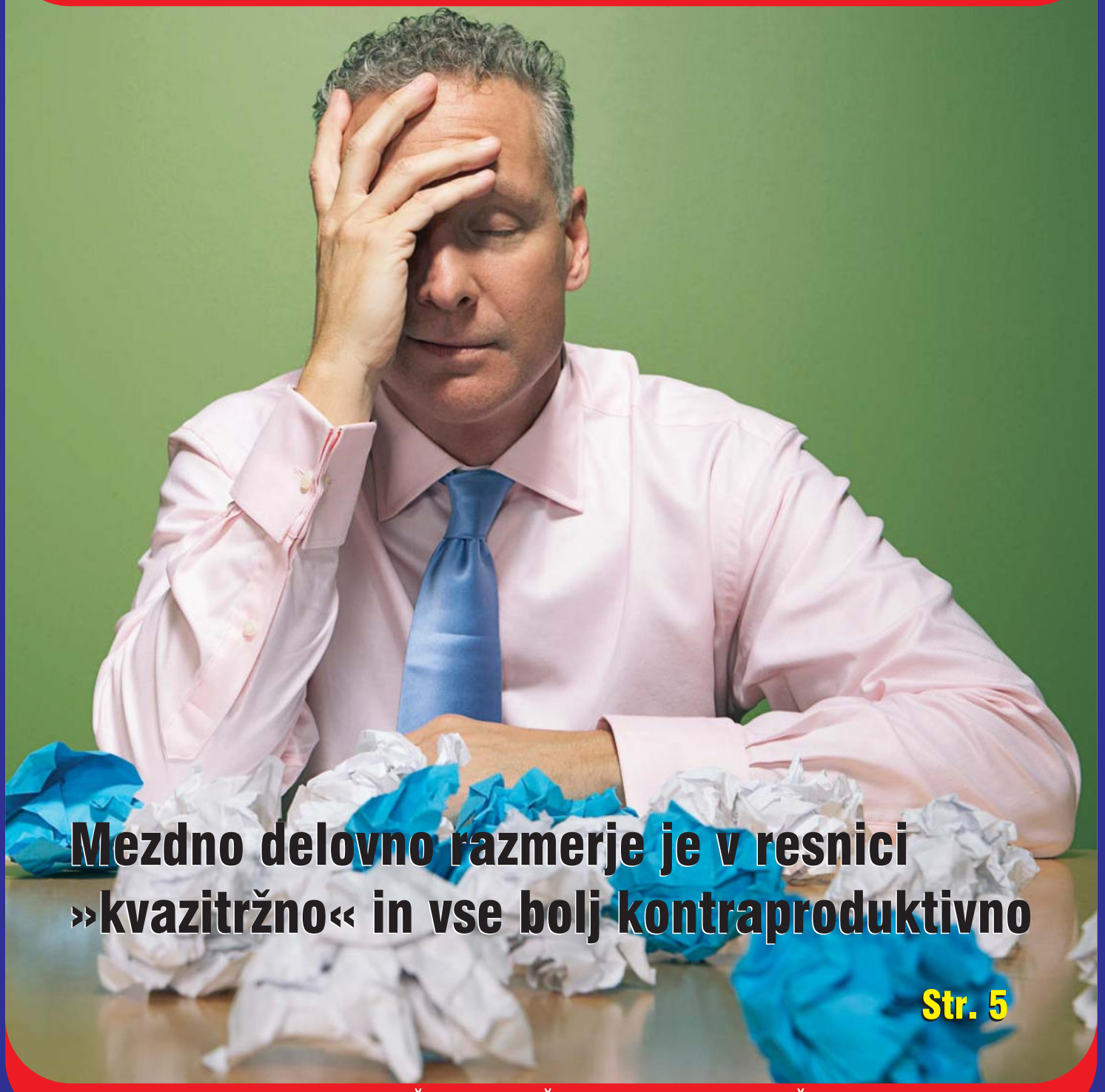
TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 3/2014, LETNIK XVIII

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 !



Mezdno delovno razmerje je v resnici »kvazitržno« in vse bolj kontraproduktivno

Str. 5

SOUPRAVLJANJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Kdaj bo čas za ekonomsko demokracijo, če ne zdaj?

Človek kar ne more verjeti, koliko radikalnih kritičnih analiz je bil (in je še vedno) v zadnjih letih – zlasti od nastopa aktualne krize leta 2008 dalje – deležen obstoječi kapitalizem z vsemi svojimi uničujočimi ekonomskimi, socialnimi in okoljskimi posledicami, obenem pa, kako popolni »brezidejnosti« smo ob tem še vedno priča glede uporabnih zamisli za morebitno njegovo tudi radikalnejšo rekonstrukcijo. Kot kaže bodo tudi v Sloveniji na žalost minile še ene parlamentarne volitve, ne da bi se stroka in politika (leva in desna) v tem smislu dokopali do česa bolj obetavnega kot je neprestano ponujanje nekakšnih sistemsko popolnoma benignih »strukturnih« (davčnih, fiskalnih, pokojninskih, delovnopravnih ipd.) reform po bruseljskem diktatu, ki pa se temeljev tega preživetega družbenoekonomskega sistema seveda niti ne dotaknejo, kaj šele, da bi jih lahko kakorkoli spreminjale.

Zgrešena mantra sodobnega družboslovja

*Vse ta brezidejnost pa se začne in konča že pri sami **diagnozi bistva obstoječega kapitalizma** in jedra problemov, ki povzročajo njegovo – zdaj res že naravnost nevzdržno – deviantno učinkovanje na vseh področjih družbenega življenja. Dokler bo namreč sodobno družboslovje obsedeno z mantro, da sta bistvo in temelj obstoječega kapitalizma zasebna lastnina produkcijskih sredstev in tržni sistem, znanost na tem področju pač ne bo prišla nikamor naprej. Kajti, glede na negativne izkušnje tako z realnim (planskim) kot s samoupravnim (družbenolastninskim) socializmom se pod temi pogoji vsak razmislek nujno konča z ugotovitvijo, da je ta model kapitalizma kljub vsem svojim napakam ekonomsko absolutno superioren družbenoekonomski sistem brez konkurence in brez resne alternative. Lahko ga torej le **»popravljamo«** z raznimi »strukturnimi reformami«, ni pa ga moč nadomestiti z nobenim novim, v temelju drugačnim in boljšim.*

*Smo torej z obstoječim kapitalizmom res prišli do konca zgodovine družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije? Nesmisel. Naslednja faza razvoja, če ta le ne bo zašel v (še bolj) retrogradno smer, je zagotovo **ekonomska demokracija kot povsem nova paradigma kapitalizma**, ki pa bo še vedno ohranjala zasebno lastnino in tržni sistem gospodarjenja, torej ključna »pravila igre« v celoti. Po istih pravilih igre namreč lahko delujejo med seboj popolnoma različni družbenoekonomski sistemi z bistveno različnimi končnimi učinki. Te učinke pa določajo konkretne institucije (subjekti) sistema in odnosi med njimi.*

Problem je mezdni odnos med delom in kapitalom

*V resnici je bistvo obstoječega kapitalizma in generator bolj ali manj vseh njegovih anomaličnih družbenih učinkov ekonomsko neutemeljen in objektivno že zdavnaj preživet **mezdni odnos med nosilci dela in kapitala,** temeljni problem pa konkretne institucije, ki ta odnos vzpostavljajo in vzdržujejo. Gre za odnos popolne delovnopravne, upravljalske in ekonomske prevlade nosilcev kapitala. A zasebna lastnina produkcijskih sredstev, ki sicer obstaja že od propada praskupnosti dalje, in trgi, ki sicer v gospodarski zgodovini človeštva igrajo pomembno vlogo vsaj že od izuma kovanega denarja v 8. stoletju pred našim štetjem dalje, za ta odnos niso popolnoma nič krivi. Obenem pa ta odnos niti približno ni neizogibna sestavina tržnega produkcijskega načina. Zasebnolastniško tržno gospodarstvo bi povsem nemoteno delovalo tudi ob povsem drugačnem (npr. partnerskem, asociativnem) družbenoekonomskem odnosu med nosilci (lastniki) omenjenih dveh temeljnih produkcijskih dejavnikov.*

Kako do ekonomske demokracije?

*Osnovna smer iskanj za želeno temeljito rekonstrukcijo obstoječega kapitalizma je torej jasna. Koncept ključnih institucij sistema je treba spremeniti tako, da bodo zagotavljale **vsestransko in popolno enakopravnost nosilcev dela in kapitala**, to je ekonomsko demokracijo v pravem pomenu besede, ne da bi to kakorkoli posegalo v zasebno lastnino in tržni sistem gospodarjenja. O tem, kako je to povsem realno izvedljivo, a ne ravno čez noč seveda, pa smo v tej reviji že večkrat pisali. Treba je: **1)** koncept kapitala razširiti tudi s človeškim (in intelektualnim na splošno) kapitalom in tega institucionalno postaviti ob bok finančnemu kapitalu; **2)** koncept kapitalističnega podjetja kot »pravno personificiranega (zgolj finančnega) kapitala« spremeniti v koncept podjetja kot »/enako/pravne skupnosti človeškega in finančnega kapitala«; **3)** koncept mezdnega (tržnomenjalnega) delovnega razmerja pretvoriti v partnersko razmerje med nosilci obe vrst kapitala; **4)** uveljaviti nov model enakopravnega korporacijskega soupravljanja in soudeležbe pri dobičku nosilcev na tej osnovi. Torej nič nemogočega. In v začetku 21. stoletja bi bil že skrajni čas, da se tega končno tudi lotimo.*

*Že znotraj nespremenjenega družbenoekonomskega sistema pa bi bilo treba začeti z maksimalno širitvijo sistema soupravljanja, udeležbe pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih kot **prvih zametkov ekonomske demokracije**. Če ne zaradi drugega, pa vsaj zato, ker omenjene oblike delavske participacije empirično dokazano pozitivno vplivajo na konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja.*

Predvolilni čas – idealna priložnost

*Predvolilni čas **je idealna priložnost** (vsaj za deklarirane socialdemokratske) politične stranke, da sprejmejo to vizijo družbenoekonomskega in socialnega razvoja ter jo preverijo med volilci. Ti so se namreč večinoma močno naveličali poslušati neoliberalne dogme o nujnih »strukturnih« reformah, ki da bodo edine lahko prinesle **boljši kapitalizem** in **socialno državo**. Boljši kapitalizem je lahko le ekonomska demokracija, ki socialne države in njenega arbitrarnega prerazdeljevanja dohodkov sploh ne bo več potrebovala, a bo čisto pravo zasebnolastniško in tržno gospodarstvo. Za ta korak pa bo seveda potrebno nekaj političnega poguma.*

IZ TEORIJE ZA PRAKSO SODOBNE DELAVSKE PARTICIPACIJE



Piše:
Brane Gruban

Motivacija 3.0

Kratko o epistemični motivaciji zaposlenih

Ne dosegamo pričakovanih rezultatov, kriza in časovni pritiski ter negotove razmere terjajo svoj davek, vsi smo pod stresom ... Na voljo pri ravnanju s sodelavci sta (navidez?) le dve izbiri: prva, spodbude, usmerjanje, pohvale (»vse z nasmeškom« ali pozitivna psihologija motivacije) ali druga, grožnje, sankcije, kazen (»ugriz«, trda roka ali negativna psihologija motivacije)! Kaj izbrati? Odvisno od tega, kaj želite ... doseči!

Če želite »premakniti« ljudi, lahko uberete drugo pot, na katero še vedno prisegajo mnogi vodje in številne organizacije. Ker deluje in »premika« ljudi. Ta **KITA *(angl. Kick In The Ass, brca v zadnjo plat)* model** omogoča, da bodo ljudje sicer stvari opravili, ampak pogosto iz povsem napačnih vzgibov in ne sami od sebe. Če vas pri vsem tem ne moti, da takšen model ravnanja z zaposlenimi (t. i. terminator menedžment) ugaša in ne prižiga iskrice v očeh, tudi prav ... Pretiravanje? Vprašajte številne nezavzete sodelavce povsod po svetu in ne le v Sloveniji in prepričali se boste, da ne gre ne za pretiravanje in ne za izjeme, ampak (še vedno) prevladujočo ideologijo menedžmenta!? Če pa želite, da bodo sodelavci zavzeti in motivirani, posledično tudi bolj uspešni, svetujemo, da izberete prvo možnost, **pozitivne oblike motivacije zaposlenih.**

Tako v zadnjem času redno zatrjujejo resne raziskovalne študije vsepovsod po svetu. Ena med zadnjimi prihaja z Univerze v Amsterdamu. Raziskovalci so namreč preučevali razmeroma nov fenomen **t. i. epistemične motivacije zaposlenih**, ki govori o tem, koliko so se ljudje pripravljeni poglobiti v procesiranje informacij, da bi razumeli čustva, ki mobilizirajo ljudi. Pri nizki epistemični (negativni) motivaciji zaposleni preprosto brez velikega razmišljanja (zgolj z jezo in stisnjenimi zobmi) sledijo zapovedim terminator vodij in se ne poglabljajo v ozadje »nezadovoljstva« ali groženj vodje, niti se posebej ne ukvarjajo s »sporočilnostjo« groženj ... Reagirajo pač! Če pa vodja zna vzbuditi in izkazovati več kot le frustracije zaradi razmer in slabih dosežkov, pa lahko računa, da bo sprožil proces epistemične motivacije sodelavcev, ki so pripravljeni iskati več informacij v ozadju »šefovega nezadovoljstva« in posledično storiti več, sami od sebe in ne le pod prisilo.

Ključ je torej v kompetencah čustvene inteligence vodij, ki s 54 do 72 % prispevajo k rezonantni organizacijski klimi, ta pa z 20 do 30 % k poslovni uspešnosti. Torej, **naložba v razvoj čustvene inteligence vodij ni le koristna praksa, ampak poslovno modra poteza!** Naj povedano zelo na kratko podkrepim zgolj z nekaj tezami.

Ključno za motivacijo je razumeti, kaj delo sploh je!

1. Tradicionalno razmišljanje: delo posameznika tvorijo naloge, naloge pa so

sestavljene iz različnih opravil in aktivnosti. Primer: naloga stevardes na letalu je potnikom predstaviti varnostna navodila, postreči s pijačo in razdeliti časopise.

2. Novo razmišljanje: naloge so zgolj opravila, namenjena uresničitvi določenega **poslanstva.** Analogija s prejšnjim primerom: stevardesino poslanstvo je omogočiti potnikom varen in udoben polet. V tem primeru pa so naloge lahko sestavljene iz več kot le iz preprostih, duhamornih in rutinskih opravil, ki zaposlene nikakor ne morejo navdihovati ali motivirati. So v resnici različne dejavnosti, usmerjene v uresničevanje in **udejanjanje poslanstva**!

3. Brez poslanstva zaposleni ne morejo odločati o svojem delu in so oropani smiselnosti in smotrnosti njihovega dela. So prikrajšani za notranjo motivacijo, ki izvira iz spoznanja, da uresničujejo širše poslanstvo in ne zgolj opravljajo rutinske naloge. Razlika je ogromna in nikakor ni zgolj sematična igra besed!

7. Skratka, če razmišljate o delu v kontekstu opravil, ki jih je treba opraviti, je čas da začnete razmišljati ... znova! O poslanstvu dela! O vlogi delovnega mesta!

Zakaj so nujni novi prijemi pri motivaciji zaposlenih?

1. Počasi, a dokončno se *poslavljamo* od Taylorjevih zamisli o aktivnostih, ki delo opredeljujejo kot niz ne posebej zanimivih, drobcenih nalog in opravil, čemur je posledično sledila tudi spremljajoča logika, da je ljudi treba zato posebej spodbujati in nadzirati.

2. Pri manjšem delu delovne populacije bo delo res lahko vedno takšno, pri večini pa delo že presega rutino, neizzivnost in stalno usmerjanje s strani drugih, ljudje uživajo v njem.

3. 70 % rasti delovnih mest že izvira iz hevrističnih opravil in le 30 % iz algoritemskih *(McKinsey)*.

- **Algoritmične delovne naloge**: sledenje vzpostavljenim navodilom po enotni, vedno ponavljajoči se rutinski poti do rešitve, skratka algoritem, ki ga je treba razrešiti vedno na enak način (npr. blagajnik v trgovskem centru).
- **Hevristične delovne naloge**: ni nobenega algoritma, eksperimentiramo z rešitvami in detektiramo nove in nove možne rešitve. Delamo lahko vedno drugače in na drugačne, inovativne načine.

4. Novi časi zdaj torej prinašajo veliko več hevrističnih opravil, ta pa s sabo prinašajo znamenito *"optimalno izkušnjo"*, ki izvira prej iz dela kot iz zabave. Ljudje namreč vse bolj pogosto uživajo v tistem, kar počnejo.

5. Vse to pa ultimativno terja **motivacijo 3.0**, to je neka povsem druga in nova razmišljanja o motivaciji!

Čas za novo generacijo: Motivacija 3.0?

1. Zaenkrat je še velika vrzel med teorijo in prakso, med znanostjo in dejanji na področju motivacije.

2. Sedanji "operacijski sistem" (motivacija 2.0) je zgrajen okoli zunanjih (ekstrinzičnih) motivacijskih vzgibov, na modelu korenček – palica in *"če ti to, potem mi to"* sistemu nagrajevanja.

3. Pogosto pa ta operacijski sistem v praksi ne deluje in povzroča več škode kot koristi. Nujna je nadgradnja tega operacijskega sistema na osnovi intrinzičnih (notranjih) oblik motivacije zaposlenih.

4. Nova spoznanja (motivacija generacije 3.0) že povsem nakazujejo smer te nadgradnje. Ljudi namreč vse bolj motivirajo **vrednote,** in sicer zlasti:

- **avtonomija** *(želja usmerjati lastno življenje),*
- **želja po kompetentnosti in mojstrstvu** *(vzgib biti vedno boljši v tistem, kar je pomembno),*
- **smoter** *(smisel, poslanstvo v nečem, kar je več kot smo sami).*

Zaposleni so naše največje premoženje?!

Če so zaposleni res naše "največje premoženje", zakaj potem to premoženje pogosto zaupamo v "upravljanje" slabim vodjem?! Trditev o zaposlenih kot o največjem premoženju organizacij je gotovo ena najbolj kontroverznih misli v današnjem poslovnem okolju. Slišimo jo vedno in vsepovsod, praktično vsak dan. Izkazala se je za nadvse univerzalno in priročno, postala je naravnost nalezljiva. Na drugi strani pa je notorično dejstvo, da se je spremenila v **svojevrsten cinizem**, v svoje pravo nasprotje; spominja že na slabo šalo, zaposleni pa trditev "prevajajo", da so obravnavani v resnici ne kot premoženje, ampak prej kot strošek, ki ga je mogoče najlažje ... pogrešati!?

Razloge lahko deloma pripišemu temu, da trditev o zaposlenih kot o premoženju pogosto uporabljajo vodje, katerih dejanja so povsem neskladna z izgovorjenimi besedami, kar sproža **porazne učinke na motivacijo in zavzetost zaposlenih**! Lahko pa bi navsezadnje tudi zatrdili, da vsi zaposleni le niso največje premoženje. Nekateri so na pasivni strani bilanc, prej obveznost, breme. Toda bolj kot vse to bi nas moralo zanimati, kakšna je vloga vodij pri upravljanju tega **neopredmetenega premoženja organizacij**, za katerega se danes že ve, da za razliko od fizičnega, finančnega oz. opredmetenega premoženja, predstavlja primarni del tržne vrednosti podjetij. Danes tudi vemo, da se neopredmeteno premoženje da vse natančneje meriti in posledično tudi upravljati! Vendar pa se pri vsem tem **ljudi ne da "upravljati", ampak le dobro ... voditi!** V čem je torej skrivnost dobrega vodenja? Zakaj smo nepopustljivi do vodij, ki ne obvladajo financ v podjetju, tolerantni pa do vodij, ki slabo ravnajo z "največjim promoženjem podjetij"?! Posledice, ki jih povzročajo takšni vodje, so naravnost katastrofalne: **zavzetost zaposlenih pada** in recimo samo v Nemčiji je letna finančna teža tega bremena nezavzetosti zaposlenih kar šokantnih 226,6 milijarde EUR! Skrivnost (ne)zavzetosti ni v makroekonomskih dejavnikih, ampak predvsem v kakovosti vodenja, ki pa se, vsaj sodeč po znameniti Gallupovi globalni raziskavi zavzetosti v 114 državah sveta, že leta ne izboljšuje dovolj hitro!

Brane Gruban, *Kompetenčni profil vodij tretje generacije menedžmenta, ED št. 12/2008*



Piše:
dr. Mato Gostiša

Mezdno delovno razmerje je v resnici »kvazitržno« in vse bolj kontraproduktivno

V svojih člankih o razvoju ekonomske demokracije kot nove paradigme kapitalizma sem že večkrat podrobneje utemeljil tezo, da bistvo obstoječega kapitalizma, iz katerega izvirajo praktično vse njegove znane negativne ekonomske, socialne in okoljske posledice, nista ne zasebna lastnina ne tržni sistem gospodarjenja, temveč mezdni (tržnomenjalni) odnos med lastniki dela in kapitala. Zato (še danes) utemeljeno govorimo o »mezdnem kapitalizmu«, pri čemer so razlike med bolj (neo)liberalnimi in bolj socialno-tržnimi tipi (vrstami) sodobnih kapitalizmov v tem pogledu povsem irelevantne. Tokrat bomo skušali to sporno temeljno družbenoekonomsko razmerje podrobneje analizirati posebej, in sicer z namenom, da tudi s tega vidika teoretično utemeljimo potrebo po čimprejšnji uveljavitvi ekonomske demokracije kot družbenoekonomskega sistema, ki dolgoročno lahko edini dokončno odpravi sedanjo, ekonomsko povsem neutemeljeno sistemsko neenakopravnost med lastniki dela oziroma človeškega kapitala in lastniki (finančnega) kapitala podjetij[1].

Ali je mezdno delovno razmerje sploh »pravo« tržno razmerje?

Pogoji za ekvivalentnost menjave

Eno ključnih vprašanj, glede katerih je (neo)klasična ekonomska teorija nedvomno bistveno premalo kritična do lastnih tradicij, je vsekakor vprašanje: ali obstoječe mezdno razmerje med delom in kapitalom dejansko sploh **ustreza elementarnim načelom »svobodne menjave«** v tržnem gospodarstvu, o kakršni sicer govorijo apologeti (neo)klasične ekonomske teorije? Milton Friedman, denimo, jo razglaša celo za »osnovno značilnost tržne organiziranosti ekonomske aktivnosti«. Opredeljuje pa jo takole (Friedman, 2011: 12): »Možnost koordinacije /ekonomskih aktivnosti posameznikov, op. M. G./ s prostovoljnim sodelovanjem počiva na elementarni – vendar velikokrat zanikani – podmeni, da imata pri ekonomski transakciji koristi obe strani, vendar pod pogojem, da se obe strani za to transakcijo odločita prostovoljno in sta zadosti informirani. Menjava je na ta način možna brez prisile.« Skratka, menjava naj bi

- potekala med **enakopravnimi tržnimi subjekti**,
- bila naj bi **prostovoljna** in
- seveda tudi **ekvivalentna**.

Ali vse to dejansko velja tudi za kapitalistično delovno razmerje, zasnovano kot **tipično tržno-menjalno razmerje**?[2] Odgovor, ki ga utemeljujem v nadaljevanju je: tržna menjava dela ni ne svobodna, ne ekvivalentna in tudi ne skladna z – v osnovi asociativno – naravo sámih produkcijskih razmerij.

Neprostovoljnost, neenakopravnost in neekvivalentnost menjave

Vsaj v času, ko se je mezdni odnos uveljavil kot prevladujoč družbenoekonomski odnos, namreč temu zagotovo ni bilo tako kot izhaja iz citirane Friedmanove misli o pogojih za »svobodno« menjavo. »Politično« sicer res svobodni delavci so bili namreč v razmerah 18. in kasnejših stoletij – kljub takšnemu ali drugačnemu teoretičnemu leporečenju klasičnih filozofov o človekovi svobodi[3] – v veliki večini **ekonomsko zagotovo močno »nepopolno« svobodni, če že ne povsem nesvobodni**.

---

[1] Za članek je uporabljena materija za avtorjevo knjigo *Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma*, ki je še v pripravi.

[2] Vprašanje je še posebej utemeljeno, če si dovolimo resno podvomiti v Friedmanovo vzporedno tezo, da sta politična in ekonomska svoboda med seboj neločljivo povezani in tudi medsebojno absolutno pogojeni, ki jo sicer sodobna (npr. kitajska) praksa očitno negira.

[3] Velikokrat citirani in na različne načine interpretirani angleški filozof John Locke (1632-1704) je, denimo, v zvezi s tem zapisal: »"Zemlja in vsa podrejena bitja so skupna vsem ljudem, vsak človek pa ima Lastniško pravico do svoje lastne Osebe. Nihče nima Pravice do nje, razen njega samega. Delo njegovega Telesa in Delo njegovih Rok je, lahko rečemo, Njegovo. Vedno, ko nekaj premakne iz Naravnega stanja, ko združi s tem svoje Delo, ko nekaj združi z nečim, kar je že njegovo, postaja to njegova Last. S tem, da nekaj premakne iz Naravnega stanja in s svojim delom nekaj doda, izključi pravice drugih Ljudi. Ker je Delo nevprašljiva Lastnina Delavca, noben človek razen njega ne more imeti pravice do tega, s čimer je združeno, vsaj ko obstaja dovolj in enako dobrega za druge" (Locke, v Kanjuo Mrčela, 1999: 34).

Načelna pogodbena svoboda delavcev seveda še ne pomeni tudi dejanske prostovoljnosti njihovega vstopanja v konkretna »menjalna« razmerja in pristajanja na pogoje konkretne menjave, na katere sicer nimajo enakopravnega vpliva. Glede utemeljitve te trditve ni treba po argumente ravno k Marxu, čeravno jo je ta znanstveno najbolj natančno analiziral in je nihče za njim pravzaprav ni niti poskušal zanikati, ampak so jo številni teoretiki skušali le tako ali drugače opravičiti ali vsaj relativizirati in marginalizirati. Dovolj se je nasloniti že na Adama Smitha (2010: 81-83), ki v poglavju o plačilu za delo zelo nazorno razkriva **bistvo problema**: »Kakšno je povprečno plačilo za delo, je povsod odvisno od pogodbe, ki jo navadno skleneta stranki, katerih interesi nikakor niso isti. Delavci si želijo dobiti čim več, delodajalci dati čim manj. Prvi so naklonjeni povezovanju z namenom, da bi dvignili plačo, drugi da bi jo znižali. Nikakor ni težavno predvideti, katera stranka bo imela ob vseh navadnih priložnostih pri tej razpravi prednost, katera bo prisilila drugo, da privoli v njene pogoje. […] Pri vseh takšnih sporih lahko precej dalj vztrajajo delodajalci. Zemljiški posestnik, zakupnik, lastnik manufakture, trgovec lahko večinoma živijo leto ali dve od sredstev, ki so si jih že pridobili, ne da bi zaposlili enega samega delavca. Brez službe številni delavci ne bi preživeli niti en teden, nekaj bi jih zdržalo kak mesec, skoraj nobeden pa ne bi mogel shajati leto. Sčasoma lahko delodajalec potrebuje delavca tako kot potrebuje delavec njega, vendar delodajalčeva potreba ni tako neodložljiva«.

Stvari glede prostovoljnosti in enakopravnosti tržnega položaja delavcev ter ekvivalentnosti takšne menjave so torej že od nekdaj povsem jasne. Če pri eni od strank vstopanje v menjalno razmerje ni pogojeno z ekonomskim (ustvarjanje ekonomskega donosa), temveč prvenstveno z eksistenčnim motivom, namreč o popolni prostovoljnosti in svobodi menjave seveda ni moč govoriti. Če ta menjava ni zares vsestransko svobodna, ampak je eden od sodelujočih subjektov v podrejenem ali kakorkoli odvisnem položaju, pa seveda **tudi ne more biti ekvivalentna** in – tudi strogo tržno oziroma ekonomsko, ne samo socialno gledano – **pravična**. Na to dejstvo nadvse pronicljivo in nazorno opozarja že Engels (1868) v svojem spisu Marxov Kapital, in sicer v delu, kjer ugotavlja: »Kako more preostati profit za kapitalista, če dobi delavec povrnjeno celotno vrednost dela, ki jo vloži v svoj produkt? Ker pa se zamenjujejo samo enake vrednosti, bi to vendar moralo tako biti.« Napaka te njegove in Maxove logike (v kontekstu, v katerem je bila sicer navedena) se skriva le v dejstvu, da zahaja v drug ekstrem, ki je nasproten razumevanju dela delavcev kot navadnega tržnega blaga in lastnikom kapitala ne priznava nobenih zaslug za ustvarjeni produkt (v smislu omogočanja bistveno višje produktivnosti dela s kapitalom ter tudi podjetniškega angažiranja). Noben od obeh ekstremov, ki vodita v priznavanje »izključne« pravice lastnikov bodisi enega bodisi drugega produkcijskega dejavnika do prisvajanja celotnega skupno ustvarjenega dobička, pa seveda ni sprejemljiv.

Izkoriščanje ljudi, ne »tržnih priložnosti«

Če ne bi šlo pri tej, očitno neekvivalentni »menjavi na trgu dela« za ljudi in njihovo delo (zanje naj bi namreč veljali naravni zakoni o človeški svobodi in pravici do razpolaganja s celotnimi rezultati lastnega dela, v danem primeru ekvivalentnimi dejanskemu prispevku dela k ustvarjenemu produktu), ampak res le za navadno tržno blago, bi se seveda takšen neekvivalenten menjalni odnos vsekakor res dalo opravičiti enostavno z **»redkostjo« dobrin** (v danem primeru kapitala v primerjavi z delom, zlasti v okoliščinah 18. in 19. stoletja) in z **neoporečnim »izkoriščanjem tržnih priložnosti«** s strani lastnikov kapitala. Vendar bi se bilo tudi pri tem treba krepko poglobiti najmanj v vprašanje »pravičnosti« zgodovinskih pogojev, v katerih se je dogajala prvotna akumulacija kapitala (je akumulirani kapital, ki se potem reproducira, res izključno posledica »varčnosti in prizadevnosti« nekaterih v primerjavi z drugimi?), … in še v marsikaj drugega, kar danes pač velja kot ekonomsko »dejstvo«, oziroma, bolje rečeno, dogma. Ker pa gre v obravnavanih razmerjih v končni posledici za neposredno **izkoriščanje ljudi, ne zgolj objektivnih tržnih priložnosti**, tega pač ni moč sprejeti kot (tudi perspektivno) primerne podlage za delovanje družbenoekonomskega sistema.

Kvazitržno razmerje

Zdi se torej, da je kapitalistično delovno razmerje v resnici nekakšno **»nepravo« menjalno** ali, kot smo ga poimenovali že v dosedanjem delu razprave, **kvazitržno razmerje**, ki je v opreki celo z elementarnimi lastnimi načeli kapitalizma in tržnega gospodarstva nasploh. Zgodovinsko gledano ga je, kot rečeno, sicer mogoče do neke mere razumeti, nikakor pa ga ni mogoče sprejeti kot samoumeven element (pravega) tržnega gospodarstva. V obravnavanem smislu ima brez dvoma v sebi še preveč primesi fevdalne nesvobode ljudi. Če je človek **zaradi »eksistenčne nuje« prisiljen** skleniti pogodbo o delovnem razmerju, s katero zavestno in vnaprej prepušča neugotovljiv del prispevka svojega dela k ustvarjenemu produktu lastniku drugega produkcijskega tvorca – kapitala, je žal Friedmanovo (in drugih podobno mislečih avtorjev) teoretiziranje o »menjavi brez prisile« kot osnovni značilnosti tržnega gospodarstva pač navadna znanstvena demagogija. Govorim seveda le o tržni menjavi dela, ne o tržni menjavi na splošno.

Še toliko bolj seveda lahko govorimo o »nepravem« ali celo **»nenaravnem« menjalnem razmerju**, ker ne izhaja iz bistva produkcije kot objektivno asociativnega (vzajemno soodvisnega) ekonomskega razmerja[4], oziroma ji celo izrazito nasprotuje. Vanjo je bilo v bistvu »umetno« vpeljano z »družbeno pogodbo«, nastalo v objektivnih okoliščinah 18. stoletja. Povsem lahko bi bilo namreč (in bi po logiki produkcije tudi moralo biti) to produkcijsko ter razdelitveno razmerje med delom in kapitalom in njunimi lastniki zasnovano tudi kot **nemenjalno (asociativno) razmerje** znotraj tržnega gospodarstva, pri čemer ni še nihče ponudil empiričnih ali drugih prepričljivih znanstvenih dokazov, da bi zato ekonomsko gledano funkcioniralo kaj slabše. Ravno nasprotno. Kot smo ugotovili že v številnih člankih o sami ideji ekonomske demokracije, sedanji mezdni položaj zaposlenih **izrazito negativno** vpliva na učinkovito izrabo razpoložljivih človeških potencialov v produkcijskem procesu in s tem na slabšo poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Trg tudi v tržnem sistemu gospodarjenja namreč ni in ne more biti edino gibalo družbe in edini zveličavni regulator vseh medčloveških odnosov, povezanih z ekonomskimi prizadevanji človeka in družbe. V zvezi s svojo ekonomsko dejavnostjo človek hkrati uresničuje ne samo svoje ozko materialne, tem-

[4] Produkcija je proces ustvarjanja nove vrednosti, v katerem produkcijski dejavniki (zlasti delo in kapital) sodelujejo v razmerjih popolne vzajemne soodvisnosti.

več tudi številne osebnostne in societalne potrebe in interese. Teh pa med seboj ni mogoče kar **umetno ločevati**. Človek nikoli ni bil in tudi nikoli ne bo zgolj »homo oeconomicus«.

Nepotrebnost kvazitrga dela

Trg dela, ki je glede na povedano v bistvu kvazitrg, v resnici ni neobhodna sestavina tržnega sistema gospodarjenja, kot to veleva dogma klasične ekonomske teorije. Trgi – brez trga dela – so obstajali, kot ugotavlja Galbraith (2001: 16), **»vsaj od izuma kovanega denarja, ki ga pripisujejo Lidijcem v 8. stoletju pr. n. št., dalje«.** Čemu torej ne bi mogli še naprej? Predvsem pa trgi opravljajo le menjavo (vrednost za vrednost), produkcija pa ni menjava, ampak je proces ustvarjanja nove vrednosti, v katerem produkcijski dejavniki (zlasti delo in kapital) sodelujejo v razmerjih popolne vzajemne soodvisnosti. Po kakšni ekonomski logiki je potemtakem produkcijsko delovno razmerje med delom in kapitalom sploh lahko zasnovano kot tržno-menjalno (mezdno) razmerje?

Trg v vlogi regulatorja medsebojnih produkcijskih in razdelitvenih razmerij med delom in kapitalom kot dvema temeljnima produkcijskima dejavnikoma je torej ne samo povsem nepotreben, ampak predvsem tudi **ekonomsko povsem nelogičen** (in zato popolnoma umetno skonstruiran) instrument »tržnega produkcijskega načina«. Kapitalizem bi, kot rečeno, lahko povsem normalno funkcioniral tudi brez kvazitrga trga dela v omenjeni vlogi, a bi bil zato še vedno čisto pravi »tržni« družbenoekonomski sistem. Ta trg je v tržnem gospodarstvu potreben le v svoji alokacijski funkciji oziroma v vlogi alokatorja dela kot produkcijskega dejavnika, razdelitev skupno ustvarjenega produkta dela in kapitala pa ne more biti funkcija trga. To pomeni, da bi moralo biti delovno razmerje, kot rečeno, nujno zasnovano kot nemenjalno (asociativno) razmerje med lastniki dela in kapitala, tržno določene mezde/plače pa bi lahko imele le značaj **akontacije na (so)udeležbo pri dobičku**.

A pred tem bi bilo seveda treba spremeniti tudi (ekonomsko enako nelogično) **zasnovo kapitalističnega podjetja** kot »pravno personificiranega kapitala«. Kako ima lahko samo en produkcijski dejavnik, tj. kapital, status »podjetja«, drugi pa le status »tržnega blaga«, ko pa sta produkcijsko vendarle v celoti vzajemno soodvisna? Kapitalistično podjetje bi bilo torej lahko ekonomsko logično zasnovano le kot »/enako/pravna skupnost človeškega in finančnega kapitala«. A o tem zgolj mimogrede.

Omejene epistemične zmožnosti trga

Kupoprodaja dela ni »razdelitev« produkta

Neoklasična teorija faktorske razdelitve produkta, ki izhaja iz teorije kapitalistične produkcije, sloni na tezi, da je mezda/plača kot tržna cena dela v celoti pogojena z **»mejno (marginalno) produktivnostjo«** dela in zato tudi »ekonomsko pravična«. A pri tem je, zanimivo, takšnemu tržnemu vrednotenju podvrženo samo delo, ne pa tudi lastniški kapital v povezavi s podjetništvom njegovih lastnikov kot drugi od temeljnih produkcijskih dejavnikov. Kar ostane, je pač dobiček za lastnike, čeprav je – zaradi popolne vzajemne soodvisnosti produkcijskih dejavnikov v fazi ustvarjanja nove vrednosti – jasno, da ga ni mogel ustvariti samo lastniški kapital brez ustreznega deleža tudi dela v njem. Preprosto ni teoretične variante, da bi bil dobiček res lahko rezultat izključno kapitala in njegovih lastnikov. Poleg tega »mejni produkt dela« (iz istega razloga) v resnici niti približno ni »neto produkt« dela (noben produkcijski dejavnik samostojno ne ustvarja nobenega produkta), ampak je povsem umetna ekonometrična kategorija, ki niti približno ne odraža dejanskega prispevka dela k produktu. Delo je plačano zgolj po tržni vrednosti svojega inputa, ne po vrednosti svojega outputa. Mezda/plača ima torej zgolj značaj navadne **amortizacije delovne sile**, ne značaj plačila za dejanske rezultate svojega produkcijskega angažiranja. Delo prek mezde zato – za razliko dohodkov lastnikov vseh drugih produkcijskih dejavnikov (dobički, rente, obresti) – svojim lastnikom ne prinaša nobenega ekonomskega donosa na vložek, kar naj bi bilo sicer bistvo produkcijskih dejavnikov. Že iz tega je razvidno, da neoklasični model razdelitve v resnici ne utemeljuje nikakršne »razdelitve produkta« med njegove soustvarjalce, ampak navadno **kupoprodajo dela kot »tržnega blaga«** in **vnaprejšnjo dodelitev dobička lastnikom kapitala.** Kupoprodaja seveda ni razdelitev, razvpito načelo, po katerem je »v tržnem gospodarstvu produkt, ko je proizveden, nujno tudi že razdeljen«, pa je huda teoretična prevara, ki služi prikrivanju dejstva, da se po omenjenem modelu produkt v resnici sploh ne deli.

Skratka, mezda/plača je zgolj tržna protivrednost inputa dela, presežek njegovega »outputa« pa se skozi dobiček prelije k lastnikom kapitala. **Mehanizem** za neutemeljeno prilaščanje dela produkta dela skozi dobičke lastnikov je torej vgrajen že v sam sistem mezdnega plačevanja dela in veljavnega modela »razdelitve« produkta. Trg seveda ni sposoben ugotoviti in ovrednotiti dejanskega **»neto produkta«** nobenega posameznega produkcijskega dejavnika znotraj skupno proizvedenega produkta, še najmanj pa dela kot edinega »subjektivno ustvarjalnega« med njimi. Tržno plačevanje dela je že iz tega razloga zelo daleč od »ekonomsko poštenega« razdelitvenega modela, ki si ga seveda brez ustrezne **udeležbe delavcev pri dobičku** ni moč niti zamisliti. Toda podrobnejša analiza tega modela bi seveda močno presegla začrtane okvire tega prispevka. Naš namen je v tem prispevku opozoriti še na nek drug, prav tako sporen vidik omenjenega modela.

Je pravilno tržno ovrednoten vsaj »input« dela?

Tudi če namreč pustimo ob strani načelno problematičnost obravnavanja dela zgolj kot navadnega »tržnega blaga« in s tem povezanega imanentnega mehanizma veljavnega družbenoekonomskega sistema glede prelivanja dela nespornih prispevkov dela k produktu v dobičke, je treba opozoriti, da dela trg danes **ni (več) sposoben vsaj približno objektivno ovrednotiti niti kot golega produkcijskega inputa in produkcijskega »stroška«**. Četudi bi torej načeloma pristali na tezo, da je delo za razliko od lastniškega kapitala v povezavi s podjetništvom njegovih lastnikov lahko zgolj tržno blago, bi morali ugotoviti, da mezda/plača kot njegova tržna cena ni **vrednostni ekvivalent** niti dejanskemu »vložku« dela. Kajti dejanski input dela kot edinega subjektivno ustvarjalnega produkcijskega dejavnika v produkcijskem procesu je – vsaj v sodobnih pogojih gospodarjenja – **praviloma večji** (ali pa izjemoma[5] lahko tudi manjši)

[5] Manjši prispevek delavcev v primerjavi s pričakovanji delodajalcev je sicer možen, vendar ne na daljši rok. Podpovprečno učinkovite delavce namreč lahko delodajalec odpusti, kar je tudi realna praksa. poleg tega pa je morebitna t. i. aktivna nezavzetost delavcev bolj ali manj izključna krivda posameznega delodajalca, ki ne zna optimalno angažirati objektivno razpložljivega človeškega kapitala svojih zaposlenih.

od tistega, ki ustreza tržno določeni plači/mezdi.

Pri tem opozarjam, da v tem delu razprava teče le o problematiki objektivnosti tržnega vrednotenja dela kot produkcijskega inputa in poslovnega stroška, ne pa o relativni vrednosti njegovega outputa (prispevka) v okviru končnega produkta in udeležbi delavcev pri poslovnem rezultatu iz tega naslova, o čemer smo na kratko razpravljali zgoraj. V tem delu razprave torej izhajamo iz predpostavke, da delavci nimajo pravice do udeležbe pri dobičku in da so upravičeni le do plače kot tržne cene njihovega dela. Ali torej to ceno res lahko (še vedno) tudi danes objektivno določi kar trg sam po sebi na podlagi zakona ponudbe in povpraševanja kot trdi (neo)klasična ekonomska teorija?

Pomen (diskrecijskega) subjektivnega inputa dela

Odgovor je **nikalen**. Dejanski input dela v produkcijskem procesu je namreč, posebej v sodobnih pogojih gospodarjenja, bistveno bolj kot od objektivnih produkcijskih zmožnosti (formalna izobrazba in delovna usposobljenost) »delovne sile«, ki določajo njeno tržno ceno, odvisen predvsem od **t. i. subjektivega inputa** njegovih nosilcev v obliki individualne ustvarjalnosti, organizacijske pripadnosti in delovne motivacije delavcev na eni ter večje ali manjše dejanske »podjetnosti« lastnikov kapitala na drugi strani, kar oboje je danes tudi glavni vir konkurenčnih prednosti podjetij. Če torej zgolj povzamem: ni bistveno samo to, s kakšnim znanjem in zmožnostmi objektivno razpolagajo zaposleni, ampak predvsem to, koliko tega znanja in zmožnosti so subjektivno (diskrecijsko) pripravljeni vložiti v produkcijski proces in ga angažirati za doseganje ciljev podjetja. Razlika med objektivnimi in subjektivnimi zmožnostmi posameznikov je vsekakor ogromna. Kolikšen bo ta subjektivni (diskrecijski) input delavcev, pa je danes vse bolj odvisno izključno od **t. i. mehkih dejavnikov organizacije** (medsebojni odnosi, organizacijska klima in kultura, avtonomija pri delu, možnost organizacijske participacije zaposlenih, stimulativnost internega sistema nagrajevanja individualne in kolektivne delovne uspešnosti, udeležba pri poslovnem rezultatu, možnosti izobraževanja ter napredovanja in strokovnega ter osebnostnega razvoja zaposlenih itd.), ki omogočajo večje ali manjše **»notranje podjetništvo«.**

Zavzetost zaposlenih in subjektivni input dela

Podjetje pri izvajanju svoje takšne ali drugačne proizvodnje – čeprav je pravno koncipirano kot »personificirani kapital« – namreč v resnici **deluje kot »organizacija«**. Organizacija pa je splet medsebojnih odnosov med ljudmi, ki izvajajo produkcijo (in, kot rečeno, edini v njej s pomočjo kapitala tudi ustvarjajo novo vrednost), pri čemer teh odnosov ne uravnava trg, ampak se gibljejo po popolnoma drugačnih zakonitostih, povsem izven domene zakona ponudbe in povpraševanja. Prav ti odnosi pa so seveda ključnega pomena za učinkovitost produkcije, pri čemer je velikost omenjenega subjektivnega inputa odvisna od stopnje zadovoljevanja različnih – ne samo materialnih, temveč predvsem tudi številnih osebnostnih in societalnih – **potreb ljudi v sferi dela**. Vzročno posledična zveza, ki jo dokazujejo številne t. i. motivacijske teorije, pa je seveda naslednja: višja ko je kakovost delovnega življenja, višje je delovno zadovoljstvo zaposlenih, posledično pa to vpliva na njihovo večjo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost podjetju (zavzetost), s tem pa tudi na njihov večji subjektivni input in v končni fazi na večjo poslovno uspešnost podjetja, kar je zelo prepričljivo dokazala zlasti znamenita Gallupova študija o zavzetosti zaposlenih[6].

V zvezi s tem velja posebej spomniti na pojem **»zavzetosti zaposlenih«** (angl. employee engagement) in na ugotovitve številnih študij (npr. Gallupove) o njenem velikem vplivu na večji ali manjši subjektivni produkcijski input zaposlenih. Vse te študije kažejo na ogromen razkorak med objektivnimi produkcijskimi potenciali zaposlenih in njihovim dejanskim produkcijskim inputom, ki je posledica njihove (ne)zavzetosti. Skratka, razlika med tržno vrednostjo gole »delovne sile«, ki jo podjetja kupijo na trgu, in vrednostjo dejanskega inputa dela oziroma človeškega kapitala v produkcijskem procesu, ki je rezultat velikosti njihovega subjektivnega inputa v produkcijskem procesu, je (lahko) velikanska. Kakšna je oziroma bo, pa **trg ne more vedeti**. Zato je poskus »objektivnega« vrednotenja vrednosti dela kot produkcijskega inputa skozi njegovo tržno ceno že zgolj s tega vidika v osnovi zgrešen.

Kontraproduktivnost mezdnega odnosa

Dejstvo, na katerega želimo – poleg neobjektivnosti tržnega vrednotenja (tudi) že golega inputa dela – v tej razpravi še posebej opozoriti, pa je izrazita **»konktraproduktivnost« mezdnega delovnega razmerja** v obravnavanem smislu. Od delavca v mezdnem položaju, ki je tudi v samem delovnem procesu obravnavan zgolj kot »najemna delovna sila« in torej v zvezi z delom ne more uresničevati tudi svojih številnih societalnih in osebnostnih potreb, seveda ni moč pričakovati neke visoke zavzetosti in ustvarjalnosti. Ravno nasprotno. In tega menda ni treba posebej dokazovati.

Za poslovno uspešnost in dobiček podjetij so torej v vse večji meri zaslužni predvsem zaposleni s svojim **večjim ali manjšim subjektivnim (diskrecijskim) inputom**. Zelo oddaljena zgodovina so torej že tisti časi, ko je za poslovno uspešno podjetje zadostoval zgolj ustvarjalen podjetnik s kapitalom in najeto »delovno silo« brez kakršnekoli lastne ustvarjalno-podjetniške iniciative. Danes so lahko uspešna le še podjetja, v katerih je vsak zaposleni **»podjetnik v malem«**, ki individualno in skupaj z drugimi v delovnem kolektivu sodeluje pri postavljanju skupnih ciljev podjetja in se z njimi identificira, avtonomno planira in izvaja svoj del nalog v okviru postavljenih ciljev ter zanje prevzema odgovornost in si hkrati prizadeva za izboljšanje vseh vidikov poslovanja podjetja (delavec – sopodjetnik). Tudi to je eden izmed pomembnih razlogov, zaradi katerih vrednost dela v ustvarjenem produktu – vsaj v današnjih pogojih gospodarjenja – zagotovo niti približno ni več vsaj kolikor toliko objektivno »izračunljiva« po neoklasični metodi marginalne produktivnosti dela.

Na podlagi povedanega bi **»dejanski input dela« delavcev** v primerjavi z njegovo tržno ceno (»tržni input«) lahko v grobem opredelili takole:

> **Dejanski input dela** = *objektivne delovne zmožnosti/tržni input* + – (plus minus) *subjektivni/diskrecijski input*

Razlika med tržno vrednostjo dela, ki ga podjetje kupi na trgu po »tržni ceni delovne sile« na podlagi ponudbe in povpraševanja (tržni input dela), in dejanskim vložkom dela

[6] The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide report

delavcev (dejanski input dela) v samem produkcijskem procesu, je torej, kot že rečeno, lahko – in v praksi največkrat tudi je – precejšnja, in sicer v odvisnosti od velikost in smeri učinkovanja »subjektivnega (diskrecijskega) inputa« bodisi v plus bodisi v minus. Če za grobo ponazoritev uporabimo Gallupovo kategorizacijo zavzetosti zaposlenih, katera neposredno pogojuje takšen ali drugačen obseg njihovega subjektivnega inputa, bi lahko rekli, da:

- **zavzeti zaposleni** prispevajo (lahko tudi bistveno) več, kot so plačani,
- **nezavzeti** nekako vsaj približno, vendar ne ravno natančno »oddelajo« svojo plačo/mezdo,
- **aktivno nezavzeti** pa pripevajo (lahko tudi bistveno) manj, kot so plačani.

Res je sicer, da je omenjene razlike mogoče vsaj deloma kompenzirati z izdelanim sistemom **stimulativnega nagrajevanja** iz naslova delovne uspešnosti, vendar še zdaleč ne v celoti. Predvsem pa ne ekonomsko objektivno, kajti t. i. stimulativni del plače ni podvržen tržnemu vrednotenju, ampak je stvar subjektivne odločitve delodajalca in njegovih lastnih »meril«. To pa s tržno ceno dela nima nobene zveze. Plača/mezda torej že zgolj iz navedenih razlogov nikoli in v nobenem primeru, še posebej pa v sodobnih pogojih gospodarjenja, ko človeški kapital vse bolj postaja ključni dejavnik ustvarjanja nove vrednosti v produkcijskih procesih, **ni odmerjena tržno objektivno in s tem ekonomsko pravično.** In sicer, če ponovim, niti v primeru, če bi bilo delo res lahko navadno tržno blago.

V produkciji in razdelitvi trgu ni mesta

Namen gornjega ekskurza v konkretno problematiko je bil le, da še z nekoliko drugačnega zornega kota posebej podkrepimo zgoraj postavljeno trditev o že **elementarni ekcesnosti** in zato tudi vsestranski nesprejemljivosti obravnavanja in vrednotenja edinega »ustvarjalnega« produkcijskega dejavnika kot navadnega »tržnega blaga«, posledično pa tržno določene plače kot »ekonomsko najbolj pravičnega možnega povračila za prispevek dela delavcev k produktu«. Navedene ugotovitve namreč zelo nazorno potrjujejo tezo, da je izmed vseh produkcijskih dejavnikov ravno delo delavcev tisti dejavnik, ki ga je (samostojno in ločeno od ljudi kot njegovih nosilcev) trg najmanj sposoben, oziroma ga **sploh ni sposoben** ekonomsko objektivno ovrednotiti, in sicer z nobenega vidika. Niti z vidika njegove realne cene kot produkcijskega inputa in s tem »stroška« proizvodnje, še manj pa z vidika realnega določanja relativnega razmerja med »internimi« prispevki dela in kapitala k ustvarjenemu končnemu produktu. Enako velja tudi za vloženi lastniški kapital v nerazdelni povezavi s podjetništvom njegovih lastnikov, ki danes pravzaprav velja kot nekakšen »četrti produkcijski dejavnik« in ki kot tak nikoli – razen v primeru ustanovljenega, a še ne delujočega ali zgolj z neposrednim delom ustanovitelja delujočega podjetja – sploh ni samostojen predmet tržne menjave in zato tudi nima tržne cene.

Iz tega izhajajoči sklep je torej tudi s tega zornega kota na dlani: v **fazi produkcije**, tj. nastajanja nove vrednosti, posledično pa tudi v **fazi razdelitve,** ki je v celoti determinirana s produkcijo**,** trg kot morebitni regulator »notranjih« razmerij med »soproducenti« oziroma vzajemno soodvisnimi soustvarjalci te nove vrednosti **preprosto nima mesta** in v obeh fazah deluje ekonomsko izrazito deviantno. Trg lahko s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja kvalificirano opravlja le menjavo v produkciji novoustvarjenih vrednosti, ne pa njihove ekonomsko pravične razdelitve med soproducente.

Od kod permanentno naraščanje socialnih razlik?

Generiranje vse večjih socialnih razlik skozi sedanjo, ekonomsko nepravično delitev dobička, ki – kot smo videli – ni sorazmerna dejanskim prispevkom dela in kapitala, je torej sedanjemu modelu razdelitve dohodkov v bistvu **imanentno že od začetkov kapitalizma** kot družbenoekonomskega sistema. Naj ponovimo: če je dejanski prispevek dela k produktu sistemsko določen v obliki tržne protivrednosti zgolj njegovega produkcijskega inputa (četudi je ta tržno dokaj objektivno ovrednoten, tako kot je v tem pogledu vsaj približno veljalo, denimo, v obdobju zgodnjega kapitalizma), to preprosto pomeni, da si je nekdo, ve se kdo, pač ekonomsko »protipravno« **prisvojil celoten skupni (neto) output dela in kapitala v produkcijskem procesu**.[7] Druge ekonomske logike žal ni. Bistvo vsakega produkcijskega dejavnika je namreč v tem, da (praviloma) ustvarja več kot je vreden sam in da torej lastniku prinaša nek ekonomski donos. Delavci tega donosa niso deležni, torej je ta donos pač lahko le v dohodkih lastnikov kapitala.

Z nenehnim razvojem produkcijsko ustvarjalnih zmožnosti dela oz. človeškega kapitala kot produkcijskega dejavnika pa iz tega izhajajoče neutemeljene socialne razlike – ob nespremenjeni produkcijski sposobnosti kapitala (ta se objektivno pač ne »razvija«) – seveda **samo še eksponencialno naraščajo** in preraščajo v socialni eksces, ki ne služi več ničemur družbeno koristnemu in zagotovo pomeni popolno »slepo črevo« v razvoju človeške civilizacije. Trditev, da lahko nadaljnji ekonomski razvoj s svojimi investicijami zagotavljajo le »bogati« s svojim nakopičenim kapitalom, je (ob vseh danes že razvitih in bodočih možnih mehanizmih za koncentracijo t. i. drobnega kapitala) bolj kot ne le demagogija. Enormne socialne razlike zagotovo niso nujna predpostavka nadaljnjega ekonomskega razvoja družbe. Ob ekonomsko pravični delitvi dobičkov bi na današnji stopnji družbenoekonomskega razvoja lahko – ob morebitnih še dodatnih ekonomskih spodbudah – v nadaljnjo produkcijo investirali praktično vsi zaposleni. Nekakšna neizmerno bogata ekonomska elita vis a vis revni množici delavstva danes zagotovo **ni (več) pogoj nadaljnjega ekonomskega razvoja**, ampak ravno nasprotno.

A naj se vrnemo k naslovnemu vprašanju: ne gre pozabiti, da je delo – za razliko od zemlje in kapitala – **edini »(subjektivno) ustvarjalni« produkcijski dejavnik**, in da je bilo zato preprosto enačenje mezde/plače z dejanskim inputom dela morda do neke mere ekonomsko sprejemljivo (beri: ne tako zelo izrazito ekonomsko ekscesno) le v produkcijskih pogojih 18. in 19. stoletja. Takrat je pojem »delo« tudi v praksi vsaj navidez morda res precej sovpadal s pojmom gole »fizične delovne sile« (tj. dela brez njegove umske in čustvene komponente) kot nekakšnega priveska strojem. Ustvarjalno in motivirano delo, kakršnega zahtevajo sodobni produkcijski procesi, pa zagotovo ni nekaj, čemur bi bilo mogoče že vnaprej določiti »tržno ceno« kot ekvivalent njegovega bodočega dejanskega vložka v produkcijski proces. Časi, ko je tržna cena delovne sile (mezda/plača), izračunana po načelih marginalne produktivnosti, morda res predstavljala vsaj za silo sprejemljiv približek dejanski vrednosti tega vložka oziro-

[7] Ta trditev je bila sicer obširneje argumentirana v poglavju V/5 te razprave.

ma inputa (nikoli pa seveda tudi outputa), so torej že davno minili.

Takoj, ko je namreč začel zaradi spremenjenih objektivnih pogojev gospodarjenja v okviru pojma delo vse bolj naraščati pomen drugih, **t. i. subjektivnih elementov** (npr. individualnih delovnih zmožnosti in ustvarjalnosti, delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih), od katerih je danes – bistveno bolj kot od golih fizičnih zmogljivosti in formalnega znanja ter usposobljenosti delavca – odvisen omenjeni dejanski input dela, tržna vrednost oz. cena delovne sile, kot rečeno, postaja **vse manj uporabno ekonomsko merilo** celo za določanje vrednosti (stroška) dela kot produkcijskega inputa. Zgolj s klasičnim taylorističnim vodenjem (ukazovanje, strogi nadzor in sankcioniranje) tako ni več mogoče doseči želene najvišje kakovosti dela in »proizvodov brez napak in še malce več«, kar je danes sinonim za konkurenčno kakovost in inovativnost, ampak jo delavci zagotovijo sami z lastnim prizadevanjem in iz lastnih nagibov, ali pa je sploh ne. Mezda torej definitivno že dolgo ni (več) **niti približno adekvatno plačilo** za dejanski vložek dela v produkcijskem procesu, vse večji del tega vložka pa zato postaja implicitni del dobička.

Skratka, nadaljnja uporaba neoklasične razdelitvene teorije tudi v sodobni praksi pomeni, da je pri delitvi ustvarjenega produkta realna vrednost prispevka dela in njegovih lastnikov vse bolj **podcenjena**, realna vrednost prispevka kapitala in njegovih lastnikov pa vse bolj **precenjena** (velik del dobička postaja navadna »renta« na lastnino), kar seveda rezultira v vse hitrejšem povečevanju socialnih razlik. Tega pa danes ni več mogoče pojasniti in upravičiti z nobenimi resnim ekonomskimi argumenti, še manj pa tolerirati kot »naravno« smer nadaljnjega razvoja sodobne družbe.

Če rezimiramo povedano, pospešeno (eksponencialno) naraščanje ekonomsko neutemeljenih socialnih razlik je danes pogojeno s sinergijskim učinkovanjem dveh sistemskih komponent:

1) Prva je zgoraj omenjeni, mezdnemu (tržnemu, kupoprodajnemu) odnosu med delom in kapitalom ter njunimi lastniki že **imanenten mehanizem samodejnega prelivanja** ustvarjalnih rezultatov dela v dobiček kot dohodek lastnikov v podjetje vloženega kapitala. Gre za mehanizem, ki temelji na zgoraj že tudi analitično pojasnjeni matematični predpostavki, da je input dela, izražen v obliki plače kot tržne cene delovne sile, preprosto enak njegovemu outputu v produkcijskem procesu. Ta mehanizem, kot rečeno, deluje že od samih začetkov mezdnega kapitalizma in se do danes ni v ničemer bistveno spremenil.

2) Druga, dodatna in sinergijsko učinkujoča komponenta pa je **naraščajoča neekvivalentnost menjave na trgu dela**, o kateri smo razpravljali zgoraj, in katere vzrok je v pojavu človeškega kapitala in s tem tudi vse večjem pomenu t. i. subjektivnega inputa dela v sodobnih pogojih gospodarjenja. Tega inputa, kot rečeno, trg ni sposoben zaznati in objektivno ovrednotiti, kar ustvarja čedalje večjo razliko med tržno ceno dela kot produkcijskega inputa (in poslovnega stroška) v primerjavi z dejansko nominalno vrednostjo plače/mezde. Če je delodajalec sposoben delavce motivirati k večjemu subjektivnemu inputu (in to je danes bolj ali manj že imperativ konurenčnosti podjetij), lahko za ceno, ki jo je plačal v obliki mezde, realno dobi bistveno večjo protivrednost inputa dela. Večja ko je ta razlika, ki v bistvu pomeni relativno **nižanje »stroškov dela«** v ceni produkta in večanje relativnega deleža dela, prelitega v dobiček, tem bolj se relativno povečujejo tudi ekonomsko neutemeljene razlike med dohodki lastnikov dela in lastniškega kapitala podjetij. Stopnja izkoriščanja dela po kapitalu se torej v okviru nespremenjenega družbenoekonomskega sistema s tem objektivno samo še dodatno povečuje.

Problema naraščajoče družbene neenakosti, ki je že začela resno najedati celotno družbeno tkivo, se torej po mojem mnenju ne kaže lotevati z radikalnejšo obdavčitvijo najbolj bogatih, kot to, denimo, priporoča Thomas Piketty v svoji znameniti knjigi *Kapital v 21. stoletju* (2013), temveč s pospešenim razvojem ekonomske demokracije, ki edina lahko v končni posledici **odpravi mezdni odnos med delom in kapitalom** ter ga nadomesti s popolno sistemsko enakopravnostjo nosilcev človeškega in finančnega kapitala.

Značilnosti in posledice tržne menjave dela danes

Za zaključek tega dela razmišljanja velja še enkrat poudariti, da je »tržno-menjalni« odnos med delom in kapitalom ter njunimi lastniki v svojem temelju **tudi danes v svojem bistvu še vedno povsem enak prvotnemu**, elementarnemu, torej tistemu iz 18. in prejšnjih stoletij. Pred tem dejstvom si ne kaže (več) zatiskati oči. Je danes ta odnos morda kaj bolj svoboden in ekonomsko pravičen? Kje torej danes najti opravičilo za dejstvo, da je kapital, ki naj bi sicer načeloma služil delu za doseganje njegove večje produktivnosti, le-temu še vedno »delodajalec«, ne zgolj podpora ali bolje povedano »partner« v njegovi gospodarski aktivnosti? Tako imenovana svoboda dela oziroma svoboda izbirati delodajalca – zlasti v obdobju gospodarskih kriz – seveda tudi danes še zdaleč ni sinonim za svobodno in ekvivalentno menjavo na trgu dela, ki naj bi omogočala tudi dejansko enakopravno realizacijo vzajemnih koristi delavca in delodajalca. Resda z razvojem družbe znanja vse bolj delodajalci iščejo »delavce z znanjem«, ne obratno. Toda **pravnoekonomski odnos med njimi ostaja v osnovi enak**: delavec za svoje delo prejme le plačo/mezdo kot tržno ceno njegove delovne sile, ki je v bistvu le neke vrste amortizacija delovne sile, dobičke in druge rezultate skupnega ekonomskega delovanja pa si še vedno prilaščajo le lastniki kapitala, čeprav je poslovno tveganje v resnici porazdeljeno in teza o »udeležbi delavcev tudi pri izgubi« predstavlja samo še navadno demagogijo. Če smo za ta odnos zgodovinsko še lahko našli vsaj delno opravičilo, ga na današnji stopnji razvoja proizvajalnih sil in s tem tudi spremenjenih razmerij glede pomena posameznih produkcijskih dejavnikov za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih zagotovo ni mogoče več. In gospodarska praksa sama danes, kot rečeno, njegovo nadaljnje »umetno« vzdrževanje z vsakim dnem ostreje kaznuje z vse bolj usihajočo ekonomsko učinkovitostjo in gospodarsko rastjo ter drugimi, zlasti okoljsko in socialno strašljivimi posledicami pehanja za dobičkom kot izključnim ciljem vseh ekonomskih aktivnosti.

Notranja razmerja med lastniki produkcijskih dejavnikov – dela in lastniškega kapitala v fazi produkcije so torej že po svojem bistvu in naravi v resnici asociativna (združevalna), se pravi interesno istosmerna, ne tržna (menjalna). Bistvo menjalnih razmerij med dvema tržnima subjektoma – kupcem in prodajalcem – je **objektivno pogojeno diametralno nasprotje (antagonizem, konflikt) njunih interesov**. Takšni odnosi pa ne samo, da »skupnemu ustvarjanju« že po naravi stvari niso imanentni, ampak so prava »smrt« za učinkovito istosmerno delovanje njihovih nosilcev v prizadevanjih za dosego skupnega cilja. Sedanje tržno-menjalno razmerje med lastniki dela in kapitala ter (kvazi)trg dela, ki to raz-

merje vzpostavlja in podpira, torej definitivno nimata perspektive. »Znameniti guru menedžmenta Charles Handy verjame, da se kapitalizem v sedanji obliki ne bo obdržal. Podjetja in država bodo morali spremeniti pravila, najti nove rešitve za lastništvo. Če so podjetja čedalje bolj odvisna od ljudi, potem tisti, ki zagotavljajo denar, ne morejo imeti več pravic od tistih, ki ga ustvarjajo.« (Šmuc, 2007: 3) Prav spoznanje o zdaj že **očitnem podoptimalnem ekonomskem učinkovanju** sedanjega mezdnega odnosa med delom in kapitalom, bi moral biti jasen signal tudi ekonomski teoriji, da so na tem področju nujno potrebne korenite spremembe. In te so seveda vsekakor možne, ne da bi to pomenilo opuščanje zasebne lastnine in tržnega gospodarstva.

Najboljši empirični dokaz za ekonomsko podoptimalnost in preživetost klasičnega mezdnokapitalističnega produkcijskega načina pa so zagotovo prav avtonomna prizadevanja naprednejšega dela sodobne poslovne prakse za preseganje mezdnega položaja zaposlenih z vse intenzivnejšim uvajanjem različnih oblik njihove **organizacijske participacije** (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širitev notranjega lastništva) in s tem prvih zametkov sistema **ekonomske demokracije**. Skozi razne oblike t. i. socialnega podjetništva pa se hkrati razvijajo tudi že zanimive alternativne oblike podjetij (npr. kooperative), ki s svojim, tudi ekonomsko uspešnim delovanjem nesporno (empirično) dokazujejo, da obstoječa paradigma kapitalizma ni nujno tudi edina možna paradigma tržnega gospodarstva.

Literatura:

Engels, Friedrich *(1968) Marxov Kapital, MEID, IV. zvezek, Cankarjeva založba, Ljubljana. (Prvič izdano: Demokratisches Wochenblatt, 21. in 28. marec 1868) Povzeto s spletne strani: http://www.marxists.org/slovenian/marx-engels/1868/03/28.htm.*

Friedman, Milton *(2011) Kapitalizem in svoboda (orig. Capitalism and Freedom), Soleco d.o.o., Ljubljana (Prvič izdano: The University of Chicago, 1962, 1982, 2002)*

Galbraith, John Kenneth *(2010) Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa. (orig. The Economics of Innocent Freud. Truth for Our Time.), Družba Piano d.o.o in Mladina d.d., Ljubljana. Prvi natis v izvirniku: New York, 2004.*

Gallup Institut *(2013) The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide report 2013. Dostopno na spletnem naslovu: http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx (12. 3. 2014).*

Kanjuo Mrčela, Aleksandra *(1999): Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija, Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.*

Šmuc, Sonja *(2007) Vera v čudeže. Uvodnik. MQ – revija Združenja Manager, št. 2/2007. Ljubljana.*

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
dr. Valentina Franca

Delavska participacija v EU: kje smo in kam gremo

Raziskovalni inštitut ETUI pri največji sindikalni zvezi na ravni Evrope ETUC je marca 2014 izdal publikacijo o nedavnih spremembah na trgu dela (angl. Benchmarking Working Europe 2014), ki vključuje tudi dogajanje na področju delavske participacije. Navkljub več kot 40-letni tradiciji obveščanja in posvetovanja delavskih predstavnikov na ravni Evropske unije (EU) raziskovalci ugotavljajo, da je gospodarsko-finančna »kriza« marsikje načela participacijske pravice delavcev, nad čimer še visi grožnja po nadaljnji deregulaciji, napovedani s strani Evropske komisije.

Obveščanje in posvetovanje

Eden izmed negativnih učinkov trenutne »krize« se na področju delavske participacije kaže pri **zniževanju pravic obveščanja in posvetovanja** pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev (kolektivni odpusti). Denimo, v **Španiji** so v letih 2010 in 2012 zelo poenostavili postopek in skrajšali obdobje, v katerem se je treba posvetovati z delavskimi predstavniki pri kolektivnih odpustih. Želja je bila, da bi postopek stekel kar se da hitro, kar je v nasprotju z evropskimi direktivami, ki zahtevajo izvedbo ustreznega postopka posvetovanje z razumnim časovnim obdobjem tako, da se pripravi ustrezen socialni načrt. To je v letu 2013 potrdilo tudi špansko vrhovno sodišče. Na podoben način so skrajšali čas obveščanja in posvetovanja v **Veliki Britaniji** v primeru tako kolektivnih odpustov kot prenosa podjetja. Poskus poenostavitve postopka kolektivnega odpuščanja so imeli leta 2011 tudi **na**

Madžarskem, ko so s predlogom nove delovne zakonodaje želeli zaobiti poslovni razlog delodajalca kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Na pobudo šestih sindikatov je Mednarodna organizacija dela potrdila, da to ni skladno z mednarodno zakonodajo. Reforma v **Franciji** pa je zaobšla pravice delavcev v kolektivnih odpustih tako, da je sedaj mogoče spremeniti posamezno pogodbo o zaposlitvi na individualni ravni, to je s posameznim delavcem, kar je z vidika delodajalca lažje doseči kot pa dogovor na kolektivni ravni z delavskimi predstavniki.

Nadaljnje aktivnosti na področju evropske zakonodaje o obveščanju in posvetovanju bodo zelo odvisne od **t. i. programa REFIT**, o katerem smo pisali v prejšnji številki revije Ekonomska demokracija. Čeprav je izhodišče morebitnih zakonodajnih sprememb, da trenutno obstoječe direktive s področja delavske participacije v splošnem dosegajo svoj namen, bo potrebno skrbno spremljanje postopka zakonodajnih sprememb. Zlasti obstaja bojazen, da bi znižali pravice obveščanja in posvetovanja v **srednjih in manjših podjetjih**, kajti Evropska komisija izhaja iz stališča, da je treba čim bolj odpraviti administrativne in birokratske ovire za ta podjetja. Pri tem je treba povedati, da na ravni EU takšna podjetja zaposlujejo od 53 % do 82 % delovne sile. Ravno tako je treba upoštevati, da imajo velika podjetja in multinacionalke svoja manjša in srednja podjetja, v katerih tudi zaposlujejo. Kot potrjujejo tako statistični podatki kot izkušnje iz prakse, je uresničevanje delavske participacije v manjših in srednjih podjetjih slabše kot v večjih. Velikokrat zaposleni nimajo izvoljenih oziroma imenovanih svojih predstavnikov in niso obveščeni o poglavitnih vsebinah glede poslovanja podjetja, kadrovskih in drugih načrtih in podobno. Ob upoštevanju, da veliko tovrstnih podjetij deluje pod okriljem večjih, lahko morebitne zakonodajne spremembe ogrozijo zaposlene tako v manjših kot v večjih podjetjih.

Delovanje evropskih svetov delavcev

Evropski sveti delavcev se v splošnem soočajo z izzivi, kako slediti razvoju vedno novih postopkov in organizacijskih struktur v multinacionalkah, ki **postajajo vse bolj transnacionalne**. Podobno je opaziti v evropskih delniških družbah (societas europea). Primerjava »participacijskih« dogovorov evropskih svetov delavcev z dogovori v evropskih delniških družbah kaže na to, da dogovori evropskih svetov delavcev pogosteje vsebujejo določila o usposabljanju članov evropskih svetov delavcev, medtem ko so dogovori v evropskih delniških družbah **bolj inovativni in vsebujejo širše participacijske pravice**. Denimo, v evropskih delniških družbah se v dogovorih pogosteje zasledijo besedne zveze, kot so »podati mnenje/komentar«, »spodbuditi projekt«, »pripraviti priporočila«, »vključiti se v pogajanja« in »doseči soglasje,« v primerjavi z dogovori, ki jih sklepajo evropski sveti delavcev. Podobno se v evropskih delniških družbah dogovorijo za več letnih srečanj z delavskimi predstavniki, natančneje opredelijo, kaj pomeni in kako bo potekalo obveščanje in posvetovanje. Hkrati tovrstni dogovori manj zavezujejo delavske predstavnike glede zaupnosti različnih vsebin, kar omogoča lažjo komunikacijo z delavskimi predstavniki v organih upravljanja v posameznih državah (na nacionalni ravni).

V splošnem pa raziskovalci ugotavljajo, da se je kakovost dogovorov tako pri evropskih svetih delavcev kot pri evropskih delniških družbah **znatno izboljšala**. Po drugi strani pa še vedno ugotavljajo in hkrati opozarjajo na pomanjkanje oziroma na **šibkost pravnih institutov** v zakonodajah držav članic glede pravnega varstva evropskih svetov delavcev. Tako še vedno ostaja vrsta odločitev delodajalcev, ki so bile bodisi sprejete mimo evropskih svetov delavcev bodisi niso upoštevale predvidenega postopka obveščanja in posvetovanja z delavskimi predstavniki. Podobno bi bilo treba v marsikateri državi članici povečati kazni za neupoštevanje zakonodaje, kajti ponekod so zelo nizke in tako je za delodajalca kršitev – čeprav krši temeljne pravice delavcev – »poceni«. Razpon kazni v državah članicah EU je namreč od dveh do 200.000 evrov.

Delavski predstavniki v organih upravljanja

Pri delavskih predstavnikih v organih upravljanja se v EU še vedno srečujemo z **zelo raznolikimi nacionalnimi ureditvami**. Razlike so predvsem glede določitve meje števila zaposlenih, pri kateri lahko delavci izvolijo oziroma imenujejo svoje predstavnike v organe upravljanja, ali so delavski predstavniki v organih upravljanja obvezni po zakonu ali je to izbirna pravica delavcev in podobno. V »kriznem« obdobju so v nekaterih državah zaznali **pritisk na ta del participacije delavcev.** Denimo, kot enega od pogojev za finančno pomoč je Trojka zahtevala od Grčije, Irske in Španije odpravo delavskih predstavnikov v organih upravljanja, ki so bili prisotni v podjetjih v državni lasti. Čeprav s tem ni uspela, po mnenju raziskovalcev obstaja velik dvom, ali bodo le-ti »preživeli« privatizacijo v Grčiji. Podobno se zagovorniki delavskih predstavnikov v organih upravljanja na Irskem močno bojujejo, da ostane takšna ureditev tudi po privatizaciji. Nasprotno pa se dogaja v **Franciji.** Z zakonodajo iz leta 2013 so razširili možnost prisotnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja v večjem delu zasebnega sektorja poleg državnih podjetij in privatiziranih, za katere je to že veljalo. V državah članicah, ki so pristopile k EU po 2004, pa je situacija drugačna, saj je zaznati močnejši odpor za prisotnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja, zlasti s strani delodajalskih organizacij. Kot primer navajajo **Slovenijo** in **Madžarsko**, ki sta v svoji zakonodaji uvedli možnost enotirnega sistema upravljanja, v katerem imajo delavci oziroma njihovi predstavniki v organih upravljanja šibkejši položaj. Podobne posledice zakonodajnih sprememb so občutili tudi na **Češkem** in **Poljskem**.

Na podlagi raziskave v 17 državah članicah med leti 2009 in 2011 so raziskovalci ugotovili, da delavski predstavniki svoj položaj v organih upravljanja opisujejo kot **»ne preveč vplivnega«** ali **»sploh ne vplivnega«**. Pri čemer je ta odstotek najnižji v novih državah članicah, kamor sodi tudi Slovenija; na drugi strani pa najdemo Nizozemsko in skandinavske države. Slednje niti ne preseneča, saj so to države, ki imajo dobro razvejan in celovito delujoč sistem delavske participacije, kar omogoča delavskim predstavnikom v organih upravljanja tudi večji vpliv na odločanje. Če pogledamo vse skupaj skozi perspektivo »krize«, raziskovalci ugotavljajo, da se delovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja **z vsebinskega vidika oža** in da imajo **manj možnosti vpliva na pogoje**, pod katerimi se podjetja prestrukturirajo, kar je običajen pojav v tem času.

* * *

Navkljub večkrat prikazanem in dokazanem dejstvu, da delavska participacija krepi delovanja posameznega podjetja in družbe nasploh, sodobni dogodki nakazujejo, da bo treba **še veliko aktivnosti in prizadevanja** tako za ohranitev kot za nadgradnjo participacijskih pravic. Kot rečeno, je trenutno v ospredju budno spremljanje zakonodajnih predlogov Evropske komisije, sicer pa opazovanje uresničevanja delavske participacije v praksi ter oblikovanje novih predlogov za njeno izboljšanje.



Piše:
dr. Janja Hojnik

Razvoj delavskega soupravljanja v Veliki Britaniji

Britanska neoliberalna orientiranost k družbi in gospodarstvu je očitna tudi v pogledu industrijske demokracije, ki je prežeta s prostovoljnostjo in neformalnimi praksami, vplivi iz kontinentalne Evrope pa so neznatni.

Ozadje industrijske demokracije v Veliki Britaniji

Za sistem industrijskih odnosov v Veliki Britaniji so **tradicionalno značilni prostovoljni odnosi med socialnimi partnerji, z minimalno stopnjo vmešavanja države.** V okviru zgodnje industrializacije in liberalne politične kulture, v kateri je država redkokdaj intervenirala v zadeve zasebnih subjektov, so sindikati skozi 19. stoletje postopoma krepili svoje članstvo in moč. Več zakonodajnih sprememb je sindikatom dalo pravico do organiziranja delavcev in sodelovanja v stavki. Leta 1868 je bil ustanovljen UK Trades Union Congress (TUC), krovna organizacija za sindikate Združenega kraljestva. Zakon iz leta 1871 sindikate priznava kot pravne osebe in jim dodeljuje pravico do stavke.

Gospodarske okoliščine v tem času so bile tudi sicer **ugodne za razvoj sindikalizma**. Zaradi hitrosti industrializacije in obstoja znatnih kolonialnih trgov Združenega kraljestva so bili v 19. stoletju in v začetku 20. stoletja priča hitri gospodarski rasti. Ta gospodarska klima je olajšala razvoj sistema, v katerem bi dela sadov gospodarskega razvoja bili deležni tudi delavci, ki so se tako kolektivno dogovorili za povišanje plač. Kolektivna pogajanja so bila posledično **veliko bolj pomembna kot zakonska ureditev pravic delavcev**, zlasti po tem, ko je zakon sindikalnim predstavnikom priznal imuniteto.

Članstvo v sindikatih v Združenem kraljestvu se je izrazito povečalo v povojnih letih. To obdobje imenujejo tudi **zlata doba britanskega "pluralizma"**, ko je bila poudarjena vloga sindikatov pri zagotavljanju industrijskega miru in učinkovitosti. V zasebnem in javnem sektorju so dosegli kolektivne pogodbe na sektorski ravni, ki so pokrivale cele industrijske panoge. V poznih 1960-ih pa so se pojavili pomisleki o učinkovitosti sistema industrijske demokracije in z njimi povečani industrijski nemiri. To je pripeljalo do Donovanove vladne komisije, ki je pomenila poskus, da se raziščejo vzroki številnih konfliktov v podjetjih. Industrijski konflikti so se izrazito povečali v 1970-ih, deloma tudi zaradi gospodarske krize, ki je prizadela zahodne države po "naftnih šokih". To obdobje je doseglo vrhunec v letih 1978-1979, ki ju nazivajo kot **"zimsko nezadovoljstvo"**, kjer so sindikati javnega sektorja izvajali reden in dolgotrajen kolektivni napad na politiko tedanje vlade, ki se je posluževala zadrževanja plač v javnem sektorju.

Konservativna vlada Margaret Thatcher, ki je bila izvoljena leta 1979, je bila usmerjena **neoliberalno in proti sindikatom**. V tej luči je sprejela zakonodajni program za omejitev pravic sindikatov, privatizirala številna področja javnega sektorja, upravljanje javnega sektorja pa izvajala v proti-sindikalnem duhu. V tem obdobju se je članstvo v sindikatih tudi občutno zmanjšalo in večina kolektivnih pogodb v zasebnem sektorju je bila razveljavljena. Šele vlada premiera Tonyja Blaira, ki je bila izvoljena leta 1997, je ponudila nekoliko bolj spravljiv pristop do sindikatov. Temelj pristopa Blairove vlade do delovnih razmerij je bil na poudarjanju zakonskih pravic posameznika iz zaposlitve. Uvedena je bila tudi nacionalna minimalna plača. Mnoge od teh zakonsko zagotovljenih pravic je vpeljala Evropska unija in obdobje po letu 1997 je bilo v Veliki Britaniji zaznamovano z izrazitim **povečanjem vloge zakonodaje pri urejanju delovnih razmerij**. Kljub temu se je članstvo v sindikatih še naprej zmanjševalo in v letu 2011 je znašalo zgolj 26 %.

Od leta 2012 sistem industrijskih odnosov Velike Britanije kaže **mešano naravo.** Medtem ko po stari tradiciji država ne intervenira v odnose med socialnimi partnerji, kar se kaže v nezavezujočih kolektivnih pogodbah in v dejstvu, da imajo sindikati in delodajalske organizacije malo pravic do sodelovanja pri določanju zakonodaje prek dvostranskih ali tristranskih forumov na nacionalni ravni, pa so zakonsko določene pravice iz delovnih razmerij sedaj stalna značilnost delovnega prava Združenega kraljestva.

Globalna gospodarska kriza je Veliko Britanijo močno prizadela, stopnja brezposelnosti se je občutno povečala in brezposelnost mladih je dosegla najvišjo raven od leta 1980. Številne finančne institucije so se rešile ob posredovanju vlade. Kljub temu je učinek krize na razvoj sistema industrijskih odnosov Velike Britanije nejasen. Sindikati so se na krizo odzvali s pozivom k večjim aktivnostim vlade pri odpravljanju brezposelnosti. Hkrati so bile sklenjene kolektivne pogodbe, s katerimi so socialni partnerji na ravni podjetij zmanjšali delovni

čas z namenom ohranitve ravni zaposlenosti. A konzervativno-liberalna vladna koalicija, ki deluje od maja 2010, je povzročila znatne izgube delovnih mest v javnem sektorju. V letu 2011 je vlada povečala starost, pri kateri državljani izpolnjujejo pogoje za zagotavljanje državne pokojnine, na 66 let. Obe vladajoči stranki pa imata **tradicionalno različna politična stališča** glede urejanja delovnih razmerij, kar še otežita konservativni evro-skepticizem in proevropska naravnanost liberalnih demokratov.

Zastopanje zaposlenih na ravni podjetij

Primarno je potrebno izpostaviti, da **enotnih pravil glede zastopanja delavcev v Veliki Britaniji ni** in v številnih podjetjih niti ne obstaja. Sindikati so najobičajnejši način za zastopanje zaposlenih in pravno prisilo delodajalca, vendar le, če imajo zadostno podporo. Večina podjetij, v okviru katerih ni sindikatov, nima predstavništev zaposlenih in to se ni spremenilo niti po uveljavitvi predpisov za izvajanje direktive EU o obveščanju in posvetovanju.[1]

V Veliki Britaniji tako **ni formalnega pravnega mehanizma**, ki bi predvideval zastopanje zaposlenih na ravni podjetij. Za razliko od številnih drugih držav EU ne obstaja struktura delavskih svetov, ki bi bili izvoljeni s strani vseh zaposlenih, in tudi ni zakonodaje ali sistema pravno zavezujočih kolektivnih pogodb, ki bi dajale zelo široke pristojnosti lokalnim organizacijam sindikatov, ki bi predstavljali vse zaposlene.

To pomeni, da sta struktura za zastopanje delavcev in njegov vpliv v okviru podjetij **zelo raznolika**. Položaj se ni spremenil po uveljavitvi zakonodaje o izvajanju direktive EU o obveščanju in posvetovanju, ki je začela veljati v aprilu 2008 za organizacije, ki imajo več kot 50 zaposlenih.

Študija iz leta 2011 (WERS[2]) kaže, da je bilo le v 7 % primerov v podjetjih prisotno delavsko **zastopstvo izven sindikatov**, sicer pa je iz študije mogoče zaključiti, da je najpogostejša oblika zastopanja zaposlenih na delovnem mestu **prek sindikatov**, saj to obliko zastopanja najdemo v 21 % podjetij. Pri tem je bistveno za uspešno sindikalno zastopstvo priznanje sindikata s strani delodajalca.

Kjer sindikatov ni, ne obstaja splošna pravica ali zahteva, da imajo zaposleni svoje predstavnike, pa **čeprav obstajajo direktive EU**, ki le-te zahtevajo. V podjetjih, v katerih niso prisotni sindikati, zakonodaja Združenega kraljestva sicer izvaja EU direktive tako, da navaja, da mora delodajalec obveščati in se posvetovati s predstavniki zaposlenih, če so ti prisotni, ali za te namene posebej izvoljenimi predstavniki zaposlenih, a ne obstajajo natančna pravila v zakonodaji glede tega, **kako se takšna zastopstva izvolijo in sestavijo**. Takšna situacija obstaja kljub dejstvu, da so predpisi za izvajanje direktive EU o obveščanju in posvetovanju začeli veljati aprila 2005, tako da imajo na osnovi same direktive zaposleni v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi pravico do obveščenosti in posvetovanja o razvoju poslovanja, zlasti v zvezi z zaposlovanjem. Tako britanski **predpisi ne zahtevajo** od delodajalcev, da vzpostavijo strukturo za obveščanje in posvetovanje, če ta ne obstaja. Proces lahko sprožita bodisi delodajalec ali na zahtevo 10 % delovne sile. A če niti delodajalec, niti 10 % delovne sile ne zaprosijo za mehanizem obveščanja in posvetovanja, potem do tega ne pride. Kjer sindikati niso priznani, je tako bolj verjetno, da bodo nove strukture delavskih predstavništev ustanovljene šele, ko bo delodajalec sprožil ustrezne postopke za njihovo ustanovitev, saj bodo zaposleni težko dosegli prag 10 % oz. ne bodo vedeli, da sploh imajo to pravico in jo uveljavili.

Številke in struktura

V britanskem pravnem redu ni **nobenih pravnih pravil ali smernic** o številu predstavnikov sindikatov, ki se včasih imenujejo sindikalni zaupniki (angl. shop stewards). Podzakonski predpis s tega področja določa, da bi moral biti v primerih, ko ni dosežen sporazum med socialnimi partnerji glede tega vprašanja, določen en predstavnik na vsakih 50 zaposlenih, ki bi skupaj tvorili **t. i. odbor za obveščanje in posvetovanje**. V večjih podjetjih je običajno, da predstavniki sindikata izvolijo govornika, ki ga nazivajo kot »višji sindikalni zaupnik«. Če v podjetju obstaja več kot en sindikat, se njihovi predstavniki običajno združijo v skupni odbor. Strukture so neformalne in se lahko močno razlikujejo od podjetja do podjetja. V praksi se pojavljajo tudi **skupni odbori z delodajalcem**, ki se pogosto imenujejo skupni posvetovalni odbor. Ti obstajajo tako v podjetjih, kjer so priznani sindikati, kot v tistih, kjer niso.

Naloge in pravice

Ključna naloga sindikalnih predstavnikov v podjetjih je, da se pogajajo **o plačah in delovnih pogojih**, saj je v zasebnem sektorju najpomembnejša raven za kolektivna pogajanja še vedno tista na ravni podjetja. V podjetjih, kjer so priznani sindikati, imajo predstavniki sindikatov pravico biti obveščeni s strani delodajalca, zlasti glede plač.

V podjetjih, kjer sindikati niso priznani, kot že omenjeno, zastopanje zaposlenih običajno ne obstaja. Če obstaja, naloge in pravice predstavnikov **določi delodajalec**. Čeprav niso sindikalni predstavniki, imajo predstavniki zaposlenih pravico izraziti svoje mnenje o odpustih in prenosih podjetja na novega delodajalca; če so se tako dogovorili z delodajalcem, imajo tudi splošno pravico do obveščanja in posvetovanja; precej običajno pa je tudi, da se delodajalec posvetuje z nesindikalnimi predstavniki zaposlenih glede varnosti in zdravja pri delu.

Raziskava WERS je leta 2011 pokazala, da je bilo največ (tj. 60 %) nesindikalnih predstavnikov zaposlenih vključenih v vprašanja višine plač, temu sta sledila poklicno usposabljanje (59 %) ter zdravje in varnost pri delu (57 %).

Zastopanje v organih družbe

Tako kot ne obstajajo zakonske določbe o zastopanju delavcev na delovnem mestu, tudi ni predvideno zastopanje v organih družbe. Udeležba zaposlenih v organih družbe tako lahko obstaja zgolj na prostovoljni podlagi, bodisi na pobudo sindikata ali delodajalca. V takšnih okoliščinah je razumljivo, da **ob majhni peščici izjem zastopanje zaposlenih v organih družbe ne obstaja.**

Peščica poskusov predstavnikov zaposlenih iz sedemdesetih let prejšnjega stoletja, da bi bili udeleženi pri odločanju na ravni upravnega odbora v podjetjih v državni lasti, se je končala z izvolitvijo konservativne vlade leta 1979. Od takrat je bilo zelo malo primerov, kjer so bili predstavniki zaposlenih prisotni pri odločanju na ravni odbora. Primeri, kjer to zasledimo, zadevajo podjetja, ki so v javni lasti, vendar so tudi med njimi delavska predstavništva v organih velika izjema. Literatura kot takšno po-

[1] L. Fulton (2013) Worker representation in Europe, Labour Research Department, London.

[2] The 2011 Workplace Employment Relations Study: avtorji Brigid van Wanrooy, Helen Bewley, Alex Bryson, John Forth, Stephanie Freeth, Lucy Stokes, Stephen Wood, 2013

sebnost navaja prevozno podjetje First Group PLC, ki je začelo delovati kot avtobusno podjetje v občinski lasti. V tem podjetju namreč imajo delavskega direktorja, a tudi tega izvolijo delničarji in ne delavci sami.

Sklepne misli

Zaključimo lahko, da je britanska neoliberalna orientiranost k družbi in gospodarstvu očitna tudi v pogledu industrijske demokracije. Slednja je **prežeta s prostovoljnostjo in neformalnimi praksami**, vplivi iz kontinentalne Evrope pa so pri prehodu na Otok uspešno zatrti. Zakonodaja je v zadnjih 15. letih okrepila varovanje individualnih pravic zaposlenih, ne pa tudi kolektivnih. Zaposleni se posledično v veliki večini ne zavedajo možnosti vplivanja na odločitve delodajalcev, ki jih imajo kolegi v Nemčiji in drugih državah z razvitim sistemom industrijske demokracije, in s tem omogočajo nadaljevanje pristopa »delodajalec vlada« oz. »če ti v podjetju kaj ni všeč, pa pojdi drugam.« Določene spremembe lahko zasledimo zgolj v situacijah, ko se britanska podjetja združijo s tistimi iz kontinentalne Evrope, denimo v evropsko delniško družbo. V takšnih primerih se lahko soodločanje zaposlenih iz obstoječih družb, v kolikor tam obstaja, prenese tudi na britanske dele – seveda zgolj v primerih, ko slednji ne predstavljajo večine zaposlenih; v slednjih primerih prevlada britanski »industrijsko nedemokratičen« model.



Piše:
Leja Drofenik Štibelj

Kriza v Mondragonu

Posledice finančne krize so se pokazale tudi v poslovanju ene najbolj znanih in proučevanih kooperativ na svetu – Mondragon. Novembra lani je skupina kooperativ Mondragon sprejela odločitev o stečaju kooperative Fagor Electrodomesticos, ki je bila zgodovinsko najpomembnejša enota skupine Mondragon. Odločitev je Mondragon razdelila na dva tabora in pod vprašaj postavila mondragonski sistem solidarnosti in način poslovanja mondragonskih kooperativ.

Mondragonske kooperative

Mondargonske kooperative (Mondragon Corporacion Cooperativa ali MCC) so svoje ime dobile po mestecu Mondragon v Baskiji na severu Španije, kjer je njihov sedež. Njihov pobudnik in ustanovitelj je bil duhovnik, Jose M. Arizmendiarrieta, ki je leta 1956 ustanovil prvo kooperativo Talleres Ulgor – današnji Fagor Electrodomesticos. V teku šestih desetletij so se mondragonske kooperative razvile v **konglomerat 289 poslovnih enot, od katerih je 110 kooperativ**. MCC letno ustvarja 14 milijard evrov prihodkov. Gre za enega največjih podjetij v skupni lasti na svetu in enega izmed top 10 podjetij v Španiji. Zaposlenih v celotni skupini je bilo leta 2007 že več kot 100.000. V zadnjih letih se je število zaposlenih zaradi posledic gospodarske krize znižalo, vendar le na račun odpuščanja nečlanov kooperativ, zaposlenih prek agencij.

Skupina Mondragon skupaj zaposluje približno **80.000 delavcev**, od katerih jih je **skoraj polovica kolektivnih članov**. Večina, in sicer 46 odstotkov zaposlenih, dela v Baskiji, 40 odstotkov v drugih delih Španije in 17 odstotkov v drugih delih sveta. Največ zaposlenih, ki so hkrati člani kooperative, dela v industriji (46 odstotkov), sledi trgovina (40 odstotkov), finance (3 odstotke) ter storitve (1,3 odstotka). Sistem upravljanja je urejen tako, da so zaposleni, ki so hkrati člani kooperative, lastniki deleža njihove družbe, na podlagi česar izvolijo svoje predstavnike (v vsaki družbi posebej in v upravni odbor celotne skupine) ter tako **sodelujejo pri vseh pomembnih odločitvah**. Razpon plač med vodilnimi položaji v skupini in najnižje plačanimi zaposlenimi je omejen, saj je **najvišja plača lahko 6,5-kratnik najnižje.**

Finančna struktura mondragonskih kooperativ je dolga desetletja veljala za uspešen poskus uravnovešenja individualnih interesov zaposlenih članov in skupnih interesov kooperative. Nedeljiv skupni del kapitala podjetij zagotavlja finančno moč in trajen obstoj podjetij. Visok odstotek individualnega lastništva pa poleg **motivacijskega učinka**, ki ga ima na zaposlene, vpliva tudi na **porazdelitev odgovornosti** med zaposlene, ki so hkrati lastniki. Delovna pravila in disciplina v mondragonski kooperativi so stroga, prav tako pa tudi kazni za njihove kršitve. Za mondragonske kooperative je značilna **visoka varnost delovnih mest**, zaposleni pa dobijo v primeru brezposelnosti tudi nadomestilo, čeprav zaradi skrbnega načrtovanja in posodabljanja proizvodnje ter usposabljanja zaposlenih, primera odvečne delovne sile do novembra lani niso poznali.

Stečaj kooperative Fagor Electrodomesticos

Fagor Electrodomesticos je bila glavna industrijska kooperativa in hkrati **največja kooperativa v Mondragonu**. Bila je vodilni proizvajalec bele tehnike v Španiji in peti največji v Evropi. Zaposlovala je približno 5.700 zaposlenih, od tega 2.000 delavcev v petih tovarnah v Baskiji in dodatnih 3.500 delavcev v osmih tovarnah v Franciji, na Kitajskem, na Poljskem in v Maroku. S finančnimi težavami se je pričela srečevati leta 2007, ko je prišlo do 37-odstotnega padca prodaje. V letu 2009 je bila s strani zbora delavcev kooperative Fagor sprejeta odločitev o znižanju plač za osem odstotkov z namenom, da bi ublažili izgubo pri poslovanju. Stanje se je v letu 2010 nekoliko izboljšalo, zato sta vodstvo in upravni

> *"V krizi ni baskovski model kooperativ, v krizi je današnji način poslovanja podjetij."*
>
> ***Koldo Saratxaga,***
> *zaposlen v skupini Mondragon že 21 let*

odbor Fagorja zaradi pričakovanega dobička ob koncu leta, zaposlenim povišala plače za 2 odstotka. Stanje pa se je zaradi španske gospodarske krize in propada nepremičninskega trga ter vse večje konkurence iz Azije, v naslednjih letih le še poslabševalo. Konec leta 2013 je tako prišlo do **zaustavitve proizvodnje in stečaja** korporacije Fagor Electrodomesticos, ker družba ni uspela najti finančnih sredstev za odplačilo svojega dolga v višini 2,5 milijarde evrov. Ostale kooperative v skupini so dodatno pomoč Fagorju v višini 50 milijonov evrov oktobra 2013 zavrnile, ker so želele solidarnosti postaviti mejo. Dodatni finančni priliv Fagorju naj bi ogrozil njihovo dobičkonosnost, poleg tega pa je Fagor z njihove strani v zadnjih letih že prejel 300 milijonov evrov pomoči.

Takoj po stečaju Fagorja je svoj odstop podal tudi predsednik uprave skupine Mondragon Txema Gisassola. Uradno je odstopil zaradi osebnih razlogov, neuradno pa zaradi internih pritiskov, ki so nastali po oblikovanju **dveh nasprotujočih si taborov** znotraj Mondragona glede vizije o prihodnjem modelu te organizacije. Gisassola, ki je bil šest let tudi predsednik uprave Fagorja, se je zavzemal za preoblikovanje modela mondragonskih kooperativ v obliko holdinga. To preoblikovanje bi moč odločanja prevesila na stran korporativnih enot, kooperative, ki sedaj uživajo visoko stopnjo samozadostnosti, pa bi del svoje moči izgubile. Takemu prestrukturiranju sta v največji meri nasprotovali kooperativi Orona in Caja Laboral (delavska hranilnica in vodilna kooperativa finančne skupine), ki sta v tem videli **grožnjo neodvisnosti in samostojnega odločanja znotraj posameznih kooperativ.**

Skupina Mondragon skupaj zaposluje približno 80.000 delavcev, od katerih jih je skoraj polovica kolektivnih članov. Razpon plač med vodilnimi in najnižje plačanimi zaposlenimi je največ 1 : 6,5.

Skupina Mondragon poskuša sedaj zaprtje Fagorja omiliti s selitvijo zaposlenih v ostale kooperative. Do januarja letos so 400 zaposlenih v Fagorju že prezaposlili, prav toliko naj bi jih še v teku letošnjega leta, približno 300 naj bi se jih predčasno upokojilo, nekaj pa bi jih ostalo doma z nadomestilom plače. Usoda ostalih 3.500 zaposlenih, ki v večini niso člani kooperative, v tovarnah zunaj Španije pa ostaja negotova. Kot del prestrukturiranja ali zaprtja katere izmed kooperativ, kar je se v preteklosti že dogajalo, vendar je šlo vedno za manjše kooperative, Mondragon zagotavlja delovna mesta in dohodkovno varnost le za nekatere od svojih zaposlenih v Španiji, in sicer **za člane kooperativ**. Člani kooperative, ki so bili zaposleni v Fagorju, so tako upravičeni do 80 odstotkov plače za čas, ko bodo brez zaposlitve, vendar za obdobje največ dveh let. Po izteku tega obdobja brezposelni pridejo nazaj na delo in se zamenjajo z drugimi zaposlenimi, ki ostanejo doma za enako obdobje z nadomestilom plače. S tem načinom izmenjave želijo **preprečiti izgubo veščin zaposlenih**, ki so postali brezposelni.

Teža usode Fagorja za prihodnost ostalih kooperativ

Razlogi za stečaj Fagorja naj bi bili **sistemske narave**, in sicer po mnenju nekaterih prav v zapleteni strukturi zastopanosti zaposlenih pri upravljanju kooperative, zaradi česar se je predolgo odlašalo s prestrukturiranjem Fagorja. Fagorju je, kot vsem ostalim podjetjem v tej panogi, največ težav povzročala vse večja konkurenca iz Azije, ki je zmanjševala njihov obseg prodaje. Fagor pa naj ne bi dovolj sledil inovacijam, kot bi bilo za podjetje v taki panogi pričakovano. Za tem je sledila še odločitev menedžmenta skupine Mondragon, da žrtvuje uspešno podjetje, katerega prihodnost je zelo negotova, da zavaruje dobičkonosnost ostalih korporativnih enot v skupini Mondragon. Če tega ne bi storili, bi bila verjetnost, da preostalemu delu skupine povzročijo nepopravljivo škodo, zelo velika.

Stečaj Fagorja bo, ne glede na to, da naj bi bila za en del tabora to prava odločitev, vrgel temno senco na celotno skupino in **vnesel negotovost** med prej zelo ponosne člane kolektivnega modela. Mondragon bo zagotovo potreboval več (deset) let, da bo pridobil prejšnje zaupanje vseh svojih kolektivnih članov in postal skupina kooperativ z enotno vizijo za prihodnost skupnosti – ohranitev kooperativnega modela kot gonilne sile za uspešno poslovanje in ohranitev delovnih mest.

Viri:

Alperovitz, Gar in Hanna M., Thomas. 2013. Mondragón and the System Problem. Truthout. Dostopno na: http://www.truth-out.org/news/item/19704-mondragon-and-the-system-problem (30.4.2014).

Franca, Valentina, Malovrh, Milan. 2010. Mondragonska izkušnja – kooperative v življenju. Ekonomska demokracija, št. 5, str. 27.

Johnson, Miles. 2013. Mondragon feels pain as it cuts off its own arm. Financial Times. Dostopno na: http://www.ft.com/cms/s/0/a40cb808-5d0b-11e3-a558-00144feabdc0.html#axzz30M3DBmkE (30. 4. 2014).

Ormazabal, Mikel. 2014. Mondragón splits in two. El Pais in English. Dostopno na: http://elpais.com/elpais/2014/01/29/inenglish/1390990799_702268.html (30. 4. 2014).

Navarro, Vincent. 2014. What About Cooperatives as a Solution? The Case of Mondragon. CounterPunch. Dostopno na: http://www.counterpunch.org/2014/04/30/the-case-of-mondragon/ (25. 5. 2014)



Piše:
Nina Globočnik

Postopki odpuščanja delavcev – vloga in moč delavskih predstavništev

Vloga in moč delavskih predstavništev – svetov delavcev in sindikalnih zaupnikov pri individualnih odpovedih pogodb o zaposlitvi in pri razreševanju presežnih delavcev nikakor ni zanemarljiva, a do izraza lahko pride šele ob dobrem poznavanju določb zakonodaje, tako z vidika njene vsebine, kot tudi z vidika predpisanih postopkov. Slednje je urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št.: 21/2013) (v nadaljevanju ZDR-1); Zakonu o reprezentativnosti sindikatov (Ur. l. RS, št.: 13/1993) (v nadaljevanju ZRSin); Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 45/2008) (v nadaljevanju ZSDU) in tudi v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih Ur. l. RS 70/2004, 1/2004, 45/2008, 45-1983/2008, 47/2010, 43/2012) (v nadaljevanju ZDSS-1).

Možnosti vpliva na vsebino organizacijskih splošnih aktov

Vedno, kadar se srečamo z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razlogov na strani delodajalca, pa naj gre za individualne ali za kolektivne odpuste, **moramo najprej preveriti**:

- ali ima delodajalec splošni akt (pravilnik) o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest kot osrednji organizacijski splošni akt, na katerem neposredno temeljijo pogodbe o zaposlitvi ter kadrovanje na splošno (tj. zaposlovanje in odpuščanje delavcev),
- kakšna je njegova vsebina in kakšen je bil postopek njihovega sprejemanja ter
- ali je bil javno objavljen.

Slednje je pomembno zaradi tega, ker na nezakonitem splošnem aktu, pa naj bo to zaradi vsebine ali zaradi postopka njegovega sprejema ali celo ne-objave, **ne more temeljiti zakonit posamični akt.** Povedano drugače, če je bil pravilnik o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest sprejet na nezakonit način ali je nezakonit zaradi same vsebine, potem na njegovi podlagi ni moč podati zakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Po določbah ZDR-1 pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest **velja za splošni akt delodajalca**, kajti z njim se določa organizacija dela ali pa določajo obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Pravilnik je za delodajalca, ki zaposluje več kot deset delavcev, obvezen.

Splošne akte, vključno s pravilnikom o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest, sprejme delodajalec po posebnem, vnaprej predpisanem postopku. V postopkih sprejemanja ali spreminjanja splošnih aktov imajo **pomembno vlogo tudi sindikati in sveti delavcev,** njihove pravice v zvezi s tem pa so določene z zakonom.

Pravice sindikatov pri delodajalcu

Za sindikat pri delodajalcu v postopkih po zakonu, ki ureja delovna razmerja, se šteje sindikat, ki ima na podlagi zakona, ki ureja reprezentativnost sindikatov priznan status reprezentativnosti in istočasno imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Sindikat mora delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi obvestiti[1].

Delodajalec mora predloge splošnih aktov pred sprejemom posredovati **v mnenje sindikatom** pri delodajalcu, sindikat pa mora podati mnenje v roku **osmih dni**. Če sindikat mnenje posreduje, ga mora delodajalec obravnavati pred sprejemom splošnih aktov in se do njega opredeliti. Pri tem pa je treba poudariti, da mnenje sindikata za delodajalca **ni zavezujoče**. Po stališču sodne prakse gre zgolj za mnenje o predlogu splošnih aktov ter za vlogo sindikatov pri sprejemanju splošnih aktov.[2]

Vendar pa ima sindikat, kadar meni, da splošni akti delodajalca niso bili sprejeti na zakonit način, se pravi da mu niso bili posredovani v mnenje, pravico sprožiti **kolektivni delovni spor** v zvezi s pristojnostmi, ki jih ima sindikat v zvezi z delovnimi razmerji.[3] Torej ima sindikat pravico sprožiti delovni spor, če mu delodajalec pred sprejemom ni posredoval predlogov splošnih

[1] 7. odstavek 10. člena v povezavi z 205. členom ZDR-1

[2] Višje delovno in socialno sodišče, sklep Pdp 413/2004, z dne 8. 7. 2004

[3] 49. člen ZDSS-1

aktov, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela, ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, v mnenje.[4] Če sindikat takšnega postopka ne sproži, potem v individualnem delovnopravnem sporu delavec **ne bo mogel uveljavljati nezakonitosti splošnega akta** oziroma akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in se bo ta akt štel za veljavnega.[5]

Pri tem je treba opozoriti da morajo stranke, kadar je z zakonom ali kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za **mirno rešitev spora**, sprožiti slednjega, in šele potem, če mirna rešitev spora v roku 30 dni od podaje predloga ni bila uspešna, zoper nasprotno stran vložiti predlog za razrešitev spora na krajevno pristojno delovno in socialno sodišče.[6]

Glede na to, da 4. odstavek 10. člena ZDR-1 pooblašča svet delavcev za podajo mnenja zgolj glede predlogov tistih splošnih aktov, s katerimi se določajo tiste pravice, ki se v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, urejajo le v kolektivnih pogodbah, je razumeti, da svet delavcev svoje pravice v zvezi s splošnimi akti delodajalca oziroma v zvezi s pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest **črpa iz ZSDU**.

Pravice delavcev in svetov delavcev

Delavci svoje individualne in kolektivne pravice pri upravljanju – se pravi **tudi pri sprejemanju splošnih aktov delodajalca**, s katerimi se določa organizacija dela, ali se določajo obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti oziroma pri sprejemanju pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest – **izvršujejo na naslednje načine**: (1) s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo; (2) s pravico do obveščenosti, s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje; (3) z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem; (4) s pravico soodločanja in (5) s pravico zadržanja odločitev delodajalca. Poleg načinov, določenih z zakonom, se delodajalec in svet delavcev lahko s t. i. participacijskim dogovorom po 5. členu ZSDU dogovorita tudi za druge načine sodelovanja delavcev pri upravljanju.[7] Pri tem je potrebno posebej opozoriti, da je pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju, kadar gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljšanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe, v 4. členu zakonu, ki ureja sodelovanje pri upravljanju, **še prav posebej poudarjena**.

Vsakemu **delavcu kot posamezniku** mora delodajalec omogočiti pravico[8]:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces.

Na to pomembno individualno participacijsko pravico delavcev se v praksi pogosto pozablja, čeprav v bistvu pomeni, da ima vsakdo možnost podati, denimo, tudi **pobudo za spremembo akta o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest** tako glede svojega lastnega delovnega mesta kot tudi glede organizacije delovnih mest v ožji organizacijski enoti, ki ji pripada. Poleg tega pa iz citirane zakonske določbe izhaja, da bi morali biti v teh okvirih vsi prizadeti delavci neposredno **vključeni** v postopek morebitnega spreminjanja omenjenega akta z možnostjo povedati svoje mnenje, za kar bi morali **obvezno poskrbeti predvsem sveti delavcev**, in sicer preden podajo svoja stališča do konkretnih sprememb v okviru postopka skupnega posvetovanja z delodajalcem.

Na splošno pa delavci svoj vpliv na organizacijo delovnih procesov, posledično pa tudi na **vse organizacijske splošne akte delodajalca** uresničujejo predvsem kolektivno, torej prek svetov delavcev. To se kaže predvsem skozi pravico svetov delavcev

- do obveščanja
- do skupnega posvetovanja
- do soodločanja in po potrebi tudi
- do zadržanja odločitev delodajalca s tega področja

Participacijski vpliv sveta delavcev se, kot vidimo, pri tem **stopnjuje** – od najmanj intenzivnih oblik vključevanja v odločanje (tj. zgolj obveščenost z možnostjo podajanja mnenj) do najbolj intenzivnih (tj. soodločanje s soglasjem). Bolj ko neka odločitev delodajalca zadeva neposredne interese zaposlenih, večja je po zakonu participacijska moč sveta delavcev.

1.

In sicer mora v zvezi s to problematiko delodajalec svet delavcev **obveščati** (1) o spremembi dejavnosti, (2) o zmanjšanju gospodarske dejavnosti, (3) o spremembah v organizaciji proizvodnje in (4) o spremembah tehnologije. Skratka, delodajalec mora svet delavcev obveščati o vsem, kar bi lahko imelo oziroma bo imelo za posledico drugačno organizacijo delovnega procesa. Na zahtevo sveta delavcev pa mora delodajalec svetu delavcev omogočiti tudi vpogled v vso dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost. Delodajalec mora svet delavcev o navedenih zadevah **obveščati pred sprejemom dokončne odločitve!**[9] To pa pomeni, da ima svet delavcev možnost delodajalcu pravočasno podati svoje **mnenje** v zvezi s predvideno odločitvijo. Od organizacijskih splošnih aktov sodijo v to kategorijo, na primer, pravilniki o organizaciji in evidentiranju delovnega časa, pravilniki o makroorganizaciji dela v podjetju (če ta materija ni sestavni del akta o sistemizaciji), razna organizacijska navodila (o oblačenju, o odnosu do strank, o kajenju v prostorih podjetja, o uvajanju videonadzora na delovnih mestih itd.) in podobni.

2.

V zvezi s spremembo organizacije dela, ter s tem povezanimi kadrovskimi vprašanji, kot npr.: (1) potrebe po novih delavcih; (2) spremembe v zvezi s sistemizacijo delovnih mest; (3) razporejanja večjega števila delavcev[10] izven družbe; (4) razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj in zmanjšanja števila delavcev, pa mora delodajalec pred sprejemom tozadevnih odločitev obvestiti svet delavcev in zahtevati **skupno posvetovanje**[11]. Potrebne in-

[4] 10. člen ZDR-1

[5] VDSS sodba Pdp 723/2011; enako Pdp 725/2011, Pdp 818/2011, Pdp 819/2011

[6] 23. člen ZDSS-1

[7] 2. člen ZSDU

[8] 88. člen ZSDU

[9] 89. člen ZSDU

[10] po ZSDU 10 % vseh zaposlenih

[11] 91. – 94. člen ZSDU

formacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev. Čeprav stališča sveta delavcev, izražena pri skupnem posvetovanju, za delodajalca niso zavezujoča, zakon v teh primerih zaradi zahtevnejšega postopka priprav na skupno posvetovanje in izrecne zaveze delodajalca glede »prizadevanja za uskladitev stališč« omogoča svetu **intenzivnejši vpliv na odločanje** kot v primeru (zgolj) obveščanja. Od organizacijski splošnih aktov v to kategorijo odločitev sodi predvsem akt o sistemizaciji delovnih mest, v širšem smislu pa tudi pravilnik, ki ureja splošna pravila o disciplinski odgovornosti, če je v podjetju normativno urejena posebej.

3.

Kadar pa imajo odločitve delodajalca v zvezi s (1) spremembo dejavnosti; (2) zmanjšanjem gospodarske dejavnosti; (3) spremembami v organizaciji proizvodnje; (4) spremembami tehnologije; (5) statusnimi spremembami in (6) v zvezi s prodajo družbe ali njenega bistvenega dela za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, pa **mora delodajalec pridobiti soglasje sveta delavcev**[12]**,** kar velja kot najvišja stopnja participacijske moči sveta delavcev.

Svet delavcev ima osem dni časa, da se odloči, ali bo podal soglasje, ali ne. Podajo soglasja **lahko zavrne samo v primeru**, če predlog za odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni. Pri tem velja na podlagi izkušenj iz prakse posebej opozoriti, da predmet soglasja sveta delavcev ni »program presežnih delavcev«. Ta je le obvezna priloga k predlogu poslovne odločitve, ki bo imela za posledico povečanje ali zmanjšanje (odpuščanje) večjega števila delavcev. Svet delavcev v zvezi s tem le preveri, če program vsebuje vse predpisane sestavine in če je bil v njegovo pripravo skladno z zakonom ustrezno vključen tudi sindikat. Predmet njegovega (ne)soglasja pa je utemeljenost same odločitve o spremembi števila zaposlenih kot take.

Če je utemeljitev zavrnitve soglasja utemeljena in podana v osemdnevnem roku, delodajalec **odločitve ne sme sprejeti**, če pa jo sprejme, je takšna odločitev neveljavna. V primeru, če utemeljitev zavrnitve soglasja ni utemeljena, se pravi, da predlog za odločitev o zmanjšanju števila delavcev vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali če so razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev utemeljeni, pa zavrnitev soglasja nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca. Svet delavcev bo svoje pravice iz naslova sodelovanja pri upravljanju lahko uveljavljal pred delovnim in socialnim sodiščem v kolektivnem delovnem sporu.

4.

Naslednja, ne nepomembna pravica svetov delavcev, ki se lahko nanaša tudi na sprejemanje organizacijskih splošnih aktov, pa je **pravica zadržanja posameznih odločitev delodajalca**[13]. O zadržanju odločitve delodajalca sklep delavcev sprejme sklep o zadržanju in istočasno sproži postopek za razreševanje medsebojnega spora. To pravico ima svet delavcev v primeru:

- če ga delodajalec predhodno ne obvesti pred sprejemom dokončne odločitve o spremembi dejavnosti; zmanjšanju gospodarske dejavnosti; spremembah v organizaciji proizvodnje ali o spremembah tehnologije;
- če ga delodajalec ne seznani in ne spoštuje rokov v zvezi s pravico do skupnega posvetovanja v zvezi z kadrovskimi vprašanji (potrebe po novih delavcih; spremembe v zvezi s sistemizacijo delovnih mest; razporejanja večjega števila delavcev izven družbe; razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj in zmanjšanja števila delavcev).

Sklep o zadržanju ima delavec pravico sprejeti v **roku osmih dni** od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca. Če je svet delavcev sprejel sklep o zadržanju odločitve delodajalca, delodajalec ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

Razreševanje medsebojnih sporov

Pred vložitvijo tožbe, oziroma predloga delovnemu sodišču (ne glede na to, ali tožbo vlaga sindikat ali svet delavcev) je potrebno preveriti dopustnost slednjega[14]. Kajti tožba oziroma predlog je dopusten zgolj pod pogojem, da je bil, kadar tako določa zakon ali kolektivna pogodba, predhodno začet **postopek za mirno rešitev spora**.

Pravice sindikatov v zvezi z obveznostjo mirnega reševanja sporov so v različnih kolektivnih pogodbah različno urejene, zato na tem mestu zgolj opozarjam na dolžnost preveriti, ali možnost oziroma dolžnost mirne rešitve nastalega spora obstaja. Pri tem je tudi potrebno preveriti, **za kakšne spore** po kolektivni pogodbi obstaja dolžnost mirne rešitve spora! Kajti, običajno se pogodbeni stranki kolektivne pogodbe dogovorita le za mirno reševanje interesnih sporov, torej sporov o vsebini sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe, ne pa za spore, povezane z izvrševanjem normativnega dela kolektivne pogodbe (spori o pravicah)[15].

Drugače pa je s pravico svetov delavcev v zvezi z razreševanjem medsebojnih sporov z delodajalcem. ZSDU določa **obvezno arbitražo kot obliko mirne rešitve spora**[16]. Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. Arbitraža je lahko ustanovljena »ad hoc« za posamezen primer, lahko pa se v dogovoru med delodajalcem in delavci v družbi dogovori stalna arbitraža. Če je v družbi ustanovljena **stalna arbitraža**, svet delavcev in delodajalec imenujeta listo arbitrov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta svet delavcev in delodajalec svoje arbitre s te liste. Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, mora dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo. Kadar pa v družbi ni ustanovljena stalna arbitraža, se arbitri imenujejo z liste arbitrov, sprejete s strani ministra, pristojnega za delo in objavljene na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve[17].

[12] 96. – 97. člen ZSDU

[13] 98. člen ZSDU

[14] 23. člen ZDSS-1

[15] Več o tem v Zakonu o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS 43/2006, RS 45/2008)

[16] 99. – 106. člen ZSDU

[17] http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_arbitrov_po_zakonu_o_sodelovanju_delavcev_pri_upravljanju/

S predlogom o začetku arbitražnega postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, **imenovati tudi svojega arbitra**. Če druga stran v 15 dneh po začetku postopka ne imenuje svojega arbitra, lahko predlagatelj zahteva, da arbitra postavi pristojno sodišče. Arbitri, ki so jih imenovale stranke, skupaj imenujejo predsednika arbitraže z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje predsednika arbitraže. Pristojno sodišče imenuje arbitre oziroma predsednika arbitraže v primeru stalne arbitraže z liste, določene v družbi, sicer pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo.

O odločitvi izda arbitraža odločbo, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže. Arbitražna odločba se vroči obema strankama. Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko **izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem** iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

Če do odločitve arbitraže oziroma do mirne rešitve nastalega spora ne pride **v roku 30 dni** od začetka postopka za mirno rešitev spora, se šteje, da mirna rešitev spora ni bila uspešna in ima svet delavcev pravico vložiti predlog za rešitev spora na krajevno pristojno delovno in socialno sodišče.

Pravica sveta delavcev zadržati odločitev delodajalcev in sprožiti postopek mirnega reševanja sporov, če pa slednji ni uspešen, pa pravica podati predlog za rešitev spora pred sodiščem, se pokaže za **pomembno tudi z vidika individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi**. Kajti, če delodajalec ne zahteva skupnega posvetovanja in se ne drži predpisanih rokov pri sprejemu **odločitve o zmanjšanju števila delavcev ali spremembi sistemizacije**, ima svet delavec pravico zadržati njegove odločitve in istočasno sprožiti postopek za medsebojno razreševanje spora. Če v konkretnem primeru ta postopek ni bil sprožen, ni mogoče, na primer, v individualnem delovnem sporu uveljavljati nezakonitosti splošnega akta oziroma akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in se ta **akt šteje za veljavnega**[18]. Sodišče pa bo dovolilo izpodbijanje veljavnosti samega soglasja sveta delavcev v individualnem delovnopravnem sporu, če se bo na primer postavilo vprašanje prave volje članov sveta delavcev. V konkretnem primeru je delavka – članica sveta delavcev, prejela redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Sodišče ji je dovolilo, da je v individualnem delovnem sporu, v katerem se je presojala zakonitost odpovedi, uveljavljala napake volje posameznih članov organa – sveta delavcev pri podaji soglasja k odpovedi. Ker je bilo na podlagi njenih navedb ugotovljeno, da soglasje ni bilo izraz prave volje obeh članov sveta delavcev, ampak je bilo posledica **grožnje delodajalca** enemu od članov sveta delavcev, je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki temelji na takem soglasju sveta delavcev, nezakonita[19].

Možnosti vpliva pri individualnem odpuščanju

V zvezi z individualnimi odpuščanji iz poslovnih razlogov velja najprej še enkrat opozoriti na pomembno dolžnost delodajalca (s tem pa pravico sveta delavcev), da skladno z določbo prve alineje 94. člena ZSDU izvede skupno posvetovanje glede **nameravanega »zmanjšanja števila delavcev«**, če pri tem ne gre za večje število delavcev po ZDR (v tem primeru je, kot rečeno, potrebno celo soglasje sveta delavcev). Če torej delodajalec poda eno ali več individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov brez predhodnega skupnega posvetovanja s svetov delavcev, lahko ta uporabi pravico do zadržanja te odločitve in sproži arbitražni postopek.

Ko pride do individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ali redne ali izredne, imata **sindikat in svet delavcev enaka pooblastila**. Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Glede na to, da bo v praksi delavec seznanjen z nameravano odpovedjo pogodbe o zaposlitvi praviloma šele ob vročitvi vabila na zagovor, bo ta določba prišla v poštev šele takrat, kadar bo delodajalec delavcu odpovedoval pogodbo o zaposlitvi iz razlogov na njegovi strani. Kajti v primeru, kadar pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec iz razlogov na njegovi strani (odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga) obvestilo o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1 **ni več potrebno**. Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika. Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov, ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti. Ne glede na **negativno mnenje** sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

Negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev pa ima lahko neposredne posledice, kadar delodajalec (redno iz krivdnih razlogov ali izredno) odpoveduje pogodbo o zaposlitvi **predstavnikom delavcev,** ki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo. V tem primeru morata tako svet delavcev ali sindikat predlagati zadržanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Navedeno ima za posledico, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo oziroma arbitražo oziroma sodno varstvo.[20] Za primere odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskim predstavnikom iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti pa mora delodajalec po 112. členu ZDR pridobiti celo predhodno soglasje sveta delavcev ali sindikata.

Možnost vpliva pri kolektivnem odpuščanju

Glede na to, da je odpoved pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev (kolektivno odpuščanje) povezana s spremembo organizacije delovnega procesa, ter glede na to, da sem že zgoraj natančno opisala pravice svetov delavcev v zvezi s slednjim, se v tem delu dotikam **zgolj pravic sindikata**, kadar pride do odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.

O večjem številu delavcev govorimo, kadar delodajalec ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev ali

[18] VDSS sodba in sklep Pdp 1168/2008

[19] VDSS sodba Pdp 465/2010

[20] 113. člen ZDR-1

- najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev;
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev, je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev[21].

Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej **obvestiti sindikate** pri delodajalcu. Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, **posvetuje s sindikati** pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. Pri tem je opozoriti, da **delodajalec ni vezan na soglasje sindikata**, niti sindikat nima pravice zadržati odločitve delodajalca.

[21] 98. člen ZDR-1

Zaključek

Medtem ko sveti delavcev svojo moč pri odpovedih pogodb o zaposlitvi v bistveno večji meri in z večjim naborom pravnih instrumentov (pravica do soodločanja, pravica zadržanja odločitve delodajalca) na miren način lahko uveljavijo v samem postopku reorganizacije poslovanja delodajalca, pride vloga sindikata nekoliko hitreje in bolj do izraza pri podajanju individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi in pri pripravi konkretnih programov presežnih delavcev. Vendar pa sicer skromna, a obstoječa sodna praksa kaže, da v praksi ne sindikati, ne sveti delavcev svoje moči in pomembnosti pri odločanju o novi organizaciji ali spremembi organizacije poslovanja delodajalca, premalo izkoriščajo oziroma ne poznajo.



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Osnove pravnega komuniciranja in nomotehnike za člane SD (2)

Od članov delavskih predstavništev se običajno pričakuje, da poznajo osnovne veščine pravega komuniciranja, ki je v veliko primerih pisno. Marsikdaj je treba narediti kakšen zapisnik sestanka, sestaviti nek sklep (npr. o imenovanju volilnega odbora), napisati vlogo (npr. za vložitev arbitražnega spora), ali pa celo sestaviti splošni pravni akt (npr. poslovnik o delovanju sveta delavcev, pravilnik o preprečevanju mobinga) in podobno. V tem prispevku zato nadaljujemo s predstavitvijo osnov pravnega komuniciranja in nomotehnike na ravni praktične uporabe v okviru nalog, ki jih imajo člani svetov delavcev, s katero smo začeli v prejšnji številki te revije.

V prejšnjem prispevku (osnove pravnega komuniciranja – prvi del) smo pisali o tem, kako sestaviti (napisati) nek posamičen pravni akt; obravnavali smo njegovo zgradbo, vsebinsko strukturiranost, uporabo jezika in tehnično oblikovanje. V ponazoritev zapisanega smo tudi predstavili dva primera takšnih pravnih aktov oz. dopisov: pobudo sveta delavcev za ustanovitev stalne arbitraže ter sklep sveta delavcev o zadržanju internega pravilnika. V tokratnem prispevku pa se bomo posvetili **sestavi splošnih pravnih aktov**, tako z vsebinskega kot tudi z nomotehničnega vidika, ter predstavili ilustrativni primer zgradbe in oblikovanja splošnega pravnega akta.

Splošno o »splošnih aktih«

Splošni pravni akti so najpomembnejša vrsta pravnih aktov, saj z njimi ustvarjalno posegamo v družbeno življenje. Splošni pravni akti izražajo hotenje, kako naj bi družbeno življenje teklo. Njihova **»splošnost«** je v tem, da se obračajo na nedoločen krog oseb; nanašajo se na nedoločeno število pravnih subjektov. Naslovljenci splošnih pravnih aktov niso neke posamične osebe (ki jih lahko določno imenujemo). Primeri splošnih pravnih aktov so: **zakon, pravilnik, uredba, navodilo ipd.**

Kot vidimo, gre tako za pravne akte, ki jih izdajajo država oziroma nosilci javnih pooblastil, kot tudi za pravne akte, ki jih izdajajo razne druge organizacije, bodisi javne ali zasebne. Člani svetov delavcev se s splošnimi pravnimi akti srečujejo pravzaprav od začetka svojega mandata, ko njihove naloge, odgovornosti in pristojnosti določa *splošen pravni akt* – **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**. Poleg tega je delovanje svetov delavcev

praviloma urejeno tudi s **poslovnikom**, ki je prav tako *splošen* pravni akt, katerega mora za nameček svet delavcev sestaviti in sprejeti samostojno. Sveti delavcev so po ZSDU tudi dolžni dajati **mnenja ali soglasja** k predlogom določenih – ponovno – *splošnih* pravnih aktov. S tega vidika so znanja o zgradbi in vsebini splošnih pravnih aktov pomembna, saj omogočajo tako njihovo hitrejše pregledovanje, branje in razumevanje kot tudi njihovo ustrezno sestavljanje.

Pred vprašanjem, kako in kakšen pravni akt sestaviti, pa se je treba vprašati, **ali splošni pravni akt sploh potrebujemo** (ali *sploh* normirati – urediti s pravnim predpisom). V kolikor obstaja dvom, ali določeno razmerje urediti ali ne, je bolje pustiti takšno razmerje neurejeno, kot pa ga urediti brez potrebe omejevalno, preuranjeno ali celo napačno. Že sama odločitev, da je nek splošni pravni akt treba sprejeti, mora biti skrbno pretehtana. Šele nato se lahko posvetimo vprašanju, kako pravni akt sploh sestaviti – tako vsebinsko kot tudi oblikovno.

Načini normiranja splošnih pravnih aktov

Osnovne informacije o načinih pravnega normiranja se bodo morda komu zdele zgolj teoretične in za prakso nepomembne, kar seveda ne drži. Načine pravnega normiranja v tem prispevku predstavljamo namenoma in s premislekom, saj je njihovo poznavanje **pomembno za ustrezno razumevanje vsebine pravnih aktov**. Ni namreč vseeno, ali neka pravna norma uporablja izraz »in v podobnih primerih«, »praviloma«, »v primerih, ki so našteti…« ipd.

Večina splošnih pravnih aktov je napisana tako, da na **abstrakten način** urejajo možne življenjske situacije. V kolikor se takšna življenjska situacija, kot jo predvideva (opisuje) abstraktna pravna norma, tudi dejansko zgodi, je treba **slediti pravilu ravnanja**, ki ga taka abstraktna norma vsebuje (to je lahko prepoved, dovoljenje, zapoved ipd.). **Primer:** »*V primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev lahko zahtevajo v osmih dneh na pristojnem sodišču razveljavitev volitev.*« *(53. člen ZSDU).*

Naslednji možni način normiranja je **eksemplifikativno normiranje**: pravna norma ureja tipične situacije in zanje predvideva pravilo ravnanja tako, da se norma uporablja tudi za vse podobne primere. Takšna (eksemplifikativna) pravna norma se običajno glasi »in v drugih podobnih primerih«, »zlasti«, »in drugo«. Od te metode je treba ločiti tretji način in to je **taksativno normiranje**. Taksativna norma velja samo za tiste primere, ki jih določno iz izrecno ureja; krog primerov, ki jih takšna pravna norma ureja, je zaprt, zaključen. **Primer:** *95. člen ZSDU natančno predvideva, kdaj mora delodajalec pridobiti soglasje sveta delavcev (v drugih primerih soglasje ni nujno).*

Zgradba splošnih pravnih aktov

Splošni pravni akti (zakoni in drugi predpisi, pravilniki podjetij ipd.) so **notranje strukturirani** in razdeljeni na nekatere manjše sestavne dele (elemente). Najmanjša strukturna enota vsakega splošnega pravnega akta je **člen**. V člen spada ena ali več misli, ki tvorijo vsebinsko logično celoto. Člen ima lahko samo en stavek ali pa več odstavkov. V slednjem primeru se vsak stavek, ki izraža novo misel, uredi v posebnem odstavku. Odstavek se uporabi tudi za določitev izjeme, posebnih pogojev, drugačne ali dopolnilne ureditve k prejšnjim odstavkom ipd. Posamezni odstavki nekega člena lahko vsebujejo tudi še nadaljnje razčlenitve v obliki alinej, malih črt z oklepajem in podobno. Pisanje pravnih aktov v obliki členov prispeva k njihovi **preglednosti in razumevanju.**

Kadar gre za obsežnejše pravne akte, k njihovi preglednosti veliko prispeva ne samo členitev besedila na člene, pač pa so zelo koristni tudi **naslovi nad členi** (ali pri členih). Naslovi členov morajo biti čim krajši, hkrati pa morajo odražati bistveno vsebino člena. Pravni akt pa ima lahko tudi **naslove določenih večjih notranjih strukturnih enot** (poglavja, oddelki, pododdelki). Čim več členov ima nek splošni pravni akt, bolj smiselno in nujno je združevanje teh členov v neke širše sklope. Poleg lažjega razumevanja predpisa je tak način zelo smiseln tudi za potrebe citiranja takega predpisa.

Za notranjo zgradbo splošnih pravnih aktov, ki so obsežnejši, je v navadi tudi njihova členitev na neke širše in vsebinsko zaokrožene notranje celote. Normativni notranji sestavni deli predpisa so: **uvodni del** (temeljne in splošne določbe), **osrednji (centralni) del**, morebitne **kazenske določbe** ter **prehodne in končne določbe**. Tako je npr. strukturiran tudi ZSDU. Ureditev notranjih sestavnih delov predpisa je stvar logike. Bolj kot je predpis obsežen, bolj se je treba posvetiti tudi temu vidiku normiranja. Poznavanje notranje zgradbe pravnega predpisa nam omogoča **učinkovito in hitro listanje** po njem, saj točno vemo, v katerem poglavju običajno najdemo določbe o začetku veljavnosti predpisa, kje osnovne definicije, kjer kazenske določbe, kje splošna načela nekega predpisa (temeljne določbe) in podobno.

1.

Temeljne in splošne določbe imajo samo pomembni sistemski zakoni. V njih pride v praksi do izraza uporaba načelnega normiranja. V splošne določbe zajamemo vprašanja, ki so skupnega pomena za cel predpis, kot npr. opredelitev vsebine, ki jo predpis ureja; opredelitev osnovnih pojmov; pristojnosti organov in podobno. Uvodni del predstavlja tudi podlago za interpretacijo ostalih določb predpisa.

2.

Najpomembnejši del predpisa je njegov **osrednji del**, zaradi katerega se predpis sploh izda. Ta del je normativne narave in vsebuje pravila ravnanja, ki naj jih naslovljenci predpisa upoštevajo.

3.

Temu delu običajno sledi **poglavje o kazenskih določbah**, v katerih so vsebovana pravila o sankcijah za primer nespoštovanja normativnega dela predpisa.

4.

Zaključni del predpisa obsega **prehodne in končne določbe**, v katerih se uredijo vprašanja prehoda iz dosedanje v drugo (drugačno, novo) pravno ureditev (nova ureditev v celoti ali delno nadomesti prejšnjo). K prehodu spada tudi uskladitev obstoječih predpisov z novim ali njihovo prenehanje. Kadar se določena materija prvič pravno ureja, potrebe po prehodnih določbah ni. S končnimi določbami, ki so sestavni del vsakega predpisa, se določita začetek veljavnosti (in začetek uporabe predpisa, kadar je ta različen od začetka veljavnosti).

Uporaba jezika v pravnih aktih

Sredstvo izražanja v splošnih pravnih aktih je pisana beseda. Pravni predpisi so izraženi **samo v pisni obliki**. Jezik pravnih

predpisov (splošnih pravnih aktov) pa je zelo specifičen in se jasno loči od običajnega (pogovornega) izražanja. Za pravne akte je značilna tudi določena stopnja **formalnosti izražanja**, ki prispeva k ekonomičnosti rabe jezika, pa tudi k stabilnosti predpisov (zaradi vedno enake rabe v enakem pomenu). Posebnosti pravnega izražanja se kažejo v rabi nekaterih specifičnih pravnih izrazov, ki spadajo v vsakdanjo pravno terminologijo. V pravnih aktih se načeloma uporablja **sedanji čas, brezosebne oblike in pasiva** (npr. »pritožba se lahko vloži v 15 dneh od vročitve…«). Več o jezikovnem izražanju v pravnih predpisih pa v kakšnem ločenem prispevku.

Oblikovanje pravnih aktov

Poleg uporabe pravil o notranji zgradbi pravnih aktov in jezikovnem izražanju mora biti pravni akt tudi **ličen na pogled ter ustrezno tehnično oblikovan**. Pri tem imajo splošni pravni akti svojo značilno obliko in zgradbo. Klasični elementi splošnega pravnega akta (pravilniki, poslovniki, navodila…) so:

- navedba pravnih podlag za sprejem akta,
- naslov akta,
- vsebina akta (ki je lahko členjena po poglavjih, podpoglavjih),
- podpisnik akta in datum sprejema/veljavnosti.

Zgoraj opisane zakonitosti glede zgradbe pravnih aktov, njihovega oblikovanja in uporabe jezika ponazarjamo z (izmišljenim) **primerom splošnega pravnega akta** – pravilnika o napredovanju (lahko pa bi to bil tudi npr. poslovnik SD, pravilnik odbora SD za komuniciranje ali katerikoli drugi interni pravni akt).

Primer:

Na podlagi četrtega odstavka 17. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS, Ur. l. RS, št. 56/02 in spremembe) je Upravni odbor na ___. redni seji dne _____ sprejel

PRAVILNIK
o napredovanju v plačne razrede

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen
(Predmet urejanja)

(1) S tem pravilnikom se določata način in postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje na delovnem mestu v višji plačni razred…

(2) Javni uslužbenci po določbah tega pravilnika so…

(3) Napredovanje javnega uslužbenca v plačne razrede po tem pravilniku ne izključuje hkratnega napredovanja javnega uslužbenca v višji naziv, če…

2. člen
(Pomen izrazov)

(1) Odgovorna oseba po tem pravilniku je pristojni organ, ki po pooblastilu direktorja nastopa v imenu delodajalca pri urejanju delovnih razmerij …

(2) Napredovalno obdobje je čas od zadnjega napredovanja v višji plačni razred oziroma…

(3) Uporabljeni izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.

II. NAČINI NAPREDOVANJA

3. člen
(naslov člena)

.....

III. PRAVNO VARSTVO

… člen
(naslov člena)

.....

V. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

… člen

(1) Ta pravilnik začne veljati, ko ga sprejme Upravni odbor ..., uporabljati pa se začne po pridobitvi soglasja …

(2) Pravilnik se javno objavi na oglasni deski…

Št.: _____

Na Bledu, _____

mag. Marjan Hočevar
predsednik Upravnega odbora …..

Namesto zaključka

Nomotehnična pravila pravnega pisanja naj bi pripomogla k **lažjemu in hitrejšemu (učinkovitejšemu) pravnemu sporazumevanju**. Pravilno notranje zgrajen in urejen pravni akt je brez notranjih protislovij, nelogičnosti in nejasnosti. Zahteve po formaliziranosti pravnega pisanja zato ne smemo razumeti kot nepotrebno nadlogo, pač pa kot orodje (težnjo), ki omogoča preglednost, hitro berljivost, razumljivost in jasno sporočilnost pravnega akta. Formalnost je pravzaprav zgodovinska značilnost prava, saj je pravo že samo po sebi sistem formalnih logičnih pravil vedenja in delovanja.

V prispevku, ki bo objavljen v naslednji številki revije, bomo obravnavali sestavo (zgradbo, obliko) participacijskega dogovora.

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) pri izobraževanju in usposabljanju članov posveča veliko pozornost področju varnosti in zdravja pri delu, ki je zagotovo eno od osrednjih področij, ki zahtevajo **izrazito proaktivno angažiranje svetov delavcev**. Zato je za tovrstno usposabljanje izjemnega pomena tudi spoznavanje konkretnih izkušenj posameznih podjetij na tem področju. S tem namenom je ZSDS konec maja v sodelovanju s svetom delavcev Krke d.d. Novo mesto neposredno v tem podjetju organiziralo strokovno-izobraževalno srečanje/posvet članov na temo **vloge svetov delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu (VZD)**, ki se ga je udeležilo okoli 70 članov svetov delavcev iz vse Slovenije. Poleg spoznavanja zelo zanimivih izkušenj iz konkretnega podjetja so bila na tem posvetu sprejeta tudi ustrezna Priporočila ZSDS z opomnikom za analizo uspešnosti svetov delavcev pri uresničevanju nalog na področju VZD.





Pišeta:
Andrej Škulj in Katarina Salmič

Sodelovanje sveta delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu v Krki, d.d.

Dobri in odprti medčloveški odnosi so podlaga za zagotavljanje varnega in zdravega dela. Pomagajo nam pri doseganju poslovne uspešnosti in izpolnjevanju našega poslanstva, ki je: »Živeti zdravo življenje«. Zaposlenim zagotavljamo varno delovno okolje. V vse nove projekte in nove tehnologije vključujemo najnovejša dognanja s področja varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom. Za vsa delovna mesta in tehnologije spremljamo tveganja za nastanek nezgod in zdravstvenih okvar. Tveganja periodično ocenjujemo in jih s primernimi varstvenimi ukrepi ohranjamo na sprejemljivi ravni ter tako dolgoročno vplivamo na nenehno izboljševanje delovnih razmer. Pri tem pa je nepogrešljivo sodelovanje vseh zaposlenih, tako v neposredni komunikaciji kot prek sveta delavcev.

Organizacija

Učinkovito upravljanje s tveganji ustvarja podlago za varno in donosno poslovanje in je eden od **pomembnejših dejavnikov poslovne uspešnosti**. Vsako podjetje organizira varnost in zdravje pri delu na tak način, kot meni, da je zanj najboljše. V Krki imamo organizirano Službo za varnosti in zdravje pri delu **centralno, na nivoju družbe**. To pomeni, da imamo enoten način obvladovanja varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom za celotno družbo Krka, d.d., medtem ko za ostala podjetja v skupini Krka, zagotavljamo **enaka izhodišča**, kot jih imamo na nivoju družbe.

V Službi za varnost in zdravje pri delu je zaposlenih **šest strokovnih delavcev** za varnost in zdravje pri delu. Predsednik uprave in generalni direktor s sklepom imenuje pooblaščene strokovne delavce za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom za posamezne organizacijske enote. Ta sklep uprave prejme tudi **svet delavcev** in ga obravnava na svoji seji. Na vseh sejah sveta delavcev sodelujeta tudi predsednik uprave in generalni direktor ter predstavnica najvišjega vodstva za varnosti in zdravje pri delu, ki je istočasno tudi članica uprave in delavska direktorica.

Za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za zaposlene in druge osebe, ki so navzoče v delovnem procesu, smo vzpostavili sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu, ki je **del integriranega sistema vodenja**, in ga nadgradili v skladu s **standardom BS OHSAS 18001: 2007.**


SIQ

Certificate / Certificate

KRKA, d.d., Novo mesto

BS OHSAS 18001:2007


Healthy Workplaces

Good for you. Good for business.
A European campaign on Risk Assessment

PARTNER CERTIFICATE

This certificate recognises

KRKA, d. d., Novo mesto

as an

Official Campaign Partner

of EU-OSHA's Healthy Workplaces Campaign on Risk Assessment.

Jukka Takala

V letu 2008 smo se priključili **evropski kampanji** za ocenjevanje tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu "Zdravo delovno okolje – dobro za vas, dobro za posel". Z aktivnim sodelovanjem smo si pridobili status uradnega partnerja EU-OSHA. Redno izvajamo meritve organizacijske klime in zadovoljstvo zaposlenih, ki so pokazale, da smo zaposleni v podjetju zadovoljni s pogoji dela, saj ocena zaposlenih že več let presega 4,1 na lestvici od 0 do 5.

Vloga sveta delavcev

Pomembno vlogo pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu ima tudi svet delavcev Krke, ki šteje 15 članov. Člani sveta delavcev so **povezovalni člen med sodelavci in upravo**, tako v smislu prenosa informacij kot dajanja predlogov in pripomb. Ob podpori predsednika uprave in generalnega direktorja in s pomočjo strokovnih služb pomembno prispevajo k dobrim medsebojnim odnosom in s tem tudi h Krkini poslovni uspešnosti.

Ključna je komunikacija

Komuniciranje med upravo, zaposlenimi, vodstvi organizacijskih enot, strokovnimi službami in svetom delavcev poteka po različnih poteh. Najpogosteje je uporabljena elektronska pošta in interne spletne strani Krke, malo redkeje telefon.



Primer komunikacijskih poti pri nastajanju Politike varnosti in zdravja pri delu

Pri nastajanju Politike varnosti in zdravja pri delu je bila imenovana **delovna skupina**, ki je sodelovala s svetom delavcev in obema sindikatoma. Po uskladitvi predloga je politiko potrdila uprava družbe.

Izjava o varnosti

V sistemu varnosti in zdravja pri delu sodelujejo **vsi zaposleni**, ne glede na njihov položaj v družbi. Organiziranost, naloge in odgovornosti za vse zaposlene, vključno s svetom delavcev, so določeni v internem predpisu z naslovom **Izjava o varnosti**.

Na ravni organizacijskih enot delujejo **delovne skupine**, ki predlagajo pomembne programe in cilje za zagotavljanje višjega nivoja varnosti in zdravja pri delu v svoji organizacijski enoti. Izmed vseh pomembnih programov in ciljev **tim za varnost in zdravje pri delu** izbere tiste programe in cilje, ki so v določenem obdobju ključni za celotno družbo in jih posreduje upravi družbe v potrditev.

Ocenjevanje tveganja

V podjetju ocenjujemo tveganja s področja varnosti in zdravja pri delu:

- za vsako delovno mesto oziroma skupino delovnih mest
- za vsakega zaposlenega z zdravstvenimi omejitvami (individualno)
- za vsak tehnološki postopek
- za bolj nevarne kemikalije (v celotnem materialnem toku, ne glede na organizacijsko enoto, od prejema surovine pa vse do obvladovanja odpadkov)

Tveganja ocenjujemo **periodično**, najmanj enkrat na tri leta, ter v primeru bistvenih sprememb, ki lahko vplivajo na varnost zaposlenih. S primernimi varstvenimi ukrepi jih ohranjamo na sprejemljivi ravni.

Vse tehnologije in tehnološki postopki morajo biti načrtovani in izvedeni v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Upoštevamo naslednja **temeljna načela**:

- nadomeščanje nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim
- izogibanje nevarnostim
- obvladovanje nevarnosti pri viru
- dajanje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi
- ocenjevanje tveganj
- dajanje ustreznih navodil in obvestil delavcem
- prilagajanje tehničnemu napredku
- prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, izbiro delovne in osebne varovalne opreme ter delovnih in proizvajalnih metod

Ustreznost varstvenih ukrepov pri delu z nevarnimi kemikalijami preverjamo z **biološkim monitoringom**. To pomeni, da ugotavljamo prisotnosti nevarne kemične snovi in/ali njenih metabolitov oziroma bioloških učinkov, nastalih zaradi delovanja te snovi v organizmu.

Kjer obstaja večja **nevarnost nasilja tretjih oseb** poskrbimo za ureditev delovnega mesta in ustrezno opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata, in poskrbimo za hiter dostop pomoči na ogroženih delovnih mestih. Delavce na takih delovnih mestih seznanimo s postopki za primer nasilja tretjih oseb (npr. varnostniki – redni tečaji samoobrambe, vozniki – parkiranje vozil na urejenih parkiriščih).

Zaposlenim zagotovimo **ustrezno delovno okolje**, v katerem ne sme biti izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani kogarkoli v družbi. Neprimerno je npr. izrazito avtoritativno ali oblastno vodenje, ki ustvarja konflikte in zaposlene drži v stalnem strahu in stresu, ali neustrezni odnosi do starejših delavcev, ki zaradi svoje starosti težko sledijo hitremu ritmu in nenehnim spremembam.

Negujemo take **delovne odnose**, kjer ni tolerance za nasilje. Nasilje do sodelavcev pomeni kršitev delovne discipline. Eden od glavnih varovalnih ukrepov je komunikacija na vseh nivojih in zavedanje zaposlenih. Pri tem igrajo pomembno vlogo svet delavcev, sindikata, strokovne službe, obvezni pogovori s sodelavci.

Promocija zdravja

Krka se že od ustanovitve pred 60 leti zaveda pomena zdravega načina življenja svojih zaposlenih. S pomočjo strokovnih služb v Krki in zunanjih izvajalcev izvaja in spodbuja aktivnosti, ki pripomorejo h kakovostnemu življenju, izboljšanju zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Zapo-

sleni se v aktivnosti **vključujejo prostovoljno**.

Pomembno vlogo pri promociji zdravja ima tudi **svet delavcev**, ki sodeluje pri vseh **pomembnejših projektih**:

- Popolna ukinitev kajenja v skupini Krka od aprila 2008.
- Z akcijo »*V skrbi za vaše zdravje skupaj osvajamo vrhove*« spodbujamo zaposlene h gibanju in jih s tem ozaveščamo o pomenu zdravega načina življenja. Skupaj s Planinsko zvezo Slovenije smo označili in uredili 15 planinskih poti.
- Zaposleni se lahko včlanijo v Trim klub Krka. Člani kluba lahko izbiramo med različnimi vrstami rekreacije. Udeležba na vadbah je za člane, ki so včlanjeni v klub, brezplačna. V skrbi za športno rekreativne dejavnosti zaposlenih je možnost udeležb na preventivnih vadbah, sprostitvenih dejavnostih, skupinskih vadbah različnih vrst in intenzivnosti, vadbah individualnih in moštvenih športov, organiziramo letna tekmovanja za izbor najbolj športnega sektorja v podjetju, organiziramo množične športno rekreativne prireditve (npr. smučanje, kolesarske akcije). Organiziramo nastope Krkinih športnikov na športno rekreativnih prireditvah zunaj podjetja. To so delavske športne igre, množične športno rekreativne prireditve kot so teniški in kolesarski maratoni, triatloni, nastopi na športnih srečanjih z drugimi podjetji, nastopi na uradnih športnih tekmovanjih, nastopi v različnih starostnih skupinah in v različnih športnih panogah npr. v teku, plavanju in namiznem tenisu.
- Vsako leto v juniju organiziramo tradicionalno družabno srečanje zaposlenih, kjer zaposleni tekmujemo v športu. Nato sledi zabavno družabno srečanje v čudoviti naravi Term Krka.
- Za zaposlene organiziramo tedenske in 10-dnevne programe preventivne zdravstvene rekreacije in termalno zdravljenje.
- Imamo svoje počitniške zmogljivosti. Za letovanje lahko izkoristimo popuste in obročno odplačevanje.
- V internem časopisu ozaveščamo zaposlene o pomenu zdravega načina življenja s članki in recepti za pripravo zdravih obrokov.
- V družbi imamo lastne restavracije, kjer organiziramo tedne promocije zdrave prehrane.
- Na ravni podjetja od leta 1999 deluje projekt Medsebojni odnosi in bolniška odsotnost, ki spremlja aktivnosti in postavlja usmeritve za obvladovanje absentizma. V skrb za zdravje zaposlenih so vključeni vodje organizacijskih enot, kadroviki, socialni delavki, izvajalec medicine dela, pooblaščeni strokovni delavci za varnost in zdravje pri delu, člani sveta delavcev ter delavska direktorica. Namen je pomagati zaposlenim z različnimi programi in s svetovanjem. Od uvedbe projekta se je bolniška odsotnost bistveno zmanjšala. Na ravni sektorjev in večjih služb delujejo bolniški timi. Vključeni so vodje organizacijskih enot, pooblaščeni strokovni delavec za varnost in zdravje pri delu, člani sveta delavcev ter izvajalec medicine dela.
- Za pomoč delavcem, ki imajo težave z odvisnostjo, imamo svoj Klub zdravljenih alkoholikov, ki ga vodita Krkini socialni delavki. Zaposlenim in njihovim svojcem pomagamo prepoznati bolezen odvisnosti in jim ponudimo pomoč tudi med zdravljenjem odvisnosti v ustrezni ustanovi.
- Med zaposlenimi je 4,9 % invalidov. S preventivnimi ukrepi predvsem preprečujemo nastanek novih omejitev iz naslova invalidnosti. Poleg preventivne in kurativne skrbi za njihovo zdravje zagotavljamo, da lahko invalidi svoje delo nadaljujejo na delovnih mestih, ki so prilagojena njihovim zmožnostim za delo. Poskrbimo tudi za ustrezno prekvalifikacijo delavcev, ki svojega dela ne morejo več opravljati. Vsak invalid ima svojo oceno tveganja.
- Sodelujemo z izvajalci medicine dela, s katerimi organiziramo razne delavnice (npr. delavnice na temo psihoaktivnih snovi).

Osebna rast in razvoj

V Krki je znanje pomemben element v razvoju podjetja. Razvoj, vlaganje v nove zmogljivosti in projekte zahteva visoko usposobljene sodelavce. Naložba v znanje je v Krki stalnica že od samega njenega začetka. Vzporedno z razvojem Krke je nastajal in se razvijal tudi **sistem izobraževanja zaposlenih**. Že leta 1969 se je oblikovala strokovna služba, katere aktivnosti so usmerjene v neprestano izobraževanje in usposabljanje zaposlenih.

Vsako leto delavska direktorica in člani sveta delavcev organizirajo **zbore delavcev,** ki so dobro organizirani in izredno dobro obiskovani.

Množična inovativna dejavnost daje možnost zaposlenim podajanja koristnih predlogov in izboljšav na vseh področjih dela, vključno s področjem varnega in zdravega dela.

Kulturno-umetniško društvo Krka deluje od leta 1971 z namenom razvijanja kulturno-umetniške dejavnosti in bogatenja kulturnega življenja. Zaposleni in vsi, ki ob hitrem življenjskem ritmu ne pozabljamo na kulturne vrednote, se lahko vključimo v društvo in prek njega spremljamo in soustvarjamo kulturno in družabno dogajanje.

Teme, ki posebej zanimajo člane sveta delavcev

Po naših večletnih izkušnjah so za člane sveta delavcev pri spremljanju stanja na področju varnosti in zdravja pri delu **posebej zanimive naslednje teme**:

- glavni kazalniki (število nezgod, bolniška odsotnost zaradi nezgod, podrobna analiza vzrokov in posledic, ...)
- ocenjevanje tveganj na delovnem mestu, pri tehnoloških postopkih,…
- usposabljanje za pravilno in varno delo
- zagotavljanje zdravstvenega varstva, omejitve pri delu
- zagotavljanje ustrezne osebne varovalne opreme
- varstvo pred požarom in izredni dogodki

Zaključek

Na interni spletni strani sveta delavcev Krke je zapisano **temeljno poslanstvo sveta delavcev**, ki je **zastopanje interesov zaposlenih** na področju varnosti in zdravja pri delu, statusnih in kadrovskih vprašanj, stanovanjske problematike ter družbenega standarda. V Krki, v Službi za varnost in zdravje pri delu, smo prepričani, da je svet delavcev s svojim aktivnim delovanjem **eden od pomembnih členov** zagotavljanja ustrezne varnosti in zdravja zaposlenih v Krki, pogodbenih izvajalcev in obiskovalcev.

Združenje svetov delavcev Slovenije

Opomnik

za analizo uspešnosti svetov delavcev pri uresničevanju nalog na področju VZD

Opomnik je namenjen kot pripomoček za delovanje svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD). Vprašanja iz tega opomnika so v glavnem oblikovana tako, da sugerirajo priporočljive oblike in vsebino delovanja svetov delavcev na tem področju. Če si torej svet delavcev odgovori na spodnja vprašanja, pridobi dokaj jasno sliko svoje dosedanje uspešnosti, predvsem pa tudi pomanjkljivosti, ki jih mora odpraviti za celovito obvladovanje svojih zakonsko predvidenih funkcij pri izgrajevanju učinkovitega sistema varnosti in zdravja pri delu v podjetju.

I. Organiziranost, usposobljenost in oblike komuniciranja sveta delavcev na področju VZD

1. V kakšni **organizacijski obliki** svet delavcev pokriva področje VZD (odbor za VZD, delavski zaupnik za VZD v okviru SD, SD kot celota)?

2. Koliko članov sveta delavcev se je **izobraževalo in usposabljalo** (seminarji, delavnice itd.) za opravljanje nalog na področju VZD?

3. Ali je na ravni podjetja organiziran poseben tim za VZD (predstavnik vodstva, strokovni delavec za VZD, pooblaščeni zdravnik, kadrovski delavec itd.) kot stalno koordinacijsko telo in **ali je njegov** član tudi predstavnik sveta delavcev **oziroma njegovega odbora za VZD?**

4. Ali se je v podjetju uveljavila praksa **rednih (mesečnih, kvartalnih ipd.) sestankov vodstva podjetja z delavskimi predstavništvi** (svet delavcev, sindikat) o problematiki VZD?

5. Ali je svet delavcev **vzpostavil sistem**, da se lahko vsak delavec obrne nanj oziroma na njegov odbor za VZD s kakršnimikoli vprašanji, pobudami, pritožbami ter predlogi glede VZD in s tem seznanil delavce in če da, ali je že imel priložnost obravnavati **takšne ali drugačne tovrstne iniciative delavcev in na tej podlagi tudi** ustrezno ukrepati?

6. Ali svet delavcev tudi samostojno izvaja **organizirane ankete, intervjuje, razgovore ipd. z delavci** zaradi ugotavljanja stanja in predlaganja ustreznih ukrepov VZD?

7. Ali je v podjetju sprejet načrt PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU in ali je pri tem sodeloval tudi SD (in kako)?

II. Uresničevanje nalog na področju VZD

8. Ali je v podjetju sprejeta **Izjava o varnosti z oceno tveganja** kot temeljni dokument na področju VZD (- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov; - načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti; - opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu)?

9. Kako je svet delavcev **sodeloval pri pripravi Izjave o varnosti z oceno tveganja** (npr. predstavnik sveta delavcev je aktivno sodeloval kot član tima v vseh fazah nastajanja Izjave; že izdelana Izjava, ki jo je pripravilo vodstvo, je bila svetu delavcev le naknadno posredovana v skupno posvetovanje po določilih ZSDU; svet delavcev sploh ni bil vključen v postopek sprejemanja Izjave)?

10. Ali je (bil) pri ocenjevanju tveganja in pripravi ukrepov VZD za posamezno delovno mesto prisoten in aktivno vključen (intervjuan, konzultiran) tudi **konkretni delavec na tem delovnem mestu** in če ne, ali je bil z oceno tveganja in sprejetimi ukrepi za konkretno DM vsaj seznanjen?

11. Ali so v programu ukrepov za zagotavljanje VZD v okviru Izjave o varnosti celovito zajeti potrebni (takojšnji, kratkoročni – do enega leta in dolgoročni) **ukrepi z vseh področij, ki jih predvideva zakon,** zlasti pa

- *neposredno vlaganje v višji nivo tehnične varnosti*
- *nakup ustrezne opreme za osebno varstvo delavcev (osebna varovalna sredstva)*
- *zagotavljanje periodičnih preiskav delovnega okolja in opreme*
- *izdaja navodil in odredb za varno delo*
- *ukrepi zdravstvenega varstva (zdravniški pregledi na osnovi ocene tveganja)*
- *izobraževanje in usposabljanje zaposlenih*
- *ukrepi prve pomoči in reševanja*
- *obveščanje zaposlenih o tveganjih za poškodbe in zdravstvene okvare*
- *posvetovanje z zaposlenimi in delavskimi predstavniki o preventivnih ukrepih varstva in zdravja pri delu?*

12. Ali se Izjava o varnosti **redno novelira, izpopolnjuje in prilagaja novim okoliščinam?**

13. Ali je v podjetju sprejet dogovor, da se na podlagi Izjave o varnosti z oceno tveganja redno pripravljajo tudi **letni »programi ukrepov za zagotavljanje VZD«** in če so takšni programi predvideni, ali je predvideno tudi **aktivno sodelovanje predstavnikov delavcev** pri njihovi pripravi?

14. Ali je vodstvo podjetja **v letni plan investicij v podjetju** vključilo tudi preventivne ukrepe VZD iz ocene tveganja in če da, ali je vodstvo podjetja v pripravo letnega plana investicij aktivno vključilo predstavnike delavcev?

15. Kako naj bi se v bodoče pripravljala celovita **poročila o stanju varstva in zdravju pri delu ter izvedenih varnostnih ukrepih** (redno enkrat letno; samo na zahtevo inšpekcije dela)?

16. Ali je delodajalec skladno z zakonom posredoval svetu delavcev **ustrezne evidence s področja VZD**, in sicer evidence o:

- *periodičnih preiskavah kemičnih, fizikalnih in bioloških škodljivosti*
- *periodičnih preizkusih in pregledih delovne opreme*
- *preizkusih in pregledih sredstev in opreme za osebno varnost pri delu*
- *opravljenem usposabljanju za varno delo in preizkusih praktičnega znanja*
- *posebnih zdravstvenih zahtevah*
- *preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev*
- *poškodbah pri delu, kolektivnih nezgodah, nevarnih pojavih, ugotovljenih poklicnih boleznih in o boleznih v zvezi z delom ter o njihovih vzrokih*
- *obvestilih inšpekciji dela*
- *nevarnih snoveh, ki jih uporablja, če tako določajo posebni predpisi?*

17. Ali se je delodajalec posvetoval s svetom delavcev **o izbiri strokovnega delavca za področje VZD** (4. odst. 46. člena ZVZD-1)?

18. Ali se je delodajalec posvetoval s svetom delavcev **o izbiri pooblaščenega zdravnika** (4. odst. 46. člena ZVZD-1)?

19. Ali svet delavcev (pro)aktivno spremlja naslednje aktivnosti VZD v podjetju:

- izvajanje dolžnosti delodajalca glede **poučevanja zaposlenih o tveganjih** za poškodbe in zdravstvene okvare
- izvajanje **zdravstvenih pregledov delavcev** v skladu s predpisi
- izvajanje **ergonomskih analiz delovnih mest in meritev kemičnih škodljivosti**
- realizacijo **organizacijskih ukrepov VZD**
- realizacijo **plana investicij in tehničnih ukrepov** za odpravo ali zmanjšanje najvišjega nivoja tveganja (za poškodbe in zdravstvene okvare)?

20. Ali se svet delavcev **redno seznanja z**

- novostmi na področju VZD
- splošnimi in posebnimi varnostnimi ukrepi
- zahtevanimi zakonodaje in izvršilnih predpisov
- drugimi pomembnimi spoznanji na področju VZD?

21. Ali je svet delavcev seznanjen s **poročili o predpisanih periodičnih pregledih in preizkusih** (delovne opreme, raznih škodljivosti, varovalnih sredstev itd.) na področju VZD v podjetju?

22. Ali je svet delavcev že kdaj **na lastno iniciativo uporabil katero od naslednjih pristojnosti**:

- zahtevati od delodajalca sprejem primerih konkretnih ukrepov za izboljšanje VZD
- zahtevati inšpekcijsko nadzorstvo inšpekcije za delo, če je menil, da delodajalec ni zagotovil potrebnih ukrepov VZD?

23. **Ali se delodajalec posvetuje s svetom delavcev** pred sprejemom vsakega ukrepa ali internega predpisa oziroma navodila s področja VZD?

24. So bile dosedanje **pobude in predlogi sveta delavcev** za izboljšanje VZD s strani delodajalca v zadostni meri upoštevane?

25. Ali se je v podjetju po sprejetju Izjave o varnosti **dvignila raven varnosti in zdravja pri delu** (izrazito, nekoliko), in če ne, zakaj ne?

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

Primer sklepa sveta delavcev o zadržanju odločitve delodajalca

*Prejšnji mesec smo lahko v časopisih prebrali, da so nekateri sveti delavcev družb v okviru HSE – Holdinga Slovenske elektrarne d.o.o. (konkretno: Skupni svet delavcev HSE ter sveti delavcev odvisnih družb Dravske elektrarne Maribor, Termoelektrarna Šoštanj in Soške elektrarne Nova Gorica) uporabili **zakonsko »pravico veta«** po 98. členu ZSDU in s svojimi sklepi začasno zadržali odločitve delodajalca o spremembi sistema upravljanja v teh družbah, sprejete v obliki novih aktov o ustanovitvi, ter skladno z zakonom istočasno sprožili arbitražne spore o teh odločitvah. Zgolj z namenom, da prikažemo, kako se tak sklep pravno pravilno pripravi in katere so njegove obvezne sestavine – (1) **uvod**, tj. navedba pravnih podlag za izdajo sklepa /98. člen ZSDU/ ter datuma seje sveta delavcev, na kateri je bil sprejet; (2) **izrek v treh točkah,** tj. navedba odločitve delodajalca, katera se zadržuje, predlog za začetek arbitražnega postopka s predlogom odločitve arbitraže ter imenovanje svojega arbitra z liste arbitrov, ki jo je določil minister za delo, in (3) **obrazložitev sklepa,** tj. utemeljitev, iz katere izhaja, da so podani razlogi za zadržanje, določeni v prvi in/ali drugi alineji 98. člena ZSDU – in kot »vzorčni« primer za morebitne potrebe bodoče prakse tudi drugih svetov delavcev, v nadaljevanju objavljamo konkreten sklep sveta delavcev DEM.*

Svet delavcev družbe Dravske elektrarne Maribor d.o.o., Obrežna 170, 2000 Maribor, je na svoji seji dne 8. 5. 2014 na podlagi določbe 2. alineje prvega odstavka 98. člena in 102. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU UPB1 – Uradni list RS, št. 42/2007) sprejel naslednji

SKLEP

o zadržanju odločitve delodajalca in sprožitvi arbitražnega spora:

I.

Svet delavcev s tem sklepom začasno zadržuje izvršitev odločitve delodajalca o spremembi sistema upravljanja družbe, sprejeto v obliki novega Akta o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo Dravske elektrarne Maribor d.o.o., datiranega z dnem 29. 4. 2914.

II.

Svet delavcev predlaga o sporni odločitvi iz prve točke tega sklepa začetek arbitražnega postopka po določilih ZSDU. Arbitraži v zvezi s tem predlaga, da sporno odločitev poslovodstva družbe v celoti razveljavi, ker o njej ni bilo pravočasno izvedeno predhodno skupno posvetovanje s svetom delavcev po določbi 91. v zvezi s 94. členom ZSDU, in naloži delodajalcu ponovitev postopka odločanja v skladu z ZSDU.

III.

Svet delavcev skladno z določbo 1. odstavka 102. člena ZSDU za svojega arbitra imenuje ....., delodajalec pa je dolžan v 15 dneh po vročitvi tega sklepa, ki je hkrati tudi predlog za začetek arbitražnega postopka, imenovati svojega arbitra.

IV.

Delodajalec skladno z določbo 2. odstavka 98. člena ZSDU ne sme izvršiti sporne odločitve oziroma uveljaviti novega akta o ustanovitvi družbe vse do dokončne odločitve arbitraže, kar v danem primeru pomeni, da:

- mora ostati sistem upravljanja družbe do nadaljnjega nespremenjen, dosedanji nadzorni svet in poslovodstvo družbe pa ohranita svoje pristojnosti in še naprej delujeta v skladu z doslej veljavnim aktom o ustanovitvi družbe z dne 19. 4. 2012;
- ustanovitelj odločitve o sprejetju novega akta o ustanovitvi ne sme vpisati v knjigo sklepov, oziroma jo je dolžan iz nje izbrisati, če je bila eventualno že vpisana;
- konkretna sprememba akta o ustanovitvi ne sme biti prijavljena za vpis v register, oziroma mora biti morebitni že opravljeni vpis izbrisan iz registra.

Svet delavcev s tem sklepom o zadržanju odločitve delodajalca seznani tudi pristojnega notarja in registrsko sodišče.

Obrazložitev:

Sprememba sistema upravljanja družbe je po določbi 6. alineje 93. člena ZSDU opredeljena kot ena izmed odločitev o »statusnih vprašanjih družbe«, ki so predmet obveznega predhodnega skupnega posvetovanja delodajalca s svetom delavcev. Določba 91. člena ZSDU obvezuje delodajalca, da mora svetu delavcev vse potrebne informacije posredovati najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

Z novim, v 1. točki izreka tega sklepa navedenim aktom o ustanovitvi družbe, ki ga je je dne 29. 4. 2014 sprejel ustanovitelj v vlogi skupščine družbe – delodajalca, naj bi bil ukinjen nadzorni svet družbe, s tem pa tudi dosedanji dvotirni sistem upravljanja, ki je bil doslej v družbi uveljavljen na podlagi določbe 514. člena Zakona o gospodarskih družbah. Ta namreč napotuje na smiselno uporabo določil o nadzornem svetu delniške družbe tudi v družbah z omejeno odgovornostjo, kar de facto pomeni dvotirni sistem upravljanja. Ustanovitelj, ki je hkrati edini družbenik družbe in zato neposredno uresničuje tudi pristojnosti skupščine družbe – delodajalca, ima sicer vso pravico spremeniti sistem upravljanja družbe. Vendar pa mora družba kot delodajalec oziroma katerikoli njen organ, ki je pristojen sprejemati konkretne odločitve v njenem imenu in za njen račun, skladno z zgoraj navedenimi določili ZSDU pred tem obvezno opraviti skupno posvetovanje s svetom delavcev. V danem primeru je delodajalec to svojo zakonsko dolžnost v celoti opustil, zato se je svet delavcev odločil uporabiti pravico zadržanja konkretne odločitve ter sprožiti arbitražni spor v skladu z določbo 98. člena ZSDU.

Ne gre namreč prezreti, da ukinitev nadzornega sveta družbe v danem primeru pomeni bistven poseg v že uveljavljeno pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek organov družbe. Uresničevanje te pravice jim je s tem ne samo omejeno, temveč v celoti onemogočeno. Na ravni HSE kot obvladujoče družbe si je namreč pristojnost izvolitve predstavnikov delavcev v njen nadzorni svet že pred časom (in sicer s privolitvijo poslovodstva ter predstavnikov lastnikov kapitala v tem organu) prilastil izključno svet delavcev te družbe, ki zastopa le njene zaposlene, ne pa tudi delavcev odvisnih družb. Na ravni DEM, TEŠ in SENG kot odvisnih družb, pa zdaj nadzornih svetov naj sploh ne bi bilo več.

Tudi če ne bi bilo zakonske zaveze, bi bilo torej ob tako radikalnem posegu v pravice zaposlenih vsekakor pričakovati predhodno posvetovanje s sveti delavcev prizadetih odvisnih družb in morebitno iskanje ustreznih nadomestnih rešitev. Ravnanje poslovodstva HSE, ki je v vlogi odločevalca v imenu in za račun družbe – delodajalca vse to zavestno opustilo, zato v danem primeru zagotovo ni opravičljivo. Glede na kršitev izrecnih zakonskih dolžnosti, ki jo je s tem zagrešilo, pa je še posebej izrazito nedopustno. Ker za takšno ravnanje delodajalca ni najti nobenih utemeljenih razlogov, svet delavcev predlaga arbitraži razveljavitev sporne odločitve. Bistvo, smisel in namen določil ZSDU o obveznem predhodnem skupnem posvetovanju s svetov delavcev o predmetnih vprašanjih bo namreč mogoče ustrezno uresničiti le v morebitnem ponovljenem postopku.

Svet delavcev je bil o sporni odločitvi obveščen dne 6. 5. 2014, kar pomeni, da je ta sklep pravočasen v smislu 8-dnevnega roka iz 2. alineje prvega odstavka 98. člena ZSDU.

Datum: 8. 5. 2014

Predsednik sveta delavcev
Vladimir Šega

Vročeno:

- *Holding Slovenske elektrarne d.o.o.*
- *Poslovodstvo družbe – delodajalca*
- *Pristojni notar in registrsko sodišče*

Zgolj obvestitev SD o programu prestrukturiranja ne predstavlja »soglasja SD« k prodaji počitniških zmogljivosti

Vprašanje:

V programu prestrukturiranja podjetja izpred pol leta, o katerem je bil svet delavcev le »obveščen« (ni pa k njemu podajal »soglasja«), je bila med drugim (v oklepaju) predvidena tudi prodaja družbeno nepotrebnega in neprofitnega premoženja. Sedaj pa je uprava svetu delavcev podala (le) informacijo, da se na tej podlagi že prodajajo tudi počitniške zmogljivosti oz. iščejo kupci zanje. Uprava meni, da za takšno prodajo – ker je bila pač predvidena v programu prestrukturiranja – ne potrebuje več posebnega soglasja sveta delavcev. Ali to drži? Res pa je, da je svet delavcev ob obravnavi predloga programa prestrukturiranja malce nerodno formuliral svoj sklep v tem smislu, da s predvidenim programom »soglaša«, čeprav k temu ni bil posebej pozvan.

Odgovor:

Kot prvo – ne glede na takšno ali drugačno formulacijo sklepa sveta delavcev v zvezi z obravnavo programa prestrukturiranja je dejstvo, da svet delavcev k temu programu ni podal soglasja v smislu 95. do 97. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ker mu s strani uprave sploh niti ni bil predložen v soglasje, temveč zgolj v predhodno informacijo in obravnavo z možnostjo podajanja »mnenj«. Uprava bi namreč morala v nasprotnem predlog programa izrecno predložiti svetu delavcev v soglasje, ta pa bi moral le-tega podati ali pa zavrniti v 8 dneh od prejetja predloga, čemur v danem primeru ni bilo tako. Za tovrstne odločitve (tj. za program prestrukturiranja kot celoto) po zakonu takšno soglasje sveta delavcev niti ni predvideno, niti ni bilo s strani delodajalca zahtevano v takšni obliki. Ni torej mogoče šteti, da je svet delavcev z v programu predvideno prodajo poslovno nepotrebnih sredstev soglašal, posebej še, ker ta niso bila vnaprej specificirana. To velja tudi v primeru, če je svet delavcev svoj sklep morda po nerodnosti formuliral tako, da »soglaša« s predvidenim programom prestrukturiranja podjetja.

Kot drugo – program prestrukturiranja vsebuje le okvirne nameravane ukrepe, ki jih je treba še ustrezno operacionalizirati s konkretnimi poslovnimi odločitvami. Predmet soglasja sveta delavcev, zlasti v zvezi s tako pomembnimi vprašanji za delavce kot so počitniške zmogljivosti, pa so lahko samo konkretne odločitve. V postopkovnem smislu torej v konkretnem primeru ni dovolj generalna odločitev v okviru splošne strategije dezinvestiranja podjetja o tem, da se bodo počitniške zmogljivosti odprodale kot poslovno nepotrebno premoženje – torej brez opredelitve roka, načina in pogojev prodaje. Prav to pa so tisti elementi, o katerih mora svet delavcev obvezno soodločati. Ni namreč vseeno z vidika sveta delavcev, ali je prodaja cenovno rentabilna, ali bo izkupiček namenjen za nakup drugih zmogljivosti, ali bo delodajalec počitnikovanje delavcev v primeru prodaje zmogljivosti uredil na drug primeren način itd. Tudi če bi generalna odločitev v okviru programa prestrukturiranja obveljala, je torej za odprodajo vsakega počitniškega objekta posebej treba pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev, in v vsakem posamičnem primeru lahko svet delavcev svoje soglasje tudi zavrne, če meni, da prodaja ni primerna z vidika prej omenjenih pogojev.

Skratka, pod nobenim pogojem ne pride v poštev razlaga, da je poslovodstvo s sprejetjem splošnega programa prestrukturiranja, o katerem je sicer razpravljal tudi svet delavcev, avtomatično dobilo proste roke za prodajo počitniških zmogljivosti. Predlagam torej, da svet delavcev, če bo poslovodstvo nadaljevalo aktivnosti za prodajo teh zmogljivosti brez predhodnega soglasja sveta delavcev, nemudoma zahteva intervencijo inšpekcije dela. Če bi delodajalec prodajo izvedel, pa je treba sprožiti arbitražni postopek za ugotovitev njene ničnosti.

Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Brane Gruban**, ABC*– Accredited Business Communicator**,** direktor svetovalne družbe Dialogos d.o.o., Ljubljana; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Valentina Franca,** doktorica znanosti s področja menedžmenta, izr. prof. na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem, **Janja Hojnik,** doktorica pravnih znanosti, izr. prof. na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru; **Leja Drofenik Štibelj**, univ. dipl. sociologinja, strokovna sodelavka DEZAP – Združenja za lastništvo zaposlenih; **Nina Globočnik**, univ. dipl. pravnica, odvetnica v odvetniški družbi Advokatura, o.p., d.o.o.; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, docentka na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; **Andrej Škulj,** univ. dipl. org., vodja Službe za varnost in zdravje pri delu v družbi Krka d.d.; **Katarina Salmič**, dipl. var. inž., strokovna sodelavka za varnost in zdravje pri delu v družbi Krka d.d.

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 ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV. ISSN 1855-8259

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS)

Strokovno srečanje članov v Krki d.d., Novo mesto

Na strokovnem srečanju v Krki d.d. v Novem mestu, ki je bilo posvečeno problematiki učinkovitega upravljanja varnosti in zdravja pri delu ter vlogi svetov delavcev pri tem, se je zbralo okoli 70 udeležencev - članov svetov delavcev iz vse Slovenije. Poleg spoznavanja zelo zanimivih tovrstnih izkušenj iz konkretnega podjetja so bila na tem posvetu sprejeta tudi ustrezna Priporočila ZSDS za delovanje svetov delavcev na tem področju.

