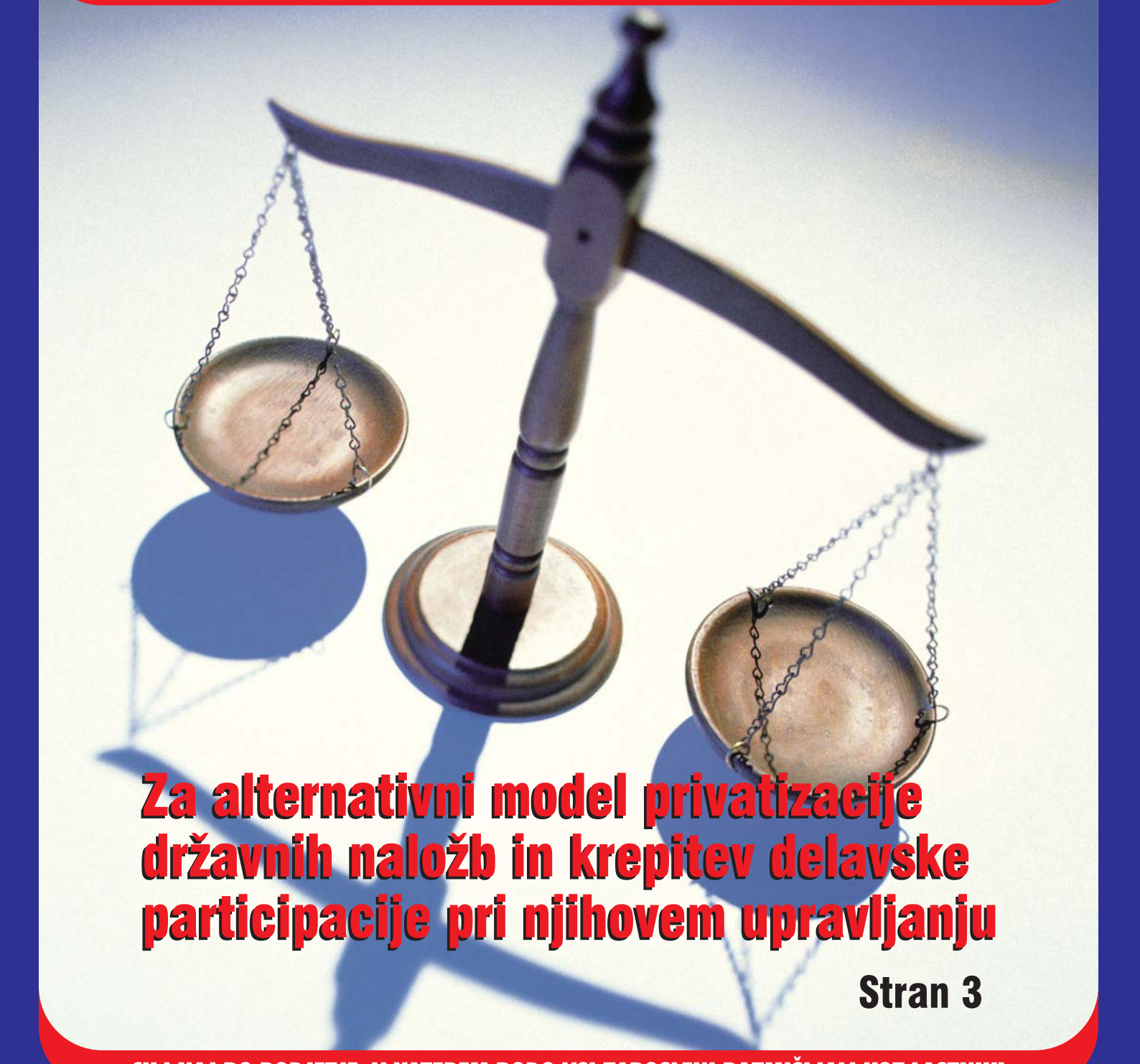
TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 6/2014, LETNIK XVIII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Za alternativni model privatizacije državnih naložb in krepitev delavske participacije pri njihovem upravljanju

Stran 3

CILJ NAJ BO PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI

Vse bolj brezumna ekonomska politika

Človek skorajda ne more več verjeti, ko vsakodnevno z vseh strani posluša vse bolj enoumno ponujanje klasičnih neoliberalnih receptov ekonomskega razvoja, usmerjenih izključno v »ustvarjanje čim bolj ugodnega poslovnega okolja za (finančni) kapital, alternative pa nobene. Kot da nihče niti ne opazi naravnost tektonskih sprememb v objektivni družbeno-ekonomski realnosti, ki bi sicer evidentno zahtevale odločen preobrat ekonomske politike v ravno nasprotno smer, tj. predvsem v »ustvarjanje čim bolj ugodnega poslovnega okolja za človeški kapital«.

*Ključna elementa omenjenih neoliberalnih receptov sta, kot nenehno poslušamo, nujno še dodatno **»zmanjševanje stroškov dela«**, kar je seveda le drugi izraz za zmanjševanje obstoječih pravic zaposlenih, in še dodatna **»fleksibilizacija trga dela«**, kar v praksi pomeni predvsem (še) lažje odpuščanje zaposlenih in nadaljnja širitev t. i. prekernih oblik dela. Da nenehnega **krčenja socialne države** niti ne omenjamo. To naj bi po zatrjevanju zagovornikov teh ukrepov spodbudilo večja vlaganja (domačega in tujega) kapitala in s tem ustvarjanje novih delovnih mest ter ponoven zagon gospodarstva. A stvar je kar malce preveč poenostavljena, da bi utegnila biti tudi dejansko učinkovita. Nasprotno.*

Brez višje dodane vrednosti

*Kot prvo, ti ukrepi nimajo nobenega neposrednega učinka na ustvarjanje višje dodane vrednosti, ki sicer edina lahko zares požene zdravo ekonomsko rast, temveč pomenijo le njeno **»prerazporejanje«** v korist večjih dobičkov lastnikov kapitala brez kakršnegakoli zagotovila za njihovo dejansko **reinvestiranje.** Bolj verjetno je, da bi se na ta način povečani dobički zaenkrat prvenstveno prelili v dividende, kajti lastniki najprej zahtevajo »pričakovani donos na kapital«. Dokler ta ni dosežen, je iluzorno sanjati o kakem (re)investiranju kapitala. A na ta način lahko znižujemo »stroške dela« v nedogled brez kakršnegakoli želenega efekta. Šele ko bodo ti stroški na ravni – za nas nesprejemljivih – kitajskih in bangladeševskih plač in drugih delavskih pravic, je mogoče računati na dovolj »ugodne« poslovne pogoje za kapital in s tem za njegovo (re)investiranje v Sloveniji (razen v primerih, ko je za določeno proizvodnjo potrebna visoko kvalificirana »delovna sila«, ki je drugod ni na razpolago). Kajti znano je, da je kapital »plaha ptica«, ki se hitro seli in se bolj malo meni za dolgoročne interese posameznih okolij. Ta pristop k ustvarjanju pogojev za gospodarsko rast je prej naravnost poguben kot pa perspektivno obetaven.*

Pogubni učinki na »zavzetost« zaposlenih

*Kot drugo in še bolj bistveno, ti ukrepi na drugi strani brez dvoma dobesedno **ubijajo »zavzetost«** (tj. delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih ter s tem učinkovito izrabo **objektivno razpoložljivega človeškega kapitala** (tj. znanja, delovnih zmožnosti in ustvarjalnosti zaposlenih) v produkcijske namene, kar je v današnjem času ekonomsko naravnost katastrofalno. Kako si neoliberalni ekonomisti predstavljajo prek nenehnega krčenja delovnopravnih pravic dvigati »delovno motivacijo« zaposlenih, prek uvajanja prekernih oblik dela in še lažjega odpuščanja pa njihovo »pripadnost podjetjem«, seveda nikomur z zdravim razumom ni jasno. Zdi se, da jim je tega tudi figo mar. Njihova opsesija še naprej ostaja izključno le ustvarjanje ugodnega poslovnega okolja za finančni kapital. In to kljub splošno (pri)znanemu dejstvu, da je v sodobnih pogojih gospodarjenja prav zavzetost zaposlenih (t. i. objektivna komponenta človeškega kapitala) – ob enaki njihovi enaki strokovni usposobljenosti (t. i. objektivni komponenti razpoložljivega človeškega kapitala) in ob enaki količini vloženega finančnega kapitala – **glavna in daleč najpomembnejša konkurenčna prednost podjetij**.*

Ekonomski pomen »zavzetosti« zaposlenih

*Kako pomembno je vprašanje »zavzetosti« zaposlenih za poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva na splošno, morda najbolj nazorno kažejo ugotovitve znamenite Gallupove študije o zavzetosti zaposlenih, ki se permanentno izvaja že od 90-ih let in ki v zadnjem poročilu (iz leta 2013) navaja v tem smislu naravnost šokantne in (tudi) zastrašujoče, vendar pa hkrati zelo zgovorne podatke. Samo **13 % zaposlenih je zavzetih**, in torej pozitivno subjektivno prispevajo k poslovnemu uspehu svojih podjetij, velika večina, tj. **63 %, je nezavzetih**, kar **24 % pa je celo aktivno nezavzetih**. Povedano v grobih številkah to pomeni 900 milijonov nezavzetih in 340 milijonov aktivno nezavzetih delavcev po vsem svetu. Ob ugotovitvi, da 5 % povečanje zavzetosti prispeva kar 2,4 % k dvigu poslovnih prihodkov, so ocenjeni stroški oziroma škoda, ki jo vsako leto utrpijo posamezne nacionalne ekonomije zaradi aktivne nezavzetosti zaposlenih, seveda ogromni: ZDA izgubljajo med 450 in 550 milijard dolarjev, Nemčija med 112*

in 138 milijard evrov (tj. med 151 in 186 milijard dolarjev), Velika Britanija med 52 in 70 milijard funtov (tj. med 83 in 112 milijard dolarjev).

Zgrešena opsesija ekonomske politike

Obenem pa so – vsaj v okviru poslovnih znanosti – bolj ali manj znani tudi ključni priporočljivi ukrepi za njeno spodbujanje. Gre predvsem za ukrepe za hitrejši razvoj sodobnih oblik ***t. i. organizacijske participacije zaposlenih****, ki pomenijo postopno preseganje njihovega klasičnega, izrazito demotivacijsko učinkujočega mezdnega položaja v poslovnih procesih. To so:*

- *sodelovanje pri upravljanju,*
- *udeležba pri dobičku in*
- *širše notranje lastništvo zaposlenih (delavsko delničarstvo, delavsko zadružništvo itd.),*

ki iz navedenega razloga dokazano ***pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij****. A to aktualne ekonomske teorije in politike sploh ne zanima, njena obsedenost zgolj s finančnim kapitalom in njegovimi interesi pa se zato ob vsem povedanem res zdi že naravnost brezumno.*

AKTUALNO



Piše:
dr. Mato Gostiša

Pobuda in poziv Vladi RS

Za alternativni model privatizacije državnih naložb in krepitev delavske participacije pri njihovem upravljanju

V tem prispevku predstavljamo skupno pobudo in poziv Vladi RS, ki so jo dne 14. 11. 2014 posredovale štiri civilnodružbene organizacije, in sicer Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS), Združenje za lastništvo zaposlenih (DEZAP), Slovenski forum socialnega podjetništva (FSP) in Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo (RISE). Njihovo temeljno sporočilo v tej pobudi in pozivu pa bi lahko v enem stavku strnili takole: če država niti v »lastnih« podjetjih ne bo vzor uresničevanja »lastne« že sprejete zakonodaje s področja različnih oblik delavske participacije (ZSDU, ZUDDob), potem je brez dvoma težko pričakovati njihov širši razvoj v Sloveniji na splošno, pri čemer je lahko idealna priložnost za pospešitev razvoja sodobnega notranjega lastništva zaposlenih (delavsko delničarstvo, delavsko zadružništvo) kot ene izmed pomembnih oblik te participacije predvsem tudi napovedana »privatizacija« državnih podjetij. Gre torej predvsem za konkreten poziv k prehodu iz teorije (in deloma tudi že uveljavljene slovenske zakonodaje) o delavski participaciji tudi v slovensko prakso na tem področju, ki ga v nadaljevanju povzemamo v celoti.

Zgoraj navedeni podpisniki pozivamo Vlado Republike Slovenije, da v okviru pripravljajoče se strategije upravljanja s kapitalskimi naložbami države med drugim:

1. temeljito prouči možnosti za širšo uporabo tudi delavskega zadružništva in drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih kot alternativnega modela privatizacije državnih podjetij;

2. zaveže SDH – Slovenski državni holding

- ***k neposredni uporabi tudi »Kodeksa sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb« (v prilogi) oziroma k njegovi vključitvi kot celote v že sprejeti »Kodeks upravljanja s kapitalskimi naložbami RS«, ter***
- ***k načrtnemu prizadevanju za razvijanje temeljnih oblik sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku, širitev različnih variant notranjega lastništva zaposlenih) v korporativni praksi upravljanih državnih podjetij.***

1. Alternativni model privatizacije državnega premoženja

Podpisniki te pobude in poziva nasprotujejo poenostavljenim interpretacijam priporočil Evropske komisije glede nadaljevanja privatizacije (še preostalih) državnih podjetij, ki kot edino možno obliko te privatizacije vidijo preprosto prodajo kapitalskih deležev RS zasebnim lastnikom. Predvsem seveda tujim, kajti domačega kapitala za te namene praktično ni na razpolago. Razen izrazito kratkoročnih fiskalnih, namreč drugih pozitivnih ekonomskih učinkov takšne privatizacije ni videti, dolgoročno pa to zanesljivo vodi le v čedalje večjo trajno odvisnost od (lastnikov) tujega kapitala, ki pa je izjemno »plaha ptica« in ne nudi popolnoma nikakršnega zagotovila za trajnostni razvoj Slovenije in njenega gospodarstva.

Bistvo omenjenih priporočil EK, kot je v enem svojih intervjujev (še v času trajanja svojega mandata) jasno povedal evropski komisar Janez Potočnik, **ni polnjenje državnega proračuna**, kot se pogosto govori, kajti z vidika reševanja proračunskega primanjkljaja so to minorna sredstva. V resnici naj bi šlo pri tem predvsem za vprašanja, kako urediti higieno na področju odnosov med politiko in gospodarstvom, klientelizem, korupcijo in podobne negativne pojave, ki so se vrinili v naš sistem. In to naj bi bilo mogoče narediti **samo z »rezom«**.

A ta »rez« je lahko tudi povsem drugačen, kot so si ga za zdaj zamislili zagovorniki hitre (raz)prodaje kapitalskih deležev države kar vsevprek, vključno s tistimi v dane uspešnih podjetjih. Prav vsi cilji, ki jih omenja evropski komisar, poleg tega pa še številni drugi pozitivni učinki v smislu ohranjanja in nadaljnje širitve števila delovnih mest ter zagotavljanja drugih vidikov trajnostnega razvoja Slovenije, se namreč – in to veliko uspešneje kot z enostavno prodajo tujcem – lahko realizirajo tudi prek **delavskega zadružništva (in drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih)**. Le-to je v svetu sicer že močno razširjeno, obenem pa – predvsem zaradi svojih dokazano pozitivnih motivacijskih učinkov na učinkovito izrabo razpoložljivega človeškega kapitala podjetij in ne (strogo) profitno usmerjenost – nesporno prepoznano kot perspektivno zelo konkurenčna, zanesljivo pa **najbolj trajnostna oblika sodobnega podjetništva**.[1]

Po mnenju podpisnikov te pobude in poziva bi bil zato pravi greh, če bi Slovenija nadaljevala z brezglavo privatizacijo (še preostalega) državnega premoženja izključno v obliki preprostih hitrih (raz)prodaj svojih deležev v podjetjih in zgolj po kriteriju optimalne cene, ne da bi ob tem temeljiteje preverila možnosti, ki jih v tem smislu ponuja **sodobno delavsko (in drugo) zadružništvo ter delavsko delničarstvo**. Te so zelo raznolike – od načrtnega postopnega razvoja in širitve notranjega lastništva, delavskih odkupov podjetij in klasičnih prenosov poslovno slabo stoječih podjetij na delavske zadruge (kooperative) do radikalne preobrazbe državne v delavsko-zadružno lastnino, pri čemer pa nobene od njih seveda ne gre vsiljevati kot univerzalno uporaben model, ampak bi jih veljalo **smiselno vključiti v celovit proces privatizacije**. Cilj pa bi moral biti glede na povedano, da se vsaj pretežni del še preostalega državnega premoženja, če že ne vse, sčasoma tako ali drugače preoblikuje v delavsko (in drugo) zadružno lastnino ali v eno izmed drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih (delavskega delničarstva), kar bi lahko – v povezavi z intenzivnim razvijanjem tudi drugih oblik ekonomske demokracije – predstavljalo dobro podlago za začetek nekega resnično trajnostnega ekonomskega in socialnega razvoja Slovenije. Morebitna razprodaja obstoječega državnega kapitala tujcem bi namreč vse te možnosti na mah in dokončno uničila. Slovenska država bi s tem tudi dolgoročno obsodila slovenske delavce zgolj na večne »mezdne« delavce (tujemu in domačemu) kapitalu, namesto da bi jim s svojim še razpoložljivim (bivšim »družbenim«) kapitalom omogočila, da postanejo **gospodarji lastnega družbeno-ekonomskega položaja.**

Potekajoča privatizacija državnega premoženja v Sloveniji je torej idealna priložnost za intenzivno širitev delavskega zadružništva in različnih drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih, in sicer tako v smislu **specifičnega modela omenjene privatizacije** kot tudi **na splošno**. Možnosti, ki se v tem pogledu ponujajo v danem trenutku, pa so okvirno predvsem naslednje:

1.1. Načrti delničarstva zaposlenih (ESOP)

a) Čeprav naj bi imelo v procesu privatizacije državnega premoženja zaradi izrazito ekonomsko demokratične in trajnostne zasnove zadrug delavsko zadružništvo prednost pred ostalimi oblikami notranjega lastništva, bi veljalo za začetek na splošno (torej ne zgolj v zvezi z omenjeno privatizacijo, temveč tudi v smislu omogočanja širitve notranjega lastništva zaposlenih v že privatiziranih podjetjih) tudi v Sloveniji temeljiteje razmisliti o morebitni smiselnosti uvedbe **načrtov delničarstva zaposlenih oziroma ESOP-ov** (angl. Employee Stock Ownership Plans). Metodo oziroma model ESOP-ov namreč po pregledu Svetovne banke uporabljajo že v več kot 100 državah sveta. Pri tem gre – zelo v grobem – za ustanovitev fiduciarne pravne osebe, ki jo ustanovi določeno podjetje za namene kupovanja delnic podjetja v imenu zaposlenih s pomočjo bančnih posojil, ki se nato odplačujejo iz bodočih dobičkov, s čimer se postopno veča lastništvo zaposlenih v obliki delnic podjetja. ESOP-i so deležni številnih davčnih olajšav tako za podjetje glede dela dobička, ki ga namenjajo za ESOP, kot tudi zaposleni za alocirane delnice do trenutka, ko se upokojijo in te delnice bodisi prodajo na trgu bodisi jih odkupi nazaj ESOP. V Sloveniji so zametek modela ESOP-ov svojčas že predstavljale **t. i. družbe pooblaščenke**, ki pa žal niso bile podprte z ustreznimi davčnimi in drugimi ukrepi ter mehanizmi, zaradi česar so se v praksi glede na svoj prvotni namen kmalu povsem izrodile in zamrle.

1.2. Širši razvoj delavskega zadružništva

b) Prenosi lastništva podjetij na delavske zadruge se danes v svetu v glavnem uporabljajo (in bi se torej lahko ob ustreznih podpornih ukrepih države začeli – tudi neodvisno od aktualne privatizacije državnih podjetij – širše uporabljati tudi v Sloveniji) predvsem v tri namene, in sicer:

- za reševanje zdravih jeder podjetij, ki so v težavah in jim grozi prenehanje poslovanja ali so celo že v stečaju,
- za ohranjanje poslovanja podjetij v primerih upokojitve lastnika, ki nima naslednikov ali ki tudi sicer vidi zagotovljeno prihodnost svojega pod-

[1] Različne oblike zadrug danes po svetu povezujejo že 800 milijonov članov ter zagotavljajo 100 milijonov delovnih mest, kar 20 % več kot vsa multinacionalna podjetja skupaj. V različne sheme delničarstva zaposlenih pa je v ZDA in EU vključenih že približno 40 milijonov zaposlenih. Po analizah EFES je bil v letu 2013 v rokah zaposlenih kar 266 milijard evrov vreden lastniški delež v evropskih podjetjih, v letu 2012 pa je kar 30 odstotkov vseh velikih evropskih podjetij lansiralo nove načrte za delitev dobička zaposlenim, kar tudi pomeni, da večina velikih podjetij te načrte prenovi vsaki dve ali tri leta.

jetja predvsem v prenosu na delavsko zadrugo;
- za reševanje presežnih delavcev v obliki ustanovitve delavske zadruge ali druge oblike socialnega podjetja,

pri čemer so lahko (tudi pri nas) **potencialna sredstva za zagon delavskih zadrug**, na primer: neizplačane plače in druge terjatve zaposlenih do podjetja, subvencije države in EU za ustvarjanje novih delovnih mest, kapitalizacije zavarovanja za primer brezposelnosti, najem bančnega kredita ob ustreznih poroštvenih finančnih mehanizmih za te namene, kapitalizacija odpravnin presežnih delavcev, različne možne namenske finančne spodbude ter davčne olajšave države in podobno.[2]

1.3. Delavske zadruge v povezavi s privatizacijo državnih podjetij

c) V Sloveniji pa so morebitni organizirani prenosi lastništva podjetij na delavske zadruge v danem trenutku, kot rečeno, še posebej aktualni tudi kot možen **specifičen alternativni model privatizacije državnega premoženja**, ki je sicer deloma že omogočen z veljavno zakonodajo (ZZad-1), deloma pa bi ga bilo treba še dodatno razviti, uzakoniti in ustrezno podpreti tudi z ukrepi ekonomske politike, podrobneje navedenimi v nadaljevanju pod točko 1.4. *»Ustvarjanje ustreznega podpornega okolja«.* S tem modelom bi bili

- po eni strani učinkovito doseženi vsi cilji privatizacije, ki jih v svojih že omenjenih zahtevah zasleduje Evropska komisija,
- po drugi strani pa tudi zagotovljeni ustrezni temeljni nastavki za želeni razvoj Slovenije v smeri ekonomsko učinkovitejše, socialno pravičnejše in kohezivnejše ter okoljsko odgovornejše in trajnostno naravnane družbe, katerega jedro in temelj bi bilo lahko prav delavsko-zadružno podjetništvo.

V obliki zaenkrat še zelo grobe zamisli, potrebne seveda še podrobnejšega razmisleka in strokovne razdelave, se v tem smislu v osnovi ponujata predvsem **dve temeljni opciji (A in B),** upoštevaje pri tem tudi bodočo razdelitev na »strateške, pomembne in portfeljske« naložbe države. V zvezi s tem bo treba v okviru obeh v nadaljevanju predstavljenih opcij zagotoviti:

- v »**strateških**« podjetjih, tj. v podjetjih, ki bodo opredeljena kot strateške naložbe države, določene specifične mehanizme v sistemu zadružnega upravljanja, ki bi državi (kot zadružniku ali neodvisno od članstva v zadrugi) ločeno zagotavljali **poseben upravljalski vpliv**, s katerim bo lahko uresničevala javne in druge strateške interese RS pri njihovem poslovanju (podobno kot so, na primer, urejene ustanoviteljske pravice v javnih podjetjih);
- v »**pomembnih**« podjetjih, to je v podjetjih z zelo velikim vplivom na druga podjetja in delovanje družbenoekonomskega sistema kot celote, možnost njihovega preoblikovanja ne samo v strogo delavske ali delavsko-državne zadruge, temveč v širše »**deležniške zadruge**« z vključitvijo tudi drugih ključnih deležnikov konkretnih podjetij (potrošniki, dobavitelji, lokalna skupnost itd.).

A.

Podjetja v 100-odstotni lasti države se lahko že na podlagi določil 48. s in 48. š člena veljavnega Zakona o zadrugah (ZZad-1) **preprosto preoblikujejo v zadruge**, s tem da k članstvu v teh zadrugah z ustreznimi (zmerno visokimi in realno vsem zaposlenim dostopnimi) finančnimi vložki, določenimi v enotnem znesku, povabi tudi vse zaposlene, v odvisnosti od širšega pomena konkretne dejavnosti pa, kot rečeno, eventualno tudi potrošnike in druge zainteresirane deležnike. Glede na temeljno načelo demokratičnega upravljanja zadrug »en član – en glas« (ne več ena delnica – en glas), bi to pomenilo zelo **učinkovit umik države iz neposrednega upravljanja podjetij**, pri čemer pa se lahko z ustanovitvenimi akti in zadružnimi pravili po potrebi ustrezno specifično uredijo tudi:

- način ter postopek in roki za **postopen notranji odkup** celotnega zadružnega vložka države s strani drugih zadružnikov, predvsem delavcev;
- že omenjeni **posebni upravljalski mehanizmi za zagotavljanje strateških interesov RS**, če so v igri strateške naložbe države ali dejavnosti posebnega družbenega pomena oziroma sedanja javna podjetja;
- **delitev letnega presežka zadruge** (»dobička«) tako, da v času, ko poteka predvideni odkup vložka države, zanjo glede tega veljajo drugačna pravila kot za ostale zadružnike, in ki ji omogočajo primerljiv donos na njen vložek glede na tistega, ki bi ga sicer imela z deležem v kapitalski družbi[3], vendar z ustrezno vključenim sistemom tudi **udeležbe delavcev (iz naslova dela) pri tem delu dobička v skladu z veljavnim ZUDDob**, ki bi ga bilo treba (s sklenitvijo ustreznih dolgoročnih pogodb o udeležbi) že pred preoblikovanjem v zadrugo obvezno vpeljati v vseh podjetjih v 100-odstotni lasti države.

Eden glavnih **virov financiranja** postopnega odkupa državnih vložkov v zgoraj omenjenem smislu bi bila torej v vsakem primeru tudi udeležba zaposlenih pri dobičku iz naslova dela. V osnovi bi se tako čisti letni presežek zadruge po oblikovanju obveznih rezerv začasno – do dokončnega odkupa vložka države – **delil na dva dela** (in razdeljeval po ločenih pravilih), in sicer:

- na del, ki pripada zadružnikom – delavcem sorazmerno z višino njihovega osnovnega finančnega vložka v zadrugo in ki se deli skladno s klasičnimi zadružnimi principi;
- na del, ki pripada državi sorazmerno z višino njenega finančnega vložka v zadrugo v celoti, vendar ga je dolžna deliti z delavci po ZUDDob.

Pri tej udeležbi delavcev pri dobičku, ki bi se že predhodno vpeljala v podjetjih v 100-odstotni lasti države (enako pa bi moralo veljati tudi v podjetjih z večinskim deležem države, po možnosti, torej ob strinjanju ostalih družbenikov, pa tudi v podjetjih z manjšinskim deležem države), bi

[2] Več kot 1.000 danes uspešnih zadružnih podjetij, članov združenja CECOP (Evropsko združenje delavskih zadrug s področja industrije in storitev), je nastalo kot rezultat prenosa lastništva na zaposlene s strani kapitalskih podjetij, ki bi se sicer zaprla in prenehala s poslovanjem, a so bila že pred tem prenesena na delavske zadruge, oziroma so delavske zadruge zdrave dele propadlega podjetja odkupile v postopku stečaja. Nacionalno združenje CG Scoop iz Francije in njene regionalne organizacije, denimo, so v letu 2010 uspešno transformirali 76 konvencionalnih podjetij v delavske zadruge, v letu 2011 pa 52 podjetij. Tudi študija z naslovom Poslovna dinamika: start upi, prenosi lastništva podjetij in stečaji (Business Dynamics: Start ups, Business Transfers and Bankrupcy), ki jo je leta 2011 objavila Evropska komisija, poudarja izjemen pomen in velike možnosti, ki jih ponujajo prenosi lastništva podjetij na zaposlene v obliki delavskih zadrug.

[3] Tudi neposredni finančni iztržek države za njeno v zadruge prenesene kapitalske deleže bi bil torej lahko z uporabo predlaganega modela privatizacije – ob vseh drugih že omenjenih širših pozitivnih ekonomskih in socialnih učinkih tega modela, med katerimi je zelo pomembna predvsem visoka verjetnost ohranitve obstoječih delovnih mest – dolgoročno precej boljši, kot bi bil v primeru preproste /takojšnje/ prodaje njenih sedanjih kapitalskih naložb v podjetjih.

morala biti praviloma uveljavljena udeležba zaposlenih **po kriteriju »enakih deležev«** in **v obliki delniške sheme**. Delavci, ki bi se včlanili v zadrugo, pa bi se ob tem dodatno zavezali, da bodo njihovi deleži uporabljeni za povečevanje njihovega vložka v zadrugo oziroma za odkup vložka države v njej.

B.

V podjetjih, v katerih je država samo delni (večinski ali pa manjšinski) lastnik, pa bi se lahko prenos njenega lastništva na delavsko zadrugo izvedel **v več korakih**, in sicer:

- delavci podjetja na poziv in z zagotovljeno vsestransko podporo države v zgoraj navedenem smislu ustanovijo delavsko zadrugo, ki vložena sredstva takoj naloži v nakup dela delnic (ali kapitalskega deleža) države v konkretnem podjetju,
- preostanek delnic (ali deležev) podjetja država kot predmet svoje lastnine vloži v zadrugo in s tem vložkom postane njen član (delavsko-državna zadruga),
- z zadružnimi pravili se ustrezno uredi način postopnega notranjega odkupa zadružnega vložka države s strani drugih zadružnikov ter specifičen način delitve letnega presežka zadruge enako kot pod točko A, vključno z ustrezno ureditvijo delavcev pri dobičku v skladu z ZUDDob,
- po potrebi se v naslednji fazi k vstopu v zadrugo povabi tudi potrošnike in druge déležnike podjetja,
- če delavsko-državna zadruga s svojim kapitalskim vložkom dosega kontrolni ali celo večinski delež v podjetju, se preostale družbenike povabi k preoblikovanju podjetja v zadrugo (bodisi po postopku iz 48. s in 48. š člena ZZad-a bodisi s pripojitvijo k obstoječi zadrugi),
- v nasprotnem se delavsko-državni zadrugi zakonsko prizna predkupna pravica za nakup kapitalskih deležev tudi drugih družbenikov podjetja, ki se v končni fazi po takšnem ali drugačnem postopku preoblikuje v zadrugo.

Končni finančni učinki za državo in vsestransko ugodni širši družbeni učinki tega pristopa bi bili načeloma lahko povsem enaki kot v primeru pod točko A.

Obe predstavljeni opciji oblikovanja zadrug z udeležbo državnega premoženja se zlasti glede modela upravljanja in razdelitve ustvarjenega letnega presežka okvirno zgledujeta **po t.i. Wyoming modelu zadružnega lastništva,** ki predvideva dve vrsti lastnikov zadružnih vložkov, in sicer »klasične zadružnike«, ki v zadrugi sodelujejo (tudi) s svojim delom oziroma delovanjem, ter »finančne investitorje« v zadrugo, pri čemer se njihova medsebojna razmerja glede upravljanja in razdelitve presežkov podrobneje uredijo s statutom in pravili zadruge. Država s svojim premoženjem naj bi namreč imela podoben status kot ga ima v tem modelu drugonavedena kategorija zadružnikov.

1.4. Ustvarjanje ustreznega »podpornega okolja«

Vsi zgoraj opisani scenariji za pospešitev širšega razmaha delavskega zadružništva in drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih ter socialnega podjetništva pa so seveda, kot že rečeno, pogojeni z **ustreznim podpornim okoljem**, ki bi ga morala predhodno ali vsaj vzporedno izgrajevati in zagotavljati država s svojimi normativnimi ukrepi ter ukrepi tekoče ekonomske politike. Upoštevaje nekatere tuje, pa tudi domače (npr. Novoles, Večer itd.) izkušnje bi bili v tem smislu nujni zlasti naslednji ukrepi:

- organizirana širša promocija delavskega zadružništva in delavskega delničarstva ter ozaveščanje o njunih prednostih v primerjavi s konvencionalnim kapitalističnim podjetništvom;
- uzakonitev ustreznih fiduciarnih oblik izvajanja in širitve notranjega lastništva zaposlenih po vzoru na ESOP-e ter s tem povezanih davčnih olajšav oziroma oprostitev;
- prenova Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) v smeri, ki jo je začrtal že predlog ZUDDob-1 iz leta 2010 in ki bi povečala njegovo praktično uporabnost tudi za namene širjenja notranjega lastništva zaposlenih, obenem pa uvedla posebne olajšave za primer vlaganja deležev iz te udeležbe v delavske zadruge oziroma v ESOP-e;
- uzakonitev predkupne in prednajemne pravice delavskih zadrug, in sicer prvenstveno za primere podjetij v težavah ali (že) v stečajnem postopku, pa tudi na splošno za primere delavskih odkupov (npr. v prevzemnih postopkih po veljavnem ZPre-1);
- uzakonitev prednostne pravice zadrug, ustanovljenih s strani zaposlenih podjetja, da v primerih predvidene prenosa dela dejavnosti ali dela podjetja na zunanjega izvajalca (t. i. outsourcinga) postanejo prevzemnik tega dela podjetja oziroma dejavnosti;
- zagotovitev možnosti za pridobitev ugodnih dolgoročnih posojil in drugih finančnih mehanizmov (npr. poroštev) za ustanavljanje in delovanje zadrug ter ESOP-ov, pri čemer bi moral aktivno sodelovati tudi domači bančni sektor, ki je bil sicer dokapitaliziran z velikimi vsotami davkoplačevalskega denarja;
- razširitev možnosti za kapitalizacije nadomestil za brezposelnost in odpravnin v obliki vložkov v zadruge in socialna podjetja;
- zagotovitev posebnih oblik subvencioniranja tovrstnega podjetništva in podobno.

2. Ukrepi za širši razvoj sodobne delavske participacije zaposlenih

V Sloveniji je na splošno zaznati dva izrazito negativna in protislovna tendenčna pojava, in sicer:

- obsedenost ekonomske stroke in politike zgolj z »ustvarjanjem čim ugodnejšega poslovnega okolja za (finančni) kapital« ob istočasni popolni ignoranci vloge in pomena človeškega (in nasploh intelektualnega) kapitala ter interesov zaposlenih kot njegovih nosilcev za konkurenčnost podjetij;
- nedoslednost države pri uresničevanju črke in duha lastne zakonodaje o delavski participaciji (ZSDU, ZUDDob itd.) v »svojih« podjetjih, kar je svojevrsten paradoks.

V družbenoekonomski realnosti 21. stoletja oziroma v t. i. eri znanja prihaja do naravnost tektonskih sprememb glede relativne teže in pomena posameznih temeljnih produkcijskih dejavnikov za konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. V tem smislu **izjemno hitro narašča zlasti pomen človeškega kapitala** (znanja in zmožnosti, ustvarjalnosti, delovne motivacije in organizacijske pripadnosti oziroma t. i. »zavzetosti« zaposlenih) v primerjavi s finančnim. Danes tako v povprečju že okoli 85 % tržne vrednosti podjetij in s tem njihove »produkcijske moči« pri ustvarjanju nove vrednosti predstavlja njihov **intelektualni (človeški in strukturni) kapital**. A neoklasična ekonomska teorija, ki žal še vedno kroji glavne tokove ekonomske politike, to ključno dejstvo še naprej enostavno

spregleduje in ponuja stare recepte za nove probleme, kar seveda lahko vodi le v še nadaljnjo retrogradno smer razvoja.

Naravnost paradoksalno je torej, da imamo danes še vedno (kot »nedotakljiv«) uveljavljen sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti (t. i. faktorske razdelitve dohodkov), ki temelji izključno na lastnini nad finančnim kapitalom podjetij, medtem ko nosilci človeškega kapitala kot najpomembnejšega kapitala sedanjosti in prihodnosti v tem sistemu nimajo popolnoma nikakršne – ne ekonomske ne odločevalske – moči. Na tem zasnovan klasični »mezdni kapitalizem« je tako že zdavnaj postal pravi **sistemski anahronizem**. Ekonomska politika pa, kot rečeno, še vedno išče rešitve za izhod iz krize in ponovno ekonomsko rast izključno le v nenehnem »ustvarjanju še ugodnejših pogojev za (zgolj finančni) kapital«, kar večinoma pomeni predvsem zniževanje stroškov dela (beri: pravic zaposlenih), nekakšne »reforme trga dela« (beri: lažje odpuščanje zaposlenih) in podobno. Skratka v ukrepih, ki naj bi (znotraj enake ustvarjene dodane vrednosti) omogočali večje dobičke lastnikom finančnega kapitala, vendar pa na drugi strani evidentno **dobesedno ubijajo** in uničujejo sicer ogromen in za zdaj slabo oziroma celo čedalje slabše izkoriščen razpoložljivi **človeški kapital**. Predvsem seveda delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost (zavzetost) zaposlenih kot najpomembnejšo subjektivno komponento človeškega kapitala in glavno konkurenčno prednost sodobnih podjetij.

Te trende ekonomske politike, ki se ob zgoraj navedenih podatkih o relativnem pomenu posameznih temeljnih produkcijskih dejavnikov za konkurenčnost sodobnih podjetij zdijo povsem brezumni, je treba v imenu zdrave pameti čim prej zaustaviti in začeti prizadevanja za višjo dodano vrednost – ustrezno uravnoteženo – graditi tudi v **drugo, diametralno nasprotno smer**, tj. na konkretnih spodbujevalnih ukrepih za **učinkovito izrabo razpoložljivega človeškega kapitala** v produkcijske namene. Pri tem pa seveda niso dovolj le vedno večja vlaganja v objektivno komponento človeškega kapitala, torej v pridobivanje novih znanj in sposobnosti zaposlenih, kot običajno beremo v raznih strategijah gospodarskega razvoja Slovenije, temveč je potrebno poskrbeti predvsem za takšno poslovno okolje, ki bo zaposlene subjektivno spodbujalo k optimalni izrabi teh znanj in drugih delovnih potencialov za doseganje poslovnih ciljev podjetij. Nadaljnje forsiranje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom ter obravnavanje sodobnih »delavcev z znanjem« zgolj kot klasične »delovne sile« in »poslovnega stroška«, ki ga je mogoče poljubno zmanjševati brez škode za produktivnost, seveda nikakor ne vodi v to smer. Podatki znamenite 25-letne permanentne **Gallupove študije o zavzetosti zaposlenih** (poročilo za leto 2013) namreč v tem pogledu kažejo naravnost frapantno sliko: v povprečju samo 13 % zaposlenih je danes »zavzetih«, kar 24 % je »aktivno nezavzetih«, ostali (63 %) pa so »pasivno nezavzeti«. Študija tudi v konkretnih številkah o ocenjeni škodi, ki jo iz tega razloga vsako leto utrpijo posamezne nacionalne ekonomije, nazorno prikazuje katastrofalne ekonomske posledice tega stanja: ZDA izgubljajo med 450 in 550 milijardami dolarjev, Nemčija med 112 in 138 milijardami evrov in Velika Britanija med 52 in 70 milijardami funtov.

Evidentno je torej, da je danes glavni vir konkurenčnih prednosti podjetij (ob enakem kapitalu in enako usposobljenih delavcih) in s tem tudi glavni vir ustvarjanja višje dodane vrednosti prav subjektivna komponenta njihovega človeškega kapitala, **tj. višja stopnja zavzetosti (delovne motivacije in organizacijske pripadnosti) zaposlenih**. Samo ustvarjanje višje dodane vrednosti (ne pa zgolj nenehno prerazporejanje obstoječe v korist kapitala z »zmanjševanjem stroškov dela«, ki je že doseglo skrajne meje in v bistvu deluje čedalje bolj izrazito kontraproduktivno, kajti nenehno zmanjševanje delovnopravnih pravic zaposlenih, kot rečeno, neposredno ubija njihovo delovno motivacijo, nenehna t. i. dodatna »fleksibilizacija trga delovne sile« pa sploh že a priori onemogoča izgrajevanje kakršnekoli njihove želene »pripadnosti podjetjem« oziroma identifikacije s cilji podjetij) pa lahko vodi v trajnejši gospodarski napredek. Pri tem bi se seveda veljalo čim prej otresti hude **zablode**, da je skrb za višjo zavzetost zaposlenih zgolj **stvar bolj ali manj sposobnega podjetniškega menedžmenta, ne pa stvar ekonomske politike in sistemskih ukrepov države**. Stvar je namreč ravno obratna – brez ustvarjanja sistemskih pogojev in potrebnih podpornih ukrepov ekonomske politike ni pričakovati resnejšega napredka na tem področju, brez tega napredka pa ne višje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva.

Sodobne poslovne znanosti so namreč že zdavnaj nesporno dokazale, da nujno potrebne optimalne delovne motivacije in organizacijske pripadnosti (zavzetosti) današnjih zaposlenih, torej »delavcev z znanjem«, preprosto ni več mogoče doseči s pomočjo klasičnih taylorističnih metod vodenja. Ljudje pri delu in v zvezi z delom namreč ne uresničujejo zgolj svojih materialnih, temveč predvsem tudi številne **osebnostne in societalne potrebe in interese** (samouresničevanje z delom, priznanje in spoštovanje, varnost itd.), predvsem pa želijo biti subjekt ne zgolj objekt produkcijskih procesov. Z drugimi besedami: človek v delovnih procesih nikoli ni bil in ne bo zgolj »homo oeconomicus«, ki ga zanima zgolj plačilo in nič drugega. Skratka, sanjati o visoki delovni motivaciji in organizacijski pripadnosti (zavzetosti) današnjih zaposlenih brez visoko razvitega sistema uresničevanja **temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih**, kot so

- relevantno, ne zgolj nekakšno marginalno sodelovanje pri korporacijskem upravljanju;
- obvezna, ne zgolj nekakšna prostovoljna udeležba pri dobičku in
- širše, ne zgolj menedžersko notranje lastništvo,

in ki pomenijo postopno »preseganje klasičnega mezdnega položaja zaposlenih v produkcijskih procesih«, je **popolna iluzija**.

A te ugotovitve poslovnih znanosti kljub hudi gospodarski krizi, iz katere se nikakor ne moremo izvleči, v Sloveniji žal še niso našle mesta ne v ekonomski politiki ne v podjetniški praksi. Gospodarska politika ukrepom za »razvoj človeškega kapitala« ne posveča popolnoma nobene pozornosti, kar je spričo povedanega zares težko razumljivo, poslovna praksa pa, kot rečeno, izvaja pritiske nanjo le v smeri zadovoljevanja interesov finančnega kapitala, kar le še dodatno uničuje razpoložljivi človeški kapital. Začarani krog neizbežnega padanja zgolj iz ene v drugo gospodarsko krizo, na katerega smo pod temi pogoji pač logično obsojeni, je s tem zaključen.

V zvezi s tem v Sloveniji sicer obstajata dva zakona, ki vsebujeta določene nastavke za nadaljnji razvoj upravljalske in finančne participacije zaposlenih in s tem za preseganje njihovega klasičnega »mezdnega« položaja (ZSDU – Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju in ZUDDob – Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku), vendar sta oba potrebna **temeljite vsebinske nadgradnje in modernizacije**. Predvsem pa je dejstvo, da se v praksi **zelo slabo izvajata**. In to, presenetljivo, tudi v državnih podjetjih, ki naj bi bila po logiki stvari zgled za dosledno uresničevanje zakonodaje lastne

države. Zato podpisniki te pobude in poziva ocenjujemo, da je verjetno prav priprava »strategije upravljanja s kapitalskimi naložbami države« kot temeljnega dokumenta, ki bo usmerjal tudi vse prihodnje delovanje Slovenskega državnega holdinga (SDH) na tem področju, **najprimernejša priložnost**, da se morda v navedenem smislu vendarle stori nek pomembnejši korak naprej.

Kot je bilo nakazano že uvodoma, v zvezi s tem predlagamo, da se s sprejeto strategijo upravljanja s kapitalskimi naložbami države **zaveže SDH – Slovenski državni holding**

- k neposredni uporabi tudi »Kodeksa sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb« (http://www.delavska-participacija.com/priloge/2087-1.pdf) oziroma k njegovi vključitvi kot celote v že sprejeti »Kodeks upravljanja s kapitalskimi naložbami RS«,
- kakor tudi k načrtnemu prizadevanju za razvijanje drugih oblik sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih (udeležba zaposlenih pri dobičku, širitev različnih variant notranjega lastništva zaposlenih) v upravljanih državnih podjetjih.

2.1. Kodeks sodelovanja delavcev pri upravljanju družb

Dne 20. oktobra 2014 je bil na Bledu sprejet in podpisan tudi »Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb« (skrajšano: kodeks soupravljanja), njegov namen pa je **nadgraditi vsebino obeh že veljavnih slovenskih kodeksov upravljanja** (tj. Kodeksa upravljanja s kapitalskimi naložbami RS in Kodeksa upravljanja javnih delniških družb) tudi z ustreznimi **priporočili »dobrih praks« glede uresničevanja in razvoja različnih oblik sodobne delavske participacije** (soupravljanje, udeležba pri dobičku in širše notranje lastništvo zaposlenih) kot nepogrešljive sestavine učinkovitega sodobnega korporacijskega upravljanja. Dejstvo je namreč, da oba omenjena kodeksa iz nerazumljivih razlogov to področje korporacijskega upravljanja za zdaj preprosto ignorirata, čeprav je jasno, da:

- si – glede na zgoraj povedano – učinkovitega korporacijskega upravljanja v sodobnih pogojih gospodarjenja ni več mogoče zamisliti brez visoko razvite delavske participacije pri upravljanju, o čemer pričajo tudi številne usmeritve iz mednarodnih dokumentov (zlasti EU in OECD), ki iz tega razloga posebej opozarjajo na pomen razvijanja vseh oblik delavske participacije in priporočajo njen nadaljnji razvoj;
- sta sodelovanje delavcev pri upravljanju in udeležba delavcev pri dobičku v Sloveniji urejena tudi s posebnimi zakoni (ZSDU in ZUDDob), pri čemer pa razvoj v praksi na obeh področjih močno zaostaja za intencijami obeh navedenih zakonov;
- je zlasti ZSDU precej »nepopoln« zakon, in sicer najmanj toliko kot ZGD-1, in je zato še toliko bolj smiselno in potrebno njegovo uresničevanje v praksi (podobno kot ZGD-1) podpreti z ustreznimi »priporočili dobrih praks« v obliki kodeksa,
- je podobno kot oba že veljavna slovenska kodeksa upravljanja tudi ta kodeks v bistvu le zbirka priporočil dobrih »soupravljalskih praks«, ki nimajo značaja predpisa, ampak jih družbe sprejmejo in uveljavljajo na prostovoljni podlagi po načelu »spoštuj ali pojasni« (angl. comply or explain) in je zato tudi v nomotehničnem pogledu pripravljen zelo podobno kot oba omenjena že veljavna upravljalska kodeksa.

Za nadaljnji razvoj sodobne delavske participacije v Sloveniji bi bilo torej izjemnega pomena, če bi obravnavani »kodeks soupravljanja« postal **integralna sestavina Kodeksa upravljanja s kapitalskimi naložbami RS**«, ki zavezuje SDH kot pooblaščenega upravljalca teh naložb. Dosledno uresničevanje tovrstnih »dobrih praks« (vsaj) v državnih podjetjih bi bilo namreč najboljši zgled in spodbuda tudi ostalim slovenskim podjetjem. Še najbolje pa bi bilo, če bi država na podlagi tega kodeksa, ki je sicer v celoti rezultat spoznanj iz vsakodnevne neposredne prakse, čim prej prelila v **ustrezne spremembe in dopolnitve ZSDU** – Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

2.2. Razvoj delavske participacije v praksi državnih podjetij

Povsem podobno in v celoti seveda velja tudi glede uresničevanja »lastne« zakonodaje države v »lastnih« podjetjih. Naravnost smešno je, denimo, da niti ena sama samcata družba v neposredni ali posredni lasti države doslej še ni realizirala udeležbe delavcev pri dobičku v skladu z veljavnim ZUDDob. Komu naj bi bil potemtakem zakon sploh namenjen in čemu naj bi služil, če ga ne uresničujejo niti »državne« družbe? Tudi glede uresničevanja črke in duha ZSDU je torej danes v mnogih državnih podjetjih situacija naravnost katastrofalna.

Strategija upravljanja s kapitalskimi naložbami države naj torej jasno in nedvoumno zaveže SDH kot upravljalca teh naložb k **posebni skrbi za razvoj različnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih tudi v korporativni praksi**. Nesmiselno je namreč sprejemati predpise, ki jih država potem ni sposobna ustrezno realizirati niti v lastnih podjetjih.

Združenje svetov delavcev Slovenije

Generalni sekretar
dr. Mato Gostiša

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

DEZAP - Združenje za lastništvo zaposlenih

Sekretarka
Leja Drofenik Štibelj

DEZAP

Slovenski forum socialnega podjetništva

V.d. predsednica
Dušanka Lužar Šajt

RISE Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo

Direktor : Miroslav Nedeljković

RISE



Piše:
dr. Marko Pahor

Zadružništvo v 21. stoletju (2)

Vrste sodobnih oblik zadrug

V prvem prispevku na to temo v prejšnji številki Ekonomske demokracije smo spoznali osnovne elemente sodobnega zadružništva, ki ga odlikujeta predvsem ***vzajemna lastnina in demokratično odločanje vseh članov zadruge.*** *V tokratnem prispevku pa se posvečamo pestrosti oblik, v katerih najdemo zadruge v 21. stoletju. Različne oblike zadrug in drugih ustanov, ki imajo vse elemente zadružništva, bomo najprej poskušali sistematično urediti, v nadaljevanju pa opisati najpogostejše oblike.*

Pestrost oblik zadrug sama po sebi skorajda preprečuje sistematično ureditev teh oblik v nek logično zaključen klasifikacijski sistem. Zadruge najdemo v praktično vseh dejavnostih sodobnega gospodarstva, velikostno pa se raztezajo od izjemno majhnih lokalnih združenj pa vse do multinacionalnih konglomeratov. Kljub temu pa bomo poskušali urediti pojavne oblike zadrug glede na tri kriterije:

1. Osnovna dejavnost. Zadruge pogosto delimo na proizvodne, tržne, nabavne, potrošniške ali storitvene. Te skupine lahko nadalje podrobneje razdelimo glede na tip proizvoda ali storitve oziroma funkcije, ki jo opravlja zadruga.

2. Geografsko področje delovanja. Geografsko področje delovanja je večinoma tesno povezano z velikostjo zadruge, glede na področje delovanja pa zadruge delimo na: lokalne, regionalne, nacionalne in internacionalne.

3. Lastniška struktura. V splošnem ločimo pet različnih lastniških modelov zadrug: (1) centraliziran; (2) federativen; (3) hibridni; (4) lastniška struktura "nove generacije zadrug"; (5) sistem "Wyoming".

V nadaljevanju podajamo kratek opis vsakega od glavnih tipov zadrug. V sklepnem delu pa se še posebej ustavimo pri zadrugah v lasti zaposlenih.

Zadruge glede na osnovno dejavnost

Najpogosteje najdemo zadruge v **proizvodnih dejavnostih**, znotraj teh pa najpogosteje **v kmetijski proizvodnji**. V Sloveniji je, na primer, delujočih več kot 370 zadrug, od katerih jih lahko dobro polovico uvrstimo v eno od proizvodnih dejavnosti; več kot 90 zadrug pa je registriranih prav v dejavnosti kmetijstva. Kmetijsko zadružništvo se je pri nas, tako kot v večini drugih držav nekdanjega socialističnega bloka, uveljavilo po drugi svetovni vojni in je bilo pomemben, če ne celo prevladujoč model kmetijske proizvodnje. Podobno obliko kmetijskih zadrug najdemo tudi kot posledico agrarnih reform v državah Srednje in Južne Amerike. V svetovnem merilu predstavljajo kmetijske zadruge dobro četrtino vseh zadrug (glede na ustvarjen promet).

Zadružno obliko kmetijske proizvodnje z elementi predelovalne dejavnosti imajo tudi **kibuci** in **mošavi**, ki so se pojavili v sredini 20. stoletja v Izraelu. Razlika med kibuci in mošavi je v tem, da sta zemlja in oprema v kibucu last skupnosti (zadruge), ki tudi sprejema odločitve o proizvodnji. V mošavu pa je zemlja last posameznih gospodinjstev – članov, ki se tudi odločajo o proizvodnji. Mošav kot zadruga pa skrbi za nabavo, prodajo in strojni park.

Proizvodne zadruge v nekmetijskih dejavnostih so le nekoliko redkejše od kmetijskih. V Sloveniji je tako registriranih skoraj enako število proizvodnih zadrug v ostalih dejavnostih kot v kmetijski dejavnosti. Najdemo jih v raznovrstnih dejavnostih – od predelave plastičnih mas do lesnih izdelkov, taksi služb in še česa.

Druga pogosta oblika zadrug glede na dejavnost so zadruge, katerih primarna dejavnost je **prodaja in trženje izdelkov ali storitev** svojih članov. V Sloveniji je takih več kot četrtina vseh registriranih zadrug. Smisel teh zadrug je predvsem v večji pogajalski moči in posledično boljših cenah, ki jih tako organiziran skupni nastop na trgu omogoča v primerjavi s samostojnim nastopom posameznih članov. Zadruge za tržno dejavnost so lahko različno vpletene v samo trženje proizvodov in storitev. Najmanj storitev nudijo t. i. "pogajalske skupnosti", kjer se zadruga v imenu članov pogaja za najboljšo ceno, najdemo jih predvsem tam, kjer člani ponujajo homogen osnovni proizvod, na primer sadje ali zelenjavo. Na drugi strani pa so zadruge, ki izdelke svojih članov predelujejo in prodajajo pod lastno blagovno znamko.

Nabavne zadruge so ustanovljene z namenom zagotavljanja surovin in materiala svojim članom po ugodnejših cenah, kot bi jih lahko dosegli sami. Najpogosteje ta tip zadrug najdemo v kmetijstvu, kjer kmetje prek zadruge nabavljajo gorivo, gnojila in pesticide, pri čemer izkoriščajo količinske popuste in večjo pogajalsko moč zadrug. Izven kmetijstva tovrstne zadruge najdemo, recimo, v trgovini na drobno, kjer se vrsta manjših, neodvisnih trgovcev združi pri nabavi, tako da na strani dobavitelja dosežejo podobne pogoje kot veliki trgovci. Tak tip zadružništva je na primer zelo močan v Indiji, celo do te mere, da imajo veliki trgovci težave z dostopom do tega tržišča. Zanimiv primer tega tipa zadruge je primer stanovanjske soseske v Ljubljani, kjer so lastniki stanovanj hkrati člani zadruge, ki kupuje kabelski televizijski signal od dobavitelja in ga distribuira svojim članom pod bistveno ugodnejšimi pogoji.

Finančne zadruge najdemo v različnih oblikah. Elemente zadružnega delovanja najdemo v vseh vzajemnih finančnih ustanovah, kot so, na primer, vzajemne hranilnice ali vzajemne zavarovalnice. V tovrstnih ustanovah so lastniki in uporabniki storitev eni in isti, lastništvo pa je proporcionalno uporabi storitve (torej prihranjenim sredstvom ali zavarovalni vsoti). Glede na ustvarjene prihodke so tovrstne zadruge daleč najpomembnejše, saj bančne in zavarovalne zadruge v svetu skupaj ustvarijo skoraj polovico vseh zadružnih prihodkov.

Med ostalimi zadrugami glede na dejavnost velja omeniti še stanovanjske zadruge, zadruge za oskrbo z infrastrukturo (elektriko, vodo, plinom), zdravstvene zadruge in drugo.

Velikost in doseg zadrug

Velika večina zadrug je dandanes po svoji naravi delovanja razmeroma lokalna, posledično gre za razmeroma majhne zadruge. Kot **lokalno zadrugo** označujemo tisto, ki združuje člane v krogu od nekaj kilometrov pa tja do 50 kilometrov. Več kot dve tretjini zadrug v Sloveniji je po velikosti mikro gospodarska enota, zato lahko sklepamo, da so lokalne tudi po dosegu delovanja.

Regionalne in nacionalne zadruge združujejo člane iz širše regije ali celotne države. Neredko gre, posebej v večjih državah, za "nadzadruge" oziroma združenja manjših, lokalnih zadrug na nacionalnem nivoju. Primer take nacionalne "nadzadruge" je "Univesal Cooperatives", ki združuje 17 kmetijskih zadrug v ZDA, zagotavlja pa predelovalne zmogljivosti ter skrbi za nabavo in trženje, združuje pa več kot dva milijona članov. **Mednarodne zadruge** segajo prek meja ene države, običajno gre v teh primeru za večje, proizvodno usmerjene zadruge, ki so se internacionalizirale, pri tem pa ohranile enak lastniški model.

Lastniški modeli zadrug

Centralizirane zadruge so neposredno v lasti članov. Običajno imajo tak način lastništva manjše, lokalne zadruge, čeprav tudi za večje zadruge tak način ni izključen. Za tak tip lastništva je značilno, da odločanje o pomembnih zadevah poteka na skupščini zadružnikov, na kateri načeloma sodelujejo vsi zadružniki. V primeru večjih centralno organiziranih zadrug so lahko člani organizirani v področne skupnosti; vsaka taka skupnost izvoli delegate, ki skupnost zastopajo na skupščini.

Federalno organizirane zadruge so neposredno v lasti drugih zadrug, posamezni zadružniki so njihovi lastniki le posredno. Tak model je značilen za večje regionalne ali nacionalne zadruge. Odločanje poteka po predstavniškem principu, kjer na skupščini federalne zadruge glasujejo predstavniki oziroma vodstvo lokalnih zadrug – lastnikov.

Hibridna lastniška struktura je kombinacija centralizirane in federalne strukture. V njej se manjše lokalne zadruge združujejo v večjo, regionalno ali nacionalno zadrugo, katere lastniki pa so zadružniki ustanovnih zadrug neposredno. Vsak zadružnik je tako neposredno lastnik dveh zadrug – lokalne in nacionalne.

Lastniška struktura "**nove generacije zadrug**" se od klasičnih tipov lastništva razlikuje v dveh pomembnih značilnostih. Prva je ta, da je lastništvo vezano na tako imenovane "nakupne pravice". Zadružnik se z vsako enoto lastništva zaveže, da bo zadrugi na primer dobavil 1.000 bušelov žita, ali pa da bo z vsako enoto lastništva od zadruge kupil določeno količino gnojila. Če te zaveze ne izpolni, lahko zadruga od njega zahteva plačilo pogodbene kazni. Druga pomembna razlika je, da so te zadruge zaprtega tipa – zadruga ima vnaprej določeno količino proizvoda, ki ga namerava proizvesti, ki ga "proda" med zadružnike v obliki lastniških deležev. Lastniški deleži v tovrstnih zadrugah so običajno v finančnih instrumentih podobni delnicam, kar pomeni, da so prosto prenosljivi. Zadružnik lahko svoj delež deloma ali v celoti prenese na druge obstoječe zadružnike ali poljubno tretjo osebo.

Model Wyoming zadružnega lastništva je ime dobil po zakonodaji, sprejeti v ameriški zvezni državi Wyoming leta 2001, ureditev pa se po tem času širi. Model predvideva dve vrsti lastnikov zadrug – klasične zadružnike, ki v zadrugi sodelujejo s svojim delom oziroma delovanjem, ter finančne investitorje v zadrugo. Natančno razdelitev glasovalnih pravic med zadružnike in finančne investitorje se določi s statutom ob ustanovitvi tovrstne zadruge, zakonodaja pa omogoča, da finančni investitorji ostanejo brez glasovalnih pravic v primeru odločanja o delovanju zadruge.

Zadruge v lasti delavcev

Zadruge v lasti delavcev so običajne v nekaterih predelovalnih, predvsem pa v storitvenih dejavnostih. Velikostno niso izjemno pomembne, saj predstavljajo le dva do tri odstotke vseh zadrug v svetu, **so pa pomembne vsebinsko**. Verjetno najbolj znana zadruga v delavskem lastništvu je zadruga Mondragon v Španiji.

Za zadruge v lasti delavcev je značilno, da je udeležba v dobičku zadruge **proporcionalna vloženemu delu**. Podjetje je organizirano kot zadruga, vsak zaposleni dobiva plačilo za delo; za čas, ko dela, pa je upravičen tudi do udeležbe v dobičku. V svetu se tovrstni tipi organizacije pojavljajo že zelo dolgo, dejansko od samih začetkov industrijske revolucije. Razmah običajno dobijo v kriznih časih, njihov glavni namen je **ohranjanje delovnih mest**.

Zanimiva alternativa klasičnemu lastništvu

Modeli delavske participacije so lahko prvi korak k delavskemu lastništvu podjetij, bodisi v kateri od klasičnih oblik lastništva ali v obliki delavske zadruge. Sodobne oblike zadružništva, predvsem sodobni modeli ali pa Wyoming tip lastništva lahko predstavljajo zanimivo alternativo klasičnemu (mnogi bi dejali preživetemu) kapitalskemu sistemu lastništva gospodarskih družb.



Piše:
Jadranka Vesel

Evropa – uspešno zadružno zaposlovanje, Slovenija pa še vedno – nasvidenje v naslednji krizi ...

Si lahko predstavljate porast delovnih mest za, na primer, 32 % v enem samem letu? V Španiji so v letu 2013 zabeležili prav tak odstotek novih delovnih mest v zadrugah. Že brez tega so zadruge/kooperative poznane kot tisti tip organizacij, ki ohranja delovna mesta, tu pa beležijo kar znaten porast novih delovnih mest. Sicer gre resda za delovna mesta, ki so jih ohranili na račun prevzema zaposlenih, a to je v končni posledici vseeno. Pri tem pa ne gre le za španski fenomen. Nekaj podobnega se dogaja vsa leta od 2008 tudi v Franciji, nekaj v Italiji, celo na Poljskem.

Pri nas je tovrstna iniciativa zaposlenih prav tako prisotna, vendar je očitno za slovensko poslovno okolje kaj takega, kot je **delavski prevzem**, skorajda nemogoče. Posebej to velja za **zadružne načine prevzema**. Od leta 2012 so se pojavile vsaj štiri iniciative, ki pa so nekje obvisele, brez vsake možnosti, da bi ohranili delovna mesta in mogoče celo odprli kakšno novo.

Nekaj evropskih zgledov

Francoski zadružni prevzemi so pogosto vezani na podjetja, ki so se znašla pred stečajem ali že v stečajnem postopku. Res gre za državo z veliko zadružno organizacijo, ki premore lastna investicijska in razvojna sredstva, lasten strokovni tim, ki je sposoben pripraviti in speljati prestrukturiranje podjetja in hkrati obdržati čim več delovnih mest. Gotovo je pomembno poudariti, da imajo vse tri države (Španija, Italija in Francija) **zadružna združenja** z močnimi delavskimi in socialnimi zadrugami. Vse tri države imajo tudi sklade, ki jih polnijo iz javnih sredstev, upravljajo jih zadružne organizacije, zraven pa še zadružne sklade za razvoj zadružništva.

Španija je posebej zanimiva, saj podpira tako imenovane »**družbe dela**« (delavska podjetja), ki sicer niso zadružno organizirane, vendar so obvezne ohranjati lastništvo zaposlenih, če pridobijo javna sredstva za ohranjanje delovnih mest. Očitno se pri njih »kapitalizacija« zneska, ki naj bi bil namenjen posamezniku, ki je izgubil zaposlitev, še kako splača. Res je sicer, da gre za javna sredstva, vendar je tudi res, da država ne izgubi davkoplačevalca in očitno je, da so zelo natančno izračunali škodo za državo in državljane, ki jo povzroči izguba delovnega mesta. Ne gre le za interes delavcev, gre tudi za interes državljanov. Pri nas pa v okviru aktivnih politik zaposlovanja že par desetletij samozaposlovanje stimulirajo skorajda vse vladne politike.

Posebej hiter razvoj so po državah EU dosegale **socialne zadruge**, ki so zagotavljale nekatere javne usluge oziroma storitve ali zaposlovale posameznike s posebnimi potrebami.

Razvoj socialnega zadružništva v Sloveniji

V skupino podobnih podjetij so pri nas sodila bivša socialna podjetja, ki so zaposlovala posameznike s posebnimi potrebami, vendar so kot družbena podjetja v postopkih lastninjenja postala kapitalska podjetja, ki pa na trgu niso bila dovolj uspešna, da bi se obdržala. Zadružnih oblik na področju socialnih storitev, tako kot tudi zaposlovalnih zadrug z varovanimi delovnimi mesti, je sicer do sprejema Zakona o socialnem podjetništvu nekaj nastalo, vendar te oblike niso prebrodile problemov, ki so se jim postavljali skozi diskriminacijo zadružnih oblik organiziranja. Čeprav so nekatere zadružne oblike socialnega tipa nastale v začetku novega tisočletja, so ostali ti subjekti brez možnosti konkuriranja za javna sredstva s svojo dejavnostjo prav zato, ker so se oblikovale na osnovi Zakona o zadrugah.

Konec 90-ih let je Zavod za zaposlovanje RS ukrep samozaposlitve odprl za **samozaposlovanje v okviru kooperativ** na osnovi nekaterih izkušenj in predhodno opravljenih raziskav v sodelovanju z nevladnimi organizacijami in Uradom za mladino. Izbranih je bilo **28 projektov »uvajanja kooperativ«**, do marca 2000 je bilo ustanovljenih 14 kooperativ. V programe uvajanja kooperativ je bilo do tedaj vključenih 140 brezposelnih oseb, samozaposlitev pa je že uresničilo 85 brezposelnih, do konca leta pa naj bi se na takšen način zaposlilo še 40 brezposelnih. Predvideni ukrepi, ki naj bi motivirali brezposelne, so bili vezani na brezposelnost posameznikov in so predstavljali subvencionirano zaposlitev za prvo leto trajanja, ki se je izvajala podobno, kot se je izvajalo samozaposlovanje v samostojnem podjetniškem statusu. Kooperative naj bi imele pravico do subvencionirane plače menedžerja, hkrati pa naj bi koristile tudi javna dela kot prehodno obdobje do začetka delovanja kooperative. Kljub opravljenim raziskavam možnosti delovanja kooperativ je **projekt v začetku kazal rela-**

tivno ugodne rezultate. Problemi, ki so se začeli pojavljati z delovanjem vse večjega števila kooperativ, pa so bili vezani predvsem na obliko združevanja. Ne glede na formalno pravno obliko registracije nastalih subjektov, je predstavljal **glavni problem prav način njihovega nastanka.** Če vzamemo v obzir prvo načelo zadružništva »prostovoljno in odprto članstvo«, lahko ugotovimo, da je nastanek teh zadrug temeljil na izbiri posameznikov, ki ni v celoti zagotovila uresničitev tega prvega načela zadružništva. Nadaljnji razvoj teh novo nastalih organizacij je pokazal **pomanjkanje znanj** o zadrugah, o načinih in pogojih delovanja le-teh med posamezniki, ki so se vključevali v programe zaposlovanja. Poleg tega se je za novo nastale zadruge/kooperative, še posebej za tiste, ki so nastale na osnovi Zakona o zadrugah, pojavil **problem konkuriranja na javne razpise,** na katere so se lahko prijavljala podjetja. Razpisi so bili postavljeni tako, da so se lahko nanje prijavljala podjetja in delničarske družbe, ne pa tudi zadruge, saj te niso bile izrecno navedene v razpisih. Na drugi strani se zadruge niso mogle prijavljati niti na razpise, ki so zajeli nepridobitne organizacije, kljub lastnim opredelitvam o takšnem načinu delovanja. **Usposabljanje**, ki je bilo namenjeno bodočim zadružnikom, je bilo prav takšno, kot je bilo usposabljanje za bodoče samostojne podjetnike, saj snovalci eksperimenta niso predvideli posebnega izobraževanja za soupravljanje v nastajajočih zadrugah/kooperativah.

Ti problemi, kakor tudi razumevanje zadružnega načina delovanja v celoti – tako na strani posameznikov, ki so se vključevali v projekt, kot tudi na strani javnih inštitucij – so prispevali k **rahljanju nastalih zadrug/kooperativ in njihovemu počasnemu prenehanju**. Čeprav je skorajda že ob izteku eksperimenta nastalo Združenje kooperativ z.o.o., ki se je celo uspelo vključiti v projekt SCOPE II (Strengthening Co-operatives and Participative Enterprises in Central and Eastern Europe), ki ga je tedaj vodilo evropsko združenje CECOP, zamujenih priložnosti ni bilo mogoče nadomestiti v času trajanja projekta, ki se je nadaljeval iz SCOPE I.

Udeleženci posveta *Ali predstavlja vstop Slovenije v EU napredek tudi na področju delničarstva zaposlenih in kooperativ?* so v aprilu 2004 ob vstopu Slovenije v EU **ugotovili,** da »številni dokumenti evropskega pravnega reda na področju finančne participacije in kooperativ prepoznavajo finančno participacijo, vključno z lastništvom zaposlenih, in razvoj kooperativ kot prispevek k razvoju družbe in gospodarstva v skladu s cilji Lizbonske deklaracije,« in so zato **pozvali Vlado Republike Slovenije, da**:

- nadaljuje delo na zakonski ureditvi finančne participacije in organiziranju notranjih lastnikov,
- poskrbi za uveljavitev dokumenta "European co-operative society statute" v slovenski zakonodaji in za ustvarjanje zadrugam prijaznega okolja,
- uveljavi priporočila EU (*European Commission Communication on the promotion of co-operative societies in Europe (COM (2004)18)*) na področju spodbujanja razvoja finančne participacije in lastništva zaposlenih ter zadrug v Republiki Sloveniji.

Zadružništvo kot nebodigatreba

Do danes so se **pogoji za oba tipa organizacij** (za organizacije z lastništvom zaposlenih in zadruge) spremenili, niso pa se spremenili pogoji delovanja le-teh, ali pa so se spremenili le v okviru zakonodajnih določil, v izvedbene politike pa niso bili smiselno vgrajeni. **Ovire za razvoj zadrug in zadružništva** niso bistveno drugačne od tistih pred pozivom vladi, čeprav je od leta 2004 zanimanje za zadružništvo naraščalo. Ob sprejemanju Zakona o socialnem podjetništvu se je tako stanje potrdilo, saj naj bi bile zadruge prav na osnovi Zakona o zadrugah izključene kot nosilec dejavnosti socialnega podjetništva. To je bilo omogočeno na osnovi pripomb Zadružne zveze in na osnovi pripomb, ki so jih podale različne nevladne organizacije, ki so oblikovale skupino strokovnjakov za področje socialnih dejavnosti.

Iniciative, ki se pojavljajo v zadnjem času v Sloveniji, se raztezajo na zelo različna področja zadružnega delovanja. Ena novih iniciativ je gotovo volja po **zadružnih prevzemih ali odkupih podjetij**, ki so v lasti podjetij v stečaju ali so celo sama v stečajnih postopkih. Prvi korak razpleta takih »prevzemov« je seveda iskanje možnosti na trgih, zagotavljanje potrebnega kapitala za zagon in delovanje tako nastajajoče zadruge. Eden pozabljenih korakov pri nastajanju zadruge je gotovo predvsem izobraževanje in usposabljanje članov zadruge za njeno delovanje. Problemi že obstoječih zadrug so sicer res pogosto vezani tudi na pomanjkanje zagonskega kapitala ali mogoče tudi težavno umeščanje na trge, vendar je prav pomanjkanje znanj o zadružništvu in načinih delovanja zadrug tisti element, ki predstavlja problem, še posebej, če manjka ne le izobraževanje in usposabljanje članov, temveč tudi obveščanje javnosti o značaju in načinih delovanja zadrug ter njihovi vezanosti na lokalno okolje. Iz argentinskih prevzemov podjetij in njihovega delovanja bi se morali učiti o **problemih delovanja zadrug v okoljih, ki ne poznajo zadrug in njihovega načina delovanja**. Postavljanje zadruge, ki naj bi uvedla npr. ogrevanje na biomaso v konkretnem okolju, najpogosteje odpira tudi možnost za zagon zadruge, ki bo oskrbovala to prvo zadrugo s potrebno biomaso. Prav tako ta zadruga predstavlja tudi možnost za zagon lesno predelovalne zadruge, in spet ta zadruge za proizvodnjo npr. pohištva ali drugih izdelkov iz lesa. Navedena povezanost lahko ni tista prava in jo postavljamo le kot vzorec razmisleka. Pojavljanje stanovanjskih najemnih zadrug prav tako lahko predstavlja podobno povezanost nastajanja nekih novih npr. gradbenih zadrug, še posebej v času razpada velikih gradbenih podjetij, ki puščajo za sabo odprte tržne možnosti.

Poudarek, ki ga dajemo osnovnim načelom zadružništva, je vezan na razmislek o **zadružni povezanosti in sodelovanju med zadrugami**. Razprava o načelih zadružništva ni le etično vprašanje, gre za pomembno ekonomsko vprašanje pri uveljavljanju zadrug kot drugačnega načina delovanja, ki jo v zadružnih sistemih z neprekinjeno tradicijo izjemno dobro poznajo. Prakse **zadružnih prevzemov po državah EU** jasno kažejo, da so možnosti za razvoj zadružnih iniciativ tudi v času kriz ne le možne, temveč tudi nujne, saj so prav krizna obdobja tista, ko zadruge nastajajo iz potrebe združevanja zaradi omejevanja učinkov krize.

Najpomembnejši cilj: ohranjanje delovnih mest

Vsi dosedanji prevzemni poskusi v Sloveniji so jasno pokazali, da ne gre za pomanjkanje iniciative združujočih se posameznikov, temveč prej za popolno nepripravljenost vladajoče politike in drugih struktur na čelu s stečajnimi upravitelji, vlado, ministrstvi, da sprejmejo in podprejo jasno izražene prevzeme zaposlenih, ki jim je **najpomembnejši cilj ohraniti delovna mesta**. Le-ta pa za državo pomenijo bistven prispevek na eni strani k zmanjšanju stroškov, recimo temu, socialne države, saj ne gre le za zmanjšanje sredstev, ki naj bi jih dobivali odpuščeni iz javnih skladov za

brezposelnost, ampak na drugi strani tudi za takojšnje davkoplačevalce, ki bi bili s prevzemom podjetja takoj spet aktivni plačniki v javne sklade.

Očitno je, da nobeno od ministrstev v nobeni od dosedanjih slovenskih vlad ni pripravilo izračuna, ki bi jasno in nedvoumno pokazal, **kakšen strošek pomenijo odpuščeni delavci za državo**. In tu ne gre le za strošek, ki je neposredno viden, tj. nadomestilo za brezposelnost, temveč tudi za vrsto socialnih transferov, do katerih pridobivajo pravico odpuščeni z radikalnim padcem standarda njihovih družin. Poleg tega je treba upoštevati še stroške, ki jih povzroča dolgotrajna brezposelnost in so zdravstvenega značaja, vse do stroškov, ki nastajajo zaradi stalnega tveganja revščine ali celo pojava revščine družin odpuščenih delavcev. Na osnovi le nekaterih podatkov in seveda na osnovi izračuna, ki smo ga skušali napraviti bolj čez prst, bi lahko zatrdili, da odpuščeni delavec stane javno blagajno **najmanj trikrat toliko, kot naj bi bilo njegovo celotno nadomestilo za brezposelnost**. Bistveno višja pa je ta cena za dolgotrajno brezposelne ali tiste, ki se znajdejo na ali celo prek roba tveganja revščine. Ob tem smo popolnoma izpustili oceno škode, ki nastopi zaradi izgube znanj in spretnosti odpuščenih, kakor tudi cene njihove ponovne vključitve v sfero dela.

Pričakovanja, da bodo ministrstva, vlada ali kdo drug pripravili ocene teh stroškov za skupnost, so očitno iluzorna. Nebrižnost tako stečajnih upraviteljev, kakor tudi vseh ostalih javnih struktur je ob tem očitno kronična in s tem je tudi škode za skupnost težje zamejevati! Ali bomo pristali na tako izčrpavanje skupnega??



Piše:
Dolores Kores

Pobuda za razvoj socialnopodjetniške iniciative Slovenija 2020

Področje socialnega podjetništva in socialne ekonomije je izredno pestro in predstavlja najbolj dinamično področje družbenega razvoja, ki zahteva od akterjev pogumno in neprestano aktivnost. Razpršenost in obseg sektorja sta celo tako velika, da se strokovnjaki zaenkrat še nismo poenotili v enotni definiciji o tem, kaj vse obsega ta sektor. Definicij je več, a kljub temu so jasna in celotnemu sektorju skupna načela in lastnosti delovanja. Socialna podjetja kot pomemben segment socialne ekonomije so v zadnjih letih izredno izpostavljena, saj se je njihovo delovanje izkazalo v času krize kot najbolj stabilno.

Socialna podjetja delujejo po tržnih zakonitostih, a postavljajo kot razlog za ekonomsko aktivnost prav **družbeni cilj,** ki je pred ali pa enakovreden ekonomskim ciljem. Takšna podjetja svoj dobiček redko delijo med deležnike, če že, je to v omejeni višini in enakomerno med vse deležnike. Njihova organizacijska struktura in lastništvo odražata **demokratična načela.**

Pomembnost socialnopodjetniškega sektorja se zaznava povsod, ni pa nujno, da se ga vsi zavedajo. Ustvarjen družben učinek je namreč opazen, a **težko izmerljiv**. Merjenje družbenega učinka ostaja zato eden največjih izzivov za celoten sektor. V ekspertni skupini za socialno podjetništvo pri Evropski komisiji smo potrdili model, s katerim lahko socialna podjetja merijo svoj družbeni učinek. Model ni zavezujoč, je pa priporočljiv. Zadnje ugotovitve namreč kažejo, da je za prepoznavanje sektorja in družbenega učinka ključnega pomena, da ustvarimo skupni jezik in tako zagotovimo večji prodor sektorja v finančne in javne strukture. Pred nami je težka naloga, s katero bomo ustvarjali **vsevključujočo družbo** in v kateri **postavljamo človeka pred kapital.**

Poznavalci sektorja lahko mirno trdimo, da se Slovenija kot del Evrope na področju socialnega podjetništva bistveno ne razlikuje od drugih držav. Razlike so vidne le toliko, kolikor jih **omejujeta tradicija in zakonodaja.** Prav zakonodaja pa ne sme biti tista, ki zavira razvoj tega sektorja, ampak ga spodbuja. S tem pa imamo v slovenskem prostoru kar nekaj težav, saj zaenkrat še nismo prepoznali širine, ki jo socialno podjetništvo pokriva in ki bistveno presega sam Zakon o socialnem podjetništvu.

V slovenskem prostoru so odprte tudi razprave o **poimenovanju sektorja.** O tem, ali govorimo o **socialnem** ali **družbenem** podjetništvu, niti ni tako pomembno. Dejstvo je, da besed o družbeni koheziji za boljšo dobrobit državljanov ni nikoli preveč. V današnjem svetu jih je potrebno še posebej poudarjati, saj se je Evropa znašla pred novimi izzivi družbene ureditve, s katerimi bomo morali nadomestiti oziroma nadgraditi dosedanji ekonomsko-socialni model. Socialno podjetništvo je prepoznano kot model, ki lahko ustvari **novo, družbeno in**

ekonomsko povezano stabilno Evropo, saj temelji na tradiciji, uvajanju sprememb, na inovativnosti, deluje v javnem interesu, ustvarja delovna mesta, promovira in stremi k stabilni ekonomiji. Merjenje družbenega učinka, finančna vlaganja v sektor in družbene inovacije so le nekateri od izzivov, na katere bomo morali v prihodnosti odgovoriti tudi na bolj sistematski način. Ključno pri tem pa je, da se rešitve ne iščejo izven dogajanja, ampak da jih soustvarja sektor sam.

Strasburška deklaracija

Tudi zato smo se januarja 2014 socialni podjetniki in mnogi podporniki socialnega podjetništva in ekonomije zbrali v Strasburgu. Več kot 2.000 nas je bilo in skupaj z visokimi predstavniki Evropske komisije smo povezali mnoge ideje, pobude in priporočila ter oblikovali nove smernice, ki smo jih strnili v **Strasburški deklaraciji.** Deklaracija je nov v vrsti dokumentov, ki nadgrajuje dosedanje, katere je EU že lansirala v preteklih letih in katerih rezultati so danes že vidni. Hkrati pa je ta dokument predvsem popotnica prihodnji Evropi in ustvarjalcem politike, ne nazadnje sistemskim ustvarjalcem našega okolja, ki bodo veliko pozornost namenili razvoju socialnega podjetništva. Pa vendar, vse te nujno potrebne iniciative in dokumenti na evropski ravni ne zadostujejo. Socialno podjetništvo se ne odvija v dokumentih, ampak je to področje živo in se odvija v življenju vsakega posameznika, vsakega od nas. Zato je izrednega pomena predvsem uresničevanje 3. točke Strasburške deklaracije, ki govori o tem, da je potrebno **implementirati predloge v vseh državah članicah.** Ne samo to, sektor mora biti aktivno vključen v oblikovanje politik socialnega podjetništva na vseh nivojih, pri tem Slovenija in lokalne skupnosti niso nobena izjema.

Socialnopodjetniška pobuda Slovenija 2020

Na podlagi Socialno podjetniške iniciative iz leta 2011, Strasburške deklaracije pa tudi na podlagi Zakona o socialnem podjetništvu in predvsem izkušenj iz sektorja smo pripravili **Slovensko pobudo za razvoj socialnopodjetniške iniciative Slovenija 2020.** Predstavniki Šent – Slovenskega združenja za duševno zdravje, SKUP – Skupnost zavodov Slovenije in FSP – Foruma socialnega podjetništva, smo ugotovili, da dosedanja zakonodaja, plan aktivnosti in strategija ne zadostujeta oziroma ne odgovarjata potrebam sektorja. Naš interes je delovanje in razvoj sektorja, zato bomo še naprej sodelovali z vsemi, ki se dotikajo tega področja ter sooblikovali področje, ki ga aktivno ustvarjamo že sedaj.

V pobudi smo zato zajeli **10 ključnih točk,** o katerih želimo, da bi parlament, vlada, ekonomsko socialni svet in drugi državni organi začeli razmišljati v smeri zagotavljanja implementacije socialnopodjetniških iniciativ v vseh svojih strukturah. Politike se morajo oblikovati tako, da bodo oblasti tesno sodelovale s socialnimi podjetji, da bo možno ustvariti delujoč ekosistem socialnega podjetništva. Želimo, da bi bilo socialno podjetništvo del vseh politik, neodvisno od političnih strank. Za vse to potrebujemo dobro razumevanje, kar nam lahko prinese dobra promocija. Promocija sektorja je nujno potrebna v vseh segmentih družbe, potrebno je ozaveščanje vsakega posameznika. Le tako lahko rešujemo težave, s katerimi se vsi soočamo v današnji družbi in zagotovimo, da vsebina pobude ne bo ostala zgolj na papirju, ampak bomo njeno vsebino implementirali v vsakdanje življenje. K rešitvam lahko veliko doprinesejo družbene inovacije, ki bi morale biti ustrezno podprte in prepoznane kot pomemben del družbenih sprememb. Razvija naj se podporno okolje, ki temelji na znanju, izkušnjah in strokovnosti. Dejstvo je, da živimo v monetarnem svetu, zato je potrebno zagotoviti implementacijo novih in ustreznih finančnih instrumentov vseh akterjev, tako javnih kot zasebnih. Verjamemo, da lahko zagotavljamo aktivno in partnersko sodelovanje deležnikov na nacionalnem nivoju, prav tako pa v mednarodnem prostoru. Socialno podjetništvo je usmerjeno v prihodnost in zagotavljanje blagostanja državljanov, zato je potrebno razmišljati o posledicah vseh iniciativ v smeri zbiranja in obdelave različnih podatkov. Ključnega pomena je, da se socialni kazalniki in učinki prikazujejo ne zgolj kot produkt socialnega podjetništva, ampak pri ugotavljanju tako socialnega kot gospodarskega napredka.

Podprimo pobudo

Vsak od nas lahko in mora prispevati pri uresničevanju 10 točk, ki smo jih zapisali v Pobudi. Verjamemo, da lahko **Slovenija postane ključna država** pri vzpostavitvi dobrega sistema, ki temelji na socialnem podjetništvu in širi svoje dobre prakse prek meja. Pobuda, ki smo jo predali Vladi Republike Slovenije, je osnovni dokument, ki se mora sprejemati še na regionalnih in lokalnih nivojih, prav tako pa mora spodbuditi aktivno delovanje deležnikov, ki bodo delovali sinhrono in v interesu državljanov.

Ugotovitve različnih konferenc socialne ekonomije in strokovnjakov na tem področju so enotne. Sektor ima velik potencial za uresničevanje **idej družbene kohezije in zagotavljanja ekonomsko stabilne in politično mirne Evrope**. Družbene spremembe se dogajajo, naša odgovornost je, da se nanje ustrezno odzovemo in ne dovolimo, da prevladajo interesi posameznih skupin, ampak da postanemo vsevključujoča družba.

Strasburško deklaracijo lahko podpišete na: http://ec.europa.eu/internal_market/conferences/2014/0116-social-entrepreneurs/docs/strasbourg-declaration_sl.pdf, Slovensko pobudo za razvoj socialnopodjetniške iniciative Slovenija 2020 pa na: http://fsp.si/slovenske-pobude-za-razvoj-socialnopodjetniske-iniciative-slovenija-2020.

Podpora Slovenski pobudi za razvoj socialnopodjetniške iniciative Slovenija 2020 je podpora državljanom, da bomo lahko živeli v mirni, stabilni in prijetni skupnosti. Ker je jutri že jutri, lahko v duhu socialnega podjetništva delujemo že danes.

Študija CECOP – Evropskega združenja delavskih industrijskih in storitvenih zadrug (junij 2013) z naslovom **"Prenos lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah v EU – priložnosti in izzivi"** ocenjuje, da bo v Evropski uniji vsako leto 450.000 podjetij, ki skupaj zagotavljajo 2 milijona delovnih mest, spremenilo svoje lastništvo. Evropska unija lahko vsako leto izgubi okoli 150.000 od teh podjetij, kar predstavlja skupaj 600.000 izgubljenih delovnih mest. Razlogi za to so predvsem naslednji: lastniki podjetij se upokojijo ali začnejo z drugo podjetniško dejavnostjo, a pred tem ne najdejo ustreznih novih lastnikov, ki bi prevzeli njihovo podjetje. Če tem podatkom dodamo tudi podatke o obsegu stečajev podjetij ali propadlih poslov, v sklopu katerih bi bilo vsaj del poslovnih aktivnosti mogoče ponovno zagnati (zdrava jedra podjetij, ki so ustrezno profitabilna), je skupen potencial rešenih oz. ohranjenih podjetij in delovnih mest prek ustanavljanja delavskih zadrug še veliko večji in v aktualni gospodarski krizi še posebej pomemben.

***Tadej Slapnik**, Ekonomska demokracija, št. 6/2013.*



Piše:
dr. Marjan Bilban

Promocija zdravja v delovnem okolju kot obveznost delodajalca

Promocija zdravja sodi med najpomembnejše naloge s področja varnosti in zdravja pri delu. Pomembno vlogo pri pripravi in izvajanju programov promocije zdravja v podjetjih pa morajo vsekakor imeti tudi sveti delavcev.

Uvod

Definicijo promocije zdravja najpogosteje povzemamo po Ottawski listini iz leta 1986, kjer je bila na mednarodni konferenci opredeljena kot proces usposabljanja prebivalstva v povečevanju nadzora in izboljševanju lastnega zdravja. Promocija zdravja ne vključuje le akcij, ki so usmerjene k izboljševanju sposobnosti in veščin posameznikov, temveč pomeni obširen socialni in politični proces, ki obsega dejavnosti v smeri spreminjanja socialnih, okoljskih in ekonomskih pogojev z namenom, da se poveča njihov pozitivni vpliv na zdravje posameznika in skupnosti. Promocija zdravja zato ni le akcija, ki je oblikovana za ljudi, temveč deluje skupaj z njimi.

Odgovornost za zdravje prebivalstva ni več zgolj stvar zdravstva, temveč je porazdeljena med posameznike, ki so dolžni aktivno skrbeti za svoje zdravje na eni strani, po drugi strani pa med vsa področja družbe, ki imajo bistven vpliv na zdravje prebivalstva. V skladu s prevzemanjem večje odgovornosti posameznikov za zdravje in poleg odgovornosti skupnosti, ki mora zagotoviti pogoje za uveljavljanje bolj zdravega okolja in zdravja ljudi, skuša nova dejavnost pospeševanja zdravja z usklajeno aktivnostjo zagovarjanja in zastopanja interesov, posredovanja in usposabljanja za zdravje doseči:

- maksimalno izboljšanje sposobnosti ljudi za uresničevanje lastnih telesnih, duševnih in družbenih zmožnosti in jih usposobiti, da lahko živijo družbeno bogato in zadovoljivo življenje;
- zagotovitev takih naravnih, delovnih, bivalnih in socialnih razmer, ob katerih bo možna izbira za zdravje najpomembnejših odločitev.

V tem smislu lahko dejavnost pospeševanja zdravja opredelimo kot kombinacijo vzgojnih, družbenih, političnih in medijsko-informacijskih aktivnosti za zagotavljanje pogojev in možnosti za posameznikovo zdravo izbiro.

Promocija zdravja v delovnem okolju

Simptomatično za slovensko situacijo je, da je zdravje zaposlenih med vsemi dejavniki kakovosti delovnega življenja v največji meri determinirano z možnostjo zadovoljitve potreb po varnosti (v pogledu fizične varnosti delovnega mesta) kot elementa dejavnika »imeti«. Dviganje konkurenčnosti in ekonomske uspešnosti na račun investicij v izboljšanje kakovosti fizičnega delovnega okolja je **kratkovidno početje**, saj na daljši rok zaradi neugodnih zdravstvenih posledic slabita delovna sposobnost in posledično produktivnost delovne sile, stroški dela pa se zaradi stroškov zdravljenja in stroškov zaradi povečanih bolniških izostankov (plačani bolniški stalež) kvečjemu povečajo. Na **bolezenski absentizem** kot segment splošnega absentizma pri nas vplivajo: fizična varnost zaposlitve, avtonomija časa in delovno zadovoljstvo celo bolj kot ostale možnosti za zadovoljitev potreb »biti«, »ljubiti« in »imeti« (plača). Ta absentizem pa je očitno mogoče najbolj zmanjšati prav z dvigom delavčeve (delovne) satisfakcije kot posledice ustrezne avtonomije delovnega časa in delovanja na dejavnik »imeti«, zlasti na fizično varnost zaposlitve.

Iz Resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu v letu 2003 izhaja, da je bistveni cilj promocije zdravja na delovnem mestu, da se delavcem omogoči zdravo in varno delovno okolje, ohranja delovno sposobnost in zmanjša prezgodnje upokojevanje, pretirano odsotnost z dela zaradi bolezni, da se preprečijo poškodbe pri delu, poklicne bolezni ali bolezni, ki bi bile povzročene ali vplivane z delom, okoljem, življenjskim stilom ali socialnimi determinantami, da se omogoči optimalno ravnotežje med ekonomskim interesom na eni strani in delovno zmožnostjo na drugi strani za vse zaposlene, da se ohrani splošno življenjsko okolje in omogoči proizvodnjo zdravih in okolju prijaznih izdelkov za ljudi.

Izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu je v mnogočem enostavnejše, saj imamo opravka s skupino prebivalcev, ki jo druži veliko skupnih imenovalcev. Laže je opredeliti ekonomski učinek promocije zdravja in oceno rentabilnosti vlaganja do-

datnih sredstev v izboljšanje zdravja delavcev prek kazalnikov zdravstvenega stanja delavcev, ki so dobro definirani in jih v naši državi nekaj tudi zbiramo (npr. bolniški stalež). Taka promocija zdravja mora biti vedno usmerjena v potrebe skupine delavcev, ki jim je namenjena. Vanjo morajo biti vključeni poleg vodstva tudi svet delavcev, sindikat in predvsem tudi delavci sami. Pomembno je, da se delavci poistovetijo z načeli promocije zdravja in programov v njihovem podjetju ter da je ta temeljita in da poseže na vsa področja, ki se ob analizi pokažejo kot pomembna. Vanjo naj bodo torej vključeni različni (ne le zdravstveni) strokovnjaki. Biti mora učinkovita in ekonomsko koristna. Sposobni moramo biti dokazati, da so naša priporočila in programi dosegli cilje in to na ekonomsko najbolj racionalen način.

Upravljanje zdravja na delovnem mestu obsega optimizacijo organizacije dela in okolja, promocijo dejavnega sodelovanja vseh vpletenih in podporo za razvoj osebja. Usmerjeno je tako v zdravo oblikovanje poteka dela kot v spodbude za z zdravjem povezano odgovorno vedenje delavcev. Na ta način se okrepi vse možnosti za zdravje v podjetju oz. organizaciji (ustanovi) in promovira ustvarjalne možnosti in obvezo zaposlenih. Vedno mora biti usmerjena v tiste **težave,** ki jih imajo delavci v podjetju in proti tistim **obremenitvam in škodljivostim**, ki jih delavci občutijo kot težavo in kot take tudi ocenimo v analizi tveganja.

Promocija zdravja v delovnem okolju vpliva na številne dejavnike, ki izhajajo iz delovnih razmer in lahko vplivajo na zdravje delavcev:

- postavlja delavce v ospredje kot pogoj za uspeh podjetja in ne kot strošek delodajalca,
- s spremembo kulture in principov vodenja vzpostavlja sodelovanje delavcev in spodbuja motivacijo in odgovornost zaposlenih,
- uvaja tak način organizacije dela, ki zagotavlja ravnotežje med zahtevami dela, lastno kontrolo nad delom in ravnijo izobrazbe ter potrebno družbeno podporo,
- -intenzivno povezuje promocijo zdravja v delovnem okolju s kadrovsko politiko,
- vpliva na koncept delovanja službe za varnost in zdravje pri delu.

Prednosti programov promocije zdravja na delovnem mestu so naslednje:

- večina odraslih ljudi preživi večino svojega časa na delovnih mestih,
- delavci oblikujejo tudi mnenja neaktivnega dela prebivalstva,
- stopnja sodelovanja v promociji zdravja na delovnih mestih je višja kot kjerkoli drugje,
- v Evropi je delovno okolje večinoma urejeno z zakoni, treba jim je le dodati določene nove praktične smernice,
- na delovnih mestih so prisotne vse socialne kategorije, zato jim lahko zagotovimo enake možnosti in enakopravnost,
- večino stroškov promocije zdravja na delovnem mestu in izobraževalne aktivnosti financirajo delodajalci,
- delavci določene cilje lažje dosežejo skupaj, kot bi jih dosegel vsak sam,
- podjetja vidijo pozitivne učinke ne le v zvečani produktivnosti delavcev, ampak s promocijo zdravja na delovnih mestih tudi izboljšujejo svoj ugled v javnosti,
- sindikati pridobivajo na ugledu, saj je zdravje in dobro počutje delavcev prvi cilj v strategiji sindikatov,
- skupnosti, v katerih delavci živijo, bolje napredujejo,
- vse težja uskladitev zahtev na delovnih mestih in zasebnega življenja zaposlenih.

Zdravstveni problemi ne bodo izginili, tudi zmanjšali se ne bodo, le narava zdravstvenih težav se bo spremenila. Mono-vzročnost, mono-mehanizme in mono--izhodišča zamenjujejo poli- stanja, ki so za obravnavo še bolj zahtevna. Spremenile so se vrednote v svetu nasploh, v celotni medicinski stroki, posebej pa v medicini dela, ki mora **tesno slediti spremembam v družbi in ekonomiji.**

Program promocije zdravja v delovnem okolju

Iz 6. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (temeljna načela) izhaja, da mora **delodajalec** načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. Iz 32. člena istega zakona (obveznosti delodajalca) pa izhaja, da mora delodajalec promocijo zdravja na delovnem mestu **načrtovati** in zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

Gre za novo dolžnost delodajalca v zvezi z zagotavljanjem zdravja delavcev v delovnem okolju, ki je sestavni del preventivnega ravnanja. Nova obveznost je utemeljena na dejstvu, da je najpomembnejši segment zagotavljanja zdravja na delovnem mestu utemeljen v načelu promocije zdravja, nedvomno preventivno ravnanje delodajalca in delavca v delovnem okolju na delovnem mestu. Ta nova delodajalčeva obveznost je prav tako utemeljena z njegovo obveznostjo, ki obsega razvoj celovite preventivne politike, v katero spadajo tudi programi promocije zdravja na delovnem mestu. Ti programi pa vplivajo na izboljšanje zmogljivosti posameznika, storilnost, konkurenčnost ter pozitivno razpoznavnost delodajalca kot družbeno odgovornega, torej na poslovni uspeh. Pri zagotavljanju zdravja v delovnem okolju in na delovnem mestu gre za delodajalčeve programe, ki morajo biti skladni s splošno začrtanimi cilji krepitve zdravja populacije, vendar utemeljeni na potrebah in problemih konkretnega delovnega okolja, projektno pripravljeni, vodeni, spremljani in ocenjevani, vključeni pa morajo biti v celostno politiko delodajalca in so s tem del njegovega trajnostnega razvoja. Vsebinsko jih lahko opredelimo kot programe promocije zdravja na delovnem mestu, ki vsebuje preventivne ukrepe, ukrepe za krepitev zdravja in zgodnjo rehabilitacijo. Ob upoštevanju navedenega mora delodajalec v skladu z zakonodajo promocijo zdravja načrtovati, zanjo zagotoviti potrebna sredstva in določiti način spremljanja njenega izvajanja.

Kako pripraviti program promocije zdravja?

Priprav programa promocije zdravja obsega več stopenj:

1) Na nacionalnem nivoju se zbirajo naslednji podatki, ki so tudi kazalniki negativnega zdravja:

- podatki o dejavnosti medicine dela
- podatki o začasni odsotnosti iz dela zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstvenih vzrokov
- podatki o poškodbah pri delu (tudi smrtnih)
- podatki o poklicnih boleznih
- podatki o delovnih invalidih

Na nivoju podjetja dopolnimo te podatke s poročili o opravljenih preventivnih zdravstvenih pregledih in podatki ter analizami ocen tveganja (obremenitev, škodljivosti in tveganj delovnega okolja), podatki ekološkega, biološkega in epidemiološkega monitoringa ter podatki nacionalnih statistik in statistik po »strokah«… Na podlagi teh in ostalih podatkov določimo specifičen zdravstveni problem (ali več njih) oziroma njegovo povezanost z zdravjem, razloge, zaradi katerih smo se zanj odločili in katere cilje v zvezi s problemom želimo doseči.

Ugotoviti je potrebno, kaj določa ta problem in če nanj vpliva obnašanje ljudi ter nenazadnje, kaj določa to obnašanje (kognitivni dejavniki, dejavniki okolja, demografski dejavniki…).

2) Naslednja stopnja je opredelitev ciljne skupine, v kateri bomo poskušali spremeniti vedenje in koliko časa bo program promocije trajal.

3) Sledi določitev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev programa. Sprememba obnašanja v ciljni skupini je prav tako kot sam program stopenjski proces in obsega pozornost in razumevanje problema, nato spremembo stališč, namero in spremembo obnašanja ter slednjič stabilizacijo novega načina obnašanja (življenja).

4) Poleg naštetih mora program promocije zdravja vsebovati še: metode dela, pripravo izvajalcev (izobraževanje), organizacijo programa (nosilci, prostor, čas…) ter finančno oceno (cena izvajalcev, materialni stroški…).

Katere faze naj ima projekt promocije zdravja v delovnem okolju?

A) V prvi fazi izvedemo oceno stanja in potreb – ugotavljamo in ocenjujemo potrebe posameznikov v zvezi z zdravjem in vire, ki so nam na voljo (financiranje, sponzorstvo, čas, ljudje, oprema, gradiva…). Oceno trenutnega stanja v podjetju lahko naredimo na podlagi spremljanja zdravstvenega stanja zaposlenih (poročila o preventivnih zdravstvenih pregledih, bolniškem staležu, poškodba pri delu, invalidiziranju…) ali s priložnostnimi anketami, ki jih pripravimo prav v ta namen (ocena obremenitev na delu, ocena zdravstvenega stanja, življenjskega sloga…) Potrebno je tudi prebuditi zavest o zdravstvenih problemih in njihovem ekonomskem vplivu v podjetju. V projektu je potrebno izpostaviti prioritete (vsega ne moremo narediti naenkrat).

B) Sledi priprava načrta, pred katerim moramo pridobiti široko soglasje vodstva in zaposlenih. Potrebno je predstaviti program, njegovo vsebino, koristi, metode evalvacije in ciljne skupine ter nabor sodelujočih. Sam program naj bi obsegal:

- cilje programa promocije zdravja
- aktivnosti, ki se bodo izvajale
- določitev ciljne skupine za posamezen del programa
- viri sredstev za izvedbo programa
- odgovorne osebe programa
- časovno strukturiranost programa

Specifični cilj projekta promocije zdravja je potrebno implementirati v vse aktivnosti podjetja.

C) V programu je potrebno zagotoviti sodelovanje vseh segmentov podjetja, še posebej predstavnikov menedžmenta, delavcev, pa tudi službe varstva pri delu in pooblaščenega zdravnika, ki nista neposredna nosilca, pač pa sodelujeta bolj kot svetovalca in podpornika.

D) Izvedba ali implementacija programa promocije zdravja mora k sodelovanju pritegniti čim večjo število zaposlenih, s tem pa, da mora ves čas zagotavljati usklajeno delovanje vseh sodelujočih, urnikov, opreme in gradiva (koordinacija). Pri tem je najpomembnejši vodja, ki skrbi za ozaveščanje delavcev, material in ustrezno izvedbo (strateški menedžer, organizator, psiholog, kadrovik…) in izvajalec programa (npr. zdravnik, športni trener, dietetik…).

E) V fazi ocenjevanja programa zbiramo podatke o poteku aktivnosti in rezultatih oz. učinkovitosti programa (ali in v kakšni meri so bili doseženi zastavljeni cilji). Možni indikatorji so lahko število sodelujočih, zadovoljstvo, poraba sredstev, kolikšen del originalnega načrta je bil dejansko uresničen, finančni stroški – koristi, spremembe vedenja zaposlenih, spremembe na delovnih mestih, sprememba vzdušja med zaposlenimi in nenazadnje sprememba zdravstvenega in ostalega absentizma, zmanjšanje poškodb na delu…

F) Na osnovi podatkov, dobljenih z evalvacijo, se v tej fazi vrši modifikacija osnovnega načrta, ki je tako kot njegova priprava participativen proces, v katerem sodelujejo vsi ključni dejavniki delovnega okolja. Ob tem so še zlasti pomembne pripombe ciljne skupine – delavcev.

G) Zato, ker do izvedbe ne bo prišlo, če projekt ni sestavni del politike vodenja oz. njegovih strateških planov, je zelo pomembno, da pred začetkom izvajanja osnujemo delovno skupino za promocijo zdravja, ki naj jo sestavljajo:

- oseba, ki sprejema glavne odločitve v podjetju
- pooblaščeni zdravnik
- strokovni sodelavec za varnost in zdravje pri delu
- svetovalec za kadre
- komunikolog ali psiholog dela in
- drugi strokovnjaki glede na specifičnost problematike, ki jo želimo v programu promocije zdravja izpostaviti

Namen skupine je, da definira politiko podjetja za vsa področja promocije zdravja, da na osnovi objektivnih podatkov posnetka stanja analizira rezultate, da vodi in usmerja program promocije zdravja in da ga v periodičnih časovnih mejnikih tudi ustrezno oceni.

V posameznih oddelkih, še posebej tam, kjer so izpostavljeni kazalci negativnega zdravja bolj kritični, ali pa so delavci glede na ugotovitve ocene tveganja bolj ogroženi, bi bilo smiselno ustanoviti t. i. zdravstvene krožke ali klube za zdravje, ki jih sestavljajo delavci (manjše skupine), član sindikata, vodja oddelka, pooblaščeni zdravnik in strokovni sodelavec za področje varnosti in zdravja pri delu. Gre za začasne delovne skupine, ki jih ustanovimo z namenom, da ugotovimo morebitne vzroke zdravstvenih težav zaposlenih in sprejemamo predloge za njihovo odpravljanje ter izboljševanje zdravja in zadovoljstva zaposlenih.

Za delavce, ki so pogosto ali dalj časa odsotni z dela zaradi bolezni ali poškodb, je smiselno uvesti t. i. rehabilitacijske pogovore, ki jih lahko vodi član krožka, delovne skupine ali pa nadrejeni posameznega delavca. Njihov namen je v prvi vrsti ugotoviti morebitno povezanost med boleznijo in okoliščinami v delovnem okolju in na pozitiven in konstruktiven način poskušati ponovno vpeljati takega delavca v delovni proces.

Zaključek

Vedenja se štejejo za zdrava (zdrav življenjski slog) glede na to, koliko vplivajo na zdravje (zmanjševanje tveganja za zdravje), kar se ugotavlja v glavnem z **epidemiološkimi raziskavami**. Najizrazitejše oblike vedenja vključujejo: zdravo prehrano (opredeljeno kot pogostost uživanja določenih izdelkov v določenih količinah, izogibanje uživanju drugih škodljivih izdelkov, sestava jedilnika, energijska vrednost prehrane, kakovost zaužite hrane ipd.), zmerno, a redno telesno dejavnost, rekreacijo in sproščanje, konstruktivno spopadanje s stresom, nekajenje in izogibanje tobačnemu dimu, neuživanje alkohola ali le v minimalnih količinah, prenehanje uživanja psihoaktivnih snovi. Sem sodijo tudi: različne oblike varovanja zdravja pri delu (uporaba osebne varovalne opreme, ustrezni odmori med delom, primerna telesna drža ipd.), varno vedenje v prometu (uporaba varnostnih pasov, primerna hitrost), varno in odgovorno vedenje na področju spolnosti ipd. Končno sodijo

sem tudi dejavnosti na področju, kot so: redni zdravniški pregledi za zgodnje odkrivanje določenih bolezni, hitro sporočanje zdravstvenemu osebju o pojavu zaskrbljujočih znakov bolezni in uporaba ustreznih zdravil brez zlorabe.

Promocija zdravja na delovnem mestu zajema **skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe** za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu in vključuje:

- izboljšanje organizacije dela: usklajevanja dela in zasebnega življenja, zagotavljanje socialne podpore – otroške jasli, bližina šol in telesnokulturnih zmogljivosti, uvedba gibljivega delovnega časa, ponudba delovnih mest, ki omogočajo delo na domu (delo na daljavo), zagotavljanje možnosti za vseživljenjsko izobraževanje, izmenjavanje zaposlenih pri podobnih delih, s širitvijo profila delovnih mest, omogočanje delavcem, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja…;
- izboljšanje delovnega okolja: spodbujanje podpore med sodelavci, spodbujanje sodelovanja zaposlenih v procesu izboljševanja delovnega okolja, ponudba zdrave prehrane med delom…;
- skrb za zdravje zaposlenih z usmerjenimi preventivnimi zdravstvenimi pregledi ter kontrolo nad običajnimi dejavniki splošnih civilizacijskih bolezni (povišan krvni tlak, hiperlipidemija, debelost, sladkorna bolezen, rak…);
- spodbujanje delavcev za udeležbo na zdravih aktivnostih: ponudba programov telesne vadbe (med delom kot aktivni odmor ali kritje stroškov telesne aktivnosti izven delovnega časa – v prostem času, organizacija športnih dogodkov v podjetju), zagotavljanje koristnih rekreativnih aktivnosti (kolesa za prevoz na krajše razdalje med delom)…;
- spodbujanje osebnostnega razvoja, npr. ponudba izobraževanj za pridobitev kompetenc za obvladovanje stresa, sprostitve in svetovanja, komunikacijo v delovnem okolju…., izboljševanje in ohranjanje duševnega zdravja: pomoč zaposlenim pri odvajanju kajenja, urejanju telesne teže, »kulturnega« uživanja alkoholnih pijač, možnostih zdravljenja…, priprava »zdrave in uravnotežene« prehrane…

Po **modelu celostnega zdravja** človeka je cilj promocije zdravja doseči največ kar lahko fizično, intelektualno, čustveno, družbeni, spiritualno in profesionalno ob upoštevanju in navkljub omejitvam. Vsakdo lahko doseže optimalno zdravje, vendar:

- si mora zdravja želeti
- verjeti, da je lahko zdrav
- biti sposoben in voljan izvesti spremembe in odpovedovanja za namen boljšega zdravja

Upravljanje zdravja na delovnem mestu obsega optimizacijo organizacije dela in okolja, promocijo dejavnega sodelovanja vseh vpletenih in podporo za razvoj osebja. Usmerjeno je tako v zdravo oblikovanje poteka dela kot v spodbude za z zdravjem povezano odgovorno vedenje delavcev. **Promocija zdravja kot naloga menedžmenta** pomeni:

- načela in navodila, ki obravnavajo delavce kot pomemben dejavnik uspeha in ne zgolj kot strošek;
- kulturo podjetja in načela vodenja, v katera je sodelovanje zaposlenih vtkano zato, da bi delavce spodbudili k prevzemanju odgovornosti;
- organizacija dela, ki ponuja delavcem uravnoteženo povezavo med zahtevami dela po njihovih sposobnostih in zmožnostih vplivanja na lastno delo ter družbeno podporo;
- politiko do človeških virov, ki dejavno zasleduje cilje na področju promocije zdravja pri delu;
- integrirano varnost in zdravje pri delu.

Prednosti za podjetja, organizacije in ustanove so očitne:

- rezultat promocije zdravja pri delu je dolgoročno znižanje kazalnikov negativnega zdravja (bolniškega staleža, poškodb pri delu, poklicnih bolezni, invalidnosti);
- promocija zdravja pri delu poveča motivacijo zaposlenih in izboljšuje delovno ozračje (izboljšan odnos slehernega zaposlenega do dela, delovnega okolja, menedžmenta, podjetja). Posledica je večja fleksibilnost, bolj odprta komunikacija in večja pripravljenost za sodelovanje v podjetju;
- promocija zdravja pri delu vodi do večje dodane vrednosti na ta način, da prispeva k večji kakovosti izdelkov in storitev, k večji inovativnosti in ustvarjalnosti in omogoča večjo delovno storilnost (večji zaslužek lastnika in posledično tudi zaposlenih);
- promocija zdravja pri delu pa je tudi dejavnik prestiža, saj prispeva k izboljšani javni podobi podjetja (humanizacija dela in delovnega okolja, večja skrb za zaposlene in okolje…, kar vse daje podjetju tudi večjo vrednost na trgu, večjo konkurenčnost in kakovost poslovanja – ISO standardi…);

Največ koristi od promocije zdravja pri delu pa imajo brez dvoma **za podjetje najpomembnejši viri – to so zaposleni**. Zaradi bolj zdravega vedenja in upadanja problemov z zdravjem (v delovnem in bivalnem okolju, kajti vzorce zdravega načina dela in življenja številčna delovna populacija prenaša na celotno prebivalstvo) se njihovo duševna in telesna blaginja veča, odnos do dela pa izboljšuje. Od tega imajo korist tudi zdravstvene zavarovalnice – torej vlaganje v zdravje zaposlenih koristi prav vsem (celotni družbi). Seveda pa koristi promocije zdravja pri delu pridejo najbolj do izraza na dolgi rok, če so integralni del dolgoročne politike podjetja in razvoja človeških virov.

Zaradi lahke dostopnosti informacij brezmejnega obsega, zgolj višanje osveščenosti populacije ne more biti več prioritetni (ali celo edini) cilj promocije zdravja. Dogajanje od promocije zdravja zahteva nenehno prilagajanje okolju in ljudem v njem, noben projekt ni povsem enak prejšnjemu, potrebni so visoka mera izvirnosti, predvidevanje in odzivnost na potrebe družbe, ki presegajo ponudbe izobraževanj s predvidljivimi splošnimi vsebinami. Danes zaposleni potrebujejo sproščenost, stike z ljudmi, dogodke, v katerih gre predvsem za doživljanje, druženje… Zato naj dejavnosti ne bi temeljile na tradicionalnem instrumentalnem obveščanju, temveč na čustvenih razsežnostih dogajanj, ki naj bo dolgoročno, poglobljeno in vsebinsko ozko usmerjeno na specifične potrebe ciljne populacije, proaktivno ob upoštevanju sodobnega življenjskega sloga, razpoložljivih možnosti in predvidevanja sprememb. Promocija zdravja izvaja kompleksne programe, zastavlja si številne cilje. Usmerja se na izboljšanje možnosti za zdrav življenjski slog ali poskuša delovati na odločitve in želje po spremembah, vendar je njen uspeh nemogoče v celoti predvideti, saj določitve, izbire in spremembe opravi prejemnik. Za upravičenost dejavnosti njen dober namen ne zadostuje, pozitiven mora biti izid, učinek ali vsaj uspeh, stvari je treba delati prav, ne le delati prave stvari.

Literatura:

Bilban M. Medicina dela. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu; 2000.

Bilban M. Promocija zdravja za zmanjševanje zdravstvenega absentizma v Mercator d.d. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu, 2008.

Bilban M. Promocija zdravja v delovnem okolju. Uvodni prispevek Cvahtetovi dnevi javnega zdravja, UL MF Katedra za javno zdravje, 2006

Bilban M. Promocija zdravja v delovnem okolju s poudarkom na zdravem prehranjevanju. Posvet Prehrana delavcev, CINDI, Ljubljana 2009

Zaletel Kragelj L. (urednica) Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2006. UL Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, Ljubljana 2006.

Zaletel Kragelj L, Eržen I, Premik M. Promocija zdravja. UL MF Katedra za javno zdravje: Uvod v javno zdravje, Ljubljana, 2007: 288-305

Pranjić N. Medicina rada. Arthur, Tuzla 2007: 470-481

ENWHP Declaration on European Network Work Health Promotion at Workplace. Luxembourg. European Network Health Promotion, 1997

Jakšić Ž, Kovačić L. Socijalna medicina, Medicinska naklada, Zagreb 2000: 165-83

Čili za delo: Promocija zdravja, UKC KIMDPŠ, Ljubljana (spletna stran)

Svetlik I. Kvaliteta delovnega življenja in zdravje zaposlenih v Sloveniji, Center za družbeno blaginjo, UL Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede, Ljubljana, 1996: 70-2

Stergar E. Promocija zdravja na delovnem mestu, Glasnik KIMDPŠ, Ljubljana, januar 2006: 12-4

Jovanović J. Promocija zdravlja na radnom mestu. Medicina rada, MF Niš, 2009: 266-9

Puchalski K. Determinante z zdravjem povezanega vedenja in možnosti za njegovo oblikovanje. Nižje izobraženi delavci na poti k zdravju – izzivi za zdravstveno vzgojo, Inštitut za medicino dela Jerzyja Noferja, Lodž, Poljska, 2010: 31-40

Ottawa Charter for Health Promotion. An International Conference on Health Promotion. The move towards a new public health. Ottawa, 1986: 17-21



Piše:
Nina Globočnik

Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

Sodelovanje tako sindikata pri delodajalcu kot tudi sveta delavcev pri razreševanju presežnih delavcev ima pomemben vpliv oziroma učinek na zakonitost celotnega postopka in na individualne odpovedi pogodb o zaposlitvi na tej podlagi.

Poslovni razlog in večje število delavcev

Delodajalec, ki ugotovi, da zaradi prenehanja potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi **zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov** na njegovi strani, lahko delavcu na podlagi prve alineje prvega odstavka *89. člena ZDR-1*[1] poda odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

Delodajalec, ki 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;
- 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,

pa je dolžan na podlagi *98. člena ZDR-1* izdelati tudi poseben **program razreševanja presežnih delavcev.** Po sodni praksi delodajalec programa razreševanja presežnih delavcev ni dolžan izdelati, kadar bo postalo nepotrebno delo vseh delavcev v določeni poslovni enoti ali na določeni lokaciji.

Program razreševanja presežnih delavcev

Program razreševanja presežnih delavcev mora po določbi *101. člena ZDR-1* **vsebovati**:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,
- seznam presežnih delavcev,
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti **finančno ovrednoten**[2], **transparenten in dokončen**[3]. Nemalokrat bo program razreševanja presežnih delavcev sestavni del načrta finančnega prestrukturiranja (ki je sestavni del predloga za prisilno poravnavo) in tudi sestavni del sporazuma delodajalca oziroma dolžnika z upniki o

[1] Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št.: 21/2013) (ZDR-1)

[2] 2. odstavek 101. člena ZDR-1

[3] Sodba VDSS Pdp 1033/2013, z dne 10. 4. 2013

finančnem prestrukturiranju (kadar gre za preventivno prestrukturiranje), v skladu z določbami *ZFPPIPP*[4].

Kriteriji za določitev presežnih delavcev

Kadar govorimo o **individualnih odpovedih pogodb o zaposlitvi,** se delodajalec praviloma samostojno odloči, kateremu delavcu bo podal odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Povedano drugače, delodajalec pri individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga na podlagi *ZDR-1* ni vezan na formalne kriterije za izbiro presežnega delavca. Pri tem pa je potrebno opozoriti na dvoje, in sicer:

- na možnost, da kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, določa drugače, in še,
- takšna odločitev delodajalca ne sme temeljiti na diskriminaciji delavcev, saj *1. odstavek 6. člena ZDR-1* tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi prepoveduje diskriminacijo zaradi narodnosti, rase ali etničnega porekla, nacionalnega ali socialnega porekla, spola, barve kože, zdravstvenega stanja, invalidnosti, vere ali prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, družinskega stanja, članstva v sindikatu, premoženja ali druge osebne okoliščine.

Če delavec v primeru spora navaja dejstvo, ki opravičuje domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije, je dokazno breme, da ni kršil načela enakega obravnavanja, na strani delodajalca.[5] Če pa se delodajalec kljub temu odloči za uporabo kriterijev, potem jih je dolžan upoštevati za vse delavce.[6]

Če pa je govora **o večjem številu delavcev,** je delodajalec na podlagi 102. člena ZDR-1 dolžan oblikovati **predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev.** Pri tem je dolžan upoštevati kriterije, določene v kolektivni pogodbi, katera ga zavezuje (če ga zavezuje). Samo v soglasju s sindikatom pri delodajalcu pa lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev. Zakon kriterije za določanje presežnih delavcev **našteva primeroma,** in sicer:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca in
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

Zakonski kriteriji **niso obvezujoči**. Delodajalec jih lahko doda, odvzame, ponderira, določi kumulativno ali alternativno. Obvezen je zgolj **socialni korektiv**, in sicer je delodajalec dolžan pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, delavcem, ki imajo slabši socialni položaj, dati pri ohranitvi zaposlitve prednost. To pa ne pomeni, da mora biti ta kriterij prvi, ali osnovni kriterij izbire. Pomeni le, da se ob enakih drugih kriterijih, delavci s slabšim socialnim položajem uvrstijo v seznam na ugodnejše mesto, torej za tistimi delavci, ki imajo ob enakih kriterijih boljši socialni položaj. Prav tako po zakonu **ne smejo biti kriteriji** za določanje presežnih delavcev začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nega družinskega člana ali težje prizadetega invalida, koriščenje starševskega dopusta ter nosečnosti.

Odpovedni roki in odpravnina

Tudi v primeru, kadar delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, **praviloma veljajo enaki odpovedni roki** kot v primeru individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. In sicer so delavci na podlagi *94. člena ZDR-1* upravičeni do odpovednega roka **15 dni**, če so delali pri delodajalcu manj kot eno leto; če pa so delali več kot eno leto in manj kot dve leti, imajo pravico do odpovednega roka v trajanju **30 dni**. Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni **narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.** Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok **80 dni**, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni. Za čas trajanja zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi obdobje zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

Pri tem pa je poudariti, da *1. odstavek 104. člena ZDR-1* določa **izjemo za primer stečajnega postopka ali postopka prisilne likvidacije,** in sicer upravitelj lahko s 15-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka oziroma prisilne likvidacije pri delodajalcu postalo nepotrebno. Tudi v primeru s sklepom sodišča potrjene prisilne poravnave velja izjema, in sicer lahko delodajalec s 30-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, a le pod pogojem, če so odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcev predvidene v načrtu finančnega prestrukturiranja kot eden od posebnih ukrepov finančnega prestrukturiranja. Navedeni izjemi sta urejeni na tak način zaradi tega, da upravitelj oziroma delodajalec lahko zaradi enotnega odpovednega roka lažje predvidi število potrebnih delavcev za dokončanje oziroma izjemoma nadaljevanje delovnega procesa.

Odpravnina delavcem v primeru individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi in v primeru razreševanja presežnih delavcev je enaka, in predstavlja z *drugim odstavkom 108. člena ZDR-1* določen odstotek osnove za izračun odpravnine, odvisno od delovne dobe delavca pri delodajalcu in pri njegovih pravnih prednikih. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec, ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Delavcu tako pripada **odpravnina v višini:**

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let;
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset do 20 let;
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Tako izplačana odpravnina je **neobdavčena in neoprispevljena.** Po zakonu mora delodajalec odpravnino delavcu izplačati ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, lahko pa kolektivna pogodba določi drugače, za delavca bolj ugodno.

Postopek sprejema odločitve in programa razreševanja presežnih delavcev

Vloga sveta delavcev

Pri postopku sprejema programa presežnih delavcev imata **obe delavski predstavništvi močno vlogo,** tako sindikat pri

[4] Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Ur. l. RS, št.: 13/2014 – UPB)

[5] Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr.: št.: Pdp 1112/2013, z dne 13. 3. 2014

[6] Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št.: VIII Ips 27/2014, z dne 2. 9. 2014

delodajalcu kot tudi svet delavcev, če pa tega ni, pa gre ta vloga delavcem neposredno (*4. člen ZSDU*[7]).

Po *ZSDU* imajo delavci pravico do individualnega ali kolektivnega sodelovanja pri upravljanju družbe, katerega uresničujejo s pravico do obveščenosti, s pravico do skupnega posvetovanja in s pravico do soodločanja. Zakonodajalec pa je prav za primere zmanjšanja števila delavcev (kadar gre za »večje število« po predpisih o delovnih razmerjih) kot pomembnega kadrovskega vprašanja svetu delavcev dodelil **najmočnejšo pravico, in sicer pravico do soodločanja s soglasjem.**

Pri tem je potrebno upoštevati, da je zmanjšanje števila delavcev posledica in ne razlog za zmanjšanje dejavnosti delodajalca. Navedeno pomeni, da mora delodajalec svet delavcev ves čas **obveščati** o gospodarskem položaju družbe, o razvojnih ciljih družbe, o morebitnem zmanjšanju gospodarske dejavnosti kot tudi o spremembah v organizaciji proizvodnje. Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o prej navedenih zadevah. Prav tako mora delodajalec pred sprejemom odločitev glede **kadrovskih vprašanj,** kamor sodi tudi vsako zmanjšanje števila delavcev (če ne gre za »večje število«), obvestiti svet delavcev in izvesti skupno posvetovanje z njim. Delodajalec mora najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve svetu delavcev posredovati potrebne informacije in dati rok za predlagano skupno posvetovanje, ki ne sme biti krajši od 15 dni. **Skupno posvetovanje** *po 92. členu ZSDU* pomeni, da mora delodajalec seznaniti svet delavcev o predvidenih odločitvah, se z njim posvetovati in si prizadevati za uskladitev stališč.

Kadar pa imajo odločitve delodajalca v zvezi s spremembo ali zmanjšanjem gospodarske dejavnosti, v zvezi s spremembo v organizaciji proizvodnje, v zvezi s spremembo tehnologije, ali kadar gre za statusne spremembe ali za prodajo družbe ali njenega bistvenega dela, in ima navedeno za posledico zmanjšanje večjega števila delavcev, v skladu z določbami *ZDR-1*, je ta odločitev delodajalca po določbi *1. odstavka 96. člena ZSDU* vezana na soglasje sveta delavcev. Pri tem velja opozoriti, da **gre za soglasje k »odločitvi«, ki bo povzročila zmanjšanje števila delavcev in na za soglasje k samemu »programu« razreševanja presežnih delavcev**[8]**.**

Po *2. alineji 96. člena ZSDU* svet delavcev lahko **zavrne soglasje** v osmih dneh od prejema predloga delodajalca oziroma v osmih dneh od skupnega posvetovanja:

- če predlog za odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje **predloga** programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali
- če razlogi o zmanjšanju števila delavcev **niso utemeljeni.**

Če svet delavcev zavrne soglasje delodajalcu izven zgoraj navedenih razlogov, takšna zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca. Delodajalec pa ne sme sprejeti odločitve, če je svet delavcev v skladu z zakonom in v skladu z zakonskimi roki zavrnil soglasje.

Svet delavcev pa ima tudi pravico **zadržati** posamezne odločitve delodajalca in istočasno **sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora** (arbitraža):

- če ga delodajalec v zadevah v zvezi s spremembo ali zmanjšanjem gospodarske dejavnosti, v zvezi s spremembo v organizaciji proizvodnje, v zvezi s spremembo tehnologije, ali kadar gre za statusne spremembe ali za prodajo družbe ali njenega bistvenega dela, ni sproti obveščal, preden je sprejel dokončno odločitev, in sicer v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o odločitvah delodajalca;
- če ga delodajalec ni seznanil, ni spoštoval z zakonom določenih rokov glede seznanitve in ni zahteval skupnega posvetovanja glede zmanjšanja števila delavcev, in sicer v roku osmih dni od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca.

Za razreševaje medsebojnega spora se imenuje arbitraža v skladu z določbami od *99. člena* do *106. člena ZSDU.*

Vloga sindikata pri delodajalcu

Na podlagi 99. člena ZDR-1 mora delodajalec 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** 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. Kopijo pisnega obvestila sindikatu mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje. Če sindikat stališč ne poda oziroma so ta nejasna, to ni ovira za sprejem kriterijev za določitev presežnih delavcev, saj je dokončna odločitev o tem, katere kriterije bo uporabil, na delodajalcu[9].

O postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju s sindikatom pri delodajalcu, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu, mora delodajalec **pisno obvestiti zavod za zaposlovanje.** Kopijo pisnega obvestila zavodu za zaposlovanje mora delodajalec poslati sindikatu pri delodajalcu. Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upoštevaje sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od obvestitve zavoda za zaposlovanje.

Delodajalec je dolžan **obravnavati in upoštevati** morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja. Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60-dnevnega roka od obvestitve zavoda za zaposlovanje.

V primeru prisilne poravnave mora delodajalec pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev **izpolniti vse obveznosti** do sindikata pri delodajalcu kot tudi obveznosti do zavoda za zaposlovanje. Tudi v primeru stečaja mora upravitelj pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti obveznosti do sindikata pri delodajalcu kot tudi obveznosti do zavoda za zaposlovanje. Ni pa se upravitelju potrebno predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati s sindikatom pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi

[7] Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št.: 42/1993 in nadaljnji)

[8] Sodba Višjega in delovnega sodišča v Ljubljani, opr. št.: Pdp 1346/2004, z dne 23. 11. 2005

[9] Sodba Višjega in delovnega sodišča v Ljubljani, opr. št.: Pdp 1346/2004, z dne 23. 11. 2005

programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

Zaključek

Sodelovanje tako sindikata pri delodajalcu kot tudi sveta delavcev pri razreševanju presežnih delavcev ima pomemben vpliv oziroma učinek na individualne odpovedi pogodb o zaposlitvi. Pri kolektivnih odpustih je **vloga sveta delavcev bistveno večja,** saj je zakonitost individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi odvisna od soglasja sveta delavcev k odločitvi delodajalca. Kajti, pogoj za zakonito individualno odpoved pogodbe o zaposlitvi je zakonito izpeljan postopek sprejemanja odločitve o zmanjšanju števila delavcev oziroma zakonita odločitev sveta delavcev[10].

[10] Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, Pdp 465/2010, z dne 21. 10. 2010



Piše:
Peter Kobal

Skupina Gorenje tudi z Evropskim svetom delavcev

Eden prvih, če ne – vsaj po razpoložljivih podatkih – celo prvi, Evropski svet delavcev (ESD) v Sloveniji je bil letos ustanovljen v okviru slovenske multinacionalke Gorenje d.d. iz Velenja. V tem prispevku na kratko predstavljamo potek njegove ustanovitve.

Kdaj ESD

Kdaj ustanoviti ESD je **določeno z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta Evrope 2009/38/ES** o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (z dne 6. maja 2009), kakor tudi z določili veljavnega slovenskega **Zakona o evropskih svetih delavcev** (ZESD-1, Uradni list RS, št. 49/2011 z dne 24. 6. 2011), sprejetega na osnovi te direktive. Omenjeni zakon se uporablja za družbe v državah članicah, ki imajo sedež v Republiki Sloveniji, in za povezane družbe v državah članicah, katerih obvladujoča družba ima sedež v Republiki Sloveniji. In sicer za tiste, ki zaposlujejo **najmanj 1.000 delavcev,** od tega **najmanj po 150 delavcev** v vsaj dveh državah članicah Evropske unije. Med te pa sodi tudi družba Gorenje.

V nadaljevanju je prikazan postopek ustanavljanja ESD v Gorenju, ki je potekal v skladu z določili omenjenega slovenskega zakona o ESD.

Prva pobuda za ustanovitev ESD

Gorenje je leta 2005 kupilo **češkega proizvajalca kuhalnih aparatov Mora** in od sodelavcev tega podjetja so prišle pobude po obveščanju o dogajanjih v matični družbi in tudi o posvetovanju. Češka zakonodaja nima podobnih rešitev soupravljanja kot naša, zato je vse te pobude posredovalo vodstvo sindikata. Žal o ustanovitvi ESD takrat še ni bilo soglasja v poslovodstvu, kljub temu, da so pogoji za ustanovitev ESD obstajali.

Začasne rešitve

Vsi pa smo čutili potrebo po boljšem povezovanju in obveščanju, zato smo že v letu 2006 po nekaj pogovorih med upravo, sindikatom SKEI in svetom delavcev Gorenja, d.d. sprejeli **dogovor o izvajanju razširjenih sej sveta delavcev Gorenja, d.d.** Na te seje so bili vabljeni predstavniki vseh odvisnih podjetij v Sloveniji in seveda tudi predstavniki More. Zadeva je bila sprejeta z odobravanjem, predvsem pa so tudi sodelavci češke tovarne s tem začutili, da postajajo del Gorenja. Tak način sej smo izvajali v letih od 2007 do 2009 dvakrat letno.

Dodatna potreba po ustanovitvi ESD

Ob nakupu **družbe ATAG z Nizozemske** v drugi polovici leta 2008 so se zahteve in pobude za ustanovitev ES še bolj izostrile. Sindikat SKEI in tudi posamezni predstavniki iz sveta delavcev smo kljub želji imeli težavo, kako vse skupaj organizirati, saj je bilo kar nekaj zakonsko precej nejasnih vprašanj. Zaradi tega smo iskali podporo na izobraževanjih, kjer bi lahko pridobili več informacij za uspešen začetek priprave za ustanovitev ESD.

Zahteve po ustanovitvi posvetovalnega organa iz družb na Češkem in Nizozemskem so se stopnjevale. Zato je bila s strani socialnih partnerjev v družbi podana **pisna pobuda za ustanovitev ESD.**

Sklep o ustanovitvi

Na osnovi pobude in predstavitve na seji upravi družbe je le-ta **v marcu 2012** sprejela sklep o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev v Skupini Gorenje.

Ustanovitev in delo pogajalskega telesa

Glede dogovora, kako sestaviti pogajalsko telo, smo se sestali s predstavniki češke tovarne in češko predstavnico Evropske zveze kovinarjev Dano Sakarovo, ki nam je bila v veliko pomoč pri vpogledu na postopke ustanovitve in način delovanja pogajalskega telesa. Po dokončni delitvi števila predstavnikov po družbah je bil v marcu 2013 izdan **poziv za izvolitev ali imenovanje članov za posebno pogajalsko telo.**

Po pridobitvi kandidatov iz vseh sodelujočih družb je bila sklicana **ustanovna seja pogajalskega telesa,** in sicer za junij 2013. Na seji je bil podrobno prediskutiran predlog o ustanovitvi ESD in v tem okviru seveda predvsem tudi o njegovih pristojnostih ter obravnavan in sprejet že vnaprej pripravljen predlog poslovnika o ustanovitvi ESD. Da smo s predstavnikom uprave uskladili vse formalnosti glede ustanovitve ESD, smo poleg ustanovne seje potrebovali še eno sejo in tako pripravili dokument, ki je bil podlaga za dokončno ustanovitev ESD v skupini Gorenje.

Sporazum o ustanovitvi ESD

Sporazum o ustanovitvi ESD sta v novembru 2013 **podpisala predsednik posebnega pogajalskega telesa in predsednik uprave družbe,** s čimer so bili izpolnjeni vsi pogoji za ustanovitev ESD v družbi Gorenje d.d., Velenje.

Oblikovanje ESD

Po podpisu sporazuma so bila vsa podjetja, ki bodo s svojimi predstavniki sodelovala v ESD, **povabljena k izvolitvi svojih predstavnikov.** Glede na število zaposlenih prihaja 7 članov iz tujine, 10 pa iz slovenskih podjetij, povezanih v skupino Gorenje. Ker so se volilni postopki v posameznih državah zelo dolgo odvijali, smo bili prisiljeni prvo sejo ESD sklicati šele v septembru letošnjega leta.

Izjema

ESD lahko sestavljajo samo zaposleni v podjetjih, ki so v EU, vendar je bil v našem primeru že v času obravnavanja sestave in pristojnosti ESD dosežen dogovor, da imamo kot **opazovalce v ESD vključena tudi predstavnika podjetij iz Srbije.**

Zadovoljstvo in hkrati izziv

Ja, v Skupini Gorenje imamo ESD. Tudi po tej plati smo tako postali **evropsko podjetje**. Pot je bila precej trnova in zapletena, vendar pa se tegobe pozabijo, ko veš, da si storil nekaj pozitivnega za vse zaposlene, kjerkoli že. Kot sem že zapisal, nam je bila v veliko pomoč ga. Dana Sakarova pri pripravi dokumentov in vsega ostalega, za čim lažje in boljše delo pa je zaslužen Krešimir Martinjak.

S tem, ko imamo ustanovljen ESD, pa se delo šele prav začne. Vemo, da bo potrebno veliko volje in usklajevanja za nemoteno delo, saj so v njem **člani iz 10 držav**, to pomeni kar precejšen zalogaj po logistični, organizacijski in vsekakor tudi po finančni plati.



Piše:
Marko Kržan

Združena levica za razširitev in poglobitev sodelovanja delavcev pri upravljanju

V Združeni levici (ZL) se načelno zavzemamo za razširitev in poglobitev sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij. V tem prispevku predstavljamo nekatere normativne pogoje za njegovo krepitev in nakazujemo s tem povezane konkretne zakonodajne pobude, ki se jih namerava še v tem mandatu lotiti poslanska skupina ZL v Državnem zboru.

Ocena položaja

Slovenija je dosegla povprečno stopnjo razvitosti južnoevropskih članic EU-ja. Zaradi tradicionalne egalitarnosti in socialne naravnanosti sta kakovost in eksistenčna varnost povprečnega prebivalca Slovenije višji kot v južnoevropskih in vzhodnoevropskih članicah. To potrjuje uvrstitev Slovenije **na lestvici indeksa človekovega razvoja (HDI)**, po kateri prekaša vse omenjene države.

Kriza je Slovenijo prizadela bolj kot večino vzhodnoevropskih članic, a manj kot najbolj prizadete južnoevropske države. Od južnoevropskih držav se pozitivno loči zaradi tradicionalno močnega izvoza in razmeroma ohranjenega industrijskega sek-

torja. Glavni dejavnik, zaradi katerega je bila kriza v vzhodnoevropskih državah milejša kot v Sloveniji, pa je **vstop v evrsko območje pred začetkom krize.** Posledica je bilo izrazito pregrevanje gospodarstva in poslabšanje plačilnobilančnega salda, ki sta bila značilna tudi za južnoevropske članice v času prevzema evra (na primer za Portugalsko okrog leta 2000). Tako so cene nepremičnin pri nas zrasle kar za 43 %, v Španiji, ki je učbeniški primer, pa »le« za 28 odstotkov. Globina padca BDP-ja dokazuje, da so bila tuja posojila – med avgustom 2005 in 2008 je neto zunanji dolg narasel iz presežka na več kot 10 milijard EUR – porabljena za **nerentabilne investicije.** Do krize bi nedvomno prišlo, celo če ne bi sovpadla s svetovno gospodarsko krizo.

Presenetljiva ostrina ciklične krize razkriva tudi **strukturno utrujenost slovenskega posttranzicijskega družbenoekonomskega sistema.** Zanj se je uveljavilo zavajajoče ime gradualizem, kot da bi šlo le za počasnejši prehod v stanje, ki je enako za vse posttranzicijske države. V resnici je v Sloveniji nastal specifičen model kapitalizma s človeškim obrazom, ki je vzdrževal razmeroma visoko skupno blaginjo, obvladljivo stopnjo revščine in neenakosti. Sloveniji je v več kot petnajstih letih uspelo zmanjšati razvojno razliko do najrazvitejših članic in se uvrstiti med evropske države s srednjim dohodkom. To je bilo doseženo ob skoraj izravnanem tekočem računu plačilne bilance in brez neto zunanjega dolga, kar kaže na ekonomsko robustnost modela in na nepremišljenost vstopa v monetarno unijo. Zato sta toliko bolj presenetljivi naglica, s katero je ta model izgubil idejno prevlado v času nastopa t. i. mladoekonomistov, in zavzetost, s katero se ga želijo odkrižati danes.

Tri mogoče alternative

V teh razmerah so očitno preostale **tri alternative.** Vlada niha med **ohranjanje statusa quo,** tj. med samodejnim razkrajanjem našega kapitalizma s človeškim obrazom, in njegovo zamenjavo z **brutalno neoliberalno različico**. Nobena od teh možnosti ne rešuje socialnih in ekonomskih problemov, ki se kopičijo. Ne odpravljata strukturne (dolgotrajne) brezposelnosti, ki postaja vzrok za odseljevanje in ki sili k oklepanju pridobljenih pravic na račun solidarnosti (fragmentacija zaposlenih na javni in zasebni sektor, delavce z varno in prekarno zaposlitvijo itn.). Nobena ne ustvarja tehnoloških, kadrovskih in organizacijskih pogojev za napredovanje z ravni srednje razvitega industrijskega gospodarstva. Oba, drugi seveda bolj in hitreje kot prvi, temeljita na podaljševanju trajanja in povečevanju intenzivnosti dela, obravnavata delovno silo kot blago, ki je vedno bolj podrejeno tako na trgu dela (fleksibilizacija, zmanjšanje socialne varnosti nasploh) kot v proizvodnji (anahronistična krepitev fordizma). To, kar se nakazuje kot spontani proces znotraj sistema, ki ga politična oblast zgolj zavira ali pospešuje, vodijo pa ga nosilci kapitala in menedžment, je po našem prepričanju mogoče obrniti v pozitivno smer le z zamenjavo sedanjih nosilcev »razvoja« z nosilci, katerih interes sta skupna blaginja in dostojno delo. Pri tem seveda ne gre le za spremembe politične oblasti, ampak predvsem za to, da **tisti, ki delajo, prevzemajo tudi vzvode odločanja v gospodarskih organizacijah.**

Kakšno zakonodajo potrebujemo?

Zadnja leta so pojavi, kot so razvpiti menedžerski prevzemi, širitve na »Zahodni Balkan« in privatizacija, pokazali, da zaposleni ne morejo računati na to, da bo interese podjetja samodejno zastopal menedžment. Poleg nujne državne regulacije bo potrebno tudi **bolj angažirano sodelovanje delavcev pri upravljanju.** V tem prispevku ne moremo obravnavati vseh tistih – organizacijskih, kadrovskih, idejnih – pogojev, ki bodo čim večjemu številu zaposlenih omogočale čim večjo in čim bolj enakopravno udeležbo pri vodenju podjetij. Omenili bomo, kot rečeno, zgolj nekatere normativne pogoje in nakazali, s kakšnimi zakonodajnimi pobudami se jih namerava **še v tem mandatu lotiti poslanska skupina Združena levica.**

Sprememba ZSDH-1

Najbolj očiten primer neustrezne, po našem mnenju protiustavne, zakonske ureditve so podjetja, v katerih zakon preprečuje sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih gospodarskih družb. Prvi korak bi zato morala biti sprememba Zakona o slovenskem državnem holdingu (ZSDH-1). S to spremembo bi zaposleni v družbah v državni in paradržavni lasti, kjer SDH izvaja tako rekoč vse lastniške pravice, dobili možnost imenovanja svojih predstavnikov v **nadzorni svet,** pa tudi predlaganja **delavskega direktorja** kot polnopravnega člana uprave. Pričakovati je, da bi bili ti predstavniki nekakšna varovalka pred enostranskim razpolaganjem s temi podjetji. Pri prodaji Heliosa se je, na primer, pokazalo, da trenutno ni nikogar, ki bi poskrbel za vnos in upoštevanje določil o zaščiti delovnih mest ter o razvoju podjetij ob prevzemu.

V primerih, kot je SDH, se zastavlja vrsta vprašanj, ki jih sedanji Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) eksplicitno ne rešuje, in sicer predvsem **vprašanje pristojnosti** za imenovanje članov nadzornega sveta in predlaganje delavskega direktorja v primeru koncernskih družb. Glede na to, da je obvladujoča družba praviloma le holding, ki upravlja grozd proizvodnih ali storitvenih podjetij z veliko večjim številom zaposlenih, bi morala ta pristojnost pripadati **skupnim svetom delavcev povezanih družb.** Praksa na žalost kaže, da ZSDU glede tega ni dovolj jasen.

Prenova veljavnega ZSDU

Nasploh se zdi, da je ZSDU po dvajsetih letih uporabe v več elementih zastarel. Večina v državnem zboru ni imela posluha za pobude v preteklosti (predlog ZSDU-1 mag. Franca Žnidaršiča, enega od ustanoviteljev Združene levice, leta 2011). To pa nas nikakor ne odvezuje, da ne bi s **podobnimi pobudami poskušali v prihodnje.** Že na ravni zakonske ureditve bi namreč lahko in celo morali zagotoviti univerzalno uveljavljanje pravice do soupravljanja, na primer z obveznostjo imenovanja delavskega direktorja v vseh velikih družbah in kapitalsko povezanih družbah. Prav tako bi bilo treba svetom delavcev omogočiti, da delavskega direktorja sami imenujejo, ne le predlagajo nadzornemu svetu. Lotiti bi se morali tudi določb, ki bodo zagotavljale demokratično sestavo delavskih svetov in zastopnikov v organih upravljanja. S premišljenimi spremembami bo treba delavce spodbuditi k aktivnemu sodelovanju, hkrati pa preprečiti odtujitev delavskih predstavnikov od kolektivov. Cilje delavskega soupravljanja lahko uresničijo le predstavniki, ki so delegati svojih kolektivov, ne pa karierni predstavniki, ki so bolj povezani z upravo in lastniki kot s sotovariši. Pri tem seveda ne zadostujejo formalne omejitve mandatov in zahteve po rotaciji, ampak je treba zagotoviti, da bo čim več zaposlenih sposobnih in pripravljenih sodelovati pri teh odgovornih nalogah.

Soupravljanje v državnih podjetjih

V **državnih podjetjih** je prostora za soupravljanje nedvomno več kot v podjetjih v večinski tuji lasti. Republika Slovenija lahko prepusti izvajanje dela upravljavskih pravic

zaposlenim, ne le zato, ker je soupravljanje vrednota samo po sebi, ampak ker bo le tako mogoče preprečiti, da bi menedžment z lastnino državljanov še naprej razpolagal kot s svojo zasebno lastnino. Naslednji logični korak po prenovi ZSDU bi bil torej **zakon o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju podjetij v večinski državni lasti** z višjimi standardi soupravljanja, kot jih je mogoče trenutno zagotoviti v zasebnih podjetjih.

Soupravljanje v zavodih

Vzporedno s tem bo treba začeti sistematično reševati tudi vprašanje **sodelovanja zaposlenih pri upravljanju (javnih) zavodov** kot vzvoda proti birokratizaciji ključnih podsistemov, ki zagotavljajo družbeni standard. Legitimne interese zaposlenih, da soodločajo o organizaciji in nagrajevanju svojega dela, ki se danes pogosto rešujejo tako, da se slabi življenjsko pomembne javne zavode (gl. koncesionarstvo), lahko uveljavimo ravno s soodločanjem zaposlenih v (javnih) zavodih.

Namesto sklepa

Pred nami – v mislih imamo seveda tudi strokovna združenja, svete delavcev in same zaposlene ter njihove organizacije – je veliko zahtevnih nalog, pa tudi ovir. Izkušnje kažejo, da politična klima ni naklonjena resničnemu soodločanju, praksa pa nasploh daje prednost paternalističnemu odnosu do delavcev. Vendar je smer tako jasna, potreba, da zaposleni vzamejo stvari v svoje roke, pa s socialnega in razvojnega vidika tako pereča, da se ne smemo ustrašiti nobene težave.

Saj ni res, pa je …

Prave poslovne in vodstvene grozljivke v Želvi d.o.o., pristojni pa (še) nič

Želva d.o.o. je podjetje za usposabljanje in zaposlovanje invalidov s približno 200 zaposlenimi, katerega ustanovitelj je humanitarna organizacija Sožitje – Zveza društev za pomoč osebam z motnjami v duševnem razvoju Slovenije. Gre torej za invalidsko podjetje, ki seveda skladno z zakonom uživa številne oblike finančne pomoči države (nemajhne davčne olajšave in oprostitve, subvencije itd.), katerih uporaba naj bi bila strogo namenska. A v tem podjetju ni bila, kajti poslovodstvo je z njimi počelo prave grozljivke v škodo podjetja. In to v – bolj ali manj »incestni« – navezi s predstavniki Zveze Sožitje in od nje imenovanimi nadzorniki (prokuristka Želve je hkrati direktorica Sožitja, vsi »zunanji« člani NS Želve pa so hkrati člani IO Sožitja, ki že ves čas povsem mirno opazuje naravnost škandalozna početja obojih). Do nedavnega je imelo podjetje tudi svoj svet delavcev, ki pa je imel to »smolo«, da je začel vtikati nos v te poslovne grozljivke in je zato s strani poslovodstva po hitrem postopku doživel tudi svojo lastno. In sicer v obliki doslej še nevidenega pogroma nad organom kot celoto, še posebej pa nad njegovimi vodilnimi člani in predsednikom sindikata, ki jih je podpiral.

Kaj konkretno imam v mislih z omenjenimi »**grozljivkami**«, je nadvse nazorno razvidno iz **obvestila in poziva za ukrepanje**, ki sem ga na podlagi razpoložljive dokumentacije po sklepu Predsedstva Združenja svetov delavcev Slovenije in v njegovem imenu že dne 7. 11. 2014 posredoval vsem članom Izvršnega odbora Sožitja in Nadzornega sveta Želve kot **prvim poklicanim in pristojnim za hitro ukrepanje**, in ki ga spodaj objavljamo v celoti. Ker odziva ni bilo nobenega (šele dne 24. 11. 2014 smo prejeli odrezav odgovor predsednice Sožitja dr. Katje Vadnal, češ, s kakšno pravico se v to vtikamo, ko pa sveta delavcev Želve sploh ni več), sem podobno obvestilo in poziv posredoval tudi **vsem pristojnim državnim institucijam** – od Ministrstva za delo, ki je po zakonu zadolženo za nadzor nad delovanjem invalidskih organizacij, prek Računskega sodišča RS, Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada in Komisije za preprečevanje korupcije do Komisije DZ za peticije, človekove pravice in enake možnosti ter Odbora DZ za delo, družino, socialne zadeve in invalide. Ustrezne kazenske ovadbe in prijave Inšpektoratu za delo pa so bile seveda vložene že pred tem.

A do trenutka zaključka redakcije žal nismo bili seznanjeni, da bi bil po več kot mesecu dni s strani teh institucij sprejet kakršenkoli konkreten ukrep za »zaščito sredstev in ljudi« v tem podjetju. Večini se namreč ni zdelo vredno niti vsaj vljudnostno odgovoriti na naš poziv, česar za zdaj ne bom komentiral. Morda v naslednji številki, ko oziroma če bo kaj bolj jasnega v zvezi z razpletom te zadeve, ki pač preprosto mora dobiti tak ali drugačen epilog. Za zdaj je jasno samo to, da vsi vpleteni še naprej mirno sedijo na svojih funkcijah in imajo vso možnost po mili volji šariti po dokazni računovodski dokumentaciji ter po potrebi mobingirati prestrašene zaposlene. Tudi to je zagotovo **svojevrstna grozljivka.** Če bi vsaj medel sum odgovornosti za vsaj delček konkretnih (z dokaznimi listinami podprtih) spornih ravnanj poslovodstva in nadzornikov morda lahko naprtili kakemu delavcu, bi bil ta seveda – sodeč po številnih primerih iz

prakse – brez dvoma že zdavnaj »na cesti« (in to brez odpovednega roka in odpravnine), tako pa … Pričakovali bi vsaj »suspenz« poslovodstva, če že ne kaj več. A pustimo se presenetiti.

* * *

ZADEVA: ***Obvestilo o hudih poslovnih in vodstvenih anomalijah v družbi Želva d.o.o. s pozivom za ukrepanje***

Po sklepu Predsedstva Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) z dne 4. 11. 2014 sem dolžan člane Izvršnega odbora Zveze Sožitje – ustanoviteljice in edine družbenice družbe Želva d.o.o. ter novoizvoljene člane Nadzornega sveta Želve d.o.o. podrobneje obvestiti o hudih poslovnih in vodstvenih anomalijah, ki se že dlje časa dogajajo v tej družbi, in vas pozvati k takojšnjemu ukrepanju zoper odgovorni osebi **Miro Potokar**, direktorico družbe in **Matejo De Reya**, prokuristko družbe in hkrati direktorico Zveze Sožitje.

Predsedstvo ZSDS namreč po pregledu razpoložljivih dokumentov, od katerih nekatere prilagam, prav tako pa tudi na podlagi neposrednega spremljanja dogajanj v zvezi z (ne)razvojem sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe Želva d.o.o. (v nadaljevanju: družbe) **ugotavlja**

- številne naravnost šokantne poslovne nepravilnosti, ki mejijo že na pravo »razsipništvo« v škodo sredstev družbe ter (posredno tudi) priznanih državnih pomoči, in od katerih imajo nekatere po vsej verjetnosti tudi znake kaznivega dejanja zlorabe položaja ali zaupanja pri gospodarski dejavnosti po 240. členu KZ RS;
- totalno nesposobnost poslovodstva družbe za uspešno vodenje ljudi v poslovnih procesih, ki se kaže v izrazito kontraproduktivnem avtokratskem stilu komuniciranja z zaposlenimi in njihovimi izvoljenimi predstavniki, manipuliranju z informacijami, številnih kršitvah delovnopravnih pravic delavcev in brutalnem obračunavanju z vsemi, ki bi oziroma so želeli tako ali drugače opozoriti na omenjene poslovne nepravilnosti,

kar vse povzroča neprecenljivo škodo družbi in njenim zaposlenim, posebej pa še poslanstvu in ugledu humanitarnih dejavnosti in organizacij na splošno ter zahteva urgentno ukrepanje pristojnih nadzornih institucij.

Naj v nadaljevanju opozorim zgolj na nekatere od omenjenih konkretnih anomalij, na katerih temeljijo gornje ugotovitve. V vse pa sta tako ali drugače, neposredno ali posredno vpleteni tudi Mira Potokar (in sicer bodisi v sedanji vlogi direktorice bodisi v prejšnji vlogi vodje FRS in desne roke takratnega direktorja družbe Dominika Presena) in Mateja De Reya (v že omenjeni vlogi prokuristke družbe).

Poslovne anomalije

Glavne poslovne anomalije, ki bremenijo sedanje in prejšnje poslovodstvo družbe, so zelo nazorno prikazane v dokumentu »Notranje revizijsko poročilo« z dne 22. 8. 2012, katerega izvleček prilagam. Simptomatično je, da je bil ta dokument, ki odkriva številne poslovne nečednosti v družbi, s strani tistih (treh oseb), ki jih bremeni (Presen, Potokar, De Reya), preprosto označen z oznako **»Zaupno«** in spravljen globoko v varen predal, tako da nikoli ni postal predmet obravnave na pristojnih organih družbe ali njenega ustanovitelja. A ko človek to prebere, mu je seveda povsem jasno, čemu pravzaprav služi ta »poslovna skrivnost(nost)«.

Naj od številnih ugotovljenih primerov – milo rečeno – nevestnega poslovanja, ki izhajajo iz omenjenega revizijskega poročila in so vsekakor potrebni temeljitejše proučitve nadzornih institucij, na tem mestu omenimo samo dva najbolj vnebovpijoča:

1. Nakup zemljišča v Rogaški Slatini

Čeprav ne največje med ugotovljenimi materialnimi oškodovanji družbe, vsekakor pa moralno-etično najbolj zavržno je brez dvoma **»nenavadno« zemljiško trgovanje med družbo in predsednikom njenega nadzornega sveta Stankom Fajsom**.

Gre za komunalni neopremljeni zemljišči v Podplatu pri Rogaški Slatini, parc. št. 325/2, 326/1 in 329/2 (sedaj 325/7 in 329/4), vse k.o. Spodnja Kostrivnica, v izmeri 1.146 m², katerega je leta 2011 Želva odkupila od predsednika svojega nadzornega sveta, in sicer po ceni **70,00 EUR/m²**, torej za okoli **80.000 EUR,** kar pomeni naravnost **»astronomsko« preseženo dejansko vrednost.** Cenitev je naročil prodajalec Fajs, Želva pa je – ni jasno zakaj – ob nakupu prevzela tudi stroške notarskih pristojbin in stroške vpisa v ZK, poleg tega pa plačala tudi izdelavo geodetskega načrta v višini **956,00 EUR**, kar je po ugotovitvah revizije strošek, za katerega družba ni imela podlage za priznanje in kot tak predstavlja nepotreben oziroma nepriznan strošek.

Kot je razvidno iz cenitve GURS je aktualna ocenjena vrednost navedenih nepremičnin:

1.) zemljišče parc. št. 325/7, k.o. Spodnja Kostrivnica – 173,00 EUR

2.) zemljišče parc. št. 329/4, k.o. Spodnja Kostrivnica – 249,00 EUR,

kar pomeni **skupaj vsega 422,00 EUR, kolikor približno bi družba danes iztržila zanje.**

Očitno je bilo konkretno zemljišče že takrat **kupljeno brez resnega namena**, da bi tam kdaj Želva zares odprla svojo novo poslovno enoto (t. i. PE Štajerska s ca. 5 zaposlenimi), kajti v zapisniku 6. seje NS z dne 19. 12. 2011 lahko beremo: *»Direktor je povedal, da je Želva na pobudo lastnika tj. Zveze Sožitje, kupila parcelo v vrednosti 70.000 EUR (ca. 1.000 m²) za izgradnjo Želvine enote na Štajerskem. Parcela trenutno še ni komunalno opremljena, je pa na isti parceli že zgrajena bivalna enota, ki jo bo upravljal VDC Šmarje pri Jelšah. V primeru, da PE Štajerska ne zaživi, se to premoženje lahko odproda.«* Torej se je že takrat predpostavljala možnost, da te enote morda sploh nikoli ne bo, kar glede na tonamensko uporabnost konkretnega zemljišča niti ni posebej čudno. In danes, koncem leta 2014, o kaki taki poslovni enoti dejansko ni ne duha ne sluha, za ca. 80.000 EUR kupljeno zemljišče, ki je menda tudi sicer nekje »bogu za hrbtom« in povsem neprimerno za kakršnokoli poslovno dejavnost, pa je še danes popolnoma nedotaknjeno oziroma zapuščeno in na razpolago, da ga morda kdo kupi za borih ca. 500,00 EUR. Denar Želve d.o.o. za nakup tega zemljišča je bil torej očitno **vržen skozi okno**.

Kdo je bil v zapisniku NS omenjeni domnevni **pobudnik** tega »poslovnega« nakupa v imenu Zveze Sožitje (Mateja De Reya ali kdo drug) in zakaj, bi vsekakor kazalo posebej preveriti. Kdo se je s tem nakupom **mastno okoristil**, pa je popolnoma jasno. Skozi to je bolj ali manj jasno tudi, zakaj in kako je posledično nastala trdna in dobesedno »neprebojna«, v resnici pa zakonsko povsem nesprejemljiva in poslovno izredno škodljiva **sprega med predsednikom NS in poslovodstvom**, ki je nato (vse doslej) nadvse uspešno prikrivala številne poslovne nečednosti poslovodstva Želve d.o.o. ter

blokirala kakršnakoli morebitna razčiščevanja na podlagi opozoril delavskih predstavnikov. Omenjenih 80.000 EUR je bila torej z vidika poslovodstva dobra in po vsej verjetnosti tudi predhodno dobro premišljena »naložba«. A žal ne za Želvo d.o.o..

2. Investicija v objekt Šiška

Ogromne, še bistveno večje vsote Želvinega denarja pa so **poniknile neznano kam** zaradi nepojmljivo nevestnega poslovanja odgovornih v zvezi z objektom Šiška, ki je sicer prav tako podrobneje opisano v omenjenem revizijskem poročilu. Rezultat tega naravnost škandaloznega poslovanja je, da je vrednost te investicije, ki je bila začeta leta 2010 in koncem leta 2014 še vedno ni končana, **s prvotnih približno 700.000 EUR narasla na kakih 2,5 do 3 milijone EUR** (gre za grobo oceno, kajti točnega podatka – razen vpletenih – ne pozna nihče). Revizijsko poročilo opozarja na številne »nenavadne« in z vidika potrebne skrbnosti poslovno skrajno neracionalne poteze poslovodstva Želve d.o.o. v zvezi z vodenjem te investicije, ki seveda niso mogle privesti nikamor drugam kot tja, kamor pač so.

Začnemo lahko že z **nenavadno izbiro izvajalca**, ki že sama po sebi pojasni marsikaj od nadaljnjih spornih dogajanj. Zanimivo je namreč, da je imela družba Jordan naložbe d.o.o. kot izbrani izvajalec (kdo in na kakšen način ga je izbral?) v obdobju od 2008 do 2011 **negativni kapital**, v letih od 2008 do 2010 družba prihodkov iz poslovanja sploh ni imela. Prav navedeno, skupaj z dejstvom, da je vodstvo Želve d.o.o. pozabilo ponudbo za investicijo predložiti komisiji, ter neobičajnimi plačili za svetovanje v zvezi s to pogodbo, plačilom stroškov delavcev in stroškov nadzora, financiranjem 3. etaže, ki jo lahko izvajalec proda tretji osebi, lahkotno plačevanje astronomskih računov brez preverjanja dejansko izvedenih del ter v celoti nezavarovane terjatve, so bile okoliščine, ki so privedle do uvodoma omenjene katastrofalne sedanje situacije in na katere je (iz prej navedenih razlogov žal neuspešno) sicer opozarjala tudi Ajda Kogovšek kot predstavnica delavcev v Nadzornem svetu. Poročilo v zvezi s tem **med drugim navaja, da:**

1. je bila generalna pogodba o namenski izgradnji in nakupu nepremičnine z družbo Impaktum naložbe sklenjena in podpisana 14. 4. 2010 ter da je bil že takrat izročen tudi brezobrestni avans v višini 320.000,00 EUR + DDV, čeprav izvajalec sploh še ni bil lastnik nepremičnin;

2. je bilo zavarovanje neustrezno in da ni bil opredeljen končni rok za izgradnjo;

3. je naročnik dovolil kupcu, čeprav je sam financiral gradnjo, da lahko izgradi 3. etažo in jo za svoj račun proda tretji osebi;

4. so računi izvajalca neprimerni, saj ni razvidno, katera dela so bila sploh opravljena, česar se pred plačilom tudi ni preverjalo;

5. je družba Jordan naložbe d.o.o. in z njo povezani Peter Jordan s.p. kot novi izvajalec Želvi d.o.o. iz neznanih razlogov zaračunaval storitve svetovanja pri nakupu nepremičnine v višini 22.491,00 EUR z DDV;

6. ob podpisu Sporazuma o zavarovanju denarne terjatve, izvajalec še ni bil vpisan v zemljiški knjigi, temveč družba LIP Art d.o.o.; izvajalec se je skliceval na pogodbo o odkupu zemljišča, sklenjeno dne 16. 4. 2010;

7. sta pogodbeni stranki (kljub opozorilu notarja, da zemljiško knjižno stanje ni urejeno, saj zastavitelj ni vpisan v zemljiško knjigo kot lastnik zastavljene nepremičnine in da notar ni prevzel odgovornosti za vpis) zavestno vztrajali pri podpisu spornega notarskega zapisa;

8. sta močno sporna aneksa k pogodbi z dne 5. 7. 2010, ko je zaradi zmanjšanja izmere prišlo do netransparentne spremembe cene, ki je ni mogoče preveriti;

9. projekt ne poteka po prvotnem načrtu zaradi dogovora glede izvedbe dodatnih del z dne 4. 10. 2010, družba Jordan naložbe d.o.o. pa mesečno izstavlja račune družbi Želva d.o.o., pri čemer obračunava mesečni strošek nadzora in strošek delavcev 9.000,00 EUR ter strošek najema sosednjih parcel;

10. in tako naprej.

Kratka sinteza dogajanj v zvezi s to investicijo pa bi bila lahko naslednja:

- na 1. konstitutivni seji NS v novi sestavi 18. novembra 2010 (predsednik NS postane Stanko Fajs) direktor Presen obvesti NS o nakupu prostorov v Ljubljani (cca. 700 m^2 po ceni 1.100 EUR/m^2) oz. predvideni vrednosti 680.000 EUR z DDV;
- že na 2. seji NS 17. 2. 2011 direktor Presen predstavi novo pogodbeno ceno, ki naraste na 1.350 EUR/m^2, torej za več kot 20 %;
- junija 2012 direktor Presen predstavi novo finančno konstrukcijo investicije v vrednosti 1.840.466,54 EUR (razširitev generalne pogodbe z 2 spornima aneksoma);
- od 1. avgusta 2012 do 30. avgusta 2012 podjetje (vir AJPES) nima direktorja (Presen in Mateja De Reya 27. 8. 2012 podpišeta Pogodbo o ureditvi medsebojnih razmerij z Jordan naložbe d.o.o. – Presen brez pooblastil);
- investicijo nadzoruje Tatjana Nikolić, ki je mesečno prejemala 1.500,00 EUR, nato pa je odprla svojo družbo in od takrat dalje prejema celo 2.500,00 EUR mesečno;
- v dopisu z dne 3. 6. 2013 Tatjana Nikolić predstavi plačano vrednost investicije 908.326,06 EUR (z 20 % DDV), kar že do tega trenutka pomeni »preplačilo« v vrednosti 187.326,06 EUR (z 20 % DDV) v primerjavi z dejansko izvedenimi deli; izvajalec del Jordan Naložbe d.o.o. ni podal dokazil in računov o poteku investicije, dejansko izvedena gradnja je zgolj do temeljev objekta;
- sledi izvensodna poravnava z dne 21. 6. 2013, o kateri – razen vpletenih odgovornih – ne ve nihče nič, po vsej verjetnosti pa Želva d.o.o. ne dobi povrnjenega celotnega zneska preplačil;
- v zapisniku 3. izredne seje NS z dne 30. 10. 2013 Nikolićeva predstavi 5 novih ponudnikov za dokončanje investicije (izbran Makro 5);
- nov finančni načrt predvideva vložitev dodatnih 1.499.356,13 EUR v objekt (pripravila Vanja Bartolič, 18. 6. 2014) brez končnega izračuna investicije (dodatni stroški – notranja oprema, komunikacijska infrastruktura, dvigalo, posodobitev strojne opreme mizarske delavnice, prostori zelenega programa Ljubljana ipd.);
- ni podatka, koliko sredstev je do danes prejelo podjetje Jordan Naložbe d.o.o.;
- ni podatka o končni vrednosti investicije (groba ocena 3.000.000 EUR z DDV ob upoštevanju plačila vseh dodatnih del, izplačila sredstev Jordan Naložbe d.o.o. zaradi izvensodne poravnave ipd.).
- nadzorni svet je s sklepom št. 8 imenoval Komisijo za obravnavo in pregled prispelih ponudb za nabavo osnovnih sredstev in investicij, ki presegajo vrednost 10.000,00 EUR, pri čemer pa ta komisija o tej konkretni investiciji, ni odločala.

Sklepni poudarek: Želva d.o.o. je prvemu izvajalcu Jordan Naložbe d.o.o. nekontrolirano nakazala prek 908.000 EUR, za kar je v bistvu dobila le zemljišče in zgolj do temeljev (in še te je bilo treba kasneje popraviti) zgrajen objekt. Ostali denar je očitno poniknil v zasebne žepe, pri čemer pa, kot rečeno, rezultati izvensodne poravnave niso znani. Danes, ko je (skupaj z izplačili novemu izvajalcu) skoraj zanesljivo porabljenih že več kot 2, 5 milijona EUR Želvinega denarja, pa je objekt še vedno le nekje v 3. gradbeni fazi (brez fasade, oken, itd.).

Komentar k vsemu povedanemu ni potreben.

* * *

Podobne primere skrajno nevestnega (nepoštenega?) poslovanja revizijsko poročilo omenja tudi glede drugih večjih Želvinih investicij (npr. poslovni objekt v Kromberku, najem kredita v višini 429,00 EUR s 5-dnevnim rokom vračila za nakup nepremičnine parc. št. 900/34 in 900/35, 37, 38, 40, 41), prav tako pa ugotavlja številne nepravilnosti v samem izkazovanju posameznih postavk v računovodskih izkazih (vodja FRS je bila Mira Potokar).

Naslovnikom predlagamo, da si to poročilo, katerega izvleček je v prilogi, od direktorice in prokuristke, ki ga še vedno varujeta kot domnevno **»poslovno skrivnost družbe« (?)**, pridobijo v celoti in ga tudi temeljiteje proučijo.

Anomalije pri vodenju zaposlenih

Kot že rečeno, je direktorica Mira Potokar (s polno podporo prokuristke Mateje De Reya in predsednika NS Stanka Fajsa) v družbi uvedla grozljiv način vodenja in odnosa do zaposlenih (strahovladje), predvsem pa tudi sistem brutalnega obračunavanja z vsemi, ki so si ali si še drznejo drezati v zgoraj predstavljene poslovne nečednosti, v katere je vpletena (najmanj s tem, da je bila kot bivša vodja FRS – finančno računovodske službe z njimi brez dvoma v celoti seznanjena, a ni ukrepala). Naj navedem **samo nekaj ključnih indikatorjev tega dejstva:**

1.

Mira Potokar je že od izvolitve SD (december 2013) dalje dobesedno ignorirala tudi najbolj elementarne zakonske dolžnosti do sveta delavcev družbe, od maja 2014 dalje pa je z njim prekinila kakršnokoli obliko sodelovanja (podrobneje o tem govori prijava inšpekciji dela z dne 8. 9. 2014, ki sta jo podala predsednika sindikata in sveta delavcev Želve d.o.o.) in se namesto tega raje načrtno lotila pravega **»pogroma« nad njim**. Začetek le-tega nekako sovpada s prvimi poskusi sveta delavcev, da bi – bodisi neposredno bodisi prek predstavnice delavcev v NS – dobil vpogled v nekatere »občutljive« poslovne informacije, povezane z njenimi zgoraj omenjenimi posli.

2.

Sledijo tipični šikanozni ukrepi in pritiski, ki v končni posledici tudi dejansko privedejo do **popolnega »sesutja« sveta delavcev v roku vsega nekaj mesecev**, kar je že na prvi pogled več kot »neobičajen uspeh«, in sicer:

- v maju 2014 so pod težo različnih pritiskov najprej iz (domnevno) »osebnih razlogov« odstopili štirje člani sveta delavcev;
- v istem mesecu sledi prav tako »nenavaden« odstop tudi predsednice volilne komisije, v juniju pa še treh članov komisije;
- dne 27. junija Mira Potokar in Mateja De Reya podpišeta izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi eni izmed preostalih članic sveta delavcev, in sicer z dobesedno izmišljenimi razlogi, zaradi česar bo odpoved na sodišču skoraj zanesljivo padla, družba pa bo nosila visoke stroške odškodnine delavki in sodne stroške *(opomba: imenovani si s to potezo prislužita prvo vloženo kazensko ovadbo zaradi suma storitve kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev ter kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu);*
- takoj nato se v družbi začne organizirana gonja (v kateri aktivno sodelujejo tudi nekateri direktorici neposredno podrejeni vodje enot in njeni drugi izbrani podrepniki) še proti dvema edinima še preostalima članicama – prvotno sedemčlanskega – sveta delavcev, ki na koncu rezultira tudi v uradnem začetku postopka zbiranja podpisov za njun odpoklic z lažnimi obtožbami o njunem domnevnem »osebnem okoriščanju s to funkcijo«;
- klevete, da sta menda s predsednico sveta delavcev od direktorice zahtevala 50.000 EUR, ki jih sproži Mira Potokar, se razširijo tudi na predsednika sindikata družbe, ki je kmalu zatem z njene strani prav tako »kaznovan« z znižanjem prejemkov in nekaterimi drugimi šikanoznimi delovnopravnimi ukrepi;
- sklic zbora delavcev, na katerem želijo »obtoženi« oprati svoje opljuvano ime pred sodelavci in jim pojasniti dejanske razloge, zaradi katerih se dogaja očitno zrežiran postopek odpoklica, je s koordinirano akcijo nekaterih vodij enot učinkovito zminiran;
- dne 12. 9. 2014 je izvedeno glasovanje o odpoklicu, ki pa je povezano s kopico očitnih protizakonitosti (da o očitnem manipuliranju z zaposlenimi invalidi z motnjami v duševnem razvoju v tej zvezi niti ne govorimo), zaradi katerih je delovno sodišče v sklepu glede predlagane začasne odredbe že ugotovilo izkazano verjetnost nezakonitosti celotnega postopka;
- s svojimi ravnanji in aktivnostmi v okviru konkretnega postopka odpoklica si Mira Potokar (skupaj s servilno predsednico volilne komisije) prisluži še eno že vloženo kazensko ovadbo, in sicer za kaznivo dejanje kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic po 200. členu KZ-1 ter drugih kaznivih dejanj (Zloraba položaja pri opravljanju gospodarske dejavnosti);
- ženska se kljub temu ne da motiti v svojem lomastenju po kolektivu in – čeprav je sodni postopek za razveljavitev spornega odpoklica še v teku – za sredo, dne 12. 11. 2014 popolnoma protizakonito sklicuje, in sicer prek dveh podrejenih vodij in svojega pravnega svetovalca, zbor delavcev, ki naj bi: 1) ugotovil, da je Ajdi Kogovšek prenehal mandat kot predstavnici delavcev v NS (?) in v nasprotju z zakonom kar sam izvolil nove predstavnike (?), ter odločal o tem ali »delavci« sploh še želijo imeti svet delavcev v družbi, o čemer je bilo sicer jasno odločeno z volitvami izpred slabega leta dni *(opomba: ZSDS je tudi glede tega že vložil prijavo na inšpekcijo dela)*;
- in tako naprej – vse v smeri takšne ali drugačne eliminacije vseh, ki bi v prihodnje lahko začeli resneje brskati po poslovnih nečednostih že omenjene nadzorniško-poslovodne naveze.

(**P.s.:** Danes, dne 7. 11. 2014, tik pred pošiljanjem tega sporočila, smo izvedeli, da je Mira Potokar v kontekstu tega dogajanja vročila (neobrazloženo) pisno obvestilo o razrešitvi z mesta vodje čistilnega servisa in prerazporeditvi na delo strokovnega delavca v Želvi d.o.o. tudi predsedniku SOPS sindikata družbe Branku Adamu.)

Še bi lahko naštevali dejanja in ravnanja Mire Potokar (vse s polno podporo Mateje De Reya), ki sicer zagotovo niso vredna res-

nega poslovodnega delavca, vendar mislim, da je vsega že preveč, kajti človeka ob vsem tem počasi začne dobesedno siliti na bruhanje.

Nelegalno imenovanje

Ne nazadnje pa velja posebej opozoriti, da Mira Potokar **sploh ni bila legalno imenovana** za direktorico družbe Želva d.o.o. in da ves ta čas v bistvu sprejema »nične« odločitve, kar bi – če ne bo takojšnjega ukrepanja s strani naslovnikov – utegnilo imeti neslutene poslovne posledice za družbo. Na izredni seji NS dne 29. 8. 2013, na kateri je bilo opravljeno to imenovanje, so bili namreč od skupno 5 članov prisotni le trije, pri čemer je eni od njih že 14. 5. 2013 potekel mandat in ne bi smela glasovati. Imenovanje Mire Potokar je bilo torej opravljeno v bistvu le z glasovoma dveh članov NS (eden je bil seveda Stanko Fajs), kar je absolutno nelegalno in pravno izpodbojno. Doslej se tudi za tovrstna opozorila delavskih predstavnikov žal ni zmenil nihče.

Poziv za ukrepanje

Javno razkritje vseh zgoraj navedenih poslovnih nečednosti v medijih in prijava različnim pristojnim državnim organom, ki se sicer zdi edino logična reakcija na vse povedano, bi žal, kot že rečeno, lahko močno prizadela ugled humanitarnih dejavnosti ter humanitarnih organizacij v Sloveniji na splošno. Zato smo se v Združenju svetov delavcev Slovenije odločili zaenkrat temu izogniti in namesto tega najprej pozvati člane IO Zveze Sožitje in NS Želve d.o.o. k takojšnjemu samostojnemu ukrepanju, pri čemer si pod tem predstavljamo zlasti

- takojšen krivdni odpoklic Mire Potokar z mesta direktorice družbe Želva d.o.o. ter Mateje De Reya z mesta prokuristke družbe in direktorice Zveze Sožitje,
- takojšno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi Miri Potokar,
- ugotovitev povzročene škode in morebitno sprožitev odškodninskih tožb zoper odgovorne osebe.

Vsako odlašanje s takojšnjim odvzemom pooblastil Miri Potokar je izjemno nevarno (zlasti za delavce Želve d.o.o.), kar nazorno dokazuje tudi današnja popolnoma neutemeljena razrešitev in prerazporeditev predsednika sindikata družbe. Upam, da se člani naslovnih organov tega zavedate s polno odgovornostjo.

V zvezi s tem seveda pričakujemo ustrezen odgovor na to naše gornje obvestilo in poziv. V primeru, da v roku 15 dni ne bo nobene reakcije s strani navedenih naslovnih organov (IO in NS), pa bomo žal prisiljeni ukrepati v uvodoma navedenem smislu prek obvestitve medijev in vseh pristojnih državnih organov.

Lepo pozdravljeni!

Generalni sekretar ZSDS
dr. Mato Gostiša
ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Postopno zmanjševanje števila delavcev in vloga sveta delavcev

Vprašanje:

V podjetju se pripravljajo številne organizacijske spremembe (ukinitve, združitve in razdružitve posameznih organizacijskih enot), ki bodo imele med drugim za posledico zmanjševanje določenega števila delavcev, vendar pa ne bodo potekale istočasno, temveč postopno po fazah. V nobenem posamičnem primeru ne bo v igri zmanjšanje »večjega števila delavcev« po predpisih o delovnih razmerjih. Zato direktor trdi, da zadostuje, če je svet delavcev s temi spremembami seznanjen ob sami izvedbi, drugačno vključevanje sveta delavcev v sprejemanje teh odločitev pa ni potrebno. Ali to drži?

Odgovor:

Če prav razumem, gre za vprašanje postopnih in parcialnih organizacijskih sprememb, ki imajo za posledico zmanjševanje števila zaposlenih, vendar pa pri tem v nobenem posamičnem primeru ne gre za »večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih« v smislu 1. odstavka 96. člena zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki bi zahtevalo predhodno pridobitev soglasja sveta delavcev po tem členu.

Dejstvo, da v teh primerih ni potrebno predhodno soglasje sveta delavcev h konkretni poslovi odločitvi delodajalca, pa seveda ne pomeni, da svet delavcev v postopkih sprejemanja teh odločitev nima nobene vloge. Daleč od tega. Nesporno je namreč, da gre pri teh odločitvah (kumulativno) za:

- »spremembe v organizaciji proizvodnje« in hkrati – vsaj v nekaterih primerih – tudi za »zmanjševanje gospodarske dejavnosti« v smislu 6. in 7. alineje 89. člena ZSDU, kar pomeni, da mora biti svet delavcev po določbi 90. člena istega zakona o tem predhodno obveščen (opomba: poudarek je na besedi »predhodno«, kar pomeni, da je že zakonodajalec predpostavljal, da bo SD glede tega praviloma oblikoval določena mnenja, pripombe in pobude, oziroma da mu mora biti to vsaj omogočeno);
- »zmanjšane števila delavcev« v smislu 6. alineje 94. člena ZSDU, ki pomeni t. i. kadrovsko vprašanje, o katerem je dolžan delodajalec izpeljati obvezno predhodno skupno posvetovanje s svetom delavcev po postopku, določenem v 91. in 92. členu istega zakona (opomba: število nameravanih odpuščanj v tem primeru ni bistveno).

Niti približno torej ne zadostuje, da delodajalec svet delavcev zgolj »seznani o tej spremembi istočasno, kot jo izvede«. Celo več – v primeru, da delodajalec krši obveznost bodisi predhodnega obveščanja (če gre zgolj za organizacijske spremembe brez odpuščanja) bodisi skupnega posvetovanja (če gre tudi za zmanjšanje števila zaposlenih), ima svet delavcev po zakonu pravico uporabiti institut »zadržanja odločitve delodajalca« po 98. členu ZSDU.

In tudi prav je tako. Vsak pameten delodajalec bi se moral že v lastnem interesu o takih zadevah posvetovati z zaposlenimi, tudi če tega ne bi posebej predpisoval zakon. Ne samo zato, ker je danes nadvse pomembno ohranjati čim bolj motivirane in

pripadne zaposlene, s katerimi zato pač ni mogoče ravnati kot s številkami, ampak tudi zato, ker zlasti o mikroorganizaciji poslovnih procesov največ (običajno več kot poslovodstvo) vedo prav zaposleni, ki so vanjo dnevno vpeti. Velika škoda je zato za podjetje, če menedžerji ne znajo izkoristiti teh človeških potencialov in pripravljenosti zaposlenih za konstruktivno sodelovanje v skupno dobro, ampak se raje poslužujejo avtoritarnega stila vodenja, ki je sicer bistveno »lažje«, vendar pa (zlasti v kriznih razmerah) tudi bistveno manj učinkovito od participativnega. Prednosti slednjega so namreč v sodobnih poslovnih znanostih nesporno dokazane tudi s številnimi študijami. Kar težko je torej razumeti, da se morajo danes, v eri znanja in vse večjega pomena t. i. človeškega kapitala za poslovno uspešnost podjetij, sveti delavcev kot predstavništva zaposlenih za pravico do sodelovanja pri sprejemanju poslovnih odločitev »boriti s pomočjo zakona« in s sklicevanjem na njegovo »črko«, namesto da bi jih menedžment v to vključeval na lastno iniciativo in ne glede na to, kaj »zapoveduje« (ali pa ne) zakon. A vsaj v danem primeru je tudi črka zakona brez dvoma povsem jasna in nedvoumna.

Omejeno varstvo članov sveta delavcev ob »prerazporejanju«

Vprašanje:

Sodelavka, članica sveta delavcev in predstavnica sveta delavcev je v podjetju zaposlena 28 let in dela na osebnih dohodkih, kjer sta trenutno zaposleni dve delavki. Zaradi novega programa je postala »tehnološki presežek« in jo želijo premestiti v proizvodni oddelek, kjer je delo triizmensko, plača pa nižja. Stara je 48 let in je bila tudi zelo bolna, tako da bi večje fizične obremenitve težko prenašala, medtem ko je druga delavka na istem delu mlajša, z manj delovne dobe in brez znanih tovrstnih zdravstvenih težav. Uspešnosti dela ene in druge se pri tem ni posebej preverjalo. Kaj lahko v tem primeru stori svet delavcev, tako glede premestitve, kot glede spremembe plače?

Odgovor:

Bojim se, da je sporna novela ZSDU-B iz leta 2009, ki je s spremembo prvotnega 67. člena ZSDU med drugim tudi močno oslabila že sicer ne najbolj trdno zagotovljeno delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov, svetom delavcev pobrala precej orožij za učinkovito ukrepanje v tovrstnih primerih. Razporejanje članov sveta delavcev na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu iz poslovnih razlogov, ki se konkretno izvaja v obliki odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, zdaj namreč (po prenovljenem 67. členu ZSDU) ni več predmet obveznega predhodnega soglasja sveta delavcev.

To pomeni, da avtomatizma, s katerim bi lahko svet delavcev učinkovito preprečil morebitno šikanozno prerazporejanje svojih članov na drugo delo ali k drugemu delodajalcu, v zakonu žal ni več. Ostajajo vam torej le še vsebinski argumenti za dokazovanje šikanoznosti, pogojene s soupravljalskimi funkcijami konkretne sodelavke, če so v danem primeru podani. Ne glede na to pa mora svet delavcev primer temeljito proučiti in vsaj poskušati ustrezno delovnopravno zavarovati svojo članico, če meni, da je žrtev šikaniranja delodajalca bodisi zaradi svojih funkcij bodisi kot delavka. Varstvo pravic delavcev, zapisanih v zakonu in kolektivnih pogodbah, je namreč tudi na splošno (ne samo glede svojih članov) ena od temeljnih funkcij sveta delavcev.

Najprej je torej treba ugotoviti, ali morda obstajajo indici, da bi utegnila biti nameravana prerazporeditev članice sveta delavcev in nadzornega sveta šikanoznega značaja, torej posledica opravljanja njenih funkcij. To je namreč ključnega pomena, kajti delavski predstavniki naj bi bili zavarovani pred raznimi neugodnimi delovnopravnimi ukrepi le, kolikor so ti ukrepi povezani s funkcijo. Če ti indici obstajajo, potem se svet delavcev lahko sklicuje na določbo sedanjega 67. člena ZSDU o nedopustnosti postavljanja člana sveta delavcev v »manj ugoden položaj«. Določba se namreč glasi: »Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.« Pri tem je treba seveda pojem »manj ugoden položaj« že iz načelnih razlogov interpretirati v najširšem pomenu, kajti delovnopravno varstvo delavskih predstavnikov je po omenjeni novi zakonodaji že sicer zoženo na minimum.

V tem primeru mora svet delavcev takoj pozvati delodajalca, da svojo odločitev (o tem, da je delavka presežek in da se jo prerazporedi) prekliče ali spremeni, hkrati pa takoj vložiti predlog za arbitražni spor zaradi kršitve omenjene določbe ZSDU. Če bo delodajalec medtem spremenil svojo odločitev, se lahko vloga za arbitražni spor seveda kadarkoli tudi umakne. Tudi delavka pa mora – **in to je zelo pomembno** – individualno po svoji liniji v 8 dneh od prejema odločbe oz. sklepa vložiti ugovor pri delodajalcu skladno s 1. odstavkom 200. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) in se v njem prav tako izrecno sklicevati na to, da je odločitev delodajalca po njenem mnenju (in po mnenju sveta delavcev) šikanozna in posledica opravljanja njenih delavskopredstavniških funkcij. V nasprotnem, torej če svet delavcev ne bo reagiral v navedenem smislu, tudi sodišče v morebitnem kasnejšem sodnem sporu tega argumenta ne bo upoštevalo. Predlagam torej, da se svet delavcev postavi na stališče šikanoznosti omenjenega ukrepa in ga obravnava z vidika 67. člena ZSDU ter ukrepa tako, kot je predlagano zgoraj. Nekoliko močnejšo, čeprav še vedno nezadostno, delovnopravno varstvo zakon delavskim predstavnikom žal zagotavlja le še za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi (112. in 113. člen ZDR).

Če pa svet delavcev že sam ocenjuje, da v danem primeru ni indicev za obstoj tovrstnega šikanoznega ravnanja delodajalca, pa je iz naslova zakonsko določenega delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov konkretne članice ne more poskušati zavarovati niti do te mere. Posebej še, ker pri t. i. individualnih presežkih ni predpisana uporaba kakršnihkoli posebnih kriterijev za njihovo določanje (izbiro), in ker nižja plača na novem delovnem mestu, če je to »ustrezno«, po zakonu ni ovira za zakonitost »prerazporeditve«.

Zamenjava predstavnika delavcev v nadzornem svetu

Vprašanje:

V svetu delavcev razmišljamo o odpoklicu in zamenjavi dosedanjega predstavnika delavcev v nadzornem svetu, ker je postal medtem eden izmed vodilnih delavcev (drugi nivo menedžmenta), čeprav pa je res, da nima t. i. individualne menedžerske pogodbe. Deloma pa je vzrok za nameravani odpoklic tudi v tem, da kot predstavnik delavcev v NS ni upošteval stališč in usmeritev sveta delavcev pri svojem odločanju. Zanima pa nas ali:

- **je obvezno v obvestilu o zamenjavi skupščini navesti razloge za zamenjavo,**

- **je potrebno zagotoviti možnost predhodnega »zagovora« aktualnega predstavnika pred odpoklicem,**
- **je treba tudi za kandidate, ki bi naj zamenjali predstavnika, izvesti širši kandidacijski postopek, ali pa so lahko izbrani kar na seji sveta delavcev,**
- **je možno novega predstavnika izvoliti samo za cel mandat, ali pa le za čas, ko bi prenehal mandat odpoklicanemu?**

Odgovor:

Morebitna zamenjava predstavnika delavcev v NS je avtonomna pravica sveta delavcev, tako da skupščini ni potrebno posebej pojasnjevati razlogov zanjo. Skupščina namreč nima nobene konstitutivne vloge pri izvolitvi oziroma odpoklicu le-teh, temveč se s tem, kot pravi zakon (79. člen ZSDU) samo »seznani«. Prav tako ni potrebno omogočiti posebnega predhodnega »zagovora« dosedanjemu predstavniku, posebej še, če je glavni razlog ta, ki ga navajate.

Če torej svet delavcev meni, da dosedanji predstavnik glede na svojo novo funkcijo ne more več učinkovito zastopati interesov delavcev v NS, je to povsem zadosten razlog za zamenjavo in predlagam, da jo tako tudi utemeljite v svojem sklepu. Pri tem ni bistveno, ali ima konkretni predstavnik formalno sklenjeno t. i. individualno pogodbo ali ne. Seveda se ima vsak razrešeni član NS pravico pritožiti na sodišče, vendar skoraj ni možnosti, da bi (ob tako obrazloženih razlogih za zamenjavo) pri tem tudi uspel. Predlagam torej čim manj »kompliciranja« z utemeljevanjem morebitnega odpoklica, kajti, kot rečeno, gre za povsem avtonomno pravico sveta delavcev, da sam presoja, kdo je lahko primeren predstavnik delavskih interesov v NS in kdo ne in koga sme in koga ne izvoliti oziroma ga odpoklicati.

Za kandidate za novega predstavnika delavcev v NS pa je seveda potrebno izpeljati celoten postopek, kakor je predviden v poslovniku sveta. V nasprotnem bi bilo mogoče upoštevaje določbo 7. odstavka 79. člena ZSDU (»Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev«) njegovo izvolitev izpodbijati.

Kar zadeva mandat novega predstavnika delavcev v NS je dejstvo, da ta v bistvu samo »vstopi« v mandat prejšnjega, kar pomeni, da mandata ne začne na novo, ampak le konča mandat prejšnjega. Predčasne volitve predstavnikov delavcev v NS, razen v primeru odpoklica ali drugega razloga za prenehanje njihovega mandata, seveda niso možne. Možne so samo »nadomestne« volitve v zgoraj obravnavanem smislu.

Izšla je knjiga o delavski zadrugi novi Novoles z naslovom: Kaj pa je tebe treba bilo



Izšla je knjiga o delavski zadrugi novi Novoles, avtorja in člana zadruge Francija Šalija, pod naslovom **Kaj pa je tebe treba bilo**. V njej avtor kronološko opiše pobudo Novolesovih delavcev po stečaju Novolesa, da bi z zagonom zdravih jeder podjetja in v kombinaciji z novimi programi konzorcijskih partnerjev obnovili lesnopredelovalno verigo na kompleksu Novoles v Straži. Delavska zadruga novi Novoles je sodelovala tudi v stečajnem postopku, v katerem pa zaradi nezrelih odločujočih državnih in lokalnih podpornih okolij, s plemenito in ekonomsko upravičeno pobudo še niso uspeli.

Knjiga obsega 340 strani in jo lahko jo naročite pri Slovenskem forumu socialnega podjetništva po ceni **10 evrov + poštnina**. Naročila sprejemamo na elektronski naslov: ***info@fsp.si*** ali na naslov: **Slovenski forum socialnega podjetništva, Razlagova 22, 2000 Maribor.**

AVTORJI PRISPEVKOV: Mato Gostiša, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Marko Pahor**, doktor ekonomije, profesor na Ekonomski fakulteti v Ljubljani; **Jadranka Vesel**, strokovna sodelavka RISE – Raziskovalnega inštituta za socialno ekonomijo; **Dolores Kores,** univ. dipl. zgodovinarka, sodelavka Slovenskega foruma socialnega podjetništva, članica ekspertne skupine Evropske komisije GECES in direktorica Zavoda Premiki; **Marjan Bilban,** doktor medicine, Medicinska fakulteta Univerze v Ljubljani – Katedra za javno zdravje in Zavod za varstvo pri delu; **Nina Globočnik**, univ. dipl. pravnica, odvetnica v odvetniški družbi Advokatura, o.p., d.o.o.; **Peter Kobal**, predsednik sveta delavcev v družbi Gorenje d.d. Velenje; **Marko Kržan**, univ. dipl. sociolog kulture, svetovalec poslanske skupine Združene levice v Državnem zboru.

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

Ob izidu nove knjige



Kratko o vsebini

Danes se v ekonomskih, sociooloških in političnih razpravah vse pogosteje pojavlja tudi pojem »ekonomska demokracija«. Le malo pa je tistih, ki v resnici vedo, kaj ta pojem sploh pomeni.

Avtor **dr. Mato Gostiša** se že več kot desetletje intenzivno ukvarja s teoretičnim raziskovanjem ekonomske demokracije, kakor tudi s konkretnimi oblikami njenega uveljavljanja v praksi, izsledke svojih raziskovanj pa je zdaj strnil v pričujoči knjigi »**Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma**«. V njej na več kot 400 straneh

- sistematično oriše zgodovinski razvoj te ideje in njenih pojavnih oblik v svetu,
- kritično analizira razlike med ekonomsko demokracijo in klasičnim mezdnim kapitalizmom, kakršnega (še vedno) živimo danes,
- s pomočjo spoznanj splošne sistemske teorije identificira nujne spremembe sistemskih temeljev obstoječega kapitalizma, katere podrobneje pojasni in utemelji tudi skozi kritično analizo številnih (še vedno) aktualnih znanstvenih zablod (neo)klasične ekonomske teorije,
- na tej podlagi teoretično razdela idejo ekonomske demokracije kot popolnoma nove sistemske paradigme in bolj ali manj samoumevne naslednje faze razvoja kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema ter nakaže tudi konkretne usmeritve za ta razvoj (sistemska uveljavitev človeškega kapitala kot enakovrednega produkcijskega dejavnika, sprememba veljavnega koncepta kapitalističnega podjetja in »mezdnega« delovnega razmerja med delom in kapitalom, nujen popolnoma nov model faktorske razdelitve dohodkov v tržnem gospodarstvu),
- ekonomsko demokracijo na splošno prepozna kot »verjetno edino realno možno pot v želeno ekonomsko učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo, obenem pa okoljsko odgovornejšo in trajnostno naravnano družbo«.

Knjiga bo vsekakor lahko zanimiva tudi kot učbenik sodobnega participativnega menedžmenta, kajti avtor v njej zelo podrobno predstavi tudi teorijo, prakso in empirične znanstvene študije s področja razvoja različnih sodobnih oblik t. i. organizacijske participacije zaposlenih oziroma »delavske participacije« (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku, delavsko delničarstvo in druge oblike notranjega lastništva zaposlenih, vključno z delavskim zadružništvom), ki sicer brez dvoma predstavljajo prve zametke preseganja klasičnega mezdnega položaja zaposlenih in bodočega celovitega sistema ekonomske demokracije.

*Knjigo lahko po **enotni ceni 39,00 EUR** (plus poštnina) naročite po pošti na naslov: ŠCID, Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj ali po faxu št. (04) 231 44 71, oziroma po elektronski pošti na naslov: **scid@siol.com***