še, da je »volja ljudstva temelj javne oblasti; ta volja se mora izražati v občasnih in poštenih volitvah, ki morajo biti splošne, ob načelu enakosti in tajnega glasovanja ali po kakšnem drugem enakovrednem postopku, ki zagotavlja svobodo glasovanja« (Splošna deklaracija človekovih pravic 1948, 21. člen). Na drugi strani se na delavske pravice navezuje 23. člen, ki opredeljuje »pravico do dela in proste izbire zaposlitve, do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred brezposelnostjo«; poleg tega ima po 23. členu vsakdo, »brez kakršnekoli diskriminacije, pravico do enakega plačila za enako delo, /…/ do pravične in zadovoljive nagrade, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj in ki naj se po potrebi dopolni z drugimi sredstvi socialnega varstva, /…/ in pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata ali pridružiti se sindikatu za zavarovanje svojih interesov« (Splošna deklaracija človekovih pravic 1948, 23. člen). Podobno področji politične participacije in delavskih pravic naslavljata tudi oba Pakta, ki izhajata iz SDČP. Med določbami MPESKP, ki pokriva ekonomske in socialne pravice, torej **delavsko soodločanje prav tako ni omen-**

[1] Že po 1. svetovni vojni so države med drugim ustanovile MOD, ki je vzpostavila mednarodno varstvo nekaterih pravic delavcev v ekonomskih odnosih (Amnesty International USA 1997).

jeno (Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah 1966; Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah 1966).

Poskus opredelitve delavskega soodločanja v osnutku SDČP

Čeprav torej v končnem besedilu SDČP pravica delavcev do soodločanja ni posebej omenjena, pa to ne pomeni, da o tovrstnih pobudah ni tekla beseda v predhodnih razpravah. V zvezi s tem velja posebej opozoriti na razpravo v Komisiji ZN za človekove pravice o drugem osnutku te listine, ki ga je po pooblastilu komisije, upoštevaje razpravo in komentarje o prvem osnutku, pripravil Francoz Rene Cassin. Ta je namreč na področju ekonomskih in socialnih pravic v novi, drugi osnutek SDČP vnesel pomembne spremembe. Med drugim je poglavju o ekonomskih in socialnih pravicah dodal tudi člen, ki neposredno govori o pravici delavcev do soodločanja, in sicer: ***»Vsak delavec ima pravico do zaščite svojih profesionalnih interesov. Natančneje, delavec lahko, sam ali prek svojih predstavnikov ali sindikalne organizacije, sodeluje v kolektivnem odločanju o pogojih dela, pripravah generalnih načrtov proizvodnje in distribucije in pri nadzoru in upravljanju podjetja, v katerem dela.«*** (United Nations, Commission on Human Rights 1947i).

Zapisi sledečih sestankov ožje delovne skupine (United Nations, Commission on Human Rights 1947j) podajajo komentarje članov na nov osnutek. V splošnem so se strinjali, da je Cassinova formulacija členov preobsežna za deklaracijo, posebej pa je vredno omeniti zlasti **polemično razpravo o ekonomskih in socialnih pravicah.** Pri tem je predstavnik Avstralije poudaril, da čeprav so tovrstne pravice pomembne in jih v Avstraliji ureja vrsta zakonodajnih predpisov, jih je težko vse natančno zapisati na način, ki bi bil za deklaracijo primeren, zaradi česar je zagovarjal, da se v deklaraciji na tem področju opredeli zgolj par širokih načel ter se podrobnejše urejanje prepusti kasnejšim aktivnostim OZN. V mnenju se je predstavniku Avstralije pridružil tudi predstavnik Združenega kraljestva, medtem ko je predstavnik Čila temu ostro nasprotoval in vztrajal pri stališču, da se Cassinove opredelitve ekonomskih in socialnih pravic ohranijo. Predstavnik Libanona je podal pomislek nad tem, da lahko tako opredeljene pravice veljajo za vse države; kot je povedal v razpravi, »so nekatere primerne za socialistične države in ne tudi za druge, deklaracija pa bi morala ustrezati vsem, zaradi česar mora opredeljevati zgolj temeljna načela, kot so pravica do izobrazbe, pravica sodelovati v kulturnem življenju, pravica do lastnine, dejstvo, da človekovo delo ni blago idr.« (United Nations, Commission on Human Rights 1947j, 10). Predsednica Komisije je še dodala, da ekonomske in socialne pravice morajo biti vključene v SDČP, ker je bila v okviru OZN njihova pomembnost že večkrat jasno prepoznana, a je hkrati izrazila strinjanje s predstavnikom Libanona in se zavzela za to, da **se tovrstne pravice v SDČP ne opredelijo preveč konkretno.**

Cassin je po razpravi ponovno pripravil nov osnutek (United Nations, Commission on Human Rights 1947k), v katerem je pod poglavjem o ekonomskih in socialnih pravicah svoje pravice posameznika v vlogi delavca nekoliko skrajšal. Pri tem je **členu o delavskem soodločanju odvzel bistvene elemente in pustil zgolj pravico do zaščite profesionalnih interesov**, in sicer samostojno oz. prek predstavnikov ali sindikalnih organizacij, kar je ožja delovna skupina ob naslednji obravnavi osnutka iz besedila deklaracije dokončno izločila. Prav tako je iz poglavja izključila prepoved odtujitve osebnosti oz. postavljanja v hlapčevski položaj v odnosu do drugih (United Nations, Commission on Human Rights 1947l). V nadaljevanju je bil osnutek SDČP še večkrat predelan, vendar pa se delavskem soodločanju ni več uspelo uvrstiti v vsebino.

Namesto zaključka

Zanimivo je opaziti, kako kljub okoliščinam, ki so v času oblikovanja SDČP pozitivno zaznamovale položaj ekonomskih in socialnih pravic med temeljnimi človekovimi pravicami, interesi držav na tem področju niso uspeli seči prek določene meje. Tudi dandanes kljub progresivnem razvoju mednarodnopravne kodifikacije človekovih pravic **ni mogoče trditi, da je pravica delavcev do soodločanja temeljna človekova pravica,** čeprav lahko sicer zametke tovrstne pravice zasledimo v okviru evropskega sistema varstva človekovih pravic. Ne glede na to pa v luči Dahlove teoretične razprave in ob prikazanem procesu oblikovanja SDČP ne moremo ovreči dejanskega obstoja pravice delavcev do soodločanja. Iz tega razloga je razmislek o pravici delavcev do soodločanja kot človekovi pravici legitimen in utemeljen ter zato z različnih vidikov spodbuja nadaljnja prizadevanja za normativno uveljavitev pravice, zlasti če bi bil cilj teh prizadevanj konkretnejša krepitev vloge načel ekonomske demokracije v obstoječem sistemu urejanja družbeno-ekonomskih razmerij.

Literatura:

Amnesty International USA. 1997. A Short History of Human Rights. Dostopno na: http://www.globaled.org/curriculum/amnesty/shorthistory.html (29. januar 2011).

Brenkert, George G. 1992. Freedom, Participation and Corporations: The Issue of Corporate (Economic) Democracy. Business Ethics Quarterly 2 (3): 251-269.

Dahl, Robert A. 1985. A Preface to Economic Democracy. Cambridge: Polity Press.

Mayer, Robert. 2001. Robert Dahl and the Right to Workplace Democracy. The Review of Politics 63 (2): 221-247.

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah. 1966. Dostopno na: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Mednarodnipakt_drzavljanskih_politicnih_pravicah.pdf (27. februar 2011).

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. 1966. Dostopno na: http://www.varuh-rs.si/index.php?id=103 (15. marec 2011).

Shiman, David. 1999. Economic and Social Justice: A Human Rights Perspective. Dostopno na: http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/tb1b/Section1/tb1-2.htm (27. januar 2011).

Splošna deklaracija človekovih pravic. 1948. Dostopno na: http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/ (24. februar 2011).

Tomuschat, Christian. 2008. International Covenant on Civil and Political Rights. Dostopno na: http://untreaty.un.org/cod/avl/ha/iccpr/iccpr.html (27. januar 2011).

Türk, Danilo. 2007. Temelji mednarodnega prava. Ljubljana: GV Založba.

United Nations, Commission on Human Rights. 1947a. Report of the Drafting Committee to the Commission on Human Rights. E/CN.4/21. Dostopno na: http://www.un.org/depts/dhl/udhr/ (24. februar 2011).

- 1947b. First session. Summary record of the ninth meeting. E/CN.4/AC.1/SR.9. Dostopno na: http://www.un.org/depts/dhl/udhr/ (25. februar 2011).

- 1947c. International Bill of Rights: Revised Suggestions Submitted by the Representative of France for Articles of the International Declaration of Rights. E/CN.4/AC.1/W.2/Rev.2. Dostopno na: http://www.un.org/depts/dhl/udhr/ (25. februar 2011).

- 1947č. First session. Summary record of the fourteenth meeting. E/CN.4/AC.1/SR.14. Dostopno na: http://www.un.org/depts/dhl/udhr/ (25. februar 2011).

Ustanovna listina Združenih narodov. 1945. Dostopno na: http://www.unaslovenia.org/book/export/html/13 (29. januar 2011).



Piše:
Leja Drofenik Štibelj

Delež lastništva zaposlenih v Evropi, kljub finančni krizi v porastu (2)

V prejšnji številki Ekonomske demokracije sem predstavila nekatere izsledke raziskave Evropskega združenja za lastništvo zaposlenih – EFES (European Federation of Employed Shareholders for Employee Ownership and Participation, http://www.efesonline.org), ki se nanašajo na obseg lastništva zaposlenih v največjih evropskih podjetjih v splošnem smislu. Ta članek pa se bo osredotočil na del raziskave, ki prikazuje delež kapitala v lasti zaposlenih in razmerje med vodilnim kadrom (angl. top executive) ter ostalimi zaposlenimi (angl. non-executive) glede udeležbe v različnih shemah finančne participacije, kar se kaže tudi v razširjenosti uporabe širokih shem finančne participacije med podjetji. Za boljše razumevanje v članku predstavljenih podatkov, bom najprej na kratko obnovila vzorec in ozadje raziskave.

Vzorec in ozadje raziskave

Raziskava zajema 29 evropskih držav, in sicer vseh 27 držav članic EU (v nadaljevanju EU) ter Norveško in Švico. Idejna zasnova baze podatkov, na kateri je raziskava narejena, je bila testirana leta 2005. S podporo Evropske komisije – Generalnega direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje je bila leta 2006 vzpostavljena izčrpna baza. Nato se je v letih od 2007 do 2010 še dopolnjevala in posodabljala.

V raziskavo je zajet izbor 2.467 največjih evropskih gospodarskih družb ali t. i. podjetniških skupin (matično podjetje in hčerinske družbe). Izbor največjih evropskih gospodarskih družb, ki so zajeta v raziskavi, je razdeljen v dve skupini:

a) Gospodarske družbe, ki kotirajo na borzi:

V to skupino je zajetih 2.196 družb, s tržno kapitalizacijo 200 milijonov evrov ali več v maju leta 2006, 2007, 2008, 2009 ali 2010. Na tak način so v raziskavi zajete vse največje evropske družbe brez kakršne koli izjeme.

b) Gospodarske družbe, ki ne kotirajo na borzi:

V to skupino je zajetih 271 družb, kjer znaša delež lastništva zaposlenih vsaj 50 odstotkov ali več in hkrati zaposlujejo vsaj 100 oseb ali več.

Vse v raziskavo zajete gospodarske družbe skupaj zaposlujejo 32,6 milijona ljudi, kar je skoraj 30 odstotkov vseh zaposlenih v Evropi. V skupini gospodarskih družb, ki ne kotirajo na borzi, prevladujejo delavske kooperative. V raziskavo je vključenih 172 delavskih kooperativ. V Evropi po številu večjih kooperativ izstopajo naslednje štiri države: Češka, Francija, Italija in Španija.

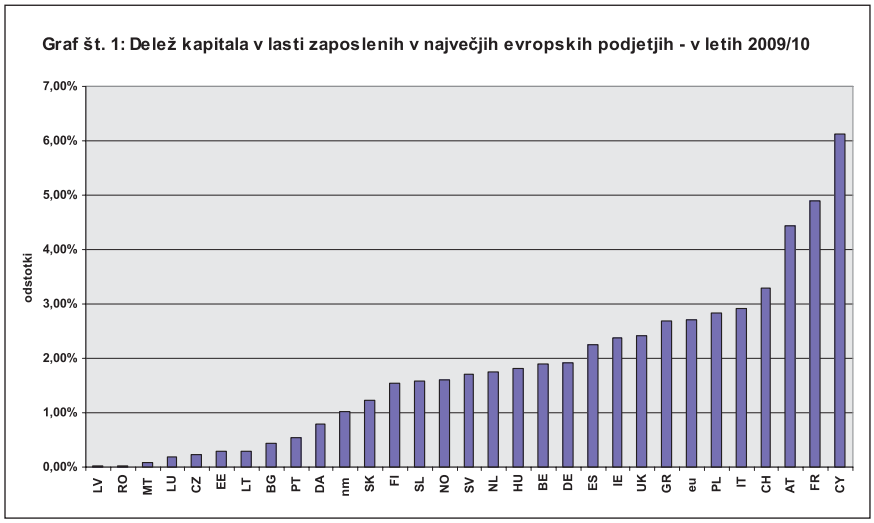
Čeprav raziskava zajema 29 držav (države EU z Norveško in Švico), ima vsak graf 31 stolpcev. Dodatna sta stolpca »eu« in »nm«, kjer prvi prikazuje povprečje v vseh državah EU, drugi pa povprečje v novih državah članicah EU.

Ugotovitve raziskave

Kot rečeno, se v tem članku osredotočam le na predstavitev nekaterih rezultatov raziskave, ki prikazujejo **razmerje med odstotkom kapitala v lasti zaposlenih glede na njihov položaj v največjih evropskih podjetjih** V prejšnji številki sem izpostavila dejstvo, da je že skoraj tretjina vseh zaposlenih (32,6 milijona) v največjih evropskih podjetjih vključena v programe lastništva zaposlenih. 91,7 odstotka evropskih podjetij že ima uvedeno lastništvo zaposlenih, 53,7 odstotka podjetij ima že uvedene sheme delitve dobička med vse zaposlene in takih, ki imajo uvedene opcijske delniške programe, je 64,1 odstotka.

Graf št 1:

Izsledki raziskave, na katere se osredotočam v tej številki pa so pokazali (graf 1), da je **delež kapitala v lasti zaposlenih** v največjih evropskih podjetjih, kljub temu, da je že skoraj tretjina vseh zaposlenih v njih vključena v programe lastništva zaposlenih, **v letih 2009/10 precej nizek**. Povprečje v



Vir: EFES, Bruselj, 2011. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011

državah članicah EU znaša **2,71 odstotka**, v novih državah članicah pa je ta delež še nižji, saj znaša **1,03 odstotka**. Precej nad evropskim povprečjem so Ciper (6,12 %), Francija (4,89 %) in Avstrija (4,43 %). Tem državam sledijo Švica, Italija in Poljska, katerih deleži so tik nad povprečjem v EU. Ciper in Poljska sta edini novi državi članici, katerih deleža sta nad povprečjem v EU. Na Cipru je prisotna zelo dolga **tradicija kooperativ**, ki so zelo močne, številne in razširjene, imajo pa tudi aktivno podporo s strani vlade. Poleg tega ima Ciper pravno ureditev, ki povsem temelji na principih, ki so uveljavljeni v Veliki Britaniji in to velja tudi v poslovni praksi. Izmed t. i. starih držav članic EU ima najvišji delež Francija predvsem zaradi **obvezne participacije delavcev pri dobičku** v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi.

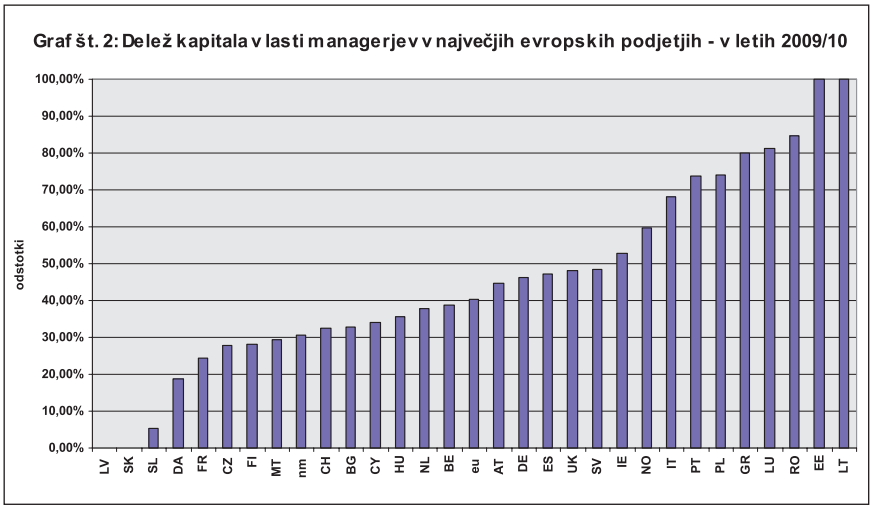
Na levi strani grafa najdemo predvsem nove države članice EU, kot so Latvija (0,02 %), Romunija (0,02 %), Malta (0,08 %), Češka (0,22 %), Estonija (0,29 %), Litva (0,29 %) in Bolgarija (0,43 %). V teh državah je poleg majhnega števila velikih podjetij prisotna tudi nezainteresiranost države do uvajanja različnih oblik finančne participacije med zaposlene. Posledično pa je nizek tudi delež kapitala v lasti zaposlenih.

Graf št. 2 in graf št. 3:

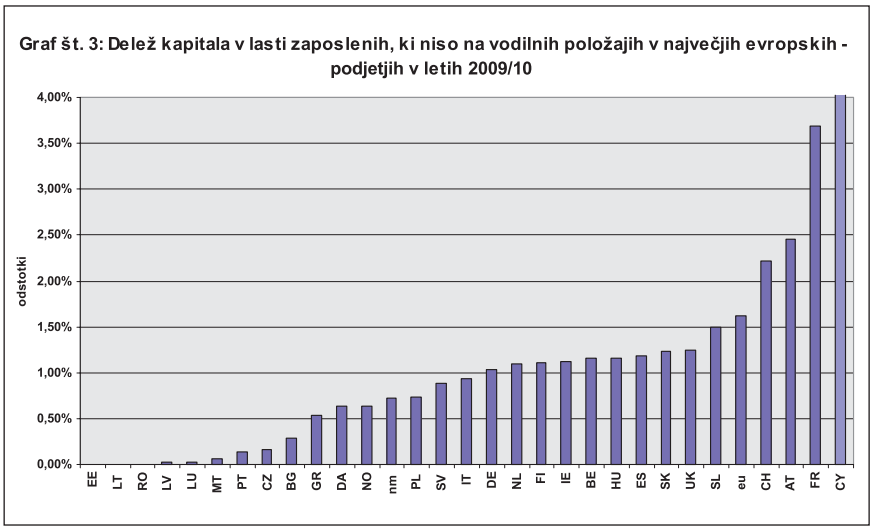
Podatki v naslednjih dveh grafih (graf 2 in graf 3) kažejo deleže kapitala **v lasti vodilnih zaposlenih** (srednjega in najvišjega menedžmenta) (graf 2) in deleže kapitala **v lasti zaposlenih, ki niso na vodilnih položajih** (graf 3) v največjih evropskih podjetjih v letih 2009/10. Podatki v obeh grafih so si povsem nasprotujoči tako po višini kot po tem, katere države so na vrhu oziroma repu lestvice.

namreč najdemo na samem vrhu in skrajnem repu grafa, in sicer Litva in Estonija s 100-odstotnim deležem ter Latvija in Slovaška z 0 odstotki. Deleži v starih državah članicah pa so blizu povprečja v EU. Izstopajo le Danska, Francija in Finska, katerih deleži so celo pod povprečjem deleža v novih državah članicah.

Delež kapitala v lasti zaposlenih, ki niso na vodilnih položajih (graf 3) v največjih evropskih podjetjih je **precej nizek**, saj znaša povprečje v državah članicah EU 1,62 odstotka, povprečje v novih državah članicah pa 0,72 odstotka. Najvišji delež ima Ciper (4,04 %), sledi mu Francija (3,69 %), Avstrija (2,45 %) in Švica (2,22 %).



Vir: EFES, Bruselj, 2011. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011.

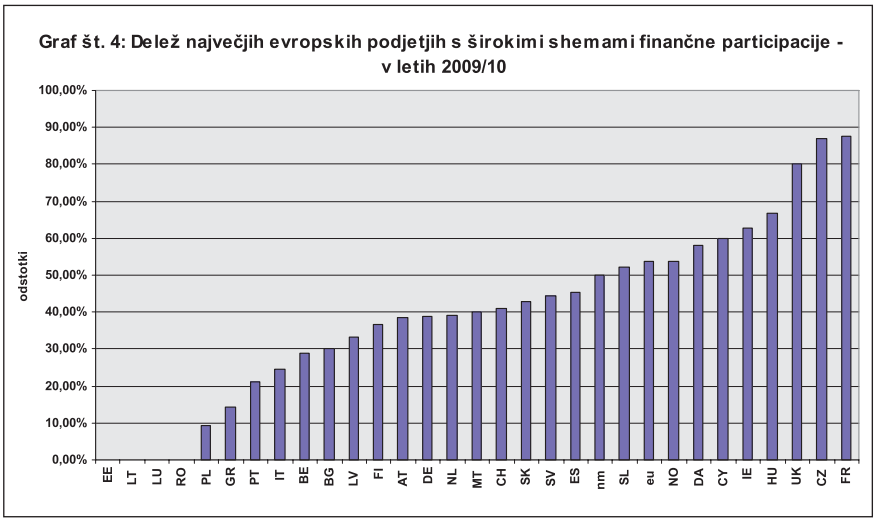


Vir: EFES, Bruselj, 2011. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011.

Povprečje v državah EU glede na delež kapitala v lasti vodilnih zaposlenih (srednjega in najvišjega menedžmenta) (graf 2) je **40,23 odstotka**, v novih državah članicah pa **30,54 odstotka**. Nove države članice Najnižje deleže imajo Estonija, Litva in Romunija – vse 0 odstotka, sledijo pa jim Latvija, Luksemburg in Malta z deleži tik nad 0 odstotka.

Graf št. 4:

V nadaljevanju si bomo pogledali, kakšen je **delež največjih evropskih podjetij s širokimi shemami finančne participacije** letih 2009/10. Pod pojmom široke sheme finančne participacije (angl. *broad-based schemes*) razumemo sheme, ki so namenjene vsem zaposlenim, če pa vključujejo le manjšo skupino zaposlenih, gre za ozke sheme (angl. *narrow-based schemes*). V slednjih so navadno udeleženi **menedžerji ali pa strokovni in tehnični kader**. V praksi se udeležba v dobičku pojavlja večinoma v



Vir: EFES, Bruselj, 2011. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011.

obliki širokih shem, udeležba v lastništvu pa v široki in ozki različici. Iz grafa (graf 4) lahko razberemo, da je delež največjih evropskih podjetij s širokimi shemami finančne participacije (udeležba v dobičku ali udeležba v lastništvu) v evropskih državah v letih 2009/10 **razmeroma visok**. Povprečje v državah EU je 53,67 odstotka, v novih državah članicah pa znaša 50 odstotkov. Deleži, prikazani v tem grafu, so v tej raziskavi visoki tudi zato, ker se omejuje na največja evropska podjetja v posameznih državah. Dosedanje študije so v glavnem potrdile **pozitivno korelacijo med velikostjo podjetja in uporabo širokih shem finančne participacije**, še posebej če le-ta kotirajo na borzi. (Pendleton at al. 2001, str. 51).

Najvišji delež največjih podjetij, ki imajo uvedene široke sheme, je **v Franciji – 87,10 odstotka**, ki je tudi vodilna država članica EU glede razvitosti finančne participacije zaposlenih. Francoska vlada je že sredi štiridesetih let prejšnjega stoletja predlagala delitev skupnih prihrankov pri poslovanju (angl. *collective gain sharing*) v povezavi s produktivnostjo podjetja. Prva shema je bila uvedena koncem petdesetih let kot prostovoljna oblika in brez posebnih davčnih olajšav. V letih 1993 in 1994 sta bila sprejeta dva zakona, ki sta se nanašala na državno podporo finančni participaciji delavcev v Franciji. Zakon iz leta 1994 pa je dokončno oblikoval **tri stebre finančne participacije delavcev**, in sicer prostovoljno delitev prihrankov pri poslovanju (franc. *intéressement des salaries*, angl. *voluntary gain-sharing*), obvezno "odloženo" udeležbo pri dobičku (angl. participation, *compulsory deferred profit-sharing*) in varčevalno shemo za nakup delnic (angl. *company savings plans for the purchase of emloyee shares*). Francoska država ima aktivno vlogo pri urejanju področja finančne participacije. Zakona iz leta 1993 in 1994 **podpirata razvoj delavskega delničarstva, pa tudi soudeležbo delavcev pri odločanju**. Na koncu leta 2006 je bil sprejet nov zakon, ki uvaja t. i. dividende za delo (franc. *dividende du travail*). Podjetja prejemajo davčne spodbude za omogočanje dodatnih ugodnosti zaposlenim, kot so brezplačne delnice ali udeležba pri dobičku/poslovnem prihranku. Oblike finančne participacije pa ni mogoče razviti brez sodelovanja s socialnimi partnerji (Wilke, Maack in Partner, 2007).

Na drugo mesto se z deležem 87,10 odstotka uvršča Češka, kar je posledica velikega števila večjih delavskih kooperativ, ki jih ima ta država. Med t. i. starimi državami članicami EU najdemo na vrhu lestvice še Veliko Britanijo (80,23 %) in Irsko (62,86 %). Velika Britanija sicer zaseda drugo mesto med državami članicami EU glede na splošno razvitost sistema finančne participacije delavcev. Po podatkih Cranet iz leta 2001 **30 odstotkov podjetij z več kot 200 zaposlenih ponuja svojim delavcem različne oblike delavskega delničarstva**, v katere je vključeno več kot 50 odstotkov zaposlenih v teh podjetjih. Nadalje 32 odstotkov vseh zaposlenih dela v podjetjih, ki ponujajo kakšno obliko finančne participacije. Razvitost delavskega delničarstva se povezuje z večjo razvitostjo britanskega kapitalskega trga, hkrati je tudi večja javna sprejemljivost investicij v delnice, v primerjavi z drugimi evropskimi državami. **Država podpira standardne oblike finančne participacije delavcev** ter jim zagotavlja določene prednosti pri plačilu davka. Te oblike (sheme) so: SAYE (*Save-as-you Earn*) varčevalna shema, načrt za delniške opcije podjetja (*Company Share Option Plan),* načrt spodbujanja nakupa delnic SIP (*Share Incentive Plan*) in EMIs shema (*Enterprise Management Incentives*) (Wilke, Maack in Partner, 2007).

Izpostaviti velja tudi precej visoko **mesto Slovenije (52,17 %)** in Madžarske (66,67 %), predvsem zaradi privatizacije številnih velikih podjetij, kjer je bil del kapitala razdeljen tudi med zaposlene.

Na repu lestvice tudi tukaj najdemo predvsem nove države članice EU, kot so Estonija, Litva in Romunija, katerih delež znaša 0 odstotkov. Navedene tri države imajo tako nizek odstotek predvsem zaradi tega, ker imajo že v osnovi zelo majhen delež velikih podjetij, na katere se raziskava nanaša. V teh državah je, kot že omenjeno, poleg majhnega števila velikih podjetij prisotna tudi **nezainteresiranost države** do uvajanja različnih oblik finančne participacije med zaposlene. Poleg novih držav članic pa ima delež 0 odstotkov tudi Luksemburg. Sicer pa so na levi strani grafa, kjer so deleži nižji, v večini nove države članice EU, na desni strani grafa z zelo visokimi deleži uvedenih shem v največjih podjetjih pa v večini zahodnoevropske države, ki so hkrati t. i. stare države članice EU.

Zaključek

Pri vseh grafih, predstavljenih v tem članku – z izjemo grafa 2, ki prikazuje delež kapitala v lasti vodilnih zaposlenih – najdemo na vrhu in repu lestvice enake države, le njihov vrstni red je malo spremenjen. Grafi 1, 3 in 4 kažejo na razširjenost različnih oblik finančne participacije v evropskih državah v največjih evropskih podjetjih. **V državah, ki so sprejele različne zakone, ki omogočajo in spodbujajo finančno participacijo zaposlenih, so različne oblike finančne participacije zelo**

razširjene. Med te države prištevamo že omenjeno Francijo in Veliko Britanijo ter Irsko. Na repu lestvice pa pri vseh treh grafih najdemo nekatere nove države članice, in sicer Latvijo, Litvo, Estonijo, Bolgarijo in Romunijo. V teh državah je področje finančne participacije zelo slabo razvito, poleg tega pa je v teh državah tudi zelo majhno število velikih podjetij, na katere se predstavljena raziskava nanaša.

V naslednji številki Ekonomske demokracije pa bo predstavljen del raziskave, ki predstavlja podatke o vrstah shem, v katere so vključeni zaposleni v največjih evropskih podjetjih, ter dinamika uvajanja novih shem med leti 2007 in 2010.

Viri:

EFES, Bruselj, 2011: April 2011 – Employee ownership was continuously progressing across Europe since the financial crisis. Dostopno na: http://www.efesonline.org/news.htm, 4. 5. 2011

EFES, Bruselj, 2011: Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries – 2010 by Marc Mathieu. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011

EFES, Bruselj, 2009: Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries in 2008. Dostopno na: http://www.efesonline.org, 15. 5. 2011

Pendleton, A. et al. (2001): Employee share ownership and profit-sharing in the European Union. Dostopno na: http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/56/en/1/ef0156en.pdf, 20. 7. 2011.

Wilke, Maack in Partner (2007), Country reports on Financial Participation in Europe. Prepared for www.worker-participation.eu. Countries: Dostopno na: http://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries, 19. 7. 2011.



Piše:
dr. Janja Hojnik

Trajnostno poročanje družb – zelo pomembno tudi z vidika zaposlenih

Družbena odgovornost predstavlja že precej dobro uveljavljen koncept in pomeni »pretežno prostovoljno zavezo podjetij, da bodo ravnala etično in prispevala k gospodarskemu razvoju vzporedno z izboljšanjem kakovosti življenja zaposlenih in njihovih družin, obenem pa prispevala k lokalni skupnosti in širši družbi«[1]. V luči navedenega prispevek prikazuje nekatera aktualna vprašanja poročanja družb o aktivnostih, ki odražajo družbeno odgovorno ravnanje, na mednarodni in evropski ravni (trajnostno poročanje).

Tovrstno poročanje je **zelo pomembno tudi z vidika delavcev, ki so najpomembnejša interesna oz. deležniška skupina vsakega podjetja.** Iz tega razloga imajo pravico poznati vpliv podjetja na različne kazalce, ki so pomembni za delavce, vključno z okoljskimi kazalci, ki so zlasti relevantni za zdravje in varnost delavcev. Delavci imajo pravico poznati dogajanje na področju družbene odgovornosti podjetij in sodelovati pri oblikovanju pobud na teh področjih. Upoštevajoč, da ima večina delničarjev vse bolj kratkoročen pristop do investiranja, so delavci v večini primerov edina vplivna interesna skupina v podjetju z dolgoročnimi interesi in dolgoročnim pristopom. Kot takšni so torej tesneje od delničarjev povezani z vprašanji trajnostnega razvoja podjetij in jim je potrebno zagotoviti ustrezno vlogo pri oblikovanju ter izvajanju politike družbene odgovornosti. Kot bomo videli v nadaljevanju, naj bi bilo eno najpomembnejših področij, ki naj bi bila ustrezno analizirana in prikazana v obravnavanih poročilih, prav področje kakovosti delovnega življenja zaposlenih (in življenja njihovih družin) oziroma odnos družbe do zaposlenih in učinkovitost zadovoljevanja interesov te skupine deležnikov s strani družbe nasploh. Brez ustreznega **družbeno odgovornega obnašanja v odnosu do zaposlenih,** kot najpomembnejše skupine deležnikov, namreč že po logiki stvari ni mogoče resno razpravljati o družbeno odgovornem delovanju posameznega podjetja.

Uvod

Podjetja in druge vrste organizacij po vsem svetu se vse bolj zavedajo **pomena družbeno odgovornega delovanja**. Z družbeno odgovornostjo naj bi prispevala k trajnostnemu razvoju. Uspešnost organizacije na področju vplivanja na družbo in okolje, v katerem deluje, je postala ključni del presoje njene uspešnosti kot celote in njene sposobnosti za nadaljnjo učinkovito delovanje. To je posledica vse večjega priznavanja potrebe po zagotovitvi zdravih ekosistemov, družbene enakosti in dobrega upravljanja organizacij. Organizacije so tudi deležne **vse bolj temeljitega nadzora s**

[1] Definicija World Business Council for Sustainable Development.

strani različnih interesnih skupin. Posledično je zelo razširjeno soglasje o tem, da morajo podjetja preseči gole zahteve o finančnem poročanju in le-to dopolniti s celovitimi in zanesljivimi podatki o vrsti **okoljskih in socialnih kazalcev**. Tem zahtevam se vse bolj pridružujejo tudi zastopniki interesov delavcev.

Obsežne regulacijske reforme na globalni in evropski ravni, ki predstavljajo odziv na sedanjo gospodarsko krizo in ki želijo povečati odgovornost gospodarskih subjektov ter zaupanje interesnih skupin v trg, predstavljajo izjemno priložnost za celovito ureditev nefinančnega poročanja. Gospodarsko krizo je torej potrebno izkoristiti za vzpostavitev stabilnih temeljev za zagotovitev družbeno bolj odgovornih podjetij.

Pri družbeni odgovornosti gre za pretežno prostovoljno zavezo podjetij, da bodo ravnala etično in prispevala k gospodarskemu razvoju vzporedno z izboljšanjem kakovosti življenja zaposlenih in njihovih družin, obenem pa prispevala k lokalni skupnosti in širši družbi. Cilj družbeno odgovornih podjetij je torej boljša družba in čistejše okolje.

Nefinančno (trajnostno) poročanje gospodarskih družb

Računovodstvo predstavlja poslovno disciplino, ki zagotavlja zbiranje in analizo kritičnih finančnih informacij, na osnovi katerih presojamo finančni položaj podjetij ter oblikujemo izkaze in poročila, na osnovi katerih podjetja in njihovi zunanji partnerji (dobavitelji, investitorji, odjemalci) sprejemajo poslovne odločitve. Vrsto let so letna poročila predstavljala tisti dokument, v katerem so **podjetja predstavila svoje finančne rezultate, nedavne uspehe in vizijo za prihodnost**. V zadnjih letih pa gospodarske družbe vse pogosteje v to vizijo **vključujejo vprašanja družbene odgovornosti**. Finančni izkazi lahko namreč zgolj delno prikažejo tveganja in potencialno vrednost družbe, ki izhajajo iz neopredmetenih faktorjev, kot so strategije, produktna inovativnost, znamke, ugled, energetska učinkovitost, zmanjševanje komercialnih, okoljskih in socialnih tveganj itd.

V zadnjih letih se je stopnja zanimanja interesnih skupin za okoljske, socialne in etične dosežke podjetij znatno povečala. Nefinančno poročanje, pogosto imenovano tudi trajnostno poročanje,[2] podjetjem omogoča razkrivanje tovrstnih nefinančnih vidikov njihovega poslovanja. Pri nefinančnem poročanju gre torej za ***prakso merjenja, razkrivanja in odgovarjanja notranjim in zunanjim interesnim skupinam za poslovanje v smeri cilja trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti (t. i. Corporate Social Responsibility).*** Pri slednji gre, kot že rečeno, za pretežno prostovoljno zavezo podjetij, da bodo ravnala etično in prispevala k gospodarskemu razvoju vzporedno z izboljšanjem kakovosti življenja zaposlenih in njihovih družin, obenem pa prispevala k lokalni skupnosti in širši družbi. Cilja družbeno odgovornih podjetij sta torej boljša družba in čistejše okolje.

Podjetja se nefinančnega poročanja poslužujejo predvsem iz razloga povečanja ugleda v družbi. Zaradi tovrstne transparentnosti namreč veljajo za bolj odgovorna podjetja in s tem manj tvegana. Med glavnimi prednostmi družbeno odgovornega ravnanja izpostavljajo:

- konkurenčne prednosti;
- ugled;
- sposobnost ohraniti delavce, družbenike, stranke ali uporabnike;
- vzdrževanje morale delavcev, lojalnosti in produktivnosti;
- zaupanje vlagateljev, lastnikov, donatorjev, sponzorjev in finančnih institucij;
- pozitiven odnos z drugimi podjetji, državnimi organi, mediji, dobavitelji in skupnostjo, v kateri podjetje deluje.

Čeprav nefinančno poročanje ostaja večinoma prostovoljno, je **med velikimi multinacionalkami postalo že pravilo**, saj naj bi po podatkih Global Reporting Initiative *(GRI)* trajnostna poročila pripravljalo več kot 3.000 velikih globalnih družb. Obenem mednarodne raziskave kažejo, da je trajnostno poročanje bistveno bolj razvito v Evropi kot v ZDA.

Zaradi razširjanja nefinančnega poročanja se tudi letna poročila spreminjajo – so namreč manj obsežna kot nekoč, po drugi strani pa vključujejo več informacij o pobudah, ki jih uvrščamo pod družbeno odgovornost podjetij, pri čemer vse več gospodarskih družb objavlja tudi **ločena poročila o družbeni odgovornosti**.[3] Spreminja se tudi način objave poročil, saj je zaradi pomena pobud družbene odgovornosti za krepitev javne podobe družb postalo zelo pomembno, da letna poročila, vključno z rezultati družbene odgovornosti, dosežejo potrošnike in vlagatelje. Zato se podjetja poslužujejo različnih medijev za razširjanje rezultatov letnih poročil, vključno s socialnimi omrežji, kot sta Facebook in Twitter. V poročilih je tudi vse več izjav o zanesljivosti, ki jih poročilom podelijo neodvisni zunanji viri, s čimer želijo povečati raven zaupanja v razkrite podatke.

Razvoj družbene odgovornosti podjetij tako pomembno vpliva na računovodske prakse v celoti. Pri tem pa predstavljajo glavne izzive za prihodnost: razvoj merljivih okvirjev trajnostnega poročanja, poenotenje definicij in bolj primerljiva uporaba tovrstnih poročil. Obenem bo potrebno bolj poenotiti nacionalno in nadnacionalno zakonodajo in druge vrste pravil na tem področju.[4]

Razvoj standardov nefinančnega poročanja na globalni ravni

Čeprav je nefinančno poročanje prostovoljno, to ne pomeni, da poteka mimo vseh pravil. Na globalni ravni je vrsta akterjev razvila posamezna **načela in standarde nefinančnega poročanja** – npr. Global Reporting Initiative *(GRI)*, UN Global Compact, ISO 26000, navodila OECD, konvencije Mednarodne organizacije dela, upravljavski komentar Odbora za med-

[2] V uporabi so tudi izrazi: Corporate Social Responsibility (CSR) Reporting, Environmental Social Governance (ESG) Reporting, Triple Bottom Line (TBL) Reporting ipd.

[3] Takšne so ugotovitve raziskav v okviru Methodologie Annual Review of Corporate Reports, ki služijo kot barometer sodobnih praks poročanja.

[4] Govora je o t. i. integriranem (t. j. finančno&nefinančnem) poročanju. Sinhronizacijo prostovoljnih standardov nefinančnega poročanja z obveznimi nacionalnimi ali nadnacionalnimi zahtevami naj bi delno omogočala nedavna pobuda Global Reporting Initiative in World Intellectual Capital Initiative, da razvijejo XBLR taksonomije za nefinančne informacije, pri čemer tudi nova ameriška Komisija za vrednostne papirje (Securities and Exchange Commission) zahteva finančna poročila v XBLR formatu.

narodne računovodske standard (IASB), pobude Odbora za finančno stabilnost (FSB), ki deluje v okviru skupine G20 itd. V okviru prispevka natančneje predstavljamo zgolj nekatere.

The Global Reporting Initiative (GRI)

GRI oblikuje standarde za trajnostno poročanje, ki imajo v svetu prevladujočo uporabo.[5] GRI je leta 1997 ustanovila neprofitna Koalicija okoljsko odgovornih gospodarstev (Ceres), ob pomoči okoljskega programa Organizacije združenih narodov (OZN). Leta 1999 je GRI objavila osnutek navodil za trajnostno poročanje *(Sustainability Reporting Guidelines)*, leta 2000 pa prvo popolno verzijo. GRI je stalna institucija mednarodnega prava, s sekretariatom v Amsterdamu; je neodvisna, čeprav tesno sodeluje z okoljskim programom OZN in v sodelovanju z UN Global Compact.

GRI si prizadeva, da bi **trajnostno poročanje postalo stalnica vseh organizacij**, kot to velja za finančno poročanje. Njeni standardi se uporabljajo za velike korporacije, javna podjetja, manjša podjetja, nevladne organizacije ipd. Gre za okvir poročanja o vprašanjih, kot so: človekove pravice, delavski položaj, okolje, korupcija ipd. GRI standardi veljajo za najbolj kredibilne, ker so bili oblikovani po načelu soglasja o njihovi vsebini s strani vrste interesnih skupin (npr. poslovnežev, civilne družbe, delavskih predstavnikov, vlagateljev, računovodij, akademikov, vlad itd.).

GRI si prizadeva postopoma izboljšati standarde trajnostnega poročanja. Danes je v veljavi **tretja generacija GRI standardov** (t. i. GRI-G3), ki je bila objavljena oktobra 2006 na veliki mednarodni konferenci z več tisoč udeleženci. GRI-G3 so sestavljeni iz načel in postavk, slednje pa sestavlja več kazalcev dosežkov:

a) načela trajnostnega poročanja poročevalcem pomagajo opredeliti:

- ***vsebino*** *trajnostnega poročila: načela resničnosti, vključenosti interesnih skupin, trajnosti in popolnosti,*
- ***kakovost*** *poročila: načela uravnoteženosti, primerljivosti, točnosti, jasnosti, zanesljivosti; ter določiti*
- ***meje*** *poročila.*

b) postavke trajnostnega poročanja vključujejo razkritja posameznih vidikov upravljanja. Postavke (ali faktorji) zadevajo področja, kot so:

- ***okolje****: materiali, voda, biotska raznovrstnost, izpusti itd.,*
- ***človekove pravice****: klavzule varovanja človekovih pravic v pogodbah o investiranju in javnem naročanju, prepoved diskriminacije, svoboda združevanja in kolektivna pogajanja, otroško delo, prisilno delo ipd.,*
- ***dostojno delo****: statistika zaposlenih – skupno število, po regijah, po spolu, po tipu zaposlitve, število tistih, ki so se na delo vrnili s starševskega dopusta, število zaposlenih, ki so vključeni v kolektivna pogajanja, varnost pri delu, izobraževanje in usposabljanje, enako plačilo za enako delo itd.,*
- ***družba****: vpliv poslovanja na lokalno družbo, korupcija, kršitve svobodne konkurence, kazni za kršitev zakonodaje ipd.*
- ***produktna odgovornost****: varstvo potrošnikov, označevanje izdelkov itd.*

GRI-G3 predstavljajo osnovo okvirja trajnostnega poročanja, pri čemer GRI izdaja tudi dodatne elemente, kot so sektorski dodatki in nacionalne priloge, ki odražajo potrebe specifičnih sektorjev ali nacionalne poročevalske zahteve. Celoten okvir poročanja (vključno s standardi GRI-G3) je prosto dostopen in velja za javno dobro. Omeniti velja, da je v pripravi že četrta generacija standardov trajnostnega poročanja (GRI-G4), ki naj bi bila objavljena leta 2013. Ker se tudi nova generacija standardov razvija s pomočjo mednarodnih posvetovanj in delavnic širokega spektra interesnih skupin, GRI zainteresirane poziva k sodelovanju.[6]

Drugi mednarodni standardi trajnostnega poročanja

Na primerljivem konceptu kot GRI standardi so zasnovani tudi nekateri drugi standardi. Izpostavljamo naslednje:

- **Načelni standardi AA1000**: gre za standarde, ki jih izdaja *AccountAbility*, neodvisna in neprofitna mednarodna organizacija, ki promovira odgovornost in trajnostno poslovanje. Organizacija deluje od leta 1995 in ima sedež v Londonu. Osrednje poslanstvo organizacije je priprava standardov serije AA1000, ki naj bi organizacijam pomagali biti bolj odgovorne in trajnostne. Kot standardi GRI, so tudi standardi AA1000 oblikovani s posvetovanji z različnimi interesnimi skupinami.

Brez ustreznega družbeno odgovornega obnašanja v odnosu do zaposlenih kot najpomembnejše skupine deležnikov že po logiki stvari ni mogoče resno razpravljati o družbeno odgovornem delovanju posameznega podjetja.

- **Standardi SA8000**: gre za globalne standarde socialne odgovornosti za dostojne delovne pogoje, ki jih razvija in nadzoruje neprofitna organizacija za varstvo človekovih pravic *SAI – Social Accountability International*; leta 2009 naj bi njihovi standardi SA8000 zajemali več kot 1,3 milijona delavcev. SA8000 pokrivajo naslednja področja odgovornosti: otroško delo, prisilno delo, varnost in zdravje pri delu, svobodo združevanja in kolektivna pogajanja, prepoved diskriminacije in kaznovanja delavcev (fizičnega, psihičnega nasilja in verbalnega nasilja), delovni čas, plačilo za delo in upravljanje s človeškimi viri.
- **Standardi ISO 26000**: so prostovoljni mednarodni standardi socialne odgovornosti, ki jih izdaja Mednarodna organizacija za standardizacijo (ISO). Standardi ISO 26000 organizacije spodbujajo k temu, da prispevajo k trajnostnemu razvoju in da gredo prek samih pravnih zavez, tako da pravne zahteve priznajo kot osnovno dolžnost vsake organizacije, družbeno odgovorno ravnanje pa zahteva upoštevanje in prilagajanje družbenim, okoljskim, pravnim, kulturnim in političnim raznolikostim družbe, v kateri posluje

[5] Leta 2009 naj bi več kot 1.400 organizacij iz 60 držav uporabljajo njihove standarde pri pripravi trajnostnih poročil, enajst držav pa naj bi se na GRI standarde sklicevalo v nacionalnih pravilih – glej GRI, Year in Review, 2009/2010, http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/FDEBC79B-24C3-495B-8297-8F217F3CAC12/0/GRIYearInReview2010.pdf (2. 8. 2011).

[6] Glejte spletno stran: http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/G4Developments/ (2. 8. 2011).

posamezna organizacija. Pri tem velja izpostaviti, da ISO 26000 niso klasični ISO standardi, saj ne vsebujejo zahtev, temveč zgolj priporočila, tako da posledično tudi ni mogoče pridobiti certifikata ISO 26000. Različnim vrstam organizacij standardi ISO 26000 ponujajo usmeritve glede:

- temeljnih institutov in definicij pojmov, povezanih z družbeno odgovornostjo;
- ozadij, trendov in značilnosti družbene odgovornosti;
- načela in prakse družbene odgovornosti;
- vidikov družbene odgovornosti;
- izvajanja in pospeševanja družbeno odgovornega ravnanja;
- komuniciranja z interesnimi skupinami;
- sporočanja zavez in dosežkov na področju družbene odgovornosti.

UN Global Compact

United Nations Global Compact, znana tudi kot Compact ali UNGC, je pobuda Organizacije združenih narodov za spodbujanje podjetij k sprejemu trajnostne in družbeno odgovorne politike ter k poročanju o dosežkih na teh področjih. Gre za **poziv h »korporacijskemu državljanstvu«**, torej da naj bodo podjetja »dobri korporacijski državljani«, pri čemer pobuda vzpostavlja okvir desetih načel za gospodarske subjekte, ki posegajo na področja človekovih pravic, dela, okolja in korupcije.

Pobudo je leta 1999 razglasil tedanji sekretar OZN Kofi Annan na Svetovnem gospodarskem forumu, uradno pa je pričela delovati leta 2000. Pobudo podpira šest agencij OZN, in sicer: Visoki komisar ZN za človekove pravice, Okoljski program ZN, Mednarodna organizacija dela, Razvojni program ZN, Organizacija ZN za industrijski razvoj ter Urad ZN za droge in kriminal.

Na osnovi globalne diskusije z različnimi interesnimi skupinami je pobuda Global Compact objavila naslednjih deset načel:

a) Človekove pravice – podjetja morajo:

- Načelo 1: podpirati in varovati mednarodno priznane človekove pravice; in
- Načelo 2: zagotavljati, da ne sodelujejo pri kršitvah človekovih pravic;

b) Delovni standardi – podjetja morajo spoštovati:

- Načelo 3: svobodo združevanja in učinkovito priznavati pravico do kolektivnih pogajanj;
- Načelo 4: odpraviti vse oblike prisilnega dela;
- Načelo 5: učinkovito odpraviti delo otrok; in
- Načelo 6: odpraviti diskriminacijo pri zaposlovanju in opravljanju poklica;

c) Okolje – podjetja morajo:

- Načelo 7: podpirati previdnostni pristop k okoljskim izzivom;
- Načelo 8: sprejeti pobude za pospeševanje okoljske odgovornosti; in
- Načelo 9: spodbujati razvoj okolju prijaznih tehnologij;

d) Preprečevanje korupcije:

- Načelo 10: podjetja morajo delovati proti korupciji v vseh njenih oblikah, vključno z izsiljevanjem in podkupovanjem.

Regulacija nefinančnega poročanja v EU

Diskusije za bolj učinkovito nefinančno poročanje

V EU na področje nefinančnega poročanja posega prenovljena Četrta direktiva s področja prava družb **(t. i. računovodska direktiva)**.[7] Direktiva v členu 46 zahteva, da kjer je to primerno, družbe razkrijejo določene podatke o ***okoljskih in delavskih vidikih njihovega poslovanja***, da bi javnost na ta način lahko bolje razumela njihov razvoj, delovanje in položaj. Pri tem lahko države članice mala in srednja podjetja izvzamejo od zaveze po tovrstnem poročanju. Določene države članice so sicer v svoji zakonodaji sprejele zahteve glede trajnostnega poročanja, ki presegajo zahteve iz direktive (npr. Velika Britanija, Francija, Nizozemska, Švedska in Danska), pri čemer **nekatere države obvezno zahtevajo nefinančno poročanje, druge pa so sprejele sistem »comply or explain«,** po katerem družbe bodisi razkrijejo nefinančne informacije, ali pa razložijo razloge za nerazkritje.

V zadnjem času so v EU v luči navedenih razlik med državami članicami in pod pritiskom razvoja družbene odgovornosti podjetij narastle zahteve, da se izboljšajo: primerljivost, zanesljivost in relevantnost informacij, ki jih podjetja razkrivajo. V tem okviru je Komisija leta 2010 v **Sporočilu o Aktu za enotni trg**[8] poudarila, da je temeljnega pomena, da evropska podjetja dokažejo čim večjo odgovornost, tako do svojih zaposlenih in delničarjev kot do družbe na splošno. Komisija je poudarila, da se njihovo upravljanje lahko izboljša zlasti v zvezi s sestavo in raznolikostjo upravnih odborov, vključno z zastopanostjo žensk, ter dolgoročnimi zavezami delničarjev in delavcev, ki so lastniki deleža družbe. Da se hkrati okrepita upravljanje podjetij in socialna oziroma družbena odgovornost podjetij, se bo moral preudarek osredotočiti na izboljšanje preglednosti, zlasti na področju človekovih pravic in trajnostnega razvoja, ter na načine za izboljšanje delovanja podjetij s ciljem večje udeleženosti zaposlenih in izboljšanega odnosa z delničarji ter olajšanja primernejšega vrednotenja podjetij na finančnih trgih.[9]

Podjetja se nefinančnega poročanja poslužujejo predvsem iz razloga povečanja ugleda v družbi.

V samem Aktu za enotni trg iz aprila 2011 Komisija poudarja, da notranji trg temelji »na visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu«, ki odraža razvoj v smeri **vključujoče rasti, ki bo socialno pravičnejša in ekološko trajnostna.** Razvijajo se novi gospodarski modeli, ki dajejo prednost družbenim vidikom pred golim finančnim dobičkom. Komisija poudarja, da mora ta razvoj priti do izraza tudi na enotnem trgu. Iz tega razloga je po njeni oceni treba zagotoviti enake konkurenčne pogoje, podpreti prakse, ki v gospodarstvo uvajajo več pravičnosti in tako prispevajo k boju proti izključenosti. Izkoristiti je tudi treba finančni vzvod, ki ga nudi evropska panoga upravljanja premoženja (v letu 2009 vredna 7.000 milijard evrov), da se

[7] Direktiva 2003/51/ES z dne 18. junija 2003 o spremembah Direktiv 78/660/EGS, 83/349/EGS, 86/635/EGS in 91/674/EGS o letnih in konsolidiranih računovodskih izkazih posameznih vrst družb, bank in drugih finančnih institucij ter zavarovalnic, Uradni list EU L 178, 17. 7. 2003, str. 16-22.

[8] Sporočilo Komisije, K aktu za enotni trg, Za visokokonkurenčno socialno tržno gospodarstvo, KOM (2010) 608 konč.

[9] Ibidem, pri predlogu št. 38.

spodbudi razvoj podjetij, ki se poleg legitimnega iskanja finančnega dobička zavzemajo tudi za doseganje ciljev splošnega interesa, socialnega razvoja in etičnih ali okoljskih ciljev. Da bi bila pravila enaka za vse, bo Komisija predložila zakonodajni predlog o preglednosti socialnih in okoljskih informacij, ki jih dajejo na voljo podjetja v vseh sektorjih.[10] Komisija namreč poudarja, da lahko **ustrezno merjenje in razkrivanje nefinančnih vidikov poslovanja pomembno prispeva k trajnostnemu razvoju podjetij.**

Posvetovanje z javnostjo glede razkrivanja nefinančnih podatkov

O vprašanjih, kako izboljšati nefinančno poročanje v EU, je Komisija izvedla diskusije z različnimi interesnimi skupinami, in sicer tako, da je v letih 2009-2010 organizirala serijo delavnic, novembra 2010 pa je sprožila javno posvetovanje o razkrivanju nefinančnih informacij, ki se je zaključilo konec januarja 2011. Na poziv k podajanju stališč so se odzvale številne države članice, organizacije in socialni partnerji z mednarodne, evropske in nacionalne ravni, pa tudi podjetja, poklicna združenja, predstavniki akademstva in posamezni evropski državljani.

Udeleženci, ki so podali odgovore na postavljen vprašalnik s strani Komisije, so na splošno soglašali, da se pravni režimi glede vprašanja razkrivanja nefinančnih podatkov med državami članicami EU precej razlikujejo. Številni so menili, da to povzroča znatne težave pri primerjanju podjetij iz različnih držav članic. Večina udeležencev je tudi menila, da je **sedanji sistem pravil na obravnavanem področju slab ali zelo slab** in mu primanjkuje transparentnosti, to pa vodi do pomanjkanja uravnoteženosti in povezanosti poročil podjetij, zaradi česar delničarji in vlagatelji težko ocenijo, v kolikšni meri podjetja delujejo družbeno odgovorno. Pri tem je zanimivo to, da udeleženci posvetovanja iz držav, v katerih je v veljavi strožji sistem zahtev glede nefinančnega poročanja, niso menili, da tovrstno poročanje predstavlja pretirano administrativno breme za podjetja.

V okviru predlogov za izboljšavo sedanjega sistema pravil glede nefinančnega poročanja je večina menila, da bi morala **EU oblikovati okvirna pravila za nefinančno poročanje**, ki bi gradila na že razvitih mednarodnih standardih nefinančnega poročanja (npr. GRI, UN Global Compact, OECD Guidelines, ISO 26000 – glej zgoraj), in torej ne oblikovati novih standardov in načel. Potrebno bi bilo predvsem **razširiti informacije o dobrih praksah** ter podjetjem ponuditi boljše vodenje in več spodbud pri pripravi trajnostnih poročil. Nekateri udeleženci posvetovanja so tudi menili, da bi bila primerna pot naprej pristop na osnovi *»comply or explain«,* ki bi nudil več prostora za fleksibilnost. Večina je poudarila, da prihodnji razvoj na tem področju ne bi smel nesorazmerno povečati administrativnega bremena za podjetja.

Glede konkretnih vprašanj, o katerih naj bi se poročalo,[11] je večina udeležencev posvetovanja **izpostavila naslednja vprašanja**:

- ali ima podjetje lastno politiko družbene odgovornosti in kako se izvaja;
- glavna poslovna tveganja in priložnosti na področju socialnih in okoljskih vprašanj ter kako jih podjetje vključi v notranje strategije;
- ključni podatki o drugih specifičnih vprašanjih – npr. vključenost zaposlenih v politiko družbene odgovornosti, zadovoljstvo potrošnikov, javna podoba podjetja, okoljska vprašanja in inovacije, vprašanje človekovih pravic in korupcije.

Glede vprašanja, katera podjetja naj bodo zajeta s povečanimi zahtevami nefinančnega poročanja, je večina udeležencev posvetovanja menila, da je pri tem potrebno upoštevati velikost podjetja, tako da bi manjša podjetja razbremenili obveznosti nefinančnega poročanja, po drugi strani pa naj na to obveznost ne bi vplivalo dejstvo, ali je konkretna družba vključena na borzo ali ne.

Zahteve predstavnikov delavcev

Na delavnici, ki jo je za posvet z delavskimi predstavniki organizirala Evropska komisija, je bilo izpostavljeno, da sedanji režim nefinančnega poročanja z neobveznimi standardi in **oblikovanjem poročil, pri nastajanju katerih delavci niso udeleženi, ni ustrezen**.[12] Posledično je bilo predlaganih več sprememb, ki bi nefinančno poročanje v EU naredile bolj delavcem prijazno:

- obvezne zahteve za razkrivanje podatkov glede družbene odgovornosti podjetij naj veljajo ne le za gospodarske družbe, katerih delnice kotirajo na borzi, temveč za širši spekter družb, vključno z malimi in srednjimi podjetji;
- poročati bi bilo potrebno o širokem spektru kazalcev družbene odgovornosti – vključno z razkrivanjem celotne dobaviteljske verige;
- potrebna je standardizacija kazalcev, da bi lahko s časom zagotovili primerljivost poročil o trajnostnem razvoju – časovno in med posameznimi gospodarskimi družbami;
- vključitev »posebnih situacij«, kakršna je npr. preoblikovanje družb;
- vzpostavitev bolj deležniškega pristopa, ki bo v razvoj in izboljšave sistemov poročanja, nadzor razvoja in pogajanja glede trajnostnih strategij vključeval delavce in njihove predstavnike.

[10] Sporočilo Komisije, Akt za enotni trg, COM (2011) 206 final.

[11] V angleščini se uporablja izraz Key Performance Indicators – KPIs.

[12] S. Vitols, ESG Disclosure in the European Union, Sustainable and responsible business, Workshop 4 – The Trade Union perspective on the disclosure of environmental, social and governance information.

Če vas morda zanimajo članki iz prejšnjih letnikov Ekonomske demokracije…

Obveščamo zainteresirane bralce, da so vsi strokovni članki (skupaj več kot 1.000 člankov) iz prejšnjih letnikov **Ekonomske demokracije** (do leta 2009 – Industrijske demokracije), razen tistih iz zadnjih številk revije, dostopni tudi na spletni strani Združenja svetov delavcev Slovenije na spletnem naslovu **www.delavska-participacija.com**, in sicer v rubriki **Strokovni članki.** S pomočjo posebnega iskalnika lahko izbirate želene članke po vsebinskih sklopih, naslovih, avtorjih, letnikih ali posameznih številkah.



Piše:
Ana Lozar

Na kratko o novem Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

Nov Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 43/2011 dne 3. 6. 2011 in prične veljati v 6 mesecih od dneva objave, t. j. s 3. 12. 2011. Z dnem njegove uveljavitve bo prenehal veljati Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 56/99 in 64/01). Ker je področje varnosti in zdravja pri delu eno temeljnih področij angažiranja svetov delavcev v podjetjih, je seveda poznavanje aktualnih novosti novega zakona za člane svetov delavcev skorajda nujno. Zato jih bomo v tem članku vsaj na kratko predstavili, podrobneje pa se bodo morali verjetno člani svetov delavcev z njimi seznaniti na ustreznih izobraževanjih.

Za uvod bi želela predvsem poudariti, da ZVZD-1 ***ne spreminja temeljnega sistema ureditve področja varnosti in zdravja pri delu***, temveč le posodablja, usklajuje in odpravlja določene pomanjkljivosti, izkazane v letih izvajanja ZVZD. Vsekakor pa novi zakon prinaša kar nekaj novosti, na katere se morajo pravni naslovljenci do 3. 12. 2011 ustrezno pripraviti.

Uzakonitev »smernic« in novosti glede veljavnosti zakona

Prva pomembnejša novost ZVZD-1 je uzakonitev smernic. Delodajalec bo zagotavljal varnost in zdravje pri delu v skladu z ZVZD-1, izvršilnimi predpisi, izdanimi na njegovi podlagi, in **smernicami**. Smernice po svoji naravi **niso obvezne**, gre za instrument t. i. mehkega prava, torej dokumente, ki niso pravno zavezujoči in nimajo pravne vrednosti. Njihovo upoštevanje s strani delodajalcev se bo štelo kot dobro izpolnjevanje zakonskih zahtev, sicer pa bo delodajalec zakonske zahteve lahko izpolnjeval tudi na druge načine.

ZVZD-1 v zvezi s krogom oseb, na katere se nanašajo določbe zakona (**personalna veljavnost**), opušča navezavo na osebe, ki so po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter zdravstvenem zavarovanju zavarovane za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ohranja pa uporabo zakona za *vse osebe, ki so navzoče v delovnem procesu*, s čimer so dejansko zajeti tudi vsi zavarovanci za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Glede **stvarne veljavnosti** zakona pa ZVZD-1 določa, da se za posamezne dele nekaterih specifičnih dejavnosti (vojska, policija, službe za zaščito, pomoč in reševanje ter rudarstvo) določbe ZVZD-1 ne uporabljajo, v kolikor so posamezna vprašanja varnosti in zdravja pri delu urejena z njihovimi posebnimi predpisi.

Novi pojmi in definicije

Na podlagi ZVZD-1 se za **delavca** več ne šteje oseba, ki opravlja samostojno poklicno, kmetijsko ali drugo dejavnost. Osebe, ki opravljajo pridobitno ali drugo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, pa ne zaposlujejo drugih oseb in jih tudi ne vključujejo v svoj delovni proces, poleg teh pa tudi osebe, ki so zavarovane kot kmetje in ne zaposlujejo delavcev ter v svoj delovni proces ne vključujejo drugih oseb, se po ZVZD-1 obravnavajo ločeno od delavcev in delodajalcev in so opredeljene kot **samozaposlene osebe**. Samozaposlene osebe so odgovorne za svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih oseb, na katere njihova dejanja ali opustitve vplivajo.

Z ZVZD-1 se je spremenila definicija **delodajalca** – med drugim je to tudi:

- vsaka pravna ali fizična oseba in drug subjekt, kakršen je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi,
- ladjar ladje, ki je vpisana v slovenski ladijski register in
- *uporabnik*, h kateremu so v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih napoteni delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (ki ima sklenjeno koncesijsko pogodbo z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve za posredovanje delavcev *uporabniku*).

Nekaterih pojmov, k jih pozna ZVZD, ni več (delovno mesto, delovno okolje – ki štejeta kot že tako splošno uveljavljena, da ni več potrebe po njuni opredelitvi, delovna oprema, izjava o varnosti, nevarna snov, ki jo opredeljujejo predpisi o kemikalijah). **Na**

novo so opredeljeni pojmi *nezgoda pri delu*, *nevarni pojav*, *delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu* (t. j. predstavnik delavcev, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev), *preventivni ukrep*, *delovni proces*, *promocija zdravja*, *zunanja strokovna služba* in *izvajalec medicine dela* (ki pojmovno zamenjuje pooblaščenega zdravnika).

Temeljna načela

Temeljna načela so podlaga za podrobnejšo ureditev materije, ki jo obravnava zakon. V ZVZD-1 je **novo temeljno načelo**, po katerem mora delodajalec posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravju nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov v skladu s posebnimi predpisi upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu.

Prav tako je novost **promocija zdravja na delovnem mestu** – izvajanje sistematičnih ciljanih aktivnosti in ukrepov zaradi ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja delavcev, ki jo mora delodajalec načrtovati in izvajati tako, da pripravi *»načrt promocije zdravja«*. Delodajalec mora za načrtovanje promocije zdravja na delovnih mestih zagotoviti potrebna sredstva in tudi način spremljanja njenega izvajanja.

Institut **predhodnega varstva** je urejal že Zakon o varstvu pri delu, predhodnik ZVZD, ZVZD-1 pa ga ponovno vključuje v zakon kot temeljno načelo in kot izpeljavo le-tega v kasnejših obligatornih določbah.

Obveznosti delodajalca

Ocena tveganja

Postopek **ocenjevanja tveganja**, način izdelave **izjave o varnosti z oceno tveganja** in **revizijo ocene tveganja** sedaj ureja ZVZD-1 v 17. členu, zato ni več potrebe po Pravilniku o načinu izdelave izjave o varnosti z ocenjevanjem tveganja, ki je do sedaj urejal materijo in ki naj bi se spremenil v praktično smernico. Delodajalec bo v oceni tveganja moral po novem opredeliti tista delovna mesta, na katerih obstaja večja možnost za nasilje s strani tretjih oseb (na primer delovna mesta na pošti), in pa tista delovna mesta, na katerih bo zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu delavcem prepovedano jemanje zdravil, ki lahko vplivajo na njihove psihofizične sposobnosti.

K pisni oceni tveganja bo moral delodajalec priložiti ***zapisnik o posvetovanju z delavci oz. njihovimi predstavniki*** kot dokazilo o sodelovanju z njimi. Delodajalec bo moral izjavo o varnosti z oceno tveganja ***objaviti na običajen način*** in jo ***v delu, ki se na njih nanaša, posredovati delavcem ob vsaki spremembi ali dopolnitvi***, prav tako pa tudi vsem novozaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu ob začetku dela. Če bo delavec to zahteval, mu bo moral delodajalec omogočiti vpogled v veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja.

Obvezno ravnanje delodajalca na *delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje s strani tretjih oseb* (na primer delovna mesta na pošti), bo **skrb za takšno ureditev delovnega mesta in opremo**, ki tveganje za nasilje zmanjša in ki omogoča dostop pomoči na ogroženo delovno mesto. Delodajalec mora tudi načrtovati postopke v primeru nasilja na delovnem mestu ter seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.

Mobing

Obvezno ravnanje delodajalca v primerih nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in psihosocialnih tveganj na delovnih mestih (mobing) pa je **sprejem ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov mobinga,** ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. Glede na to, da je določba o mobingu vključena v ZVZD-1, bodo inšpektorji za delo lahko nadzorovali izvajanje te določbe s strani delodajalcev in v primeru kršitev ukrepali z izdajo ureditvenih odločb.

Strokovni delavec

Strokovnega delavca mora delodajalec določiti izmed svojih delavcev. Če sam nima primernega kadra, strokovne naloge poveri zunanjim strokovnim službam. Strokovni delavec ima zaupano **novo strokovno nalogo**, in sicer bo usklajeval ukrepe za preprečevanje psihosocialnih tveganj, ki jih bo delodajalec določil v oceni tveganja ***skladno z zahtevo po preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov mobinga***. Vključitev te nove strokovne naloge v zakon je dobrodošla zaradi dejstva, da je psihosocialnim tveganjem kot dejavnikom v delovnem okolju, ki povzročijo preobremenjenost in stres zaradi socialnih in organizacijskih razmer dela, v hitro spreminjajočih se delovnih okoljih treba nameniti posebno pozornost.

Izvajalec medicine dela

Izvajalec medicine dela ima **nekatere naloge nekoliko drugače določene** kot v ZVZD, sicer pa:

- sodeluje pri izdelavi strokovnih podlag za izjavo o varnosti;
- izvaja zdravstvene preglede delavcev;
- seznanja delavce s tveganji, povezanimi z njihovim delovnim mestom in delovnim okoljem, ki lahko privedejo do funkcionalnih okvar, bolezni ali invalidnosti;
- spremlja in analizira stanje v zvezi s poklicnimi boleznimi ter boleznimi, povezanimi z delom, ter odkriva vzroke;
- pripravlja poročila za delodajalce glede na ugotovitve iz analiz zdravstvenega stanja delavcev, ugotovljenega na zdravstvenih pregledih, analiz funkcionalnih okvar, nezgod pri delu, poklicnih bolezni, bolezni, povezanih z delom, in delovne invalidnosti;
- sodeluje v procesu poklicne rehabilitacije ter svetuje pri izbiri drugega ustreznega dela;
- sodeluje pri pripravi načrta delodajalca za dajanje prve pomoči ter sodeluje pri usposabljanju delavcev in delodajalcev za splošne in posebne ukrepe prve pomoči.

Obveščanje, seznanjanje in usposabljanje delavcev

Obveščanje in seznanjanje delavcev je ena najpomembnejših obveznosti delodajalca v smislu preprečevanja in obvladovanja tveganj za varnost in zdravje pri delu. Namen teh določil je, da se **delavce vključi v postopek odločanja** vsaj prek obveščanja in posvetovanja – če so delavci obveščeni o nameravanih ukrepih, vrstah nevarnosti, ki lahko ogrozijo njihovo varnost in zdravje ipd., se na to lahko ustrezno pripravijo, izrazijo svoja stališča in ponudijo predloge za zmanjšanje oz. obvladovanje tveganj v delovnem procesu in delovnem okolju, hkrati pa to rezultira v pozitivnem učinku krepitve zaupanja med delavci in delodajalci.

ZVZD-1 v zvezi s temi določbami **ni prinesel bistvenih sprememb** – novost je edino ta, da mora delodajalec delavce dodatno poleg tistega, o čemer jih je moral obveščati že do sedaj, obvestiti tudi o

vrstah nevarnosti v delovnem okolju, o delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči ter delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije.

Tudi določbe ZVZD-1 glede usposabljanja delavcev za varno delo v primerjavi z ZVZD niso spremenjene.

ZVZD-1 in sodelovanje delavcev pri upravljanju

ZVZD-1 je glede na Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1, Ur. l. RS, št. 42/2007, s spremembami) kot osrednji predpis urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju v slovenskem pravnem redu **specialni zakon** in vsebuje posebna določila glede soupravljanja delavcev pri obravnavi tistih vprašanj, ki zadevajo varnost in zdravje pri delu. V zvezi s tem so se določbe zakona v primerjavi z ZVZD **nekoliko spremenile**.

Najprej je glede tematike pomembno sicer **nespremenjeno temeljno načelo** medsebojnega obveščanja in skupnega posvetovanja (13. člen ZVZD-1) o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu, ter soodločanja v skladu z ZVZD-1 in predpisi glede sodelovanja delavcev pri upravljanju. ZVZD-1 v obligatornem delu nato določa, da mora delodajalec v skladu z njim in drugimi predpisi delavcem omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela.

To svojo pravico delavci uresničujejo neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev na podlagi ZSDU, ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu, ki je v osnovnih pojmih zakona (3. člen) opredeljen kot **predstavnik delavcev, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev**. Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu je torej v svoji funkciji izenačen s svetom delavcev, kar je v skladu z določbami Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, po katerih se delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu tudi izvoli. *(5. točka 3. člena ZVZD-1: »Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu je predstavnik delavcev, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev.«; 2. in 3.odst. 45. člena ZVZD-1: »(2) Pravico iz prejšnjega odstavka tega člena uresničujejo delavci neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev, v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu. (3) Za izvolitev delavskega zaupnika iz prejšnjega odstavka tega člena se uporabljajo predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.«)* Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu torej ni **neka posebna funkcija**, ki bi morala biti ustanovljena poleg že izvoljenega sveta delavcev ali delavskega zaupnika v smislu ZSDU, s čimer je tovrstna dilema, ki jo je povzročal ZVZD, odpravljena.

ZVZD-1 določa dolžnost posvetovanja delodajalca z delavci ali njihovimi predstavniki, kar izhaja in pomeni izpeljavo iz temeljnega načela medsebojnega obveščanja in skupnega posvetovanja delodajalcev in delavcev (13. člen). Delodajalec se mora z delavci tako **posvetovati o vseh tistih zadevah, ki so pomembne za zagotovitev njihove varnosti in zdravja pri delu**, teh pa je glede na ureditev v ZVZD nekaj več (novosti so označene *ležeče in v mastnem tisku*), in sicer o:

- oceni tveganja,
- vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu,
- izbiri strokovnega delavca,
- izbiri izvajalca medicine dela,
- ***izbiri delavcev za prvo pomoč in delavcev oz. pooblaščenih oseb po posebnih predpisih, zadolženih za varstvo pred požarom in evakuacijo*,**
- obveščanju delavcev in
- ***organizaciji usposabljanja***.

Poleg tega mora delodajalec predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, na običajen način **posredovati izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu**, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi, s čimer poskrbi, da so delavci vedno seznanjeni z aktualnim stanjem glede varnosti in zdravja pri delu. Novost ZVZD-1 je, da v kolikor pri delodajalcu ni organiziranih predstavnikov delavcev in sindikatov, delodajalec opravi svojo dolžnost obveščanja delavcev tako, da izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu **javno objavi** na običajen način, na primer na intranetu ali oglasni deski.

ZVZD-1 vsebuje **varovalne določbe** za:

- delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, ko pravi, da se mu mora omogočiti enak način dela in zagotoviti enake pravice, kot to velja za svet delavcev
- in delavce ter njihove predstavnike, ki zaradi uresničevanja svoje pravice do obravnave vseh vprašanj, ki se tičejo varnosti in zdravja pri delu, ne smejo biti postavljeni v neugoden položaj, kar je novo glede na ureditev v ZVZD.

Določba glede pravic in obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika v primerjavi z ZVZD ostaja dokaj podobna, novost je le to, da bo lahko svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu sedaj tudi pripravil predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu, medtem ko je z ZVZD lahko zahteval od delodajalca samo, da sprejme takšne ukrepe; nova pa je tudi obveznost delodajalca, da za izvajanje nalog predstavnikov delavcev z zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu zagotavlja ustrezne oblike usposabljanja.

Pravice in dolžnosti delavcev

Delavci morajo:

- spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu;
- opravljati delo s tolikšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb;
- uporabljati sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom in navodili delodajalca, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.

V 51. členu ZVZD-1 je posebej določeno, da **delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc** (absolutna prepoved). Prav tako delavec ne sme delati ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, *na delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja* (relativna prepoved – delodajalec bo moral določiti taka delovna mesta v oceni tveganja). Stanje alkoholiziranosti, vpliva zdravil oziroma prepovedanih substanc bo delodajalec ugotavljal po postopku, ki ga bo **predpisal s svojim notranjim aktom**, s katerim bo opredelil najmanj:

- elemente postopka preverjanja,
- osebo, ki bo izvajala postopek,
- kdaj gre za alkoholiziranost oziroma stanje pod vplivom zdravil ali prepovedanih substanc.

Trajna hramba dokumentacije

Vsa dokumentacija, ki se bo sprovedla po ZVZD-1 ali izvršilnih predpisih, izdanih na njegovi podlagi, se bo morala trajno hraniti pri delodajalcu.

Kazenske določbe

Z ZVZD-1 je določeno **večje število prekrškov** tako za delodajalce kot za delavce, pa tudi za samozaposlene osebe in imetnike dovoljenja za delo, kaznovalna politika pa se zaostruje z **višjimi globami**, ki so predpisane v razponu.

Prehodne in končne določbe

Nekateri izvršilni predpisi (predvsem tisti, ki neposredno podpirajo in izvršujejo zakon) bodo ostali v veljavi. Predpisi, ki imajo naravo navodil za varno delo, bodo pretvorjeni v neobvezne praktične smernice, nekaj starejših predpisov pa bo v celoti prenehalo veljati (gre za predpise, ki so bili izdani še na podlagi zveznih zakonov iz časa SFRJ in FLRJ). Vsi podzakonski akti, pomembni za uresničevanje ZVZD-1, morajo biti izdani do 17. 12. 2011.

RAZVOJ NEPOSREDNE (INDIVIDUALNE) PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH



Piše:
Barbara Lužar

Timsko delo kot oblika neposredne participacije

Poleg »posredne« (kolektivne) delavske participacije preko svetov delavcev in predstavnikov v organih družb je zelo pomembno istočasno razvijati tudi t. i. neposredno (individualno) participacijo zaposlenih pri delu, kamor uvrščamo tudi razvoj timskih oblik dela. »Temeljna značilnost vseh sodobnih organizacijskih in menedžerskih pristopov je njihova participativna usmeritev. Osnovo participativnega načina organiziranja pa predstavlja timski način dela« (Kovač, 1999). Dinamika dogajanja v poslovnem svetu in globalizacija zahtevata od podjetij hitro prilagajanje in notranjo učinkovitost in timsko delo se je že v preteklosti pokazalo kot uspešen način delovanja in preživetja podjetij in organizacij.

Podjetja in organizacije so se v obdobju zadnjih 20–ih let delile na **"tradicionalne"** in **"nove oblike delovne organizacije"**. Za tradicionalne je značilna centralizirana, hierarhična ureditev dela, kjer odločitve potujejo od vodstva navzdol ("top–down") in je avtonomija omejena. Nove oblike delovne organizacije pa poudarjajo sploščeno strukturo vodenja, več avtonomije na vseh hierarhičnih nivojih in timsko delo (EF, 2005). V našem članku se bomo posvetili predvsem timski obliki dela kot načinu neposredne participacije zaposlenih.

[1]"Employee Direct Participation in Organisational Change" (neposredna participacija zaposlenih pri spremembah v organizacijah).

»Temeljna opredelitev timskega dela je zajeta v opredelitvi, da je tim organizacijska tvorba, ki jo sestavlja večje število posameznikov, ki imajo skupne cilje, vrednote, razvijejo notranjo dinamiko medsebojnih odnosov in značilen proces dela.« (Kovač, 1999).

Dokazano pozitivni učinki te oblike participacije

Timsko delo kot **participativni način organiziranja dela je značilen za uspešna podjetja** in organizacije, kar potrjujejo različne raziskave. Avtorji Womack, Jones in Roos (1990) v raziskavi MIT o avtomobilski industriji navajajo podatek, da je bilo v japonski avtomobilski industriji v devetdesetih letih v določeno obliko skupinskega ali timskega dela vključenih kar 70 % zaposlenih. Ameriška (17,3 % zaposlenih) in evropska avtomobilska industrija (0,6 %) sta bili le medel odsev timskega dela v japonskih podjetjih. Pozitivni rezultati timskega dela so segali od **učinkov na zaposlene** (večja motivacija, učinkovitost, boljše obvladovanje novih in kompleksnih nalog), do **izboljšav v celotnem poslovnem procesu** in izgradnji bolj inovativne, h kupcu usmerjene organizacijske strukture.

Evropska Fundacija iz Dublina je leta 1996 izvedla raziskavo EPOC[1], v katero je

bilo vključenih okrog 5800 organizacij iz desetih evropskih držav[2]. Le četrtina vprašanih (ciljna skupina so bili menedžerji) je odgovorila, da so uvedli participacijo pri delu oz. skupinsko delo, a vendar je to prineslo pomembne pozitivne ekonomske učinke, ki so z intenzifikacijo uporabe naraščali (Mrčela, 2005). Med **pozitivnimi učinki se je pokazalo naslednje**:

- večja prisotnost na delovnem mestu – odsotnosti zaradi bolezni se je zmanjšala v skoraj polovici organizacij s participacijo pri delu
- kakovost delovnega življenja je bila kot motiv za uvajanje neposredne participacije pri delu omenjena skoraj enako pogosto kot produktivnost (81 do 83 %)
- uvedba participacije oz.skupinskega dela je pomembno vplivala na večjo vpetost predstavnikov zaposlenih v uvajanje te oblike dela, saj je 30 % organizacij poročalo o intenzivnih pogajanjih in sodelovanju predstavnikov pri odločanju
- sodelovanje predstavnikov zaposlenih je ena petina menedžerjev ocenila kot zelo uporabno, dve tretjini pa kot uporabno
- organizacije s participacijo pri delu so bile daleč bolj uspešne kot organizacije brez participacije
- visoka kvalifikacija zaposlenih je pospešila ekonomske koristi neposredne participacije, še posebej pri doseganju manjših stroškov

Število organizacij s skupinskim delom je bilo v industriji manjše kot v neprofitnem sektorju, **najbolj izraziti uporabniki skupinskega dela so bile švedske in nizozemske organizacije**. Uporaba skupinskega dela je precej manj prisotna v Španiji, na Portugalskem in v Italiji. Raziskava je pokazala tudi manj ugodne učinke uvajanja skupinskega dela, to je zmanjšanje števila delavcev v tretjini organizacij in števila menedžerjev v 44 % organizacij s takšnim načinom dela. Trend zmanjševanja zaposlenih je bil prisoten tudi v drugih organizacijah brez neposredne participacije pri delu in v teh organizacijah je bila verjetnost za izgubo službe celo večja kot v organizacijah s participativnim načinom dela (EF, 2005).

Rezultati raziskave EWCS 2005

Rezultati četrte raziskave Evropske Fundacije o delovnih pogojih v Evropi v letu 2005 (EWCS) so pokazali, da je **okrog 50 % zaposlenih v EU–27 že vključenih v delitev dela s sodelavci kot obliko skupinskega dela po principih rotacije, angl. task rotation (t. i. funkcionalna fleksibilnost) in da 60 % zaposlenih dela (delno ali v celoti) v timu**. V raziskavo je bilo vključenih okrog 30.000 zaposlenih iz 31 evropskih držav[3], ki so tematsko pokrili celotno področje delovnih pogojev; od delovne organizacije, delovnega časa, enakih možnosti, izobraževanja, varnosti in zdravja pri delu in zadovoljstva z delom.

Tabela 1: Stopnja avtonomije pri funkcionalni fleksibilnosti in timskem delu (%), 2005

Zaposleni, ki si **izmenjujejo delo s sodelavci ("task rotation")**	**47,7**	
		od vseh
delo zahteva različne veščine	77,8	37,1
menedžer odloča o delitvi dela	71,6	34,1
skupina (tim) odloča o delitvi dela	51,0	24,3
Zaposleni, ki delajo (delno ali v celoti) **v timu**	**60,0**	
		od vseh
člani tima odločajo o delitvi dela	52,1	31.3
člani tima izbirajo vodjo tima	28,8	17,3

Vir: EWCS, 2005

Če pogledamo ***stopnjo samostojnosti (avtonomije)*** zaposlenih v organizacijah s funkcionalno fleksibilnostjo, je ta presenetljivo večja kot v primeru timskega dela, čeprav timska oblika dela prevladuje v evropskem prostoru. Pri funkcionalni fleksibilnosti je 78 % ljudi odgovorilo, da potrebujejo pri svojem delu različne veščine, vendar je v 72 % delitev dela opravil menedžer, medtem ko so skupine oz.timi ljudi sodelovali pri delitvi dela v več kot polovici primerov.

V primeru timskega dela je le polovica zaposlenih, ki delajo v timih, sodelovala pri delitvi dela in manj kot 30 % zaposlenih v timih je lahko izbralo svojega vodjo. To pomeni, da je avtonomija timov in decentralizacija odločanja še vedno veliko manjša, kot bi lahko pričakovali za timski način dela (glej tabelo 1)

Rotacija dela ("task rotation") in timsko delo, kot je pokazala raziskava, prevladujeta predvsem v Sloveniji (SI), na Nizozemskem (NL) in v nekaterih nordijskih deželah (Finska – FI, Norveška – NO), najmanj pa v Franciji (FR), na Madžarskem (HU), v Italiji (IT), na Portugalskem (PT) in v Španiji (ES). ***Napredne oblike funkcionalne fleksibilnosti in timskega dela*** pa so najbolj pogoste v severnih evropskih državah (Švedska – SE, Finska – FI, Norveška – NO), najmanj pa v južnih (Španija – ES, Portugalska – PT) in vzhodnih evropskih državah (Madžarska – HU, Turčija – TR, Ciper – CY). Kot napredne oblike funkcionalne fleksibilnosti štejejo tiste, pri katerih si zaposleni s sodelavci izmenjujejo delo, ki zahteva različne veščine.

Če pogledamo ***prisotnost neposredne participacije po sektorjih***, raziskava kaže, da obe obliki najbolj prevladujeta v zdravstvu, v sektorju energije (elektrika, plin, voda), v izobraževanju in gradbeništvu. Najmanj je delo organizirano participativno v sektorju transporta, komunikacij in v sektorju storitev. Timsko delo in rotacija dela sta najbolj prisotna med strokovnjaki, menedžerji in kvalificiranimi delavci in najmanj med nekvalificiranimi delavci, delavci za stroji in v pisarnah.

Rezultati EWCS 2005 so pokazali, da ***obstaja veliko različnih oblik uporabe funkcionalne fleksibilnosti (rotacija dela) in timskega dela glede na sektorje in različne poklice***. V nekaterih primerih pa prisotnost oz.odsotnost novih oblik dela ne označuje načina dela v organizacijah, ampak samo naravo delovnega procesa. V gradbeništvu, na primer, prevladuje rotacija dela in timsko delo zaradi narave dela samega, ki se najlažje izvede v skupinah kvalificiranih delavcev, ki delajo skupaj.

Rezultati raziskave EWCS 2010

V letu 2010 je Evropska Fundacija izvedla novo raziskavo o delovnih pogojih v

[2] Danska, Francija, Nemčija, Irska, Italija, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska in Združeno kraljestvo.

[3] Države članice EU 27 plus Turčija, Hrvaška, Švica in Norveška.

[4] Države članice EU 27 plus Norveška, Turčija, Hrvaška, Makedonija, Albanija, Črna Gora in Kosovo.

[5] V tabeli 2 so prikazane države, ki so imele v 2010 najvišje in najnižje deleže timskega dela, pri čemer podatki obsegajo celotno obdobje od 2000-2010.

Tabela 2: *Število zaposlenih, ki dela v skupini/timu, ki ima skupne naloge in lahko načrtuje svoje delo, po spolu, 2000-2010 (%)*

Država	Spol	2000	2005	2010
Norveška	Moški	-	70.7	73.7
	Ženske	-	74.1	75.3
	Skupaj	-	**72.3**	**74.4**
Švedska	Moški	58.9	66.1	72.3
	Ženske	59.7	73.3	69.0
	Skupaj	**59.3**	**69.5**	**70.7**
Bolgarija	Moški	67.0	61.0	70.5
	Ženske	61.4	63.0	64.7
	Skupaj	**64.4**	**61.9**	**67.8**
Slovenija	Moški	73.4	85.5	69.4
	Ženske	67.4	83.9	64.1
	Skupaj	**70.7**	**84.8**	**67.0**
Litva	Moški	40.1	65.1	70.8
	Ženske	35.2	64.3	63.6
	Skupaj	**37.6**	**64.7**	**67.0**
Danska	Moški	62.0	59.8	64.4
	Ženske	62.9	55.4	69.0
	Skupaj	**62.4**	**57.7**	**66.6**
Finska	Moški	63.5	70.4	60.1
	Ženske	60.6	72.8	71.0
	Skupaj	**62.1**	**71.5**	**65.4**
Portugalska	Moški	56.0	47.8	44.7
	Ženske	44.9	44.9	39.7
	Skupaj	**51.0**	**46.4**	**42.4**
Grčija	Moški	53.7	56.9	40.5
	Ženske	46.0	44.4	40.4
	Skupaj	**50.8**	**52.2**	**40.5**
Turčija	Moški	-	46.4	31.4
	Ženske	-	44.9	29.6
	Skupaj	-	**46.0**	**30.9**
EU-27	Moški	58.3	57.4	58.7
	Ženske	54.3	52.4	56.0
	Skupaj	**56.5**	**55.2**	**57.5**

Vir: EWCS, 2010

34 evropskih državah[4], **EWCS 2010**, ki pokriva tako splošna vprašanja o delovnih pogojih, delovnem času, delovni organizaciji, plačilu, dejavnikih ogrožanja zdravja pri delu, kognitivnih in psiholoških dejavnikih, ravnotežju med delom in življenjem in dostopu do izobraževanja, kot tudi bolj specifična vprašanja glede priložnostne zaposlitve, stilov vodenja in participacije zaposlenih. V raziskavo je bilo vključenih 44.000 zaposlenih. Poglejmo si nekaj pomembnejših ugotovitev:

1. Participacija zaposlenih pri delu je ***najbolj pogosta med severnimi evropskimi državami*** in najmanj med južnimi in vzhodnimi evropskimi državami (tabela 2)[5].

2. V nekaterih državah se je ***delež timskega dela od 2000 do 2010 povečal***, npr. na Švedskem (iz 59 % v 2000 na 71 % v 2010), na Norveškem (iz 72 % v 2005 na 74 % v 2010) in na Danskem (iz 62 % v 2000 na 67 % v 2010). Visoke deleže timskega dela v 2010 so presenetljivo dosegle tudi Bolgarija (68 %) in Litva (67 %). V nekaterih državah pa se je ***delež timskega dela v obdobju 2005 do 2010 občutno zmanjšal*** npr. na Finskem (iz 72 % v 2005 na 65 % v 2010) in v Sloveniji (iz 85 % v 2005 na 67 % v 2010). V južnih in vzhodnih državah se je delež timskega dela od 2000 do 2010 prav tako zmanjšal, npr. na Portugalskem (iz 51 % v 2000 na 42 % v 2010), v Grčiji (iz 51 % v 2000 na 41 % v 2010) in v Turčiji (iz 46 % v 2005 na 31 % v 2010). Evropsko povprečje (EU–27) se glede timskega dela ni bistveno spremenilo (56 % v 2000, 55 % v 2005 in 57 % v 2010). ***Slovenija kljub zmanjšanju participativnega načina dela (timsko delo) v 2010 še vedno presega evropsko povprečje.***

3. Razlike pri delu v timu obstajajo tudi med moškimi in ženskami. Države, kjer ***v timu dela več moških kot žensk***[6] so Švedska (72 % moških, 69 % žensk), Bolgarija (71 % moških, 65 % žensk), Slovenija (69 % moških, 64 % žensk), Litva (71 % moških, 64 % žensk) in Portugalska (45 % moških, 40 % žensk). Tudi povprečje vseh držav EU–27 kaže, da v timu dela več moških (59 %) kot žensk (56 %). ***Ženske v timu prevladujejo*** na Finskem (71 % žensk, 60 % moških) in na Danskem (69 % žensk, 64 % moških), medtem ko na Norveškem (74 % moških, 75 % žensk) v Grčiji (40,5 % moških, 40,4 % žensk) in v Turčiji (31 % moških, 30 % žensk) ***med spoloma ni večjih razlik***.

4. V EU–27 je ***timsko delo glede na sektor*** skoraj enako prisotno v industriji (58 %) in storitvah (57 %). V obdobju 2000-2010 se je delež timskega dela v industriji zmanjšal (iz 60 na 58 %), v storitvah pa se je povečal (iz 54 na 57 %). V Sloveniji timsko delo prevladuje v industriji (70 %), pri čemer se je delež timskega dela v obdobju 2000-2010 zmanjšal tako v industriji (iz 73 na 70 %) kot v storitvah (iz 68 na 65 %). V ***Sloveniji*** je bilo leto 2005 glede timskega zelo uspešno leto, saj je več kot 84 % organizacij v industriji in storitvah uporabljalo takšen participativni način dela. Ekonomska kriza, ki je sledila uspešnemu gospodarskemu obdobju, je vplivala tudi na drastično zmanjšanje timskega dela, iz 85 % v 2005 na 67 % v 2010.

5. Če pogledamo še ***avtonomnost timov glede izbire vodje***, je število takšnih timov v evropskih organizacijah v manjšini, pri čemer se Slovenija (31 %) ne razlikuje bistveno od drugih evropskih držav (29 %). Glede na evropsko povprečje ni razlik med moškimi in ženskami (29 %), ki lahko izbirajo vodjo tima, medtem ko ženske v Sloveniji (37 %) visoko presegajo evropsko povprečje. Podatki so na voljo le za leto 2005.

6. ***Avtonomija timov (na splošno)*** je v raziskavi EWCS 2010 izračunana kot **in-**

[6] Podatki za leto 2010.

Tabela 3: *Stopnja avtonomije timov (index) – visoka, po spolu, 2005 in 2010 (%)*

Država	Spol	2005	2010
Švedska	Moški	37.5	41.1
	Ženske	45.7	46.2
	Skupaj	**41.6**	**43.4**
Finska	Moški	34.5	40.5
	Ženske	38.7	41.8
	Skupaj	**36.5**	**41.2**
Slovenija	Moški	19.4	30.2
	Ženske	31.5	36.5
	Skupaj	**24.9**	**32.9**
Ciper	Moški	11.2	10.7
	Ženske	12.8	9.2
	Skupaj	**11.8**	**10.1**
Portugalska	Moški	11.2	11.7
	Ženske	10.7	4.4
	Skupaj	**10.9**	**8.5**
EU27	Moški	21.8	22.1
	Ženske	22.8	22.3
	Skupaj	**22.2**	**22.2**

Vir: EWCS, 2010

deks tima (tabela 3), kjer visoka stopnja avtonomije pomeni, da se tim sam odloča o delitvi nalog in vodji tima, srednja avtonomija pomeni, da se tim sam odloča o delitvi nalog ali vodji tima in nizka stopnja avtonomije tima pomeni, da tim ni samostojen ne pri odločanju o delitvi nalog in ne pri izbiri vodje tima.

Rezultati so pokazali, da ima le 22 % zaposlenih, ki delajo v timu v EU–27 visoko stopnjo avtonomije. ***V Sloveniji se je stopnja avtonomije timov, kljub upadu timskega dela, v obdobju 2005–2010 dvignila za 8 %*** (s 25 na 33 %), ker je nad evropskim povprečjem. Visoko stopnjo avtonomije v timu imajo skandinavske države, Švedska (43 %) in Finska (41 %), majhno stopnjo avtonomije v timu pa Ciper (10 %) in Portugalska (9 %). V skandinavskih državah (Švedska – 46 %, Finska – 42 %) in v Sloveniji (37 %) je več žensk, ki dela v timih z visoko avtonomijo, na Portugalskem (12 %) in na Cipru (11 %) pa več moških dela v timih z visoko avtonomijo. V državah EU–27 ni razlik v avtonomiji med moškimi in ženskami (22 %).

Avtonomija timov v EU–27 se je v industriji (tabela 4) v obdobju 2005-2010 v industriji dvignila za 1 %, v storitvah pa padla za 0,6 %. V Sloveniji se je avtonomija timov povečala tako v industriji (z 19 na 28 %) kot tudi v storitvah (s 30 na 36 %).

Tabela 4: *Visoka stopnja avtonomije timov (index), po sektorju, 2005 in 2010 (%)*

Država	Sektor	2005	2010
Slovenija	Industrija	19.4	28.4
	Storitve	29.6	36.0
	Skupaj	**24.9**	**32.9**
EU27	Industrija	21.0	22.0
	Storitve	22.8	22.2
	Skupaj	**22.2**	**22.2**

Vir: EWCS, 2010

Manj ugodne posledice timskega dela

Finska je dober primer evropske države, kjer imajo člani timov veliko avtonomijo, dober dostop do izobraževanja in dobre pogoje za učenje novih stvari. Raziskave statističnega urada Finske o kvaliteti delovnega življenja (Finnish Quality of Work Life Survey, 1997-2008) navajajo, da se je delež zaposlenih, ki delajo v timu, v obdobju desetih let (od 1997 – 2007) dvignil za 10 %. Hkrati pa zaposleni na Finskem, ki delajo v timih, poročajo o **negativnih posledicah timskega dela**. Okrog 60 % članov timov poroča o časovnem pritisku in kratkih rokih ter obremenjenosti z mislijo na delo tudi v prostem času. Tako na Finskem kot na Danskem imajo tisti, ki delajo v timu premalo časa, da bi opravili svoje delo. Tudi v drugih evropskih državah poročajo, da timsko delo pomeni hitrejši tempo dela in prekratke roke. Zaposleni, ki delajo v timih, pogosto menijo, da delo negativno vpliva na njihovo zdravje.

Tako v Sloveniji kot na Finskem je v zadnjem obdobju opazen **trend upadanja timskega dela**. Za Finsko je značilna dolga tradicija timskega dela, Slovenija ima na področju participacije pri delu manj izkušenj. Iz tega bi lahko sklepali, da za uspešno timsko delo ni pomembna tradicija, ampak sposobnost podjetij in organizacij, da zagotovijo nujne pogoje za uvedbo in razvoj timov. Nezadovoljstvu s timskim načinom dela na Finskem botruje **zmanjšanje predpogojev za uspešno timsko delo v zadnjih desetih letih** (Lehto in Sutela, 2009). Potencial timov, da izberejo svojega vodjo, postavijo svoje cilje in sprejmejo lastne odločitve o delitvi dela, se je drastično zmanjšal.

V zadnjih petih letih je **vse manj ljudi, ki delajo v timu, prepričanih**, da timsko delo povečuje produktivnost (z 41 % v 2003 na 33 % v 2008), promovira enakost pri delitvi dela (s 23 % v 2003 na 19 % v 2008) oz. so na splošno zadovoljni s takšnim načinom dela (z 51 % v 2003 na 45 % v 2008) oz. s svojo participacijo pri odločanju (z 48 % v 2003 na 42 % v 2008). Finski Inštitut za zdravje pri delu (Finnish Institute of Occupational Health) poroča, da je timsko delo v letu 2000 porastlo, pa vendar so zaposleni poročali, da je vse manj pogovora v timih glede delovnih nalog, ciljev in kako jih doseči. Diskusije o timih pa so za uspešno timsko delo ključnega pomena (Kandolin v Lehto in Sutela, 2009).

Zaključek

Razlike v st opnji participacije pri delu (skupinsko oz. timsko delo) med evropskimi državami in državami kandidatkami niso posledica delitve na stare in nove članice ali pogojene s podobnimi političnimi in eko-

[7] High performance work organization (HPWO).

nomskimi pogoji posameznih držav. Severne (skandinavske) države imajo **dolgo tradicijo timskega dela**, ki je danes postal integralni del organizacije dela v podjetjih in je bil podprt tudi s strani vlade. V večini postkomunističnih držav je bila participativna oblika dela uvedena šele po padcu starega režima,od 1990 dalje, zato je njen razvoj kratek. Timsko delo je v EU **značilno tako za industrijo kot storitve**. Po raziskavi Evropske Fundacije o timskem delu (EF, 2007b), je eden ključnih indikatorjev prisotnosti timskega dela velikost podjetja, saj naj bi timsko delo **prevladovalo v velikih podjetjih** z 250 ali več zaposlenimi.

Pri uvajanju timskega dela je **ključnega pomena odnos podjetja do te participativne oblike dela**, ki lahko spremeni podjetje/organizacijo v "visoko produktivno delovno organizacijo"[7]. Toda timsko delo ni odgovor na vse težave podjetja, saj organizacijske spremembe zahtevajo intervencijo na vseh nivojih podjetja. Če timsko delo ne postane integralni del celotne organizacijske strukture podjetja, ki se mora prilagoditi novemu načinu dela, se vsi učinki timskega dela izgubijo. O pozitivnih učinkih participacije pri delu je bilo že veliko povedanega, od izboljšanja inovativnosti in večje produktivnosti, do boljših medsebojnih odnosov na delovnem mestu. **Osnovna pogoja sta zadostna avtonomija timov in neposredna participacija članov timov.** Večja avtonomija timov zahteva zmanjšanje hierarhičnih nivojev in funkcij, pri čemer je možen odpor menedžerjev zaradi izgube dela njihove organizacijske moči. Da lahko timsko delo zaživi, je nujno, da se tudi menedžerske funkcije reorganizirajo in vzpostavijo prostor za večjo avtonomijo timov.

Vprašanje je, **zakaj nekaterim podjetjem/organizacijam uvedba timskega dela prinese pozitivne rezultate, drugim pa ne**. Dejstvo je, da timsko delo samo po sebi še ne pomeni, da bo podjetje /organizacija zaradi participativnega načina dela bolj uspešna. Vse je odvisno od tega, kako se organizacijska kultura in struktura podjetja/organizacije skladata s timskim načinom dela. Statistični urad Finske (Lehto in Sutela, 2009) poroča, da skladno z zmanjšanjem vere v uporabnost timskega dela narašča individualizacija dela. Odpira se nova debata ali se vse večje spremljanje individualnega dela in nagrajevanje individualnih dosežkov še sklada s principi timskega dela.

Uporabljeni viri in literatura:

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): "Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey: Résumé", EWCO, 15th November 2010, Dublin. More on: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results.htm

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007a): "Forth European Working Conditions Survey", EWCO, 22nd February 2007, Dublin. More on: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/index.htm

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007b): "Teamwork and High Performance Work Organisation", EWCO, 2007, Dublin.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): "New forms of work organisation. Can Europe realize its potential? : results of a survey on direct participation in Europe (EPOC), EWCO, 21st December 2005, Dublin. More on: http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/epocsurvey.htm

Lehto, A. M., Sutela, H. (2009): "Three decades of working conditions. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1997-2008". Statistics Finland, Helsinki

Mrčela, M. (2005): »Skupinsko (timsko) delo v Evropi – koristno, vendar neuporabljeno. Ekonomska demokracija, št.1, letnik 2005.

Kovač, J. (1999): »Timsko delo – osnova participativne organiziranosti« Ekonomska demokracija, št.3, let. 1999.

Womack J. P., Jones D. T., Rose D. (1990): »The Machine That Changed The World«, MIT.

Individualna (neposredna) participacija, inovativnost in vloga sveta delavcev

Na individualno (neposredno) participacijo zaposlenih, s katero – za razliko od kolektivne (posredne, predstavniške) – razumemo neposredno vključevanje delavcev kot posameznikov v sprejemanje odločitev pri delu na lastnem delovnem mestu oz. v ožji organizacijski enoti, lahko gledamo z različnih zornih kotov. V tem prispevku se bomo osredotočili na povezavo (neposredno zvezo) med individualno participacijo in inovativnostjo ter skušali opozoriti na pomen in vlogo sveta delavcev tako pri razvoju in spodbujanju inovativnosti v organizaciji kakor tudi pri razvoju individualne participacije.

Inovativnost kot konkurenčna prednost

Nobenega dvoma ni, da je v sodobni ekonomiji inovativnost eden izmed temeljnih pogojev za konkurenčnost podjetij. Temeljno vprašanje zato ni več, ali inovirati ali ne, temveč v kateri smeri in kako hitro. **Inovativnost podjetja se lahko izraža** v uvedbi novih izdelkov na trg, uvedbi novih storitev, poznamo pa tudi trženjsko inovativnost (novi načini trženja), predstavitveno inovativnost (inovacije na področju dizajna izdelkov), organizacijsko inovativnost (vloga organizacijskih struktur v procesih inovativnosti) in druge. Najnovejše raziskave kažejo, da so **slovenska podjetja najbolj inovativna v optimizaciji procesov ter v zmanjševanju stroškov, zelo slabi pa smo pri radikalnih inovacijah**.

Glede na inovacijski »naboj« lahko inovacije razdelimo v **radikalne**, ki pomenijo tehnološki preboj, in pa **postopne (inkrementarne)**, kjer gre za postopno doseganje izboljšav in s tem višje dodane vrednosti. Radikalne inovacije so večinoma rezultat sistematičnega, organiziranega ter ciljno usmerjenega inoviranja, ki se odvija predvsem v razvojnih in raziskovalnih oddelkih podjetij, medtem ko so postopne inovacije običajno **rezultat množične inovacijske dejavnosti**, v kateri sodelujejo vsi zaposleni s prijavljanjem malih izboljšav. V tem



Piše:
mag. Elizabeta Zirnstein

prispevku bo največ govora o slednjih, saj so v domeni širokega kroga zaposlenih, pri katerih inoviranje ni njihovo osnovno (primarno) delo. Podjetja te inovacije zelo različno poimenujejo: tehnične izboljšave, koristni predlogi, koristne ideje, iskrice, pa tudi preprosto: inovacije. Kot že rečeno, so glavni vir teh inovacij vsi zaposleni, ki najbolj poznajo stroje, dela in operacije, ki jih opravljajo.

Ustvarjalnost kot izvir inovativnosti

Če zelo poenostavimo, lahko inovativnost opredelimo kot spremembo, novost, ki prinaša korist. Ključna elementa vsake inovacije sta torej **novost in uporabnost**. Naj tukaj poudarimo, da inovacija ne pomeni novosti v absolutnem smislu. Izdelek, storitev ali postopek mora biti nov ali bistveno izboljšan za podjetje, ni pa nujno, da gre za popolno novost na svetovni ravni. Generiranje te spremembe (novosti) pa je povezano z ustvarjalnim razmišljanjem, z razmišljanjem izven okvirov, z iskanjem drugačnih možnosti, drugačnih poti ipd. Ustvarjalnost je plod in rezultat človekovega intelekta. Stroji in naprave ne morejo biti inovativni, inovativnost je odvisna predvsem in samo od zaposlenih. Inovativni zaposleni pri svojem delu uporabljajo ne samo roke, pač pa tudi glavo.

Inovacije zahtevajo **premik miselne naravnanosti zaposlenih**. Ta premik pa se ne zgodi kar sam od sebe. Zaposlene je treba nenehno spodbujati h kreativnosti in zanjo ustvarjati ustrezne pogoje. Podjetja morajo zaposlenim omogočiti, da čim bolj razvijajo svoje sposobnosti in zmožnosti, omogočiti jim morajo, da njihova ustvarjalnost sploh privre na plano in zaživi.

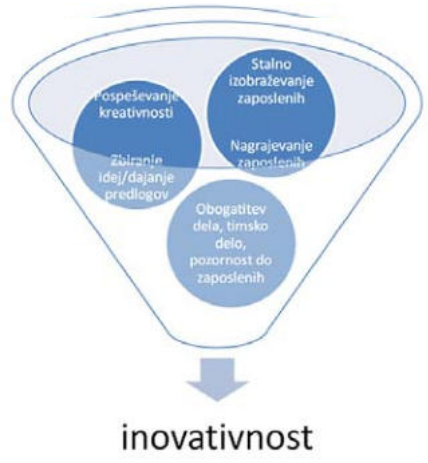
Individualna participacija kot pogoj za inovativnost zaposlenih

V želji po doseganju čim večje kreativnosti zaposlenih, katere rezultat so inovacije, so se v podjetjih razvili **različni pristopi in načini, ki stimulirajo zaposlene h kreativnosti** in ki jih skušajo pritegniti k temu, da to kreativnost pokažejo tudi navzven tako, da svoje inovativne predloge povedo (sporočijo nadrejenemu oziroma vodstvu). Timsko delo, bogatitev in širitev dela, obveščenost in komunikacija, fleksibilnost, stalno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, zbiranje idej in dajanje predlogov, nagrajevanje in pozornost do zaposlenih so tehnike oziroma načini, ki pomembno vplivajo na kreativnost zaposlenih in s tem na njihovo inovativnost. Kot vidimo, gre pri naštetih načinih za oblike neposrednega vključevanja zaposlenih kot posameznikov v procese poslovnega odločanja oziroma za **oblike individualne participacije**.

Bogatitev in širitev dela omogoča nelinearnost in razgibanost dela ter s tem ustvarja ugodne pogoje za ustvarjalnost. **Stalno izobraževanje zaposlenih** omogoča pridobivanje novih znanj in izkušenj in pospešuje inovacijsko dejavnost zaposlenih. **Sodelovanje med zaposlenimi oziroma timsko delo** z združevanjem različnih znanj omogoča nastanek skupnih idej, do katerih se posamezni zaposleni ni sposoben dokopati sam. Timsko delo spodbuja in izboljša tudi **pretok informacij in komunikacijo** med zaposlenimi, ki sta predpogoj za uspešno inoviranje. Možnost soodločanja v delovnem procesu in **določena stopnja avtonomnosti** zaposlenih, ki povečuje pomen njihove odgovornosti za delovni rezultat, prav tako pozitivno vpliva na ustvarjalnost zaposlenih ter na njihovo motivacijo za delo. Z motivacijo so tesno povezane tudi **nagrade za inovativne zaposlene**, ki jih spodbujajo k prijavi inovacijskih predlogov in koristnih izboljšav.

Pravkar naštete oblike individualne participacije so torej predpogoj, da so zaposleni sploh lahko ustvarjalni in inovativni, da so intelektualno aktivni skozi celoten delovni proces ter da so ustrezno motivirani za stalno razmišljanje o spremembah, izboljšavah in novostih. Na **sliki 1** so te oblike ponazorjene kot sestavine, katerih mešanica se pretoči v inovativnost zaposlenih.

Slika 1: *Oblike individualne participacije kot pogoj za inovativnost*



Sestavine v liju (oblike individualne participacije) so pri pospeševanju kreativnosti **medsebojno povezane in vplivajo ena na drugo**. Naj povedano ponazorimo s primerom: zaposleni ustvari inovacijo, pa ne ve, ali bi jo delodajalcu prijavil ali ne. Če od prijave inovacije zanj ni nobene koristi, je najbrž sploh ne bo prijavil (sploh, če je postopek prijave zamuden, zapleten in povezan z izpolnjevanjem kopice formularjev). Če pa je za dajanje inovacijskih predlogov v podjetju predvidena kakšna nagrada, le-ta pomeni motivacijo za to, da zaposleni inovacijo prijavi. Podjetja lahko inovacijske predloge nagrajujejo na različne načine (podrobneje bomo nagrajevanje inovativnosti predstavili v kateri od prihodnjih

Timsko delo, bogatitev in širitev dela, obveščenost in komunikacija, fleksibilnost, stalno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, zbiranje idej in dajanje predlogov, nagrajevanje in pozornost do zaposlenih so tehnike oziroma načini, ki pomembno vplivajo na kreativnost zaposlenih in s tem na njihovo inovativnost. Vse to so hkrati tudi temeljne oblike individualne (neposredne) participacije.

številk). Denimo, da je nagrada za inovacijo izobraževanje. Primeri dobrih praks, ki so v zvezi s tem vse bolj pogosti, so izobraževanja, ki sploh niso povezana z delovnimi nalogami zaposlenega (npr. kuharski tečaj, plesna šola ipd.), saj raziskave kažejo, da takšna izobraževanja bistveno povečajo kreativnost zaposlenih pri njihovem delu v podjetju. Zaposleni bo zaradi te nagrade bolj ustvarjalen in dobil bo nove inovacijske ideje, ki jih bo zaradi ustrezne motivacije prijavil in zgodba se ponovi.

Opažamo namreč, da delavci sploh niso seznanjeni s tem, da jim za inovacijo pripada pravica do denarne nagrade (bodisi po Zakonu o izumih iz delovnega razmerja bodisi po kolektivni pogodbi).

Vloga sveta delavcev pri razvoju oblik individualne participacije

Med slovenskimi podjetji je le nekaj izjem, ki izrazito spodbujajo inovativnost in ki močno odstopajo po dodani vrednosti na zaposlenega. Težava ostalih pa **ni toliko v pomanjkanju idej, pač pa v tem, da vodstva teh podjetij niso zavezana k inovativnosti**. Vodstvo podjetja je tisto, ki naj bi motiviralo k inovativnosti in ki bi prvo moralo biti naklonjeno uvajanju novosti in biti zanje dojemljivo. Vodstvo podjetja je odgovorno za zastavljanje poslanstva, vizije in ciljev, zavezanih k inovativnosti. Vodstvo je tudi tisto, ki naj bi vzpostavilo in uresničevalo participativni menedžment kot obliko vodenja podjetja, ki omogoča in spodbuja maksimalno vključevanje zaposlenih v vse vidike poslovnega procesa, predvsem pa ustvarilo pogoje za individualno participacijo, ki ima tako pomemben vpliv na inovacijsko klimo ter stanje inovacijske dejavnosti v podjetju.

Ravno v tej situaciji, ko je vloga individualne participacije delavcev v slovenski poslovni praksi **zanemarjena in prezrta**, lahko pride do izraza vloga delavskih volj enih predstavništev. Svet delavcev kot organ, ki ga izvolijo delavci, predstavlja namreč most med vodstvom in delavci. Svet delavcev je tisti, ki lahko vodstvo opozori na pomen individualne participacije za inovativnost v podjetju ter na pozitivne učinke (množične) inovativne dejavnosti v podjetju. Seveda pa je **predpogoj, da se tudi svet delavcev zaveda** pomena inovativnosti in tega, da med njegove naloge in odgovornosti spada tudi razvoj individualne participacije, ki jo je v večini slovenskih podjetij treba šele vzpostaviti.

Vloga sveta delavcev pri razvoju individualne participacije v podjetju pa ni le v opozarjanju na (še) neizkoriščene možnosti. Čeprav Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) določa, da imajo delavci pravico do pobude in do odgovora nanjo, pravico do obveščenosti, pravico dajanja mnenj in predlogov in podobno, se v praksi običajno zatakne prav pri individualnem uresničevanju teh pravic. Zaposlene je namreč velikokrat strah, da jih bodo za svoje mnenje ali predlog »dobili po glavi«. Vsebina pobud in predlogov je namreč zelo različna, delavec lahko v svojem mnenju tudi opozori na napake, nedoslednosti ali je kako drugače kritičen (in ne le pozitiven). Zato delavci individualno participacijo pogosto uresničujejo tako, da svojo **pobudo, predlog ali mnenje naslovijo na svet delavcev**, ta pa potem naprej na vodstvo podjetja. V teh primerih je svet delavcev postavljen v vlogo nekakšnega zaslona, zaposleni se »skrije« za svet delavcev. Seveda pa to ni več individualna participacija v pravem pomenu besede. Ni pa rečeno, da je vedno tako. Uresničevanje individualne participacije je zelo pogojeno s tem, koga ima delavec za sogovornika na drugi strani. V zvezi s tem je lahko delavec velikokrat tudi v dilemi: **kdaj iti z nekim predlogom naprej individualno oziroma neposredno in kdaj preko sveta delavcev**. Tudi sveti delavcev so lahko pred podobno dilemo: kdaj naj kot sveti delavcev spodbujajo neposredno in kdaj posredno participacijo? Dokončne odgovore na te dileme bo morala dati praksa.

Pri uvajanju individualne participacije mora biti zaposlenim predstavljeno, kaj bodo imeli od tega. Pojasniti jim je treba, da individualna participacija ne pomeni, da zaposleni neposredno komunicira s predsednikom uprave podjetja ali generalnim direktorjem. Individualna participacija pomeni **odločanje oziroma soodločanje na mikro ravni**, torej ravni delovnega mesta ali organizacijske enote. Pri individualni participaciji izhajamo iz posameznika in njegovih potreb in interesov, ki se nanašajo na njegove delovne pogoje, delovno okolje ipd. V praksi to pomeni, da zaposleni lahko npr. samostojno odloča o tem katere naloge je treba opraviti za dosego postavljenega delovnega cilja in o konkretnem načinu njihove izvedbe; izbere barvo sten v svoji pisarni; se v okviru drsečega delovnega časa odloči, ali bo prišel v službo pol ure prej ali pol ure kasneje; v končni fazi lahko tudi vpliva na delo svojega sodelavca (individualna participacija ni vezana le na neposrednega vodjo). Dejansko so lahko oblike neposredne participacije zelo različne, številne ter vsebinsko odvisne od posameznega podjetja. Neposredna participacija bo zelo različna tudi glede na to, ali je v podjetju organiziran svet delavcev ali ne.

Visoko konkurenčno poslovno okolje, kakor ga poznamo danes, zahteva nov odnos med delom in kapitalom. To vključuje tudi poudarjanje pomena in razširjene možnosti individualne (neposredne) participacije zaposlenih, da bodo lahko zaposleni v polnosti uporabljali in razvijali svoje sposobnosti, znanja in veščine.

Nagrajevanje inovativnosti – vezni člen med individualno in kolektivno participacijo

Kriteriji za nagrajevanje

Med najpomembnejše pristojnosti sveta delavcev v zvezi z inovativnostjo sodi **soodločanje s soglasjem o kriterijih za nagrajevanje inovacijske dejavnosti po 95. členu ZSDU**. Zakon določa, da mora predloge delodajalca svet delavcev obravnavati in se o njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje. Soglasje šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Enako velja, če se svet delavcev do predlogov ne opredeli. Če pa svet delavcev ne da soglasja k predlogu delodajalca, ta ne

more sprejeti odločitve. Posledice nevključitve oziroma neustrezne vključitve delavskih predstavnikov v procese določanja o nagrajevanju inovativnosti zaposlenih ima lahko torej **za delodajalca resne pravne posledice**, saj po ZSDU delodajalec ne more sprejeti odločitve, če je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje k predlogu sprejetih odločitev. Zato je vsekakor smiselno, da o tem zaposlene in njihove predstavnike ustrezno obvešča, se posvetuje in z njimi sodeluje (že preden predloži dokončen predlog omenjenih kriterijev svetu delavcev v formalno soglasje).

V situaciji, ko so menedžerji v slovenskih podjetjih premalo zavezani k inovativnosti in ko je individualna participacija prezrta in zanemarjena, so prav sveti delavcev tisti, ki lahko ta trend obrnejo na bolje.

Splošni akti

Nagrajevanje inovativnosti je pravzaprav povezovalni člen med individualno in kolektivno participacijo v podjetju. Sistem nagrajevanja pomembno vpliva na motivacijo zaposlenih za podajanje inovativnih predlogov (individualna participacija). Pri določitvi kriterijev nagrajevanja je, kot rečeno, predpisano soodločanje sveta delavcev (kolektivna participacija). Ti **kriteriji se običajno tudi formalizirajo v splošnem aktu podjetja** (običajno pravilniku o inovacijski dejavnosti), ki jih delodajalec sprejme ob sodelovanju s sindikatom ali ob sodelovanju vseh delavcev (kolektivna participacija). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) namreč določa, da mora delodajalec predloge splošnih aktov, s katerim določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo zaposleni poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Po drugi strani pa sprejem akta, ki ureja inovativnost v delovnem razmerju, ne sodi med akte, ki jih mora delodajalec obvezno sprejeti, kot je to na primer akt o sistematizaciji delovnih mest.

Kolektivne pogodbe

Nagrajevanje inovativnosti pa je tudi predmet urejanja nekaterih kolektivnih pogodb. Te večinoma urejajo **delavčevo pravico do nadomestila (odškodnine, nagrade) za inovacijo**. To nadomestilo je določeno v odstotku od čiste gospodarske koristi, ki jo prinaša inovacija, in se giblje **od 3 odstotkov letne čiste gospodarske koristi** (kolektivna pogodba elektrogospodarstva, kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma, kolektivna pogodba za zavarovalstvo, kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa, kolektivna pogodba za gozdarstvo, kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu, kolektivna pogodba za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost, kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami) **do 10 odstotkov letne čiste gospodarske koristi od inovacije** (kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva, kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva, kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi, kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja, kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti). Naj na tem mestu pripomnimo še, da **kolektivne pogodbe ne sledijo spremembam Zakona o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR)**, sprejetih leta 2006, ki določa obvezno denarno nagrajevanje le za izume, ne pa tudi za druge oblike inovativnosti v delovnem razmerju. Kolektivne pogodbe dejansko s tem, ko določajo denarno nagrajevanje za vse oblike inovacij, izenačujejo izume kot najpomembnejše rezultate inovativnosti v podjetju z ostalimi inovacijami, tudi malimi koristnimi predlogi. Postavlja se vprašanje, ali je to ustrezno. Prav tako se postavlja vprašanje, koliko se te določbe kolektivnih pogodb v praksi sploh izvajajo. Opažamo namreč, da **delavci sploh niso seznanjeni s tem, da jim za inovacijo pripada pravica do denarne nagrade** (bodisi po ZPILDR bodisi po kolektivni pogodbi). Tudi tukaj bi lahko sveti delavcev odigrali pomembno vlogo oziroma je to njihova naloga. ZSDU namreč določa dolžnost svetov delavcev za izvajanje zakonov in drugih predpisov, sprejetih kolektivnih pogodb ter doseženih dogovorov med svetom delavcev in delodajalcem.

Iniciativna vloga sveta delavcev

Svet delavcev ima pomembno vlogo tudi pri **posvetovanju in skupnem odločanju z vodstvom**. Pred tem mora seveda znati oblikovati ustrezna stališča, ki odražajo želje in potrebe delavcev po eni strani ter ki bodo po drugi strani uresničljiva z vidika vodstva podjetja. Določba 87. člena ZSDU kot eno pomembnih nalog sveta delavcev določa, da svet delavcev »**predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev**«. Če si svet delavcev kot cilj zastavi izboljšanje individualne participacije v podjetju (v korist delavcev in podjetja) preko denimo nagrajevanja koristnih inovacij zaposlenih, mora znati predstaviti prednosti, ki bodo iz tega nastale za obe strani, tako za delodajalca oziroma podjetje kot tudi za zaposlene. V praksi sveti delavcev pri uresničevanju tega cilja običajno naredijo napako s tem, ko vztrajajo pri formalni določitvi ustreznih postopkov in pravil. Nezaupanje vodstva je morda lažje preseči s tem, ko se recimo najprej vzpostavijo ustrezni neformalni mehanizmi, ki se jih formalizira šele kasneje, ko nezaupanja več ni in ko so njihovi pozitivni učinki že vidni.

Zaključek

Visoko konkurenčno poslovno okolje, kakor ga poznamo danes, **zahteva nov odnos med delom in kapitalom.** To vključuje tudi poudarjanje pomena in razširjene možnosti individualne (neposredne) participacije zaposlenih, da bodo lahko zaposleni v polnosti uporabljali in razvijali svoje sposobnosti, znanja in veščine. Žal v Sloveniji do sedaj ni bilo veliko zanimanja in želje po uvajanju oblik individualne (neposredne) participacije, čeprav so se po drugi strani podjetja vsaj na načelni ravni začela zavedati, da brez ustrezno usposobljenih, motiviranih in inovativnih zaposlenih ne morejo dosegati svojih poslovnih ciljev.

V prispevku smo skušali opozoriti na pomen in vlogo sveta delavcev tako pri razvoju in spodbujanju inovativnosti v organizaciji kakor tudi pri razvoju individualne participacije. Pri uvajanju množične inovativnosti v podjetju je treba najprej ustvariti **takšne pogoje, ki bodo spodbujali in omogočali ustvarjalnost zaposlenih.** Bogatitev dela, stalno izobraževanje zaposlenih, timsko delo, opolnomočenje zaposlenih, sistem zbiranja idej in dajanja predlogov, nagrajevanje zaposlenih so le najpomembnejše oblike, ki omogočajo, da so zaposleni intelektualno aktivni skozi celoten delovni proces ter da so ustrezno motivirani za stalno razmišljanje o spremembah, izboljšavah in novostih. V situaciji, ko so menedžerji v slovenskih podjetjih premalo

zavezani k inovativnosti in ko je individualna participacija **prezrta in zanemarjena**, so prav sveti delavcev tisti, ki lahko ta trend obrnejo na bolje. Pri tem bi se morali zavedati, da je razvoj individualne participacije pravzaprav ena od njihovih nalog in odgovornosti. Z opozarjanjem na neposredno zvezo med individualno participacijo in inovativnostjo, pri kateri so razvite možnosti individualne participacije pravzaprav eden temeljnih pogojev za inovativnost zaposlenih, ki ga je treba šele vzpostaviti, lahko sveti delavcev pomembno prispevajo k poslovni uspešnosti svojih podjetij.



Piše:
Slavko Pungeršič

Delovni obisk članov sveta delavcev Revoz d.d. pri svetu delavcev Sava Tires d.o.o.

Medsebojni obiski in delovna srečanja med sveti delavcev v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) omogočajo zelo dragoceno izmenjavo praktičnih soupravljalskih izkušenj in s tem pomembno bogatijo naše delovanje. Temu je bil namenjen tudi nedavni obisk članov sveta delavcev Revoz d.d. pri naših kolegih v podjetju Goodyear Dunlop Sava Tires, d.o.o., v Kranju.

Že takoj po izvolitvi novega sveta delavcev družbe Revoz d.d. v letu 2010 smo si zadali kot nalogo, da se **vsi člani udeležijo izobraževanja za člane svetov za pridobitev certifikata ZSDS**, in da se poleg tega vsem članom omogoči tudi **neposredna izmenjava izkušenj s člani svetov delavcev drugih podjetij**. Teoretična izobraževanja in znanja so potrebna, velikokrat pa se pojavi problem, kako jih prenesti v prakso, tako da je obisk drugega podjetja zaradi spoznavanja morebitnih »dobrih praks« za to edinstvena priložnost. Pri tem ni nezanemarljivo tudi dejstvo, da se ob tem člani posameznega sveta delavcev družijo, spoznavajo, izmenjujejo izkušnje iz svojih delovnih okolij in s tem postajajo bolj povezani, svet delavcev kot celota pa učinkovitejši. V večjih podjetjih se namreč člani srečujemo največkrat le na sejah, kar pa je premalo, saj je za uspešno delovanje pomembno, da delujemo kot ekipa.

To so glavni razlogi, da smo se v okviru Združenja svetov delavcev dogovorili za **delovno srečanje s člani sveta delavcev Goodyear Dunlop Sava Tires, d.o.o.**, ki nas je v ta namen povabil na obisk v svoje podjetje v Kranj, in sicer v sredo, 22. junija 2011. V veliko pomoč pri tem nam je bil mag. Rajko Bakovnik, namestnik gen. sekretarja ZSDS, ki je celoten obisk in srečanje v tesni povezavi s predsednikoma obeh svetov delavcev, tudi neposredno organiziral. Ko smo se dogovarjali za obisk, se nam je izmed več možnih podjetij, katerih svete delavcev bi lahko obiskali v okviru ZSDS, zdelo podjetje Goodyear Dunlop Sava Tires še najprimernejše, saj gre za družbo, ki je ravno tako kot naša v tuji lasti in ima izkušnje tudi z delovanjem sveta delavcev na nivoju koncerna.



Ob prihodu so nas na sedežu podjetja nadvse prijazno sprejeli predsednik sveta delavcev **g. Milan Malovrh**, podpredsednik sveta delavcev **g. Janez Brolih**, predsednik sindikata KNG **g. Vojko Tratnik**, predsednik sindikata KNSS **g. Milan Strakoš** in delavski direktor **g. Senad Šabanovič**. V nadaljevanju smo se srečali z direktorjem proizvodnje **g. Andrewom Harperjem**, kadrovskim direktorjem, **g. Borom Rozmanom** in vodjo korporativnih komunikacij, **go. Ano Verčko Grilc**.

Gostitelji so nam predstavili podjetje, delovanje sveta delavcev in sindikatov, s čimer smo pridobili sliko o delovanju socialnega partnerstva v podjetju. Na kratko smo tudi mi predstavili način delovanja našega sveta delavcev, nato pa **izmenjali medsebojne izkušnje iz dela sveta delavcev**. V nadaljevanju smo v sproščenem vzdušju izmenjali izkušnje še s številnih drugih področij in problematik delovanja delavskih predstavništev, tako sindikatov kot SD – v podjetjih.

Ob kasnejšem **ogledu proizvodnje** se nam je porodilo še mnogo vprašanj, predvsem iz vidika varnosti in zdravja pri delu. Ugotovili smo, da gre kljub različnosti proizvodenj na veliko področjih za enako problematiko v obeh podjetjih.

Glede na dober odziv med člani sveta delavcev bomo s tako prakso nadaljevali tudi v prihodnjih letih, saj so taka srečanja nadvse dragocena za uspešno delovanje in razvoj soupravljanja v posameznem podjetju in nasploh.

Na koncu se vse sodelujočim gostiteljem iz podjetja Goodyear Dunlop Sava Tires d.o.o še enkrat najlepše zahvaljujemo za njihovo gostoljubnost in izjemno organizacijo srečanja.

V reviji Pravna praksa, št. 20/2011, je bila objavljena strokovna recenzija najnovejšega priročnika dr. Mata Gostiše z naslovom »Vsebina in priprava celovitega programa dela sveta delavcev: Priročnik za člane svetov delavcev«, ki jo je pripravil dr. Luka Tičar, doktor pravnih znanosti, docent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. Objavljeno oceno v nadaljevanju povzemamo v celoti:

Vsebina in priprava celovitega programa dela sveta delavcev

Študijski center za industrijsko demokracijo (ŠCID) je izdal in založil knjigo Vsebina in priprava celovitega programa dela sveta delavcev (197 strani), ki jo je napisal dr. Mato Gostiša, priznani strokovnjak na področju industrijske demokracije in avtor več del s tega področja. Kot izhaja že iz podnaslova, je knjiga predvsem priročnik za člane svetov delavcev, iz vsebine pa nesporno izhaja njegova mnogo širša – tako praktična kot tudi teoretična – uporabna vrednost. Poleg uvodne predstavitve razlogov za sprejem programa dela, obširnega orisa in obrazložitve različnih vsebinskih sklopov pa obsega tudi tri priloge – vključno z vzorcem pravilnika o internem ocenjevanju in diferenciranem nagrajevanju dela neprofesionalnih članov sveta delavcev.

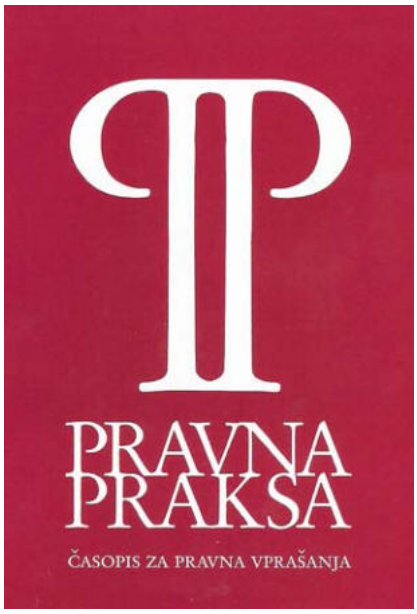
»Kdor nima programa, nima ciljev!« se glasi avtorjeva izhodiščna ugotovitev, pomembna za delovanje vseh družbenih subjektov na njihovih specifičnih področjih udejstvovanja, torej tudi svetov delavcev znotraj podjetij. S tem avtor jasno nakaže zavedanje o pomembnosti svetov delavcev oziroma kakovosti njihovega delovanja. Slednja je namreč po oceni avtorja mnogo lažje dosegljiva, če ima svet delavcev svoj lastni program dela.

Delo je dejansko koncipirano kot priročnik, saj strokovno premišljeno vodi bralca skozi fenomen participacije delavcev oziroma, ožje, delovanja sveta delavcev. V uvodnih točkah avtor umesti delavsko participacijo v sistem industrijskih razmerij, pri čemer izhaja tudi iz nekaterih teoretičnih koncepcij, na primer teorije dualizma industrijskih razmerij (razmerje med sindikati in neposredno voljenimi delavskimi predstavniki). Pri slednji je prikazan komplementarni in partnerski model delovanja sindikatov in svetov delavcev. Čeprav pozitivna zakonodaja temelji na komplementarnem modelu, v katerem so pristojnosti sindikatov in svetov delavcev načeloma jasno razmejene, avtor zagovarja partnerski model delovanja, po katerem naj bi sveti delavcev imeli nekaj pristojnosti tudi na področju delovnih razmerij. Po slovenski zakonodaji delovno področje svetov delavcev glede na komplementarni model tvorijo tri pomembne funkcije: iniciativna, kadrovska in nadzorna. Avtor ob prikazu teoretičnih izhodišč utemeljeno opozarja, da je od teh odvisna tudi vsebina programa sveta delavcev, ki jo avtor deli na dva dela. Prvi je vsebinski del z opredeljenimi tekočimi in načrtovanimi nalogami, drugi pa organizacijski del z ukrepi za povečanje lastne učinkovitosti sveta delavcev.

Vsebinski del programa sveta delavcev

Osrednji del knjige je namenjen vsebinskemu delu programa dela sveta delavcev, v katerem je ločeno prikazano reaktivno delovanje v kontekstu tekočih nalog in proaktivno delovanje v kontekstu načrtovanih nalog sveta delavcev. Dr. Gostiša kot reaktivno delovanje sveta delavcev vidi tisto delovanje, pri katerem se svet delavcev le odziva na določene informacije in predloge odločitev poslovodstva podjetja. Gre za zadeve, ki sodijo v iniciativno dolžnost

poslovodstev. V okvir reaktivnega delovanja oziroma opravljanja tekočih nalog avtor umešča pravzaprav vse oblike participacije po slovenski zakonodaji, od pravice do obveščenosti, skupnega posvetovanja in soodločanja do zadržanja odločitve delodajalca. Čeprav gre za naloge sveta delavcev, ki jih po naravi stvari ni mogoče vnaprej predvideti, saj pomenijo odziv na ravnanje delodajalca, avtor odločno zavrača morebitno enačenje reaktivnega delovanja s pasivnim delovanjem sveta delavcev. Dr.



Gostiša kljub omejenim možnostim naslavljanja tekočih nalog v programu dela sveta delavcev ponudi možnosti, načine za učinkovito reaktivno delovanje.

Več pozornosti pa nameni tistemu delu vsebinskega dela programa, ki se nanaša na načrtovane naloge sveta delavcev. Slednje namreč oblikujejo njegovo proaktivno delovanje. V tem kontekstu postavi za ključno samoiniciativnost, saj naj bi svet delavcev sam in na lastno iniciativo sprožal čim več pobud poslovodstvu za sprejem različnih ukrepov v korist delavcev. Dr. Gostiša kot osrednje področje proaktivnega delovanja sveta delavcev, in sicer tako v luči stalnih kot tudi enkratnih (ciljnih) nalog, vidi v kakovosti delovnega življenja. Zato tudi shematično prikaže vsebino tega pojma oziroma našteje kazalnike kakovosti delovnega življenja.

Organizacijski del programa sveta delavcev

Pomembno mesto v knjigi nameni tudi neobvezni, a priporočljivi sestavini programa dela sveta delavcev, t. j. internemu organizacijskemu načrtu. Dr. Gostiša kritično ugotavlja, da je prav dobra organizacija delovanja in skrb za povečanje učinkovitosti sveta delavcev eden največjih problem svetov delavcev pri nas. Dobra interna organiziranost, dobri materialni in drugi pogoji dela ter uporaba ustreznih oblik in metod dela avtorju pomenijo temeljne pogoje za učinkovito delovanje sveta delavcev navzven. Z željo prispevati k izboljšanju dejanskih razmer avtor naslavlja več področij, ki naj bi našla mesto v vsebinski strukturi organizacijskega načrta, in sicer na primer: i) porazdelitev stalnih zadolžitev znotraj sveta delavcev in uvajanje timskega dela, ii) zaostrovanje odgovornosti članov svetov delavcev, iii) način kontaktiranja članov sveta delavcev z delavci, iv) oblike in metode komuniciranja sveta delavcev z delavci, v) sistem nagrajevanja članov sveta delavcev, vi) oblikovanje odborov sveta delavcev.

Sklep

Knjiga je odličen prikaz vloge, pomena in vsebine delovanja sveta delavcev pri nas, kakršne naj bi bile v praksi in kakršne dopušča (manj spodbuja) tudi veljavna zakonodaja s področja soupravljanja. Dr. Gostiša s tem delom zagotovo odločilno pripomore k izboljšanju delovanja svetov delavcev ter spodbuja delavce k organiziranju in oblikovanju svetov delavcev v podjetjih, kjer jih še ni. Upam in želim si uresničitve avtorjeve vizije delovanja in razvoja svetov delavcev pri nas.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Prerazporeditev člana sveta delavcev

Vprašanje:

Ker sem v zvezi z opravljanjem funkcije prišel v konflikt z vodjo proizvodnje, je ta (iz ozadja seveda) najprej organiziral postopek glasovanja o mojem odpoklicu s te funkcije, ker ta – glede na to, da me delavci podpirajo – ni uspel, pa se je odločil, da se me bo »znebil« s prerazporeditvijo v drug obrat v drugem kraju. Ali me zakon (67. člen ZSDU) varuje pred tovrstno šikanozno prerazporeditvijo in ali sem dolžan postopati skladno s sprejeto odločitvijo vodje proizvodnje?

Odgovor:

Z novelo ZSDU-B iz leta 2007 je bil žal spremenjen tudi 67. člen ZSDU, ki je v primerjavi s prvotnim besedilom tega člena žal močno znižal dotedanjo delovnopravno varstvo (imuniteto) članov svetov delavcev, in sicer ravno v segmentu »prerazporejanja« na drugo delo ali iz kraja v kraj. Delovnopravno varstvo članov svetov delavcev je tako zdaj v 67. členu ZSDU in 113. členu ZDR opredeljeno le z naslednjimi prepovedmi:

67. člen ZSDU

Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.

113. člen ZDR

(predstavniki delavcev)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- *članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter*
- *imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.*

(2) Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Nobena od citiranih določb torej žal delodajalcu ne prepoveduje več »prerazporejanja« članov sveta delavcev na drugo delo ali iz kraja v kraj brez soglasja sveta delavcev, tako kot je to določal prvotni 67. člen ZSDU. Zato vam v nobenem primeru ne bi svetoval preproste ignorance tovrstne odločitve pristojnega vodilnega delavca,

kajti to bi utegnilo povzročiti lahko tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi. Niste pa v svojem vprašanju podrobneje pojasnili, za kakšno »prerazporeditev« pravzaprav gre, tako da bi vam lahko natančneje odgovoril glede dileme, ali je ta odločitev sprejeta zakonito ali ne. V tem pogledu je namreč pomembno predvsem vprašanje, ali naj bi šlo za drugo delovno mesto, za katero bi vam morali predhodno ponuditi v podpis tudi novo pogodbo o zaposlitvi, ali le za odreditev drugega dela znotraj istega delovnega mesta, kar je seveda bistvena razlika. V tem pogledu je pomembno tudi vprašanje, ali je bil v dosedanji pogodbi točno naveden kraj opravljanja dela ali ne.

Ne glede na povedano pa bi vam svetoval, da se takoj obrnete na svet delavcev in zahtevate, da vas zavaruje, če bo ocenil, da je konkretni delovnopravni ukrep posledica opravljanja vaše funkcije v tem organu, in da je torej šikanozne narave. Možni podlagi za ukrepanje sveta delavcev v tem smislu pa sta zlasti dve, in sicer:

1. Po določbi 56. člena ZSDU člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani, oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo. V vašem primeru je takšno oviranje – če so vaše navedbe točne – skoraj zanesljivo podano. Svet delavcev lahko v tem primeru zahteva takojšnjo intervencijo inšpekcije za delo, kajti gre za prekršek po 8. točki 107. člena ZSDU, za katerega je zagrožena globa v višini od 4.000 do 20.000 evrov za delodajalca kot pravno osebo ter od 1.000 do 2.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe, ki je storila ta prekršek.

2. Sporno ravnanje delodajalca, če ni utemeljeno z dejanskimi potrebami delovnega procesa, bi bilo eventualno mogoče obravnavati tudi kot dejanje t. i. mobinga (trpinčenja na delovnem mestu) v smislu 45. člena ZDR.

Pogoji za odpoklic člana sveta delavcev

Vprašanje:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) pravi, da če se zbere 10 odstotkov podpisov delavcev z aktivno volilno pravico v posamezni enoti za odpoklic člana sveta delavcev, potem gre to avtomatsko. Sprašujem vas, ali se vam zdi normalno, da 10 % ljudi kljubuje ostalim 90 % in ima torej bolj prav 10 delavcev od ostalih 90-tih? Zanima pa me tudi tole: ali lahko dajo podpise za odpoklic tudi delavci, ki so bili sprejeti v delovno razmerje po času volitev za svet delavcev? Le ti namreč niso mogli biti seznanjeni z določenim kandidatom, ker ga pač niso poznali.

Odgovor:

Vaše ugotovitve v vprašanju žal niso povsem točne.

Kot prvo, 10 % podpisov delavcev v posamezni enoti zadostuje za predlog za odpoklic člana sveta delavcev v smislu 48. člena ZSDU le pod pogojem, če so bile tudi volitve posameznih članov sveta izvedene (in so se torej tudi volilni rezultati ugotavljali) ločeno po posameznih volilnih enotah skladno z 28. členom ZSDU. V nasprotnem pa velja 10 % od vseh delavcev z aktivno pravico v družbi kot celoti. Zato je treba v vašem primeru najprej ugotoviti, kako je s tem.

Kot drugo, treba je ločiti med predlogom za odpoklic in odločitvijo o odpoklicu. 10 % podpisov delavcev zadostuje za predlog za odpoklic, na podlagi katerega volilna komisija potem šele razpiše glasovanje o odpoklicu. Glasovanje o odpoklicu pa se potem izvede enako kot volitve – torej z neposrednim in tajnim glasovanjem med vsemi delavci. Se pravi, da vložitev predloga za odpoklic še ne pomeni, da bo ta tudi izglasovan. O tem na koncu odločijo vsi volivci, tako da v tem pogledu ni nobenega sistemsko nelogičnega »avtomatizma«, na katerega sicer opozarjate.

Podpise k predlogu za odpoklic pa seveda lahko dajo vsi delavci, ki imajo v danem trenutku aktivno volilno pravico – ne glede na to, ali so jo imeli tudi v času volitev sedanjega sveta delavcev. Le-ta namreč zastopa tudi njihove interese, čeprav ga niso imeli možnosti voliti. Zato je povsem normalno, da – če s člani, kateri v svetu delavcev zastopajo njihove interese – niso zadovoljni, lahko z vso pravico predlagajo njihov odpoklic.

Ne nazadnje pa velja posebej opozoriti še na določbo 50. člena ZSDU, ki se glasi: *»Član sveta delavcev je odpoklican, če je za odpoklic glasovala večina delavcev, ki imajo aktivno volilno pravico v času glasovanja o odpoklicu.«* Pomembno je torej upoštevati, da – za razliko od pravil, ki veljajo za izvolitev – za odpoklic člana sveta delavcev ne zadostuje večina glasov tistih, ki so glasovali. Za odpoklic je – upoštevaje skupno število volilnih upravičencev – potrebno zbrati tudi večino glasov »za«.

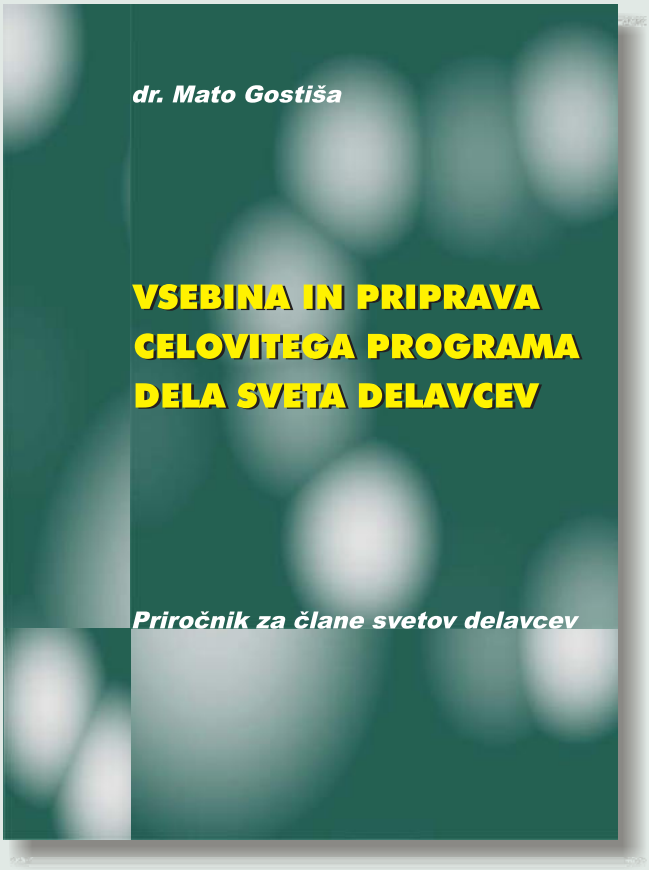
Odgovore pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Cvetka Peršak, magistra ekonomije, svetovalka v svetovalni družbi EDIL ING d.o.o.; **Nina Bakovnik**, univ. dipl. politologinja, vodja strokovne službe pri Mladinskem svetu Slovenije; **Leja Drofenik Štibelj**, univ. dipl. sociologinja, strokovna sodelavka DEZAP – Združenja za lastništvo zaposlenih; **Janja Hojnik**, doktorica pravnih znanosti, docentka na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru; **Ana Lozar**, univ. dipl. pravnica, Služba za kadrovske, organizacijske in pravne zadeve ZVD Zavoda za varstvo pri delu d.d.; **Barbara Lužar**, univ. dipl. komunikologinja, asistentka na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani; **Elizabeta Zirnstein**, magistra prava, višja predavateljica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; **Slavko Pungeršič**, profesionalni član sveta delavcev družbe Revoz d.d., Novo mesto; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **A. Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ID med izdelke, za katere se plačuje 8,5 % DDV. ISSN 1408-1695

NOV PRIROČNIK ZA POTREBE SOUPRAVLJALSKE PRAKSE!

Praktični pripomoček za pravilno usmerjanje in učinkovito načrtovanje vsebine in načina delovanja svetov delavcev



Priročnik na 200 straneh nudi:

- jasno teoretično opredelitev vloge in funkcij ter splošnega »delokroga« svetov delavcev
- konkretizacijo potencialnih nalog in želenih ciljev delovanja sveta delavcev na posameznih področjih dela in življenja v podjetju
- metode za pripravo vsebinsko celovitega programa dela
- opomnike, praktična navodila in vzorčne primere programiranja nalog
- dodatne priloge z navodili za pripravo »letnih poročil nadzornemu svetu oz. upravnemu odboru« in priporočili za ustrezno ureditev materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev

N A R O Č I L N I C A

Naročamo:

..... izvod(ov) priročnika: **VSEBINA IN PRIPRAVA CELOVITEGA PROGRAMA DELA SVETA DELAVCEV**

po ceni 49.50 EUR + DDV in poštnina.

Naziv podjetja: .....

Naslov podjetja: .....

Davčna številka podjetja: .....

Ime in priimek naročnika ter tel. številka: .....

Izpolnjeno naročilnico pošljite na naslov **ŠCID, Bavdkova 50, 4000 Kranj** ali po faksu **(04) 231 44 71**, oziroma po elektronski pošti: **scid@siol.com**.