TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 1/2016, LETNIK XX

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Bomo v Sloveniji razvijali preživeti »friedmanizem« ali sodobno družbeno odgovorno upravljanje podjetij?

Stran 2



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

Bomo v Sloveniji razvijali preživeti »friedmanizem« ali sodobno družbeno odgovorno upravljanje podjetij?

Čas bi bil, da tako snovalci slovenske korporacijske zakonodaje kot tudi snovalci slovenskih kodeksov upravljanja končno opustijo klasičen friedmanizem, ki je postal že pravi teoretični arhaizem, in kot podlago konkretnim rešitvam na tem področju sprejmejo sodobno teorijo o družbeni odgovornosti podjetij.

Na področju razvoja sistema korporacijskega upravljanja tudi v Sloveniji vse večjo vlogo dobivajo t. i. kodeksi upravljanja, ki sicer sami po niso zavezujoči predpisi, temveč zgolj ***»priporočila dobrih praks«****. A ker Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) – vsaj glede družb, ki so zavezane reviziji – zahteva kot obvezno sestavino poslovnih poročil tudi posebno izjavo o upravljanju (s pojasnili o spoštovanju izbranega kodeksa po načelu »upoštevaj ali pojasni«), je težko trditi, da so ti kodeksi pravno povsem irelevantni. Nasprotno, na ta način so v veliki meri že po sili zakona postavljeni v* ***vlogo najpomembnejšega usmerjevalca konkretne upravljalske prakse.***

Zato seveda ni vseeno, kdo te kodekse piše oziroma sprejema in kakšnim teoretičnim konceptom korporacijskega upravljanja pravzaprav sledijo, kajti od tega je v največji meri odvisno, ***kaj pravzaprav v resnici »priporočajo«****. Razlike med temi koncepti so namreč ogromne.*

Če malce poenostavimo, smo danes v korporacijski teoriji in praksi priča spopadu predvsem dveh osnovnih in diametralno nasprotnih konceptov upravljanja. Prvi je ***klasični »lastniški«****, drugi pa* ***sodobnejši »deležniški«****. Skupnega nimata popolnoma nič. Kateremu torej slediti z aktualnimi kodeksi upravljanja?*

Klasični »lastniški« koncept upravljanja

Ta koncept temelji na (neo)klasični ekonomski teoriji podjetja, katerega so najglasneje zagovarjali predvsem predstavniki »čikaške ekonomske šole« z razvpitim Miltonom Friedmanom na čelu. V literaturi je zato poznana tudi kot ***»friedmanizem«****, njeni nasprotniki pa jo pogosto označujejo kar kot »Friedmanova zabloda iz 70-ih let«. Izhaja iz teze, da je podjetje, pravno organizirano kot gospodarska družba oziroma korporacija, čisti* ***ekonomski subjekt****, katerega izključni cilj je maksimiranje kapitalskih in bilančnih dobičkov, torej zadovoljevanje interesov lastnikov kapitala. Ali, kot temu slikovito pravi Friedman: »Korporacija je instrument delničarjev, ki so njeni lastniki. […] V tržnem gospodarstvu obstaja s strani podjetja ena sama samcata odgovornost – uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke …«.*

Kaj naj bi bil cilj poslovanja in čemu morajo biti zato absolutno podrejene vse upravljalske odločitve v podjetju/korporaciji, je torej kristalno jasno in samoumevno. ***Izključno interesom lastnikov kapitala,*** *seveda. Ta teorija jih – pravno hudo poenostavljeno in zavajajoče – razglaša kar za* ***»lastnike« podjetij/korporacij****, čeprav se ve, da pravne osebe kajpak sploh ne morejo biti predmet lastninske pravice, ampak so lahko le same lastnice svojega premoženja. Vse seveda z namenom utemeljevanja ključne demagoške teze te teorije, ki na ta način – vsaj laikom – postane tudi popolnoma logična in samoumevna, glasi pa se: »lastniki korporacij« imajo pač sveto in neodtujljivo pravico do izključnega upravljanja s »svojo« lastnino in do prisvajanja njenih »plodov«, to je dobičkov. Žal je ta »(ne)znanstvena« demagogija – zlasti v povezavi tudi s tisto, prav tako neresnično, ki trdi, da so lastniki kapitala (če ne drugače, že zaradi »tveganja«) tudi samoumevni in edini »podjetniki«, zaslužni za ves ustvarjeni dobiček – še danes presenetljivo učinkovita.*

Delavci kot lastniki drugega temeljnega produkcijskega dejavnika po tej teoriji, ki je še vedno podlaga tudi veljavnemu pravu, niso integralni del korporacije, ampak so v njej ***zgolj pogodbeno najeta »mezdna delovna sila«****. Zato so njihovi interesi za učinkovito doseganje ciljev podjetja seveda* ***popolnoma irelevantni****. Kakršnokoli* ***delavsko soupravljanje*** *je torej teoretično in praktično nekaj povsem nepotrebnega, ekonomsko neutemeljenega in celo škodljivega, ker samo ovira učinkovitost poslovnega odločanja lastnikov in njihovih agentov – menedžerjev. Sploh pa delavcem, kot trdi tudi klasična tayloristična organizacijska teorija, ni treba prav nič razmišljati, ker je za to poklican (in bogato plačan) menedžment. Njihove sistemske »naloge« v korporaciji so le pridnost pri delu, popolna poslušnost ter brezmejna lojalnost delodajalcu, ki jim daje kruh, ne pa nekakšno soupravljanje s tujo lastnino.*

Se vam morda vse to zdi od nekje nekako znano? Ne bi se čudil. To je v Sloveniji še vedno daleč prevladujoča poslovna in upravljalska filozofija, katere nauke z vseh koncev in

krajev poslušamo in beremo vsak dan.

Kodeksi upravljanja: tipičen »friedmanizem«

Tej izvirni, a povsem arhaični logiki friedmanizma ***striktno sledi tudi slovenski ZGD-1****, ki podjetje/korporacijo oziroma gospodarsko družbo izrecno definira kot pravno osebo, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost, to je pridobivanje dobička, ki – tako kot tudi funkcija upravljanja – v celoti pripada lastnikom kapitala (delničarjem, družbenikom). Delavci pri tem nimajo nobene vloge. Če ne bi bil leta 1993 sprejet poseben* ***Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)****, za katerega smo takratnemu parlamentu lahko še danes nadvse hvaležni, bi bila torej tudi slovenska korporacijska zakonodaja tipičen friedmanizem. K sreči zdaj to prav zaradi omenjenega zakona ni (več), ampak je delavsko soupravljanje nesporno prepoznano in uzakonjeno kot integralna sestavina sodobnega korporacijskega upravljanja.*

Človek bi pričakoval, da je v začetku 21. stoletja, torej globoko v »eri znanja in človeškega kapitala« to tudi nekaj povsem samoumevnega. Glavna konkurenčna prednost podjetij namreč že dolgo ***ni več finančni, temveč njihov človeški kapital*** *(znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih). Po izvirni kapitalistični logiki bi morale biti torej delavcem kot lastnikom tega »ključnega« kapitala sistemsko že zdavnaj priznane* ***enake temeljne korporacijske pravice*** *(sorazmerno soupravljanje in udeležba pri poslovnem rezultatu), kakršne pravo danes priznava lastnikom finančnega kapitala. Druge ekonomske in pravne logike v novi družbenoekonomski realnosti preprosto ni. Integralnega korporacijskega upravljanja torej danes preprosto ni več mogoče deliti na (temeljno) »lastniško upravljanje« in (vzporedno in marginalno) »delavsko soupravljanje«.*

Zato še toliko bolj čudi in predvsem tudi zelo negativno preseneča, da se temu navkljub prav vsi slovenski, tako že sprejeti kot šele nastajajoči »delodajalski« kodeksi upravljanja vračajo k ***tipičnemu friedmanizmu****. To so: Kodeks upravljanja javnih delniških družb (podpisniki: Ljubljanska borza, Združenje Manager in Združenje nadzornikov Slovenije), Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (podpisnik: SDH) in predlog Kodeksa za nejavne delniške družbe (podpisniki: GZS, ZNS in MGRT). Obstaja sicer tudi poseben* ***Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju*** *(podpisniki: ZSDS, SFS, RISE in DEZAP), ki opredeljuje »dobre prakse soupravljanja« na podlagi ZSDU in je bil sprejet prav z namenom, da bil iz navedenih razlogov – bodisi kot priloga v celoti bodisi prek povzetih vsebinskih rešitev – ustrezno vključen v prej omenjene »delodajalske« kodekse kot* ***njihova integralna sestavina****. A snovalci omenjenih kodeksov o tem kljub številnim pobudam preprosto nočejo slišati ničesar. V te kodekse raje še naprej zapisujejo klasične friedmanistične »cilje družb« iz ZGD-1); izumljajo nekakšen »interes družbe«, ki je ob upoštevanju opredeljenega cilja seveda lahko le enak interesu lastnikov, pomenil pa naj bi neke vrste nadinteres, kateremu bi morali biti a priori podrejeni vsi interesi drugih deležnikov (ti naj bi bili upoštevani le pogojno kot nekakšen »delni« korektiv pri odločanju); nadzornikom – prek skrajno vulgarnega razumevanja njihove »neodvisnosti« – vsevprek, vključno s predstavniki delavcev v organih nadzora, vsiljujejo vlogo primarnih zastopnikov omenjenega imaginarnega »(nad)interesa družbe«, ne zastopnikov avtentičnih interesov tistih, ki so jih izvolili; bolj ali manj ignorirajo vlogo zaposlenih pri učinkovitem upravljanju in tako naprej.*

Sodobni »deležniški« koncept upravljanja

Ta koncept korporacijskega upravljanja je antipod fiedmanizmu, izhaja pa iz sodobne ***teorije o družbeni odgovornosti podjetij*** *(Social Corporate Responsibility), ki temelji na prej omenjenih spoznanjih o globokih spremembah v družbenoekonomski realnosti zadnjih desetletij glede pomena posameznih temeljnih produkcijskih dejavnikov. Predvsem pa tudi na priznavanju nespornega dejstva, da podjetja prav vse svoje poslovne* ***vire črpajo iz svojega naravnega in družbenega okolja****, in da zato seveda ne morejo služiti samo tistim, ki za njegovo delovanje prispevajo (finančni) kapital. Pojem »lastniki podjetja« se v tej luči seveda pokaže kot popoln ekonomski in pravni nesmisel, tako da lahko upravičeno govorimo zgolj o »lastnikih kapitala«, ki je pač samo eden izmed ključnih poslovnih virov in ki – kljub »podjetnosti« njegovih lastnikov – brez dela delavcev in drugih poslovnih virov sam po sebi ne more ustvariti popolnoma ničesar, njegovi lastniki pa* ***samo eden od ključnih deležnikov podjetij****.*

Sodobno podjetje torej ne more biti več razumljeno kot čisti ekonomsko subjekt v službi lastnikov njegovega kapitala, ampak kot ***družbenoekonomski subjekt****, katerega ključni* ***cilj in odgovornost*** *je (čim bolj uravnoteženo) zadovoljevanje interesov vseh – zunanjih in notranjih – deležnikov podjetij, ne samo lastnikov kapitala. S tem pojmom razumemo tudi zaposlene, kupce, dobavitelje ter lokalno in širšo družbeno skupnost z najrazličnejšimi entitetami, ki so tako ali drugače odvisne od podjetja, podjetje pa od njih. Družboslovne znanosti so si danes bolj ali manj enotne, da v sodobnih pogojih gospodarjenja ne more biti več poslovno uspešno nobeno podjetje, ki pri svojem upravljanju resneje zanemari interese katerekoli od pomembnejših skupin deležnikov. To še posebej velja za zaposlene kot eno najpomembnejših skupin deležnikov. In to bi morali* ***končno spoznati tudi snovalci tako slovenske korporacijske zakonodaje kot tudi kodeksov upravljanja.***



Piše:
dr. Rado Bohinc

Slovenski kodeksi upravljanja drug mimo drugega

Integralno razumevanje upravljanja je izraz korporativne družbene odgovornosti

Eno ključnih vprašanj nadaljnjega razvoja sistema korporativnega upravljanja v Sloveniji je: ali – tako kot doslej – še naprej strogo ločevati upravljanje na temelju kapitala od upravljanja na temelju dela in skladno s tem sprejemati tudi ločeno zakonodajo in »kodekse upravljanja«, ali pa bo treba resneje začeti z uveljavljanjem bolj integralnega razumevanja procesov sodobnega korporativnega upravljanja. V Sloveniji bi morali bili sposobni kaj več kot posnemati tuje, večkrat že preživele vzorce.

Delavsko soupravljanje je integralni del korporativnega upravljanja

Kodeks upravljanja javnih delniških družb, Kodeks upravljanja družb s kapitalsko naložbo države in tudi nastajajoči Kodeks upravljanja za nejavne družbe so nezavezujoči zapis dobre prakse, priporočilo, kako naj dejavniki korporativnega upravljanja ravnajo, da bodo ravnali tako kot velevajo pravno pravilo, etika, dobra izkušnja in stroka.

Svojevrstno sporočilo o stopnji korporativne družbene odgovornosti v Sloveniji je videti v tem, da se **noben od teh kodeksov ne ukvarja z vprašanji sodelovanja delavcev pri upravljanju oz. nasploh delavskega soupravljanja**.

Kot da delavsko soupravljanje ni ustavno in zakonsko predpisan obvezen del korporativnega upravljanja, oz. kot da delavsko soupravljanje ni integralni del korporativnega upravljanja.

Kodeksi za upravljanje iz kapitala in kodeks za upravljanje iz dela

Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb[1] sicer ustrezno ureja vprašanja delavskega soupravljanja kot sestavine korporativnega upravljanja, o njem pa so se zedinile družbene skupine, ki **zastopajo interese dela.** Kodeks upravljanja javnih delniških družb, Kodeks upravljanja družb s kapitalsko naložbo države in tudi nastajajoči Kodeks upravljanja za nejavne družbe so sprejele družbene skupine, ki so se odločile, da **zastopajo zgolj interese kapitala**.[2]

Imamo torej **ločene kodekse** za urejanje upravljanja na temelju kapitala in ločeno kodeks za upravljanje na temelju dela, čeprav je vsakomur jasno, da je korporativno upravljanje funkcionalno enovit in neločljiv proces in, da v praksi tako tudi deluje.

Odprto torej ostaja vprašanje, **zakaj se delovni in kapitalski temelj korporativnega upravljanja tudi na ravni normativnega urejanja ne povežeta** v pravilih, ki zagotavljajo ustvarjalno sodelovanje, kakršno je predpogoj učinkovitosti in legitimnosti. Če v tem dogajanju ne bi prepoznali splošnega družbenega konteksta (kulture korporativnega upravljanja), bi odgovore iskali zaman oz. na nepravem mestu. Evforija, ki je spremljala prehod v kapitalizem, je bila tolikšna, da je bilo vse, kar je dišalo po starem, a priori zapostavljeno.

Bil bi že čas, da zaslepljenost s kapitalskimi dogmami prične popuščati

Bil bi že čas, da zaslepljenost s kapitalskimi dogmami, ki izgubljajo domovinsko pravico celo v državah liberalnega kapitalizma, počasi prične popuščati tudi v Sloveniji. Bolj bomo sekali na kose delo in kapital, bolj bomo ostajali nepopravljivo tranzicijska družba.

Družbene skupine, ki prisegajo na kapital in tiste, ki verjamejo v ekonomsko demokracijo, so med seboj nepomirljive in se zdi, da sprava ni mogoča. Tudi zato, ker imajo **zgled v zakonodajalcu, ki sledi naslednjemu izhodišču**: temeljni (kapitalski) odnos upravljanja ureja korporacijska zakonodaja; soupravljanje je ustavno vsiljeni rezervni mehanizem, nekakšen modni ne-

[1] Oktobra 2014 so ga sprejele ZSDS – Združenje svetov delavcev Slovenije, SFS Slovenski forum socialnega podjetništva, RISE – Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo in DEZAP – Združenje za lastništvo zaposlenih.

[2] Podpisniki Kodeksa upravljanja javnih delniških družb so Ljubljanska borza, Združenje Manager in Združenje nadzornikov Slovenije, Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države je sprejel SDH, nastajajoči Kodeks upravljanja za nejavne družbe pa naj bi predvidoma podpisali MGRT – Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, Gospodarska zbornica Slovenije in Združenje nadzornikov Slovenije.

bodigatreba,… Na tej točki bi morala nastopiti **racionalna država**, ki bi razumela, kam gredo družbeni procesi, in bi jih bila sposobna in pripravljena uravnavati, najprej v sferi družbene zavesti, nato na ravni zakonodaje in implementacije ekonomske demokracije in korporativne družbene odgovornosti. Vendar žal, nova slovenska država je že dokazala, da takšnega tradicionalnega razumevanja kapitalističnih družbeno ekonomskih razmerij ne namerava razumeti drugače, bolj sodobno, kaj šele jih spreminjati. Zato je bitko treba izbojevati v civilni družbi; in prav zato je ta diskurz tako zelo pomemben.

Izhodišče za razpravo pa mora biti: dokler se bo del kodeksov o korporativnem upravljanju ukvarjal le s kapitalom kot temeljem upravljanja, drugi del pa z delom kot temeljem upravljanja, bodo dobri nameni tekli drug mimo drugega in ne k istemu cilju. To pa zagotovo ne bo dalo dobrih rezultatov.

Če kdo, potem bi morale profesionalne organizacije biti sposobne premisleka, kaj je dobro za njihovo poslanstvo. Skratka biti bi morale sposobne razmisleka onkraj zgolj njihovih ozko odmerjenih profesionalnih okvirov. Če tega ne bodo sposobne, jim je čas in pomen v slovenski zgodovini korporativnega upravljanja kratko in skopo odmerjen.

Krčevito oprijemanje nevzdržnega stališča, da sodelovanje delavcev pri upravljanju (soupravljanje) ne sodi v kodekse korporativnega upravljanja, je **škodovalo že dosedanji kodifikaciji dobre prakse korporativnega upravljanja v Sloveniji**. Nadaljevanje te drže, ki nima opore v prav nikakršnih načelnih argumentih (razen morda izključevalno ideoloških), utegne to slabo prakso le še nadaljevati in poglabljati.

Pravila o korporativni družbeni odgovornosti so del korporacijskega in ne delovnega prava

Pravno sistemska okoliščina, da se v sodobnih kapitalističnih pravnih sistemih industrijska demokracija obravnava še vedno v okviru **t. i. kolektivnih delovnih razmerij**, ima svoje korenine v zgodnjih nastankih delavske participacije znotraj klasičnega kapitalizma 19. stoletja in ne more biti resen argument za današnjo razpravo. Premagovanje neoliberalnih in klasičnih oblik kapitalizma je v 21. stoletju korenito spremenilo pravno sistematiko tovrstnih vprašanj. Nobenega dvoma ni, da pravila pod skupnim naslovom »**korporativna družbena odgovornost**« danes sodijo v območje korporacijskega prava in da je, na primer, EU regulativa s področja delavskega upravljanja še kako del »EU Company Law«.

Vse več korporacijskih zakonodaj med cilje družbe ne uvršča **le udejanjanje interesov delničarjev, temveč tudi drugih déležnikov**, to je v družbi zaposlenih delavcev in širše skupnosti. Naš ZGD-1 temu trendu ne sledi, ko je govor o direktorskih dolžnostih, saj mednje ne uvršča tudi skrb za interese zaposlenih in širše skupnosti. Vendar pa po mnenju teorije ZGD sledi ustavni zasnovi lastnine kot socialne (in ekološke) funkcije in ne le ekonomske funkcije s tem, ko poudarja odgovornost za ravnanje v dobro družbe. Interes družbe je po mnenju teorije **različen od interesa lastnikov**. Interes delničarjev je zgolj maksimizacija dobička, interes družbe pa je **zadovoljevanje interesov vseh déležnikov**, kamor sodijo seveda tudi zaposleni.

Napačno razumevanje interesa družbe kot interesa delničarjev

Napačno razumevanje interesa družbe, kot interesa delničarjev, je privedlo tudi do tega, da se kakovost korporativnega upravljanja **meri po učinkovitosti zgolj v razmerju do delničarjev**. Od tu je tudi zmotno izhodišče, da bo kakovostno tisto korporativno upravljanje, ki bo učinkovito zadovoljevalo interese zgolj delničarjev. Izhodišče, ki je po vsej verjetnosti zavedlo avtorje kodeksov upravljanja javnih državnih in tudi nejavnih delniških družb, da se ukvarjajo izključno z lastniki, torej nosilci kapitala, kot izključnega temelja upravljanja.

Pristop, po katerem so pravice upravljanja, ki temeljijo na delu, zgolj drobtinice z bogatinove mize, ki ga je zaslutiti in tudi zaslediti v besedilih kodeksov, je zgrešen, tako z vidika kakovostnega korporativnega upravljanja, kot tudi z vidika ustavne določitve pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju[3]. Upravljanje, ki temelji na delu, je **samostojna pravica** in ne le korektiv upravljanju, ki temelji na kapitalu.

Korporacijska lastninska pravica

Z besednjakom lastninske pravice bi lahko opredelili, da lastninska pravica na kapitalskem deležu v korporaciji (v delniški družbi je to lastninska pravica na delnici) ni klasična lastninska pravica v smislu rimskopravne absolutnosti, temveč gre za posebno obliko lastninske pravice, ki bi jo lahko poimenovali **korporacijska lastnina**.

Korporacijska lastninska pravica je predvsem **pravica na idealnem deležu**, ki ne daje nobenih stvarnih pravic na premoženju, še posebej pa je omejena pri upravljanju in prilaščanju s kogentnimi predpisi o delu kot hkratnemu temelju upravljanja in prilaščanja.

Korporacijska lastnina je torej posebna, od klasične lastninske pravice različna lastninska pravica, kjer si **enakovredno konkurirata dva pravna temelja upravljanja in prilaščanja**, to je kapital in delo. Seveda bi morala zakonodaja pripoznati korporacijsko lastninsko pravico kot posebno obliko lastnine, podobno kot to, na primer, velja za zadružno lastnino ali pa javno lastnino, za katere prav tako veljajo drugačne zakonitosti in pravila.

Korporativna družbena odgovornost: razkorak med zamislijo in stvarnostjo

Korporativna družbena odgovornost, kot je opredeljena v dokumentih OZN in EU in tudi v drugih mednarodnih političnih in pravnih argumentih, je **daleč od izpeljave v nacionalnih zakonodajah**.

Zakonodaje korporativno družbeno odgovornost večinoma prepoznavajo le **kot korektiv**, ki naj prispeva k ublažitvi socialnih (delavskih) in ekoloških stranpoti izkoriščevalsko zastavljenega kapitalskega odnosa. V tem je prepad med visoko postavljenimi političnimi cilji in neverodostojno nizko pravno sistemsko implementacijo za njihovo uresničitev. Dejansko gre za **sprenevedanje**, ki ga vsi sprejemajo, kot cesarjeva nova oblačila.

Prava družbena odgovornost bo uveljavljena tedaj, ko bodo nacionalne zakonodaje **enakovredno priznavale prispevek kapitala in dela k dodani vrednosti** in bodo temu podredile tudi zakonsko opredeljeni način korporativnega upravljanja z enakovredno udeležbo delavskih in kapitalskih predstavnikov v organih gospodarskih družb.

V Sloveniji bi morali bili sposobni kaj več kot posnemati tuje, večkrat že preživele vzorce. Prav na področju delavskega upravljanja imamo bogate izkušnje in tradicijo; zato je **skrivanje za preživelimi svetovnimi vzorci**, ki so nastali v državah z več stoletno kapitalistično tradicijo, ne le neizvirno, ampak kaže na našo nesposobnost in majhno ustvarjalnost.

[3] Točka 2.3. predlaganega Kodeksa upravljanja za nejavne družbe, ki se glasi: »Družba zagotavlja spoštovanje zakonsko varovanih pravic in interesov svojih ključnih déležnikov ter si prizadeva za medsebojno zaupanje z njimi.«



Piše:
dr. Valentina Franca

Položaj in vpliv delavskih predstavnikov v organih gospodarskih družb (1)

V tem prispevku bomo (v dveh delih) predstavili zanimivo raziskavo o položaju, vplivu in moči delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb v državah članicah EU, ki jo je izvedel raziskovalni inštitut ETUI pri evropskem sindikalnem združenju ETUC. Izsledki raziskave so izšli januarja 2016 v obliki knjige z naslovom »Board-level Employee Representation in Europe (priorities, power and articulation)« pod avorstvom britanskega profesorja J. Waddington-a in francoske raziskovalke A. Conchon.

Splošno o raziskavi

Delavski predstavniki v organih upravljanja gospodarskih družb so se začeli v Zahodni Evropi širše pojavljati med leti 1970 in 1980; v Srednji in Vzhodni Evropi pa v devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Kljub večkratnih poskusom pa Evropski uniji (EU) ni uspelo sprejeti pravno zavezujočega akta, s katerim bi uredila položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. Kljub temu velja kot dosežek izpostaviti **Uredbo Sveta EU št. 2157/01 o statutu evropske družbe (Societas Europea),** ki je bila sprejeta leta 2001 in do določene mere ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju evropske družbe. To je tlakovalo pot za sprejem **Statuta evropske zadruge (Societas Co-operativa Europea)** leta 2003 in **Direktive o čezmejnih združitvah kapitalskih družb leta 2005**, ki tudi urejata določene vidike sodelovanja delavcev pri upravljanju. Od tu dalje pa je pravna ureditev v dometu držav članic EU. Trenutno ima **18 držav članic EU** takšno pravno ureditev, ki omogoča delavcem, da imajo svoje predstavnike v organih upravljanja gospodarskih družb.

Na teh izhodiščih si je raziskovalni inštitut ETUI pri evropskem sindikalnem združenju ETUC, kot rečeno, zastavil za cilj izvedbo **raziskave o položaju, vplivu in moči delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb v državah članicah EU.** S teoretičnega vidika so najprej opredelili **trenutno družbeno okolje**, v katerem delujejo delavski predstavniki nasploh, nato pa so predstavili še **pregled pravne ureditve** delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb v državah članicah EU. Glavni, empirični, del raziskave pa temelji na primarnih podatkih, ki so jih pridobivali predvsem z anketnim vprašalnikom med leti 2009 in 2012. Anketirali so **takratne delavske predstavnike** v organih upravljanja gospodarskih družb v državah članicah EU in Norveški. Vprašalnik je bil preveden v nacionalne jezike ter razdeljen s pomočjo lokalnih sindikatov oziroma drugih delavskih predstavništev. Na podlagi več kot 4.000 izpolnjenih anketnih vprašalnikov so opravili analizo odgovorov ter oblikovali **zaključke v štirih sklopih: 1)** pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb, **2)** dnevni red in postopki pri organu upravljanja; **3)** moč in **4)** oblikovanje in sporočanje V tokratnem članku predstavljamo pregled pravne ureditve ter pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb; v naslednji številki revije pa se bomo osredotočili na preostale tri vsebinske sklope.

Družbeno okolje

V evropskem prostoru se še vedno srečujemo z zelo različnimi mnenji o delavski participaciji in s tem o delavskih predstavnikih v organih upravljanja gospodarskih družb. Denimo, sindikalni predstavniki v splošnem trdijo, da je treba izboljšati pravno ureditev delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb, kajti po sedanji imajo ti delavski predstavniki **premalo moči in dejanskega vpliva na sprejemanje odločitev posameznega organa upravljanja**. Na drugi strani pa so menedžerji in delodajalska združenja še vedno mnenja, da prisotnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja **ni v skladu s pojmovanjem in položajem menedžmenta v organizacijah nasploh.** Ravno tako še vedno radi poudarijo, da sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb ne vodi nujno k boljšemu odločanju, oziroma lahko celo upočasni odločanje. Med raziskovalci in akademiki je mogoče najti **tako zagovornike kot nasprotnike** sodelovanja delavcev v organih upravljanja gospodarskih družb, a večinoma se strinjajo, da so delavski predstavniki v organih upravljanja gospodarskih družb posebnost evropskega socialnega modela.

Pravna ureditev

Pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb je **običajno urejen v zakonodaji posamezne države članice EU** (izjema je Španija, kjer to urejajo z bipartitnimi dogovori za posamezno gospodarsko družbo). Čeprav se na videz zdi nepomembno, ali je ta zakonodaja del delovnega prava (oziroma v nekaterih državah del prava industrijskih razmerij) ali gospodarskega, to ne drži. Kajti države, ki te vsebine uvrščajo pod gospodarsko pravo, se pri urejanju osredotočajo na dolžnosti in odgovornosti članov organov upravljanja. Medtem ko se druge države, ki delavske predstavnike v organih upravljanja gospodarskih družb razumejo kot del industrijskih razmerij, izhajajo pri določanju njihovega pravnega položaja iz ideje industrijske demokracije. Posledično to pomeni, da so usmerjene k ureditvi, ki naj bi krepila demokratičnost na delovnem mestu.

Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Velika Britanija so države, ki **nimajo pravno urejene možnosti sodelovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb**. Če v teh državah zasledimo delavske predstavnike v organih upravljanja gospodarskih družb, je to posledica posameznega dogovora znotraj posamezne gospodarske družbe.

V državah, kjer pa je urejeno sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb, se pravna ureditev najprej razlikuje glede na to, **za koga velja.** Najbolj restriktivno zakonodajo na tem področju imajo Irska, Grčija in Španija. V teh državah je imela privatizacija kot posledica gospodarske krize močan negativen vpliv na delavsko participajo nasploh (in s tem tudi na delavske predstavnike v organih upravljanja), zato sedaj zakonodaje navedenih držav predvidevajo sodelovanje delavskih predstavnikov zgolj v gospodarskih družbah v državni lasti. **Število delavskih predstavnikov** v posameznem organu upravljanja je lahko največ tretjina (Irska), ali pa je to določeno kot fiksna številka eden ali dva delavska predstavnika ne glede na število preostalih članov posameznega organa upravljanja (Grčija).

Naslednjo skupino držav predstavljata Francija in Poljska, kjer se **zakonodaja omejuje samo na javni sektor**. Delavski predstavniki lahko v Franciji zasedajo do tretjine vseh mest v posameznem organu upravljanja, na Poljskem pa največ 40 %. Poljska je podobno kot Irska, Grčija in Španija zaradi privatizacije doživela spremembo zakonodaje, s katero so se zmanjšale tako možnosti kot tudi število delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. Po zaključku raziskave, oziroma točneje leta 2013, se je spremenila zakonodaja v Franciji, ki sedaj določa, da morajo biti delavski predstavniki prisotni **tudi v organih upravljanja velikih gospodarskih družb.**

Tretjo skupino držav predstavljajo Češka, Finska, Luksemburg in Slovaška. Njihova skupna značilnost je, da pravna ureditev delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb **velja za vse gospodarske družbe v državi**, vendar s to razliko, da mora za uresničevanje v zasebnem sektorju gospodarska družba **zaposlovati določeno število zaposlenih**, medtem ko v javnem sektorju te spodnje meje ni. Na Češkem in Slovaškem je ta meja določena pri 50 zaposlenih, na Finskem pri 150 in 1.000 zaposlenih v Luksemburgu. Delavski predstavniki predstavljajo petino vseh članov posameznega organa upravljanja, na Slovaškem in Češkem pa se je mogoče dogovoriti do polovice.

Zadnjo skupino predstavljajo Avstrija, Danska, Nemčija, Madžarska, Norveška, Slovenija in Švedska. Podobno kot pri prejšnji skupini tudi tukaj zakonodaja velja za celotno državo, torej tako za javni kot zasebni sektor, pri čemer **ne določa različne spodnje meje za javni in zasebni sektor, z izjemo Avstrije**. V Avstriji je namreč kot meja določenih 300 zaposlenih, ampak zgolj za družbe z omejeno odgovornostjo. Se pa države razlikujejo glede spodnje meje, ki jo določajo kot pogoj za prisotnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja, ta je od 25 zaposlenih na Švedskem do 500 zaposlenih v Nemčiji.

Pravni položaj

Na podlagi skupnih značilnosti pri uresničevanju vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb so **raziskovalci oblikovali pet skupin: 1)** nemško (Avstrija, Nemčija); **2)** skandinavsko (Danska, Finska, Norveška in Švedska); **3)** frankofonsko (Francija, Luksemburg); **4)** skupino novih držav članic (Češka, Madžarska, Poljska, Slovaška in Slovenija) in **5)** skupino IGŠ – Irska, Grčija in Španija.

V splošnem je mogoče zaključiti, da so delavski predstavniki v organih upravljanja gospodarskih družb **prisotni v družbah z več kot 2.000 zaposlenimi**, ki so bodisi neodivsne (samostojne) bodisi odvisne družbe. **Večja je verjetnost**, da so to gospodarske družbe v zasebnem sektorju, opredeljene kot proizvodne družbe ter da imajo enotirni sistem upravljanja.

Na te lastnosti ima po mnenju raziskovalcev največji vpliv ravno **pravna ureditev**, saj le-ta določa, kdaj so lahko delavski predstavniki sploh prisotni v organih upravljanja. Denimo, visok prag v Luksemburgu (1.000 zaposlenih) in v Nemčiji (500 zaposlenih za tretjinsko prisotnost in 2.000 zaposlenih za soodločanje) ima nedvomno neposreden vpliv na to, da so delavski predstavniki v organih upravljanja bolj prisotni v večjih kot v manjših gospodarskih družbah. Podobno velja za Francijo, kjer so delavski predstavniki v organih upravljanja prisotni v gospodarskih družbah v državni lasti, ki so tradicionalno velike družbe. Na drugi strani pa zakonodaja v skupini novih držav članic postavlja prag bistveno nižje (na primer 50 zaposlenih v Sloveniji, na Slovaškem in Češkem), zato je večji delež srednje velikih družb, v katerih so prisotni delavski predstavniki v organih upravljanja.

Podobno je pri vprašanju, ali so družbe, v katerih so prisotni delavski predstavniki v organih upravljanja, **odvisne ali neodvisne družbe**. Največjo odstopanje je bilo ravno v skupini novih držav članic, saj je tri četrtine gospodarskih družb, v katerih so prisotni delavski predstavniki v organih upravljanja, neodvisnih, medtem ko je ta delež v celotnem vzorcu polovičen.

Pri **vprašanju panoge** velja izpostaviti, da je bil v vseh državah članicah najnižji odstotek pri panogi storitve v javnem sektorju. To pomeni, da so delavski predstavniki v organih upravljanja najmanj prisotni v gospodarskih družbah, ki poslujejo v storitveni dejavnosti v zasebnem sektorju. Sicer pa v splošnem prevladujejo proizvodne gospodarske družbe, nato pa storitvene gospodarske družbe v zasebnem sektorju.

Glede **strukture upravljanja** so pričakovano razlike glede na pravno ureditev. Tako ne preseneča, da v skupini novih držav članic prevladujejo gospodarske družbe z dvotirnim sistemom upravljanja, enako velja za nemško skupino.

Številčnost

Organi upravljanja, kjer so prisotni delavski predstavniki, so večinoma **številčno manjši**. Delavski predstavniki **v povprečju pomenijo tretjino vseh članov posameznega organa upravljanja**. Avtorji raziskave so s tem ovrgli argument nasprotnikov

prisotnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. Ti namreč trdijo, da prisotnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb povečuje številčnost posameznega organa upravljanja in s tem postavlja pod vprašaj njegovo učinkovitost. Rezultati raziskave kažejo, da je povprečno število članov posameznega organa upravljanja 8,8 člana, kar je nižje od povprečja gospodarskih družb v EU, ki kotirajo na borzi. Pri slednjih ima posamezni organ upravljanja 12,1 člana.

Po pričakovanjih je povprečno število članov posameznega organa upravljanja **še nižje v skupini novih držav članic**, kjer je povprečje 5,5 člana. Delavski prestavniki pa predstavljajo dobro tretjino vseh članov posameznega organa upravljanja. Na drugi strani pa je število članov posameznega organa upravljanja največje v nemški skupini – 12,2 člana, in tudi odstotek delavskih predstavnikov največji (43,4 %). Najnižji odstotek je v skupini IGŠ, kjer delavski predstavniki predstavljajo petino vseh članov posameznega organa upravljanja. Raziskovalci pri tem ugotavljajo, da se pod vprašaj postavlja ureditev, ki jo imata poleg Slovenije še Češka in Slovaška, to je možnost dogovora deleža delavskih predstavnikov do polovice vseh članov posameznega organa upravljanja, kajti v praksi tega ni, saj se ta delež giblje na spodnji meji, to je tretjini.

Ženske kvote: da ali ne?

Eno izmed zelo aktualnih vprašanj EU je, **ali določiti kvote za ženske predstavnice v organih upravljanja gospodarskih družb**. Skladno s tem se postavlja vprašanje, ali in kako bi to veljalo za delavske predstavnike v organih upravljanja gospodarskih družb. Zaenkrat **te obveznosti na ravni EU ni, jo pa poznajo nekatere države**, npr. Norveška, Francija in Španija. Rezultati raziskave kažejo, da so v povprečju organi upravljanja, v katerih so prisotni delavski predstavniki, bolj feminizirani; pri čemer je ženskih predstavnic med delavskimi predstavniki v organih upravljanja gospodarskih družb petina, med delavskimi direktorji pa je žensk polovica. Pričakovano so med skupinami držav določene razlike. Največji delež žensk kot direktoric je v skandinavskih državah in v skupini novih držav članic; najmanj pa v nemški skupini. Na drugi strani pa je največji delež žensk med delavskimi direktoricami v organih upravljanja gospodarskih družb ravno v nemški skupini (70,3 %), najmanj pa v skupini IGŠ (4,5 %). Delež žensk med delavskimi predstavniki v organih upravljanja je najvišji v skupini novih držav članic in skandinavski skupini (v obeh primerih četrtina), najmanj pa v skupini IGŠ (2,7 %).

Vključenost v sindikat

Raziskovalce je tudi zanimalo, ali so delavski predstavniki v organih upravljanja gospodarskih družb tudi člani sindikati in ali imajo poleg te funkcije še kakšno drugo. V splošnem **zgolj četrtina delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb nima nobene druge funkcije;** največj delež takšnih delavskih predstavnikov je v frankofonski skupini in na Poljskem, kjer zakonodaja prepoveduje sočasno opravljanje funkcije delavskega predstavnika v organih upravljanja gospodarskih družb in drugih funkcij predstavništva delavcev. Rezultati raziskave so tudi pokazali, da so v splošnem delavski predstavniki v organih upravljanja **tudi sindikalni zaupniki, člani sveta delavcev ali člani katere izmed komisij sveta delavcev ali drugih oblik delavskih predstavništev**, kar je odvisno od nacionalne zakonodaje.

V povprečju je delavski predstavnik v organih upravljanja **tudi član sindikata**; večinoma ga za to funkcijo predlaga ali imenuje ravno sindikat. Poleg sindikata so kot predlagatelji pogosto tudi zaposleni sami ali svet delavcev, kar je odvisno od zakonodaje posamezne države. V splošnem pa prevladuje, da so delavski predstavniki v organih upravljanja izvoljeni neposredno od zaposlenih (slabih 60 %), česar pa, denimo, slovenska zakonodaja ne omogoča. Glede sindikalne organiziranosti raziskovalci menijo, da bi lahko bila višja (dejansko je 86,1 %), pri čemer je zelo visoka v nemški skupini (94,5 %), skoraj polovico manjša (57,8 %) pa v skupini novih držav članic.

PREDPISI O DELAVSKI PARTICIPACIJI

Novi ZSDU: ekonomska demokracija zdaj!

Pričakujemo, da bo koalicija, ki ima razvoj ekonomske demokracije zapisan v svoji koalicijski pogodbi, podprla aktualni predlog novele Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1).

Politične stranke, ki so bile na oblasti in v parlamentu zadnjih 25 let, so nas s slepim služenjem interesom kapitala in globalnih centrov moči popeljale v uničenje socialne države, izničevanje delavskih pravic, tekmo do dna na evropski ravni. Pred našimi očmi izginjajo vsi dosežki povojnega obdobja, katerega sta zaznamovala socializem na Vzhodu in socialna demokracija na Zahodu, ki sta vsak na svoj način prvič v zgodovini dala delavskemu razredu moč in pripoznanje, ga dvignila v sodobni srednji razred. A vse bolj jasno postaja, da z nevzdržno hitrostjo drvimo v obdobje, ki ga Thomas Piketty označuje z "Belle Epoque". V **obdobje na koncu 19. stoletja, ko so bile neenakosti zgodovinsko največje**, družbo pa so sestavljali ultra bogati kapitalistični magnati na eni strani in brezpraven proletariat na drugi.

Zato je skrajni čas, da se delavska stran neha umikati. Tako svojo nalogo razumemo stranke in gibanja, ki smo se povezale v Združeno levico.

Predlog novele pripravljen za vložitev

Eden od ukrepov v tej smeri je predlog **novele Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1)**, ki smo jo pripravili v sodelovanju z Združenjem svetov delavcev Slovenije (ZSDS) in zanjo uspeli pridobiti tudi podporo vseh sedmih sindikalnih central. Predlog je torej vsebinsko že usklajen in bo že v kratkem – takoj, ko se bodo o njem izjasnile tudi koalicijske stran-



Piše:

Luka Mesec

ke – tudi formalno vložen v zakonodajni postopek v DZ.

Razlogi za nujno prenovo ZSDU

ZSDU je **krovni zakon ekonomske demokracije in delavskega soodločanja v Sloveniji.** Lahko bi mu rekli kar **"delavska ustava"**. Sprejet je bil leta 1993, spisan pa je po nemškem zgledu (*Betriebsverfassungsgesetz in Mitbestimmungsgesetz*). A v več kot 20 letih od njegovega sprejema so se v praksi pokazale številne lise in pomanjkljivosti zakona, zaradi katerih je vse več podjetij brez svetov delavcev in delavskih zaupnikov, velikokrat so sveti delavcev podaljšana roka uprave in kapitala, delavci nasploh pa izgubljajo zaupanje v soupravljanje, mladi svojih pravic ne poznajo.

To so **glavni vzgibi, glavni razlogi**, zaradi katerih smo se skupaj z ZSDS odločili za noveliranje zakona. Z novelo v zakon vnašamo varovalke, ki bodo predstavnike delavcev ščitile pred šikaniranjem in odpuščanjem, delodajalcem preprečile izogibanje obveznostim po tem zakonu, poenostavile ustanovitev sveta delavcev, povečale odgovornost delavskih predstavnikov kolektivu, ki jih je izvolil, povečale pristojnosti sveta delavcev, zlasti v postopkih privatizacije in prodaje ter odpravile izjeme, ki veljajo za banke in zavarovalnice.

Naša pričakovanja

To je v zadnjih 6 mesecih naš drugi predlog, okrog katerega smo **uspeli poenotiti celotno delavsko stran**. Tako kot pri redefiniciji minimalne plače (izločitev dodatkov), ki smo jo uspešno izvedli jeseni, so tudi tokrat z nami vse sindikalne centrale in ZSDS. V trenutku, ko pišem ta članek, še ni jasno, kako so se bodo na predlog novele ZSDU-1 odzvale druge parlamentarne stranke. s katerimi bodo pred njegovo formalno vložitvijo v DZ opravili razgovore na to temo. Pričakujemo pa, da bo koalicija, ki ima razvoj ekonomske demokracije zapisan v koalicijski pogodbi, **zakon tudi podprla**.

Zakon je **reformne narave**, a prinaša dovolj popravkov za odpravo vseh večjih sistemskih nepravilnosti, ki so **oteževale razvoj ekonomske demokracije doslej**. Hkrati pa želimo, da bi z odprtjem tega zakona zbudili zanimanje za delavsko soupravljanje v družbi, spodbudili nastajanje novih delavskih svetov in dali ekonomski demokraciji nov zalet.

Čas je za ekonomsko demokracijo

Le z novim zanimanjem za delavske pravice in ekonomsko demokracijo, le z novo mobilizacijo delavskega razreda in z novim uporom slepemu podrejanju interesom kapitala, si lahko izborimo 21. stoletje, ki ne bo **repriza *manchesterskega kapitalizma***, kakršnega smo videli v 19. stoletju.

Če uspemo vzeti usodo v roke v podjetjih, v katerih delamo, bo to velik korak naprej. Čas je za ekonomsko demokracijo, čas je za demokratični socializem!



Piše:

Jernej Štromajer

Predlog Zakona o delavskih odkupih

Socialni demokrati so pripravili predlog Zakona o delavskih odkupih, ki je sicer za zdaj še v razpravi (v obliki osnutka) in še ni uradno vložen v zakonodajni postopek. Gre pa za izjemno zanimiv in obetaven poskus spodbuditve širjenja notranjega lastništva zaposlenih (tudi) v Sloveniji, ki si zasluži vso pozornost in konstruktivno podporo.

Notranje lastništvo – uspešen poslovni model

V preteklosti smo bili v Sloveniji žal priča več neuspešnim poskusom delavskih odkupov. Delavski odkup je odkup deleža v podjetju, v katerem so delavci zaposleni. So eden od načinov za povečanje solastništva zaposlenih v gospodarskih družbah. Slovenska zakonodaja (za razliko od npr. spodbujanja tujih investicij) ne predvideva nikakršnih spodbud za tovrstne odkupe. Ker v Sloveniji ni tudi nobene tradicije zasebnih skladov, ki bi nudili finančno podporo delavskim odkupom, so delavski odkupi (žal) tudi izjemno redki, saj se namere

delavcev o odkupu deleža v podjetju običajno razblinijo prav zaradi njihove nemoči, da bi jih financirali.

Za zaposlene v podjetju velja, da imajo največji interes za njegov dolgoročni razvoj in rast. Izkušnje iz tujine pa nam potrjujejo, da so (delavske) zadruge, pa tudi različne oblike delavskega delničarstva**, uspešen in trajnostno naravnan poslovni model**. S tem v mislih, je bilo tudi v Strategijo upravljanja kapitalskih naložb države zapisano, da mora SDH ***»pri razpolaganju s kapitalskimi naložbami države, zlasti pred začetkom prodajnih postopkov, proučiti interes, možnosti in pogoje za notranje lastništvo zaposlenih, še zlasti z vidika delavskega delničarstva ali delavskega zadružništva«*.**

Žal pa je zadnji primer prodaje podjetja Adria Airways Tehnike kljub temu pokazal, da je SDH podjetje raje prodala poljskemu konkurentu kot pa zaposlenim v podjetju. Čeprav so zaposleni za namen delavskega odkupa iz svojih osebnih sredstev zagotovili velik del potrebne kupnine in po lastnih navedbah imeli ponudbo, ki je bila tudi cenovno konkurenčna.

Potrebujemo sistemsko zakonodajo

Na podlagi številnih izkušenj, kot so tudi prodaje zasebnih podjetij in različni stečaji (kjer bi bilo potrebno ohraniti t. i. zdravo jedro podjetij) sem osebno prepričan, da v Sloveniji potrebujemo sistemsko zakonodajo, ki bo uredila postopke in način izvedbe delavskega odkupa podjetja. Prav to omogoča javnosti predstavljen **osnutek Zakona o delavskih odkupih**. Z zakonom se želi zagotoviti ustrezen mehanizem, ki bo omogočil načine in pogoje, pod katerimi bo država spodbujala delavske odkupe podjetij.

Kot je že omenjeno zgoraj, **slovenska zakonodaja trenutno ne ureja učinkovito delavskih odkupov**. V skoraj vseh primerih, ko se pojavi interes za delavski odkup v povezavi s podjetji v težavah ali celo v stečaju, so bili delavci prisiljeni iskati načine, kako bi z nadaljevanjem dejavnosti obdržali tudi svoja delovna mesta. V vseh teh primerih pa časa za oblikovanje programa finančne participacije in dolgoročno varčevanje za odkup, preprosto ni bilo na razpolago.

Cilj zakona

Ključno vprašanje delavskih odkupov je tako **odsotnost finančnega podpornega okolja** za njihovo izvedbo, sploh ob nezainteresiranosti bank, da bi kreditirala takšne odkupe. To se je (žal) tudi izkazalo pri različnih primerih, kot so bili: Fructal, Novoles in Armal.

Poglavitni **cilj predloga zakona** je zato zagotovitev pogojev za uspešno izvajanje delavskih odkupov takrat, ko pride do pobude za odkup. To pomeni, da je v skladu s predlogom zakona potrebno zagotoviti predvsem:

- učinkovito finančno podporno okolje za izvajanje delavskih odkupov in
- ustrezno strokovno pomoč delavcem pri sami izvedbi.

Model delavsko odkupne zadruge

Predlog zakona ustrezno definira sam delavski odkup in predpisuje pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da so delavci upravičeni do uporabe predvidenih finančnih instrumentov za podporo odkupu in do strokovne pomoči pri njegovi pripravi in izvedbi. Zato osnutek zakona kot poglavitno rešitev uvaja **model delavske odkupne zadruge**, to je zadruge, ki jo ustanovijo delavci zaradi delavskega odkupa, in katere člani so lahko izključno delavci, ki imajo po določbah tega zakona pravico sodelovati v delavskem odkupu.

Po tem predlogu zakona bodo imeli delavci, ki bodo želeli odkupiti del podjetja, in tudi tisti lastniki, ki bi ga radi prodali, jasen način in postopek, kako se izvede delavski odkup, nekakšen vozni red oziroma zemljevid do delavskega odkupa, če želite. Kot rečeno, namreč zakon ustvarja ustrezen **pravni in institucionalni okvir za izvajanje delavskih odkupov** (institut delavskih odkupnih zadrug) v Sloveniji. Ta institut se bo ustrezno nadgradil z spodbudami (tega do sedaj žal nismo imeli) in tako se bodo opravile številne birokratke/organizacijske težave, ki so jih do sedaj imele različne pobude za delavske dokupe.

Na katera podjetja cilja zakon

S predlogom zakona se želi omogočiti izvedbo delavskih odkupov predvsem v **treh različnih tipih podjetij**:

1. Kot prvo v podjetjih, kjer se **iz lastništva umika država oziroma SDH** (v navezavi za zgoraj navedeno zavezo v strategiji upravljanja). Pri tem si lahko želimo predvsem, da se ne ponovi zgodba s prodajo podjetja Adria Airway Tehnika.

2. Kot drugo se cilja na **reševanje t. i. »zdravih jeder« podjetij** v težavah in/ali v stečaju. V ta namen se predlaga, da se uvede *predkupna pravica* za delavski odkup za podjetja v stečaju, hkrati pa se uvaja *prednajemna pravica* za osnovna sredstva (stroje) podjetij v stečaju za delavske odkupne zadruge.

3. Kot tretje, pa se želi omogočiti tudi možnost, da zaposleni **v dobrih podjetjih** pridejo do (delnega) lastništva v podjetju, kjer so zaposleni (kot je npr. podjetje Dewesoft iz Zasavja).

Poglavitne rešitve, oz. načela osnutka zakona o delavskih odkupih so naslednja:

1) Delavski odkup je možen le s strani delavcev, ki so zaposleni v podjetju.

2) Za delavski odkup se šteje le odkup, ki je izveden institucionalno.

3) V delavskem odkupu mora sodelovati vsaj polovica delavcev.

4) Dejavnost delavsko odkupne zadruge je omejena na upravljanje z deležem v matičnem podjetju.

5) Status delavsko odkupne zadruge se pridobi z vpisom v register.

6) Člani uprave in nadzornega sveta matične gospodarske družbe ne morejo biti člani organov delavsko odkupne zadruge.

7) Delavsko odkupna zadruga ima pri izvedbi delavskega odkupa pravico do kandidiranja za uporabo finančnih instrumentov Slovenskega podjetniškega sklada.

8) Delavsko odkupna zadruga, ki odkupuje matično družbo kot pravno osebo oz. njena sredstva v stečaju, ima predkupno pravico in prednostno pravico do najema sredstev matične družbe v stečaju.

9) Delavsko odkupna zadruga in njeni člani so upravičeni do davčnih oprostitev oz. olajšav.

Ukrepi za spodbujanje delavskih odkupov

Za izvedbo delavskih odkupov se predvidevajo razni **ukrepi za spodbujanje delavskih odkupov s strani države,** in sicer:

- določa se možnost za ***pridobitev finančnih sredstev*** s strani podjetniškega sklada na podlagi programa ukrepov, ki ga bo morala sprejeti vlada,
- hkrati pa se nalaga ministrstvu za gospodarstvo, da v prihodnje zagotovi ***strokovno pomoč za izvedbo delavskega odkupa*** ter ***ustrezno informiranje*** o možnosti za delavski odkup tako za delavce kot za lastnike gospodarskih družb.

Obenem pa predlog zakona predlaga uvedbo določenih **davčnih olajšav,** in sicer:

- za delavsko odkupno zadrugo (pravno osebo, ki jo bodo ustanovili delavci), je predvideno, da bo ***oproščena plačila davka od dohodkov pravnih oseb,***
- za delavce člane zadruge se predvideva, da bodo deležni ***dohodninske olajšave*** v višini sredstev ki jih vložijo v delavsko odkupno zadrugo (vendar največ do višine 5.000 evrov),
- za lastnika podjetja, ki bo prodal delež podjetja delavski odkupni zadrugi (najmanj 5 %) pa, da jim ne bo treba plačati ***davka od dobička iz kapitala*** oz. davka od prihodka pravnih oseb, za tisti del kupnine, ki jo bo v roku 6 mesecev vložil naprej (npr. v gospodarsko družbo).

Notranje lastništvo in ekonomska demokracija

Upajmo, da bo omenjeni zakon našel ustrezno podporo v državnem zboru, pri tem pa ne smemo pozabiti, na to, kar je trenutna koalicija zapisala v **koalicijski sporazum**: da si bodo prizadevali »*za krepitev ekonomske demokracije, ker verjamemo, da lahko predstavlja enega od elementov izhoda iz sedanje gospodarske in širše družbene krize*«.



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Prenova ZUDDob odložena

Še en neuspešen poskus prenove Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku

Z Zakonom o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki ga je Državni zbor sprejel leta 2008[1], smo v Sloveniji dobili prvo sistemsko ureditev na tem področju. Žal ta zakon v praksi ni nikoli zaživel in ni prinesel pričakovanih rezultatov. Zato so bili doslej v zakonodajni postopek vloženi že trije različni predlogi sprememb ZUDDob in vsi so se končali neuspešno. O razlogih zavrnitve zadnjega poskusa prenove ZUDDob (oktober, november 2015), ki ga je predlagala skupina poslank in poslancev s prvopodpisanim dr. Bojanom Dobovškom, pa pišemo v nadaljevanju.

Da veljavni ZUDDob v praksi ni zaživel in **ni dosegel svojega namena**, je bilo povsem nesporno tako med predlagatelji omenjene zadnje prenove kot tudi med predstavniki Vlade RS in razpravljalci v Državnem zboru. Doslej je bilo namreč registriranih **le 55 pogodb**, čeprav je npr. samo v poslovnem letu 2014 čisti dobiček izkazalo kar 39.923 družb oziroma 62,8 % vseh. Tako je število gospodarskih družb, ki so se odločile za udeležbo delavcev pri dobičku **daleč pod pričakovanji**, poleg tega se za tovrstno delitev niso odločile družbe z največjim deležem zaposlenih v Sloveniji. Podobno enotni so bili tudi pri **odkrivanju razlogov za tako porazno stanje**, ki jih vidijo predvsem v administrativni zapletenosti zakona in v časovnem odlogu izplačila za uveljavljanje davčnih olajšav. Skratka, doslej veljavni ZUDDob gospodarskim družbam ni prinesel zadostne spodbude, da bi se množično odločale za uveljavljanje udeležbe delavcev pri dobičku.

Razlogi za udeležbo

Tudi med **razlogi za sprejetje ZUDDob** očitno **ne prihaja več do bistvenih razhajanj**, k čemur zagotovo prispevajo priporočila v okviru EU in uspešna praksa v najrazvitejših članicah. »Potencialne koristi participacije delavcev pri dobičku se ne kažejo zgolj na enosmerni povezavi med gospodarsko družbo in delavcem, ampak na tristranskem vzajemnem vplivu med gospodarsko družbo, državo in delavcem. Država zagotavlja družbam in delavcem davčne olajšave, katerih pozitiven učinek lahko manifestira v vplivu na gospodarstvo v smislu stabilnosti zaposlovanja, ustvarjanja novih delovnih mest, boljšega funkcioniranja trga dela in enakopravnejše delitve družbenega premoženja ter večje socialne kohezije. Medtem ko se nepo-

[1] Uradni list RS, št. 25/08

srednima udeležencema, gospodarski družbi in zaposlenemu, koristi od participacije pri dobičku kažejo pri: motiviranju zaposlenih, identifikaciji zaposlenih s podjetjem, v katerem so deležni finančne participacije, povezavi interesov lastnikov in zaposlenih, povečanju lojalnosti in dolgoročne navezanosti zaposlenih na podjetje, povečanju produktivnosti, kompetitivnosti in dobičkonosnosti podjetja. Delavec se lažje identificira s podjetjem, kar povzroči večjo vključenost v poslovanje. Participacija v dobičku družbe tako vpliva na kakovost dela in zadovoljstvo pri delu; delavcu pa predstavlja vir osebnega premoženja, kar pozitivno vpliva na domačo potrošnjo.«[2] Torej, **številni pozitivni učinki,** ki jih prinaša udeležba delavcev pri dobičku, tako za zaposlene kot za podjetja in celotna nacionalna gospodarstva, so glavni razlogi, da se ta način motiviranja zaposlenih v sodobnem svetu vse bolj uveljavlja.

Bistvo predlaganih sprememb

Takšen je bil v osnovi tudi cilj obravnavanega predloga sprememb, ki naj bi prinesel **ugodnejšo davčno obravnavo izplačanega dobička delavcem**, s čimer naj bi spodbudil slovenska podjetja k čim širši uporabi zakona in konkretnem uveljavljanju delitve dobička med delavce. Ob tem je – ne, da bi se spuščali v podrobnejšo analizo in oceno vsebine sprememb – nedvomno mogoče identificirati **dobro voljo predlagateljev ki so** vloženemu predlogu sprememb in dopolnitev ZUDDob hoteli dati možnost, da se o tem odpre razprava in v trifaznem parlamentarnem postopku dokument še izboljša ter podjetjem ponudi spodbudnejši pravni okvir.

Naj zgolj za informacijo – brez opredeljevanja do morebitnih pozitivnih in negativnih vidikov posameznih rešitev, o katerih bi se seveda dalo diskutirati – navedemo **nekaj glavnih predlaganih novosti** v obravnavanem zakonskem predlogu:

- omogočeno naj bi bilo (v enkratnem znesku) izplačilo delavcem na podlagi »predvidenega dobička«, tj. čistega poslovnega izida, ki ga predvidi poslovodstvo največ en mesec pred zaključkom poslovnega obdobja;
- del predvidenega dobička bi se lahko izplačal delavcem na podlagi kriterijev, ki jih predvidi poslovodstvo;
- družba bi lahko izplačala delavcem največ 30 odstotkov dobička poslovnega leta;
- delavec bi lahko prejel največ 1/6 bruto zneska plač, izplačanih v družbi v obdobju zadnjih 12 mesecev;
- družbi bi se tako izplačan znesek štel kot upravičeni strošek;
- izplačilo delavcem bi se štelo kot dohodek iz kapitala, ki se odmeri in plača po enaki stopnji kot dividenda.

Negativno mnenje Vlade RS

Kot rečeno, s temi rešitvami zdaj nima več smisla strokovno polemizirati, kajti z negativnim mnenjem in predlogom Državnemu zboru RS, da **predlog zakona ni primeren za nadaljnjo obravnavo**, je Vlada RS obravnavani predlog gladko zavrnila, čeprav je pritrdila navedbam predlagateljev o neučinkovitosti veljavnega ZUDDob, ki nikoli ni zaživel in dosegel svojega namena. Ob tem je Vlada RS še posebej presenetila s svojo obrazložitvijo in nasprotnimi predlogi, ki jih v nadaljevanju na kratko tudi **povzemamo**.

»Vlada RS se je glede na ugotovljene pomanjkljivosti ZUDDob odločila, da bo k odpravljanju pomanjkljivosti navedenega zakona pristopila sistemsko in celovito v okviru davčne reforme s ciljem povečanja konkurenčnosti poslovnega okolja in zniževanja obremenitve dela ter upoštevanjem javnofinančnih obremenitev. Cilj sprememb bo spodbujanje delodajalcev, da nagrajujejo delavce iz pozitivnega poslovnega izida, h kateremu so ti delavci prispevali, kar lahko prispeva k večji produktivnosti in donosnosti ter konkurenčnosti podjetij in s tem odpiranju novih delovnih mest z višjo dodano vrednostjo. Nagrajevanje perspektivnih in uspešnih delavcev zagotavlja večjo motivacijo ter okrepitev povezanosti kapitala in dela. Ministrstvo za finance je tako dne 10. 11. 2015 v javno razpravo že poslalo osnutke treh davčnih zakonov, in sicer Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini, Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb ter Zakon o posebni davčni obravnavi nagrajevanja uspešnosti delavcev. … S predlogom Zakona o posebni davčni obravnavi nagrajevanja uspešnosti delavcev se predlaga posebna davčna obravnava dohodkov delavcev za uspešnost. Upravičenci do posebne davčne obravnave dohodkov delavcev za uspešnost bodo po predlogu delodajalci in delavci. S predlogom zakona se določajo pogoji, ki morajo biti izpolnjeni, da se lahko ob izplačilu dohodka za uspešnost uveljavijo z zakonom določene ugodnosti ter se predlaga prenehanje veljavnosti ZUDDob.«[3]

S sistemskim pristopom je torej Vlada RS ciljala na **t. i. »mini davčno reformo«** in na presenetljivo – preprosto kar – **ukinitev veljavnega ZUDDob**, ki bi ga nadomestila zgolj z nekaj davčnimi olajšavami, s katerimi bi delodajalci lahko bolje nagrajevali **t. i. ključne kadre** brez uvedbe sporne **»socialne kapice«**. To pa je nekaj povsem drugega od temeljnega smisla in ciljev finančne participacije delavcev. Tako bi v Sloveniji, za razliko od večine evropskih držav in tudi ZDA, prišlo do **popolnega sesutja sistema finančne participacije delavcev** v duhu priporočil in načel EU. Hkrati bi bil to tudi velik udarec razvoju tega vidika ekonomske demokracije.

Na srečo je predlog »mini davčne reforme« naletel na ostro nasprotovanje, praktično pri vseh socialnih partnerjih, zato ga je pristojni Minister za finance že pred glasovanjem o obravnavanem predlogu prenove ZUDDob v Državnem zboru **umaknil iz javne razprave**. Kljub temu pa predlog prenove ZUDDob ni dobil zadostne podpore, s čimer je bil zakonodajni postopek o njegovem sprejemu končan.

Prenova ZUDDob zgolj odložena

Ne glede na zgoraj opisano in (zaenkrat) neuspešno pot dobronamerne pobude za širše uveljavljanje finančne participacije delavcev, ni prav nikakršne potrebe za morebitno črnoglednost glede nadaljnjega razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji, saj sta trenutno »v igri« še dva močna zakonska predloga (Predlog ZSDU-1 in Predlog zakona o delavskih odkupih), ki med drugim razkrivata, da **v Sloveniji vendarle vse bolj dozorevata spoznanje in potreba po nadaljnjem razvoju tudi ekonomske demokracije**. Prenova ZUDDob, ki bo definitivno nujna, pa je zaenkrat samo odložena.

[2] Gornik, Klemen (2010). Udeležba delavcev pri dobičku. Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.

[3] Vlada RS (18. 11. 2015). Mnenje o Predlogu zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku.

Združenje svetov delavcev Slovenije

Študijsko srečanje članov v družbi Soške elektrarne Nova Gorica d.o.o.

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) že od leta 2002 vsako leto (praviloma v mesecu februarju) organizira tradicionalno študijsko srečanje svojih članov **neposredno v enem izmed podjetij**, katerega svet delavcev je član združenja in nastopa kot vsakokratni gostitelj. Ta srečanja so namenjena predvsem neposredni izmenjavi koristnih izkušenj iz vsakodnevne slovenske soupravljalske prakse, oziroma – kot pravimo temu – »usposabljanju iz prakse za prakso«. Letos je srečanje gostil **svet delavcev družbe Soške elektrarne Nova Gorica d.o.o. (SENG).**

Naj družbo SENG, ki je v Sloveniji sicer tudi širše poznana, na tem mestu predstavimo zgolj skozi **nekaj najosnovnejših podatkov**: **a)** njena osnovna dejavnost je proizvodnja obnovljive energije na povodju reke Soče, pri čemer upravlja 5 velikih in kar 21 malih hidroelektrarn ter prvo in edino črpalno hidroelektrarno v Sloveniji Avče; **b)** leta 2001 so se Soške elektrarne kapitalsko povezale s Holdingom Slovenske elektrarne d.o.o. (HSE), sprva so bile v njegovi 79,5-odstotni, od avgusta 2007 pa so v njegovi 100-odstotni lasti; **c)** v družbi je 120 zaposlenih, od tega je več kot 80 odstotkov tehničnega kadra; **d)** hidroelektrarne na povodju Soče oddajo v omrežje približno 520 GWh električne energije iz čistega, obnovljivega vira; **e)** HE na Soči in črpalna elektrarna Avče proizvajajo vršno energijo, zagotavljajo regulacijo napetosti in nudijo še druge sistemske storitve, ki omogočajo varno, zanesljivo in stabilno obratovanje elektroenergetskega sistema; **g)** načrti do leta 2030 gredo v smeri večje izrabe vodnega potenciala in mogoče tudi drugih obnovljivih virov. Zaradi delovanja v izjemno občutljivem okolju, so načrti usmerjeni v iskanje sonaravnega razvoja in večnamenskosti hidroenergetskih objektov – v navezavi s preskrbo vode, ribogojništvom, rekreativnimi ali turističnimi površinami, varstvom pred poplavami in reguliranjem suše… V tem občutljivem okolju so hidroenergetske objekte Posočja sprejeli vsi deležniki, zato jih SENG vključuje in se nanje obrača tudi pri načrtovanju v prihodnosti.



Pregrada Podselo za HE Doblar I in II iz leta 1939.

Soupravljalske izkušnje **sveta delavcev SENG**, sicer dolgoletnega člana Združenja svetov delavcev Slovenije, ki so bile udeležencem podrobneje predstavljene na omenjenem srečanju in jih v pisni obliki predstavljamo tudi v tej reviji, pa so lahko vsekakor zelo dragocene za bogatitev delovanja tudi vseh drugih svetov delavcev v Sloveniji.

Soupravljanje bi moralo biti nadgrajeno s participacijo delavcev pri dobičku!

Naš obisk v družbi Soške elektrarne Nova Gorica (SENG) smo izkoristili tudi za kratek intervju z njenim direktorjem Marjanom Pintarjem, ki se je našemu povabilu za razgovor prijazno odzval. Marjan Pintar je bil od leta 1987 zaposlen na različnih vodstvenih položajih v gospodarstvu in javnih službah. Pred prihodom v družbo SENG je devet let uspešno vodil Zdravstveni dom Nova Gorica. Vodenje družbe SENG mu predstavlja velik izziv. Kot pravi, se zaveda, da so razmere v matični družbi (HSE) precej resne, saj so zahteve do SENG-a s strani lastnikov visoko postavljene. Prepričan pa je, da lahko skupaj s sodelavci v učinkovito organiziranem podjetju, z jasno zastavljenimi in razvojno naravnanimi cilji, premostijo tudi te napore.



Spoštovani gospod direktor! Različne oblike organizacijske participacije zaposlenih kot nosilcev t. i. človeškega kapitala (soupravljanje, udeležba pri dobičku, delavsko delničarstvo) po ugotovitvah poslovnih ved nesporno pozitivno vplivajo na delovno motivacijo in pripadnost zaposlenih, s tem pa tudi na poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Se slovenski menedžment na splošno po vašem mnenju dovolj zaveda ekonomskega pomena visoko razvite participacije zaposlenih in kakšno je vaše osebno stališče do nje?

Ne gre toliko za problem participacije kot za izziv pri vzpostavljanju odnosov, in sicer odnosov med zaposlenimi, lastniki in menedžmentom (poslovodstvom). Preden se začnemo pogovarjati o različnih oblikah udeležb, je potrebno določiti naloge oziroma vloge deležnikov, saj le tako lahko pridemo do pozitivnih rezultatov. Soupravljanje ima pozitivne učinke na obeh straneh, če so pravila od začetka jasna. Nagrada za dobro opravljeno delo je v tem primeru zagotovljena.

Ali razvoj delavske participacije osebno razumete tudi kot nepogrešljiv element uresničevanja t. i. družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih in sodobnega deležniškega koncepta korporacijskega upravljanja, in ali bi po vašem mnenju morala postati tudi sestavina veljavnih kodeksov upravljanja?

Razvoj participacije je tesno povezan z medsebojnim spoštovanjem. Vsi smo deležniki iste zgodbe. Predstava, da nekateri odločitve sprejemajo, drugi pa jih izvajajo, je napačna. V vsaki organizaciji je potrebno vse sodelavce motivirati, da se zavedajo svojih odgovornosti, da tako skupaj prihajamo do boljših odločitev, ki prispevajo k razvoju organizacije. To je del skupnega procesa, ki mora teči vzporedno na obeh straneh.

Participacija je še neizkoriščena priložnost. Pri tem imam v mislih predvsem participacijo pri odločanju, ki je nujna, če želiš imeti dober rezultat in optimalne učinke.

Se vam zdi, glede na povprečno še vedno precej odklonilen odnos slovenskega menedžmenta do delavske participacije, da razne menedžerske šole dajejo usposabljanju za ta vidik učinkovitega poslovodenja, to je usposabljanju za izvajanje t. i. participativnega menedžmenta, dovolj poudarka v svojih izobraževalnih programih?

Mislim, da mora vsak vodja na participacijo gledati kot na priložnost, na orodje, s katerim pride do čim boljšega rezultata organizacije. Zaposleni imajo željo in pravico biti slišani. Nujno je, da imajo zaposleni možnosti in vzvode pri sooblikovanju odločitev. Kdor tega ne izkorišča, izpušča pomembno orodje za doseganje ciljev.

Sodelovanje z delavskimi predstavništvi v podjetju (sindikalnimi in volilnimi) je z vidika menedžmenta v praksi brez dvoma marsikdaj lahko tudi naporno, čeprav v končni posledici ekonomsko učinkovito. Nam lahko na kratko opišete svoje izkušnje na tem področju?

Transparentnost delovanja in poslovanja, po mojih izkušnjah, najbolj pripomore k temu, da omenjeno sodelovanje ni »naporno«. Če deležniki na različnih nivojih organizacije ne komuniciramo, ne izmenjujemo pogledov, če ne vemo drug za dru-

gega, kaj delamo in zakaj nekatere stvari delamo, potem se zelo težko razumemo. Nerazumevanje pa ne ustvarja pozitivne klime, v kateri je moč dosegati rezultate. Odprta notranja komunikacija je ključna, pravzaprav je predpogoj, da procesi v organizaciji nemoteno tečejo.

Je svet delavcev družbe po vašem mnenju doslej ustrezno odigral vlogo, kakršna mu gre po črki in po duhu ZSDU? Ste s konkretnim sodelovanjem na tej relaciji zadovoljni, ali bi morda želeli spremembe in kakšne?

Svet delavcev vidim kot predstavniško telo, prek katerega lahko dosegamo ciljne učinke pri zaposlenih. Mislim, da je svet delavcev platforma komuniciranja. Nekoliko neposrečeno se mi zdi povezovanje sveta delavcev s sindikati, saj je svet delavcev organ soupravljanja, sindikati pa so organizacije za zaščito delavskih pravic. To sta dva različna subjekta. Soupravljanje je oblika delovanja, ki organizacijo dela bolj homogeno, bolj usmerjeno in bolj poenoteno pri doseganju skupnih ciljev. Sindikat ima povsem drugačno vlogo, je pogajalski partner.

Kako ocenjujete vlogo in pomen delavskih predstavništev v nadzornem svetu za uspešno delovanje sodobnega sistema korporacijskega upravljanja – načelno in konkretno v vaši družbi? Se vam zdi ta funkcija za uspešno delovanje družbe koristna, ali pa je v tem smislu bolj moteča kot koristna?

Družba Soške elektrarne Nova Gorica od maja 2014 nima več nadzornega sveta. V podjetje sem prišel leta 2015, zato te prakse nisem bil deležen in jo težko komentiram.

Mislim pa, da je nadzorni svet kot institut oblika transparentnega delovanja. Družbe, ki odprto komunicirajo in v ta proces vključujejo vse deležnike, povečujejo pogoje in možnosti za uspešno, ciljno usmerjeno delovanje.

Kaj menite na splošno o Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)? Če bi ga lahko, v katero smer bi ga spreminjali?

Največja pomanjkljivost procesa soupravljanja je v tem, da bi moral biti nadgrajen s participacijo delavcev pri dobičku. To je zelo zahteven proces, saj terja veliko znanja, predvsem pa zavedanja, da dobiček ni nekaj samoumevnega, do njega je treba priti. V tej komunikaciji, ki poteka med sindikati, na eni strani, in med delodajalci, na drugi, smo šele na začetku.

V energetiki bi veljalo razmisliti o nekaterih pravicah/bonitetah, ki so bile v preteklosti previsoko odmerjene in v tem času oziroma razmerah niso več utemeljene. Predvsem mislim na dodatne dopuste, dan elektrogospodarstva… V kolektivnih pogodbah na področju energetike je veliko takšnih odločb, ki izhajajo iz povsem drugačnega položaja energetike kot je danes. Energetika je bila nekoč dejavnost posebnega pomena, danes je energetika tržna dejavnost. Segmenti energetike, ki so soočeni s trgom, in to proizvodnja električne energije zagotovo je, preprosto ne zmorejo več zadostiti nekaterim zahtevam, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb. Po drugi strani bi bilo nujno podpreti proces participacije pri dobičku, prav v panogi, v kateri se dobiček realizira. Mislim, da je to razmislek, ki bi si ga socialni partnerji morali zastaviti za prihodnji izziv.

Kaj bi po vašem mnenju lahko zagotovilo hitrejši razvoj delavske participacije pri upravljanju, ki bi pospeševala poslovno uspešnost podjetij in hitrejši gospodarski razvoj, v širšem slovenskem prostoru?

To je socialni dialog, ki upošteva argumentirane okoliščine. In sicer, kaj spremeniti, da smo lahko bolj konkurenčni, da so naši učinki večji, saj je prav to smisel vsakega delovanja in gospodarjenja. Skrbeti moramo za to, da so učinki organizacije večji, da imamo motiv za to, da jih realiziramo in navsezadnje, da del tega delimo z zaposlenimi, ki so sodelovali pri doseganju teh ciljev.

Spoštovani gospod direktor, za vaše odgovore se vam najlepše zahvaljujemo in vam želimo obilo uspehov pri vodenju družbe SENG.

M. G.

Način dela sveta delavcev SENG je povsem običajen

Način dela sveta delavcev SENG je povsem običajen in sledi priporočilom, ki jih je bilo mogoče dobiti v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS). V vseh letih delovanja, od leta 1999 dalje, pa smo bili velikokrat primorani sami poiskati primerne rešitve za naše težave.

Veseli bomo, če bodo naše rešitve še komu v pomoč in si bo s tem olajšal delo. Prav tako zelo radi prisluhnemo vsem dobrim praksam in jih z veseljem uporabljamo ter prilagajamo našim razmeram. Ne želimo, da bi kdo razumel, da so naše rešitve najboljše ali edine. Vsaka rešitev je dobra, če ste z njo zadovoljni, pa kakršnakoli že je. Drži le to, da je potrebno tudi vse dobre rešitve s časom dopolnjevati in spreminjati, če želimo, da so nam še vedno v pomoč.

Kako smo nastajali

V družbi SENG je **soupravljanje zaposlenih prisotno od leta 1999**. V tem obdobju so bili vzponi in padci, ko govorimo o delovanju sveta delavcev. V vseh teh letih je sicer potekala komunikacija med direktorjem in svetom delavcev in lahko govorimo tudi o korektnem sodelovanju. **Kaj več od tega pa ni bilo mogoče doseči.**

Za vsako zakonsko določbo se je bilo treba posebej pogajati (nič ni bilo samoumevno, čeprav je bilo napisano v zakonu). Nobene nadstandardne oblike ali načina dela ni bilo mogoče uvesti. Ustanovljena je bila le ena skupna komisija.

V 15-ih letih delovanja sveta delavcev SENG soupravljanje v družbi SENG **ni**



Piše:

Silvester Medvešček

dobilo pravega mesta v organizacijski in upravljalski shemi podjetja. Bilo je nekje… tam! Obstajal je edino zapis v poslovnem načrtu družbe, da svet delavcev obstaja. Enako usodo je delilo poklicno opravljanje funkcije člana sveta delavcev. Razmere so se začele spreminjati po letu 2009, ko je bil sprejet dogovor, da lahko **predsednik sveta delavcev funkcijo opravlja poklicno**, vendar spet le pod določenimi pogoji. Prava sprememba se je zgodila šele 1. 1. 2016, ko je soupravljanje v družbi SENG dobilo svoje mesto v organizacijski shemi družbe.

Kljub vsemu povedanemu, se je **ZSDU v družbi izvajal** in bilo bi narobe, če bi trdili, da soupravljanja ni bilo mogoče izvajati. Res pa je, da smo predstavniki zaposlenih pričakovali veliko več.

Kako je danes

Prihajajo novi časi in novi ljudje, oziroma so že prišli, ko se nekatere zadeve same postavljajo na svoje mesto.

V naslednjem obdobju se bo pokazalo, kako trdna je podlaga za delovanje sveta delavcev SENG in kje bo pristalo soupravljanje. V Skupini HSE (Holding slovenske elektrarne), kamor spada družba SENG, **se soočamo z izrivanjem soupravljanja** iz sistema korporativnega upravljanja. Pri tem tiho sodelujejo ali gledajo stran: NS HSE, SDH in tudi drugi predstavniki lastnika – države.

V družbi SENG nam je v letu 2015 uspelo iz zelo resnega konflikta zaradi kršitve ZSDU, narediti »**sporazum o izvajanju soupravljanja v posebnih razmerah**«, ki jih zakon ne predvideva. Trudimo se – z namenom, da se omogoča takšno sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, – da lahko **poslovodstvo izkorišča sinergijske učinke pri upravljanju družbe SENG.** Optimisti smo, ko govorimo o razvoju soupravljanja v družbi SENG. Vendar se nikoli ne bomo sprijaznili z načinom ukinitve nadzornega sveta družbe, do katere je prišlo leta 2014 prek enostranske spremembe akta o ustanovitvi družbe s strani poslovodstva HSE, in s tem, da se družbo v državni lasti upravlja s pomočjo pravnih lukenj (ne dvotirni ne enotirni sistem, ampak nekaj vmes). Smo zagovorniki dvotirnega sistema upravljanja, ki je edino primeren za take družbe kot je družba SENG.

Rad bi predstavil dva pogleda na soupravljanje, ki prihajata z delodajalske strani in postavljata soupravljanje na mesto, ki mu pripada.

- **Leto 2013 – Strateška konferenca Skupine HSE**

Na strateški konferenci Skupine HSE v Fiesi leta 2013 smo na okrogli mizi, ki je bila namenjena razvoju soupravljanja v Skupini HSE ugotovili**: »Soupravljanje je značilen del korporativnega upravljanja«.** To je bil odgovor generalne sekretarke ZNS mag. Irene Prijović na naše vprašanje, kam sodi soupravljanje. Tej ugotovitvi ni oporekal nihče od udeležencev konference.

- **Leto 2015 – Podpis sporazuma v arbitražnem postopku (SENG)**

V Sporazum o rešitvi spora in ureditvi načina sodelovanja delavcev pri upravljanju po ukinitvi nadzornega sveta družbe SENG, je direktor Marjan Pintar predlagal vsebino 3. člena, kjer je zapisano**: »Družba SENG sprejema sodelovanje zaposlenih pri upravljanju kot integralno sestavino sodobnega korporacijskega upravljanja po načelih družbene odgovornosti podjetij, ki lahko pomembno prispeva k njeni konkurenčnosti in poslovni uspešnosti«.**

Oba pogleda na soupravljanje sta zdaj močno prisotna pri delovanju sveta delavcev SENG, na kar smo upravičeno ponosni.

Pravni okviri delovanja

Pravne okvire delovanja sveta delavcev SENG tvorijo:

- zakon (ZSDU), ki ga vsi dobro poznamo,
- participacijski dogovor,
- sporazum, sklenjen po ukinitvi NS SENG in
- poslovnik sveta delavcev.

V **participacijskem dogovoru v družbi SENG** smo uspeli urediti vsa pomembna področja delovanja. Dogovor ima datum 10. 11. 2000. V tem času so bili sprejeti trije aneksi k dogovoru. Kljub začetnim težavam in neizkušenosti nam je v dogovor uspelo vnesti nekaj izvirnih rešitev, kot so: uvajanje sodobnih oblik vodenja zaposlenih, tripartitne komisije, sodelovanje s sindikati, komisijo za razlago dogovora in enoletni odpovedni rok.

Tudi **participacijski dogovor na nivoju Skupine HSE** ima velik vpliv na naše delovanje, saj je skupni svet delavcev na ravni koncerna (SSD) pristojen za obravnavo: letnega poročila Skupine HSE, strategije razvoja in poslovne politike Skupine HSE, statusnih sprememb v Skupini HSE, prodaje posamezne družbe v Skupini HSE, skupnih izhodišč za urejanje posameznih vprašanj, položaja in pravic delavcev znotraj Skupine HSE, spremljanja izvajanja ZSDU v Skupini HSE, aktivnosti za realizacijo udeležbe zaposlenih pri dobičku in drugih vprašanj, ki jih določita SSD in poslovodstvo HSE-ja.

Delovanje sveta delavcev SENG bo v bodoče v veliki meri odvisno tudi od izvajanja določil **sporazuma, ki je bil sprejet po ukinitvi NS SENG.** Vsebina sporazuma poskuša nadomestiti že omenjeni izpad participacije zaposlenih pri upravljanju prek organov družbe z mehanizmi, ki so na voljo v družbi SENG. Gre predvsem za naslednje:

- Direktor je sprejel obvezo, da bo svet delavcev obveščal o vseh sklepih, ki jih bo poslal ustanovitelju.
- Svet delavcev in direktor bosta enkrat letno obravnavala poročilo o izvajanju ZSDU-ja v družbi SENG. O ugotovitvah bo direktor poročal skupščini družbe SENG, svet delavcev pa SSD Skupine HSE, ki bo pripravil poročilo o izvajanju ZSDU-ja za nadzorni svet HSE.
- Družba SENG bo v letnem poročilu opisala stanje na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju in si prizadevala za uveljavitev sistema udeležbe zaposlenih pri dobičku.
- Dogovorili smo se, da bo družba SENG sprejela svoj etični kodeks, kjer bodo postavljene norme, ki so potrebne za uspešno upravljanje družbe. *Za svet delavcev je namreč pomemben način vodenja zaposlenih. V premikih na področju etike in morale vidimo možnost za pozitivne spremembe.*
- Predsednik sveta delavcev se redno enkrat mesečno in takrat, ko so teme s področja soupravljanja, udeležuje kolegija direktorja. *To sodelovanje je mogoče še nadgraditi.*
- Ena pomembnejših točk sporazuma je zaveza, da bomo vse spremembe participacijskega dogovora pripravljali v du-

hu priporočil, ki jih je sprejelo ZSDS leta 2014 na Bledu. *Tu je še veliko prostora za inovativne rešitve.*

- Ob tem smo prišli do skupne ugotovitve, da je koristno, če v družbi SENG ustanovimo stalno arbitražo, saj smo iz lastnih izkušenj videli, da je to prava rešitev. *O tem se še dogovarjamo.*

In še veliko je tem, ki bi jih radi obdelali. Žal, so naše možnosti omejene. Še veliko neizkoriščenega prostora pa je na področju (so)upravljanja Skupine HSE.

Poslovnik sveta delavcev, ki konkretno ureja način dela sveta delavcev, nam omogoča kakovostno delo in trudimo se, da ga ažurno dopolnjujemo. V poslovniku so tudi določbe o: etičnem kodeksu, odgovornosti članov sveta delavcev in sodelovanju s sindikati.

Sestava in način dela sveta delavcev SENG

Svet delavcev družbe SENG **šteje 7 članov**. Pomanjkljivost, ki smo jo zaznali na zadnjih volitvah, je ta, da v svetu nimamo ženske predstavnice. To bomo poskušali popraviti na prihodnjih volitvah.

V preteklosti smo delovali tako, da smo na začetku mandata oblikovali **odbore in skupno komisijo.** Uveljavljena oblika dela so tudi **zbori delavcev**, ki postajajo vedno bolj pomembni. Pomembno novost pa predstavlja **delavsko predstavništvo**, ki je dobilo svoje mesto v organizacijski shemi družbe SENG. Gre v bistvu za strokovno službo, ki pokriva področje soupravljanja. Trenutno spada v to službo le poklicna funkcija člana sveta delavcev, ki jo opravlja predsednik sveta delavcev. Perspektivno pa imamo namen to službo organizirati tako, da bo delovala tudi, če se noben član sveta delavcev ne bo odločil svoje funkcije opravljati poklicno. Če se namreč s soupravljanjem nihče ne ukvarja profesionalno, pri čemer ni nujno, da mora biti to izključno kdo od članov sveta delavcev, sčasoma nastane kriza in stagnacija. V okviru delavskega predstavništva se izvajajo aktivnosti v skladu z ZSDU in sklenjenim participacijskim dogovorom. Čaka nas še veliko dela, smo pa zadovoljni, ker se lahko pogovarjamo o razvoju soupravljanja v družbi SENG.

Sodelovanje s strokovnimi službami

Svet delavcev zelo veliko sodeluje s strokovnimi službami na različnih področjih. Največ sodelovanja je s **kadrovsko službo**, **službo za varnost in zdravje pri delu (VZD) in s službo za stike z javnostmi**.

S kadrovsko službo rešujemo vse tekoče zadeve, vprašanja s področja kolektivnih pogodb, organizacijskih sprememb, počutja zaposlenih, klime v družbi in nasploh vsa vprašanja, ki so pomembna pri upravljanju in vodenju družbe. Skupaj s kadrovsko službo in službo za VZD smo pripravili pravilnik o preprečevanju mobinga, spolnega nadlegovanja in diskriminacije. Poskušamo pomagati tudi na področju nagrajevanja inovativnosti na delovnem mestu. Tesno je sodelovanje s službo VZD, saj se tu srečamo z izjavo o varnosti z oceno tveganja, ki je izjemno pomembna za zaposlene. Zelo plodno je sodelovanje na področju promocije zdravja na delovnem mestu. Rezultat tega sodelovanja je tudi projekt »Malica ni kava in cigaret«. Svet delavcev redno spremlja plane dela in letna poročila s področja VZD in PV.

Vloga sveta delavcev pri delovanju SSD Skupine HSE

V SSD Skupine HSE imamo **dva predstavnika**, to sta predsednik in namestnik predsednika sveta delavcev, ki skrbita, da je družba SENG vedno zastopana na sejah SSD Skupine HSE. Aktivno sodelujemo pri kreiranju politike delovanja SSD in pomagamo aktualnemu predsedniku SSD pri pripravi in vodenju sej SSD. Tudi obdobje, ko je družba SENG predsedovala SSD je bilo plodno, saj smo takrat dobili participacijski dogovor na nivoju Skupine HSE. **V SSD Skupine HSE smo partnerji vredni zaupanja**. V kakovostnem delu SSD Skupine HSE vidimo velike možnosti za razvoj soupravljanja, če bomo le preživeli krizo, v kateri smo že nekaj let. Nimamo druge izbire, kot da vztrajamo, sicer bomo s časom izginili s prizorišča. Tu potrebujemo podporo, ker je fronta odprta na vse strani in **pritiski, da bi soupravljanje postalo obrobno, so veliki.**

Obveščanje in skupno posvetovanje

Obveščanje sveta delavcev in skupna posvetovanja s svetom delavcev so postala **stalnica v našem sodelovanju pri upravljanju** v družbi SENG. To ne pomeni, da v praksi ne prihaja do raznih zapletov pri izvedbi postopkov. Ne gredo pa zadeve mimo sveta delavcev. Tudi svet delavcev priskoči na pomoč, da se postopki, predvideni po zakonu, izvedejo pravočasno in korektno.

Sklep o zadržanju odločitve delodajalca

Dvakrat je bilo potrebno pisati sklep o zadržanju odločitve delodajalca. V prvem primeru je šlo za **brezplačno odtujitev dela družbe**. Delodajalec je takrat namero umaknil zaradi pritiska javnosti. Drugič smo sklep pisali **ob ukinitvi NS SENG**, ko nas nihče niti ni obvestil, kaj šele povprašal, kako nadomestiti izgubljeno participacijo pri upravljanju. Še več, ukrep je bil izveden v času prvomajskih počitnic z namenom, da svetu delavcev ostane čim manj časa za odziv.

Od prvih odzivov delodajalca, v tem primeru poslovodstva HSE, da zadeva ne spada v domeno sveta delavcev, do odločitve arbitraže je preteklo **eno leto in sedem mesecev**. Proces odločanja arbitraže je pokazal na velike pomanjkljivosti v postopku in velika bojazen je bila, da arbitraža ne bo sposobna sprejeti odločitve. Na naše veliko zadovoljstvo je prišlo do odločitve arbitraže, ki je bila dovolj jasna. **ZSDU je bil kršen**! Od tu naprej pa se začne nova zgodba, primerna za posebno obravnavo v tej reviji.

Slaba praksa korporativnega upravljanja

Vse to, kar smo se bili v družbi SENG sposobni dogovoriti po sporu, ki je nastal zaradi nedorečenega postopka ukinjanja NS SENG, **bi se lahko zmenili pred ukinjanjem NS, če bi poslovodstvo HSE-ja imelo interes, da bi razumelo soupravljanje**. Zelo slabo so se odzvali tudi direktorji odvisnih družb, kjer so se ukinjali NS, čeprav bi morali po sprejetju sklepa o zadržanju odločitve delodajalca, zaščititi zakonitost in predlagati začasne odredbe dokler se ne izvedejo skupna posvetovanje s svetom delavcev. Tega ukrepa pa si direktorji odvisnih družb niso upali izvesti, ker je bil z ukinjanjem NS spremenjen tudi način imenovanja direktorjev odvisnih družb. Sedaj namreč piše, da **direktorje imenuje in razrešuje poslovodstvo HSE**. Direktorji odvisnih družb so bili torej prisiljeni sodelovati pri kršenju zakona.

Gre za upravljanje Skupine HSE z **ustrahovanjem direktorjev odvisnih družb**, kar je nesprejemljivo, predvsem pa škodljivo. Posledice bodo vidne čez nekaj let, žal takrat akterjev te politike ne bo več na HSE-ju. Od tu tudi izhajajo očitki NS HSE, ki to dopušča in predstavnikom zaposlenih v NS HSE, ki se niso uprli takemu načinu upravljanja v Skupini HSE. Zgodba zase je

tu vloga, ki jo imata SDH in pristojno ministrstvo, da ne omenjam vloge lastnika. Žal tudi računsko sodišče ni prepoznalo škodljivega ravnanja, ko je ocenjevalo korporativno upravljanje v Skupini HSE.

Ključni problemi pri delovanju sveta delavcev

Pri delovanju sveta delavcev se srečujemo z različnimi problemi. Sicer jih poskušamo reševati sproti, vendar nekateri ostajajo nerešeni. Eden od pomembnejših je vsekakor preobremenjenost članov sveta delavcev.

Preobremenjenost članov sveta delavcev

Vsak član sveta delavcev je strokovnjak na svojem področju in že po definiciji dober delavec. Zaradi organizacije dela, ki zahteva celega človeka pri opravljanju nalog na določenem delovnem mestu, je **prostora za delovanje za potrebe sveta delavcev vedno manj**. Zakonsko določbo, da je član sveta delavcev za delo, ki ga opravlja za svet delavcev, razbremenjen rednega dela, v SENG-u težko realiziramo. V praksi to pomeni, da dela, ki ga nisi opravil danes, boš moral jutri ali čez vikend, ker tega ne bo opravil nihče drug namesto tebe. Potrebno je poudariti, da danes nihče več ne oporeka zakonski določbi, ki omogoča delo za potrebe sveta delavcev znotraj rednega delovnega časa, **le realizacija določbe je nemogoča, ker se obseg del zaposlenim stalno povečuje.** Težavo smo prepoznali. To predstavlja tudi resen problem pri delovanju sveta delavcev, vendar pravega odgovora še nismo našli. Z uvedbo „delavskega predstavništva“ kot načina sodelovanja pri upravljanju, se odpira možnost, da omilimo težavo in nakažemo možnost za dolgoročno rešitev perečega problema in omogočimo razvoj soupravljanja v družbi SENG.

Prekomeren stres in izčrpanost zaposlenih

Zadovoljen zaposleni delavec ne more biti preobremenjen in izčrpan. Zaznali smo težave, ki so povezane s **prekomernim stresom in izčrpanostjo zaposlenih**. Predlagali bomo testiranje vseh zaposlenih, ker smo zaznali nevarnost in želimo preveriti, ali so zaposleni:

- v dobrem psihofizičnem stanju,
- delovno izčrpani,
- deloholiki ali morda izgorevajo in
- kateri so morebitni prevladujoči razlogi za izčrpavanje.

Na osnovi rezultatov in pogovora z zaposlenimi bo mogoče pripraviti analizo stanja v družbi SENG. Tako bomo dobili izhodišče za izbiro ustreznih ukrepov. Problem je zelo resen, saj uničuje človeške vire, na katerih gradimo prihodnost.

Letna poročila sveta delavcev zaposlenim

Svet delavcev je za letno obveščanje o svojem delu (letno poročilo SD za zaposlene) uporabljal različne načine. V prvih letih delovanja smo ob zaključku leta zbrali vse zapisnike in jih pripravili v obliki skript, ki smo ji razdelili med zaposlene. Potem smo pripravljali letna poročila in jih objavljali na spletni strani sveta delavcev. Sedaj že nekaj let **uporabljamo zbore delavcev, na katerih podajamo letno poročilo o našem delu**. Prišli smo do spoznanja, da je koristno menjati oblike poročanja in se prilagajati dogodkom, ker je na tak način poročanja boljši. Sedaj uporabljamo vse razpoložljive možnosti obveščanja zaposlenih. Vse informacije, ki jih SD namenja zaposlenim, so stalno na voljo na spletni strani SD.

Pot naprej

Prehod od sodelovanja pri upravljanju do partnerstva

Sodelovanje pri upravljanju družbe predpisuje zakon. Sodelovanje se lahko vzdržuje s predpisi. Več let smo v družbi SENG vzorno sodelovali in smo bili v okviru ZSDU-ja. Sedaj poskušamo to nadgraditi. V družbi SENG gremo v smeri partnerstva.

Partnerstvo pa določajo odnosi in:

- **enakopravnost posameznikov,**
- **zavedanje medsebojne odvisnosti,**
- **dojemanje, da je sodelovanje prednost,**
- **izkazan interes drug drugemu nuditi pomoč**.

Naša vizija

Naloge, ki nas čakajo v prihodnosti, so napisane v **programu dela SD**. Poleg tekočih zadev in stalnih nalog, ki jih imamo vsi sveti delavcev, bo za nas izziv v izvajanju sporazuma po ukinitvi NS, ki nam omogoča, da izvajamo soupravljanje kot partnerji pri upravljanju. Po tej poti bi radi prišli do zavidljivega nivoja dobre prakse korporativnega (so)upravljanja. Potrebujemo le vodjo, ki bo znal to uporabiti pri skrbi za družbeno odgovornost, ki bo sposoben presegati meje in pričakovanja pravnih okvirov in zakonodaje. Kaže nam dobro.

Družbena odgovornost je lahko le v **»družbi« odgovornih in zadovoljnih zaposlenih**.

Odbori sveta delavcev in skupne komisije

Ena izmed pomembnih oblik in načinov delovanja sveta delavcev je tudi delovanje prek odborov sveta delavcev in prek skupnih komisij.

V praksi so se pojavljala vprašanja, kdaj se oblikujejo odbori, kdaj komisije in kakšne so razlike med pristojnostmi odborov in komisij, zato je bilo potrebno najprej pojasniti razlike in način delovanja. V nadaljevanju predstavljamo, kako je to urejeno pri nas v družbi SENG.

Splošno o odborih sveta delavcev

Odbori sveta delavcev so **posebna delovna telesa**, ki obravnavajo določena vprašanja iz delokroga sveta delavcev in oblikujejo predloge odločitev za svet delavcev v zvezi z reševanjem konkretne problematike. Odbori sveta delavcev so lahko sestavljeni samo iz članov sveta delavcev, običajno pa se k delu pritegne še člane izvršnega odbora sindikata in zaposlene, ki pokažejo interes. Delovanje odbora se

lahko uredi s poslovnikom, v praksi se največkrat smiselno uporablja poslovnik sveta delavcev.

Praviloma svet delavcev ustanovi **stalne odbore**, ki delujejo ves čas mandata sveta delavcev. To prakso bomo v tem mandatu spremenili.

Splošno o skupnih komisijah

V družbi se na pobudo sveta delavcev ali delodajalca sporazumno oblikujejo **skupne komisije za določeno področje, sestavljene iz predstavnikov obeh partnerjev,** pri čemer na delavski strani v njih sodelujejo predstavniki sveta delavcev, če je tako dogovorjeno, pa lahko tudi predstavniki sindikatov.

Predpogoj za oblikovanje skupne komisije je interes vseh partnerjev za njeno delovanje. Smiselnost delovanja skupne komisije je v tem, da se **na enem mestu:**

- združi stroko in prakso,
- skupaj išče najboljše rešitve in
- skupno sprejema odločitve.

Delo v skupni komisiji predstavlja **višji nivo medsebojnega sodelovanja**, ker predstavlja nadgradnjo običajnih odnosov med delodajalcem in delavskimi predstavniki. Uspešno delo skupne komisije pa dviga nivo sodelovanja delavcev pri upravljanju na zavidljiv nivo, na katerega smo lahko vedno ponosni, ko nam to uspe.

Komisija lahko za svoje delo smiselno uporablja poslovnik sveta delavcev ali se odloči za svoj poslovnik. Pristojnosti komisije določijo ustanovitelji v sklepu o ustanovitvi. Delovanje komisije je lahko **stalno ali pa je projektno naravnano**. V primeru, ko se v družbi za določeno področje ustanovi skupno komisijo, svet delavcev za to področje ne oblikuje odbora.

Za delovanje komisije so odgovorni delodajalec, svet delavcev in sindikat, vsak v okviru svojih pristojnosti in participacije pri odločanju.

Odbori sveta delavcev SENG

Odbor za poslovnik, volitve in imenovanja

Sestavljajo ga trije člani sveta delavcev, predsednik in dva namestnika. Odbor pripravlja vse potrebne akte, ki jih obravnava in sprejema svet delavcev ter pripravlja predloge za volitve in imenovanja članov sveta delavcev v najrazličnejše odbore in komisije ter organe družbe. Odbor vodi predsednik sveta delavcev.

Odbor za delovna razmerja in varstvo pri delu

Ta odbor ni nikoli povsem zaživel, ker se je že takoj pojavila potreba po preoblikovanju odbora. Ugotovili smo, da je najbolje, da področja delovnih razmerij skupaj s področjem pravne varnosti zaposlenih prevzame kar svet delavcev. Vprašanja so kompleksna in zahtevna, zato je zaželena prisotnost vseh članov sveta delavcev.

Področje varnosti in zdravja pri delu je po vsebini tako obsežno in zakonodaja predpisuje zelo veliko sodelovanje predstavnikov zaposlenih in strokovne službe za varnost in zdravje pri delu, zato je svet delavcev dal direktorju pobudo za ustanovitev skupne komisije delodajalca, sveta delavcev in sindikata.

Skupne komisije v SENG

Komisija za družbeni standard

V prvih letih po ustanovitvi sveta delavcev je v družbi deloval odbor za družbeni standard. Odbor je bil sestavljen iz članov sveta delavcev in sindikata. V skladu s PKP področje družbenega standarda v družbi SENG urejamo skupaj: sindikat, svet delavcev in delodajalec, zato smo v družbi po podpisu PKP (podjetniške kolektivne pogodbe) ustanovili skupno komisijo, v katero je delodajalec imenoval svoje predstavnike. V praksi je to pomenilo, da je direktor k že obstoječim članom odbora imenoval še svoje člane in dobili smo skupno »komisijo za družbeni standard«.

Komisija za družbeni standard ima svoje pristojnosti urejene v PKP, participacijskem dogovoru in v pogodbi o skupni uporabi objektov družbenega standarda, ki določajo:

- *Delodajalec, svet delavcev in sindikat družbe skupaj urejajo, spremljajo in nadzorujejo strategijo razvoja družbenega standarda delavcev. V ta namen družba zagotavlja ustrezna sredstva. (225. člen PKP)*
- *Uprava, svet delavcev in sindikat skupaj urejajo dejavnost na področju družbenega standarda delavcev v družbi in v tem smislu skupaj pripravljajo, spremljajo in nadzirajo politiko in strategijo razvoja družbenega standarda delavcev v družbi. (15. člen Participacijskega dogovora)*
- *Pristojnosti Komisije za družbeni standard na področju počitniških zmogljivosti, določa pogodba o skupni uporabi objektov družbenega standarda.*

Komisija se je v preteklih letih sestajala po potrebi, največkrat po objavljenih razpisih za letovanja in ob zaključku počitniške sezone. Praviloma se je seznanjala s poslovanjem na področju počitniških zmogljivosti in dajala predloge za nujna vzdrževalna dela na objektih. Kar nekaj pomembnih odločitev je v prvem obdobju šlo mimo komisije, zato je bilo kar nekaj kritik na račun načina delovanja komisije in smiselnosti njenega obstoja. V zadnjem mandatu komisija prevzema naloge, ki so ji dodeljene in poskuša delovati, kot smo si delovanje predstavljali predstavniki zaposlenih. Še vedno so težave, ki izhajajo iz načina ureditve, stalnih organizacijskih sprememb in subjektivnih vzrokov. V tem mandatu bomo iskali še boljše rešitve za učinkovito delovanje komisije za družbeni standard.

Komisija za varnost in zdravje pri delu (kot naslednji izziv)

V preteklosti je že bila podana pobuda s strani sveta delavcev za ustanovitev skupne komisije na področju VZD, bila je sklicana tudi ustanovitvena seja komisije, vendar do konstituiranja komisije ni prišlo, ker so bili pogledi na urejanje področja VZD še zelo različni. Sprejeta je bila odločitev, da še ni čas za oblikovanje skupne komisije.

Bomo videli, kaj smo glede tega sposobni narediti v mandatu, ki je pred nami.

Komisija za pripravo intranetne strani SENG

V preteklem obdobju smo ustanovili projektno skupino oziroma odbor, ki se je ukvarjal s prenovo intranetne strani sveta delavcev ter z izboljšavami v komuniciranju in obveščanju v družbi SENG. Pobuda sveta delavcev je bila v družbi pozitivno sprejeta in je prerasla v skupno komisijo za pripravo intranetne strani družbe SENG. Komisijo je vodil namestnik predsednika sveta delavcev.

Današnja ureditev intranetne spletne strani družbe SENG izhaja iz usmeritev, ki jih je pripravila skupno oblikovana komisija.

In kako v prihodnje?

Praksa je pokazala, da je klasično organiziranje odborov sveta delavcev preveč toga oblika delovanja, s katero svet delavcev ne uspe ažurno slediti stalnim izzivom in potrebam sodobnega načina upravljanja družbe. Zato bomo v tem mandatu poskušali delovanje sveta delavcev prilagoditi potrebam in podkrepiti z oblikovanjem projektnih skupin, ki se bodo lahko hitro in učinkovito odzivale in prilagajale pri reševanju konkretnih primerov.

S. M.



Piše:
Jure Vogrič

Svet delavcev in obveščanje zaposlenih

Vsi se zavedamo pomembnosti internega komuniciranja v podjetju. Pri tem smo postavljeni pred izziv, kako informacije posredovati zaposlenim, saj nam zaradi vse hitrejšega načina življenja in prevelike količine podatkov velikokrat primanjkuje časa, da iz množice pretežno odvečnih informacij izločimo tiste, s pomočjo katerih si oblikujemo pomembna sporočila. Pomembno vlogo pri izgradnji učinkovitega sistemu internega komuniciranja pa ima seveda tudi svet delavcev.

V SENG-u izziv rešujemo na način, da imamo v skupnih prostorih **oglasne deske,** na katere bolj ali manj ažurno objavljamo bolj ali manj pomembna obvestila, prejemamo e-pošto, ki je namenjena vsem zaposlenim in podobno. Informacij je veliko, prav tako tudi kanalov podajanja le-teh (ustno, pisno, v e-obliki, zbori delavcev). Prav zato smo v SD SENG v letu 2008 prepoznali potrebo po **enotnem, skupnem mestu**, kjer bi vsak zaposlen našel vse potrebne informacije.

V letu 2009 smo potrebo realizirali s pomočjo **intranet portala**, s katerim smo dosegli, da ima zaposleni možnost z obvladovanjem le enega informacijskega orodja dostop iz enega mesta. S portalom smo tudi informacijsko povezali geografsko ločene oddelke družbe in s tem dosegli, da imamo vsi zaposleni isti nabor informacij. Portal deluje kot **nekakšna elektronska oglasna deska**, na kateri z nekaj kliki dobimo vsebine, kot so na primer: zakoni, pravni akti, organiziranost podjetja, internih splošni akti, zapisniki SD SENG, SSD HSE in tako dalje. Zaposleni si lahko datoteke (npr. kolektivno pogodbo, zapisnik,…) prenesejo na drug elektronski medij, ali jih natisnejo.

Zaposleni svoja mnenja, razmišljanja **posredujejo svetu delavcev ustno, po elektronski pošti ali prek skrinjic**, ki so nameščene na objektih, kjer so locirani zaposleni.

Leta 2013 je direktor družbe imenoval **projektno skupino za izvedbo intranet strani SENG**. V njej smo aktivno sodelovali tudi trije člani SD SENG. Njena naloga je bila pripraviti podlage za vzpostavitev intranet portala SENG, kot dela internega informacijskega sistema podjetja, ki omogoča učinkovito urejanje podatkov in njihovo filtriranje za potrebe večje produktivnosti in kakovosti dela tako pri individualnem kot skupinskem delu ter za obvladovanje znanj v družbi.

V lanskem letu je družba vzpostavila intranet portal SENG, v okviru katerega ima **svet delavcev SENG svoj vsebinski sklop**. Z novim portalom ostaja način podajanja informacij s strani SD SENG zaposlenim enak, poenostavilo pa se je administriranje oziroma ažuriranje portala. Člani SD SENG imajo možnost, da sami objavljajo svoje vsebine. Prav poenostavitev administriranja je največja pridobitev novega portala, saj z relativno malo šolanja usposobimo novega skrbnika. To se mi zdi zelo pomembno za kontinuiteto delovanja portala, saj se s tem v večji meri **izognemo tveganju »konca« portala** v primerih, ko skrbnik ne kandidira več za funkcijo člana SD SENG, oziroma ni izvoljen. Mimogrede: v SENG-gu ni niti približno samoumevno, da je tisti, ki kandidira, tudi izvoljen.

Za kakršno koli kakovostno obveščanje je potrebno vložiti kar nekaj časa in energije. V svetu, v katerem živimo, ni ne enega ne drugega nikoli dovolj, ampak obojega največkrat primanjkuje. Zaradi tega se ponavadi vprašamo, ali zaposleni sploh berejo vsebine, ki so dostikrat neprivlačne, kompleksne, včasih tudi težko razumljive za povprečnega bralca, in **ali je izplen, ki ga dosegamo, sploh vreden vloženega truda.**

Moje mnenje je, da ja! Zakaj tako mislim?

Pred uvedbo portala SD SENG **večina zaposlenih sploh ni vedela, da SD obstaja, če pa že, so SD in sindikat ponavadi metali v isti koš**. Redko se je zgodilo, da so sodelavci kaj vprašali, če pa že, jih je največkrat zanimalo, kaj kot član SD sploh delam in da je itak vse brez veze.

Po uvedbi portala je sicer nekaj časa trajalo, da so se zaposleni začeli zavedati vloge SD SENG. Vprašanj, kaj dela SD SENG in če sploh kaj, sčasoma ni bilo več. Sodelavci so pričeli komentirati objavljene vsebine, kar je bil tudi cilj SD SENG iz leta 2008.

Zdaj smo v letu 2016 in pred nami je izziv, ki nam zastavlja zelo težko vprašanje: **»Kako zaposlene v družbi SENG motivirati, da tudi javno izrazijo (objavijo) svoja mnenja, ideje…«.**

Odgovora še nimamo. Vsak vaš nasvet je dobrodošel.



Piše:
Martina Pavlin

Sistem internega komuniciranja v družbi

Soške elektrarne Nova Gorica proizvajajo električno energijo v okoljsko in družbeno izjemno občutljivem območju, zato je načrtno in skrbno upravljanje odnosov z javnostmi eno temeljnih zagotovil uspešnega delovanja in razvoja podjetja. Pri zunanjem komuniciranju je temeljni poudarek v doseganje korektnih in dolgoročnih odnosov z lokalno in strokovno javnostjo, s splošno javnostjo ter predstavniki medijev. Posebno pozornost pa namenjamo notranjemu komuniciranju.

Na podobo in uspešnost podjetja vpliva tudi to, kaj o družbi govorijo in mislijo zaposleni, zato mora biti izjemen poudarek vodstva namenjen **proaktivni, načrtni in dvosmerni komunikaciji z zaposlenimi.**

Usmeritve, ki jih upoštevamo v SENG-u, so:

- Komunikacija z vsemi vrstami javnosti mora potekati dvosmerno, v obliki dialoga in hkrati proaktivno (nosilec sporočila je vedno v prednosti, zato lahko sporočilo doseže ciljno javnost pravočasno in v želeni obliki).
- Vodilo komuniciranja mora biti razumevanje sporočila (objektivnost in realnost).
- Sporočila morajo dosegati ciljne javnosti pravočasno, pripravljajo jih različni nosilci sporočil, glede na vsebino (v primeru SENG vsi oddelki v družbi, glede na vrsto sporočila, v koordinaciji z vodstvom družbe in službo za komuniciranje)
- Komunikacija mora slediti poslovnim ciljem družbe, zato je nujno poznavanje le-teh.

V nadaljevanju izpostavljam notranje komuniciranje in aktivnosti, ki jih izvajamo na tem področju.

Interno komuniciranje

Posebno pozornost namenjamo **notranjemu komuniciranju**. Skrb za dobro obveščene zaposlene mora biti vtkana v vsak poslovni korak družbe. Je ključna vrednota in hkrati gradnik kakovostnih odnosov med zaposlenimi ter vodstvom in zaposlenimi (horizontalna in vertikalna komunikacija). Odnosi z javnostmi se namreč pričnejo »doma«, tj. v podjetju.

V sodobnih delovnih organizacijah sta se vloga komuniciranja z zaposlenimi in pomen komunikacije znotraj podjetja spremenila. Zaposleni imajo pravico do obveščenosti, še več, imajo **pravico do razumevanja informacij in njihovega širšega konteksta**.

V Soških elektrarnah lahko zaposleni novice o podjetju spremljajo na **internem portalu *Seng intranet*,** ki smo ga v podjetju vpeljali v letu 2015. Stran se, glede na potrebe uporabnikov, sproti posodablja in izboljšuje, predvsem v smislu preglednosti informacij in dokumentov. Je redno ažurirana. Na njej lahko zaposleni najdejo ključne informacije o podjetju in povezave do ključnih spletnih strani. Prednost elektronskega medija je predvsem v tem, da novico lahko hitro objavimo, druga prednost pa je ta, da imajo zaposleni možnost povratne informacije. Torej, da novico komentirajo.

Poleg tega izdajamo **interni bilten Dinamike energije**. Interni časopis je namenjen izključno zaposlenim v Soških elektrarnah in nekdanjim sodelavcem Soških elektrarn, ki vsako številko revije prejmejo po pošti.

Zaposleni imajo možnost **spremljati objave v medijih (kliping)**, ki so dostopne na skupni mreži podjetja.

Z dogajanjem v energetiki se zaposleni seznanjajo **z revijama Energija** (interno glasilo skupine HSE) **in Naš stik** (revija slovenskega elektrogospodarstva). V omenjenih revijah sodelujemo v uredniških odborih in redno objavljamo novice iz našega podjetja, tako v tiskanih kot tudi v spletnih izdajah. Prav tako sodelujemo s prispevki o naših objektih v **brezplačni reviji za otroke, Modri Jan**, ki jo izdaja Holding Slovenske elektrarne. Del srečanj zaposlenih poteka prek športnega društva, sindikatov in sveta delavcev.

Komuniciranje s socialnimi partnerji

Gre za **komunikacijo med upravo in sindikati ter svetom delavcev**. To je specifičen tip komuniciranja, saj so sindikati že po svojem poslanstvu »nekakšna opozicija« upravi.

Vlogo sveta delavcev je potrebno **strogo ločiti od sindikata**. V sodobnih podjetjih ima svet delavcev lahko pomembno vlogo pri vzpostavljanju komunikacije med različnimi deležniki v podjetju. Reševanje odprtih vprašanj družbe mora potekati v duhu

iskanja skupnih rešitev in v iskanju konsenzov. V zaostrenih gospodarskih razmerah, s katerimi se soočata elektrogospodarstvo in skupina HSE, bo SENG tudi v prihodnje izpostavljen marsikateremu izzivu. Pereča vprašanja zahtevajo transparentno reševanje, **z vključevanjem zaposlenih (oziroma njihovih predstavnikov).**

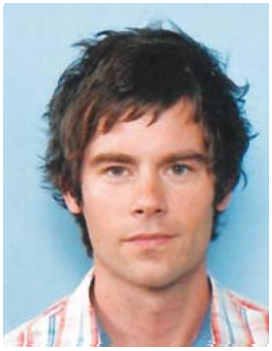
V zadnjem času v SENG-u vlagamo velike napore, da bi obveščanje zaposlenih in komuniciranje med zaposlenimi in med upravo in zaposlenimi dvignili na višji nivo. Stvari se premikajo počasi.

Lep primer, kjer je dobra komunikacija premagala velik spor, je dosežen **sporazum o nadomestitvi izgubljenih možnosti za soupravljanje po ukinitvi NS**. Brez mehanizmov za dobro komuniciranje tega rezultata ne bi bilo. Mediacija, kot način reševanja sporov, se je pokazala kot prava pot. Vedno bolj je očitno, kako močno odvisni so medsebojni odnosi od načina komuniciranja in obveščanja.

Kdaj postane notranje komuniciranje krizno komuniciranje?

Komuniciranje sprememb, predvsem v smislu krčenja socialnih pravic, zmanjševanja bonitet, zniževanja števila zaposlenih, spreminjanja kolektivne pogodbe ipd., lahko hitro **preide v krizno komuniciranje**, saj so zaposleni v tem primeru nosilci odpora.

Tudi v primeru sporočanja »slabih novic« morata biti najpomembnejši načeli komuniciranja, transparentnost in razumljivost sporočenih vsebin. Nosilec komuniciranja, tj. uprava družbe, mora biti jasen, saj se je le tako mogoče izogniti oziroma zmanjšati bumerang efekt, ki bi ga povzročilo večje število komunikacijskih kanalov, predvsem v smislu popačenja informacij. Pri tem je izjemnega pomena, da komunikacija **sledi načelom etike in odgovornega upravljanja s človeškim virom**.



Piše:
Tomaž Valentinčič

Projekt promocije zdravja na delovnem mestu: Malica ni kava in cigaret

Področje varnosti in zdravja pri delu obsega vse kotičke dela nekega posameznika na njegovem delovnem mestu. Dobro počutje, zdravi odnosi, urejena organiziranost dela ter zdrav način življenja predstavljajo temelj uspešne »fit« organizacije z zadovoljnimi delavci. Delavce v družbi SENG zastopajo svet delavcev in dva sindikata, ki skupno sodelujejo pri obveščanju, posvetovanju in sprejemanju pomembnejših odločitev s področja varnosti in zdravja pri delu.

Sistem varnosti in zdravja pri delu

V družbi Soške elektrarne Nova Gorica se tega dobro zavedamo, zato imamo že vrsto let **dobro razvit in integriran sistem varnostne politike**, kar dokazuje tudi uveljavljen standard BS OHSAS 18001. Visok nivo varnosti zagotavljamo in izvajamo s pomočjo več orodij. Sprejemanje odločitev na najvišjem nivoju se izvaja sistematično in v sodelovanju z več odgovornimi nosilci procesov, ki na tem področju igrajo pomembno vlogo.

V imenu delavcev, kot rečeno, pri sprejemanju pomembnejših odločitev na področju varnosti in zdravja pri delu **sodelujejo svet delavcev in dva sindikata**. Teme posvetovanj se nanašajo tudi na vsebine, ki jih predpisuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu.

Splošno o promociji zdravja na delovnem mestu

Isti zakon nam v 6. in 32. členu predpisuje, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter v zvezi s tem zagotavljati potrebna finančna sredstva. V družbi je področje promocije zdravja urejeno z internim pravilnikom o zagotavljanju promocije zdravja na delovnih mestih, kjer so med drugim napisani **naslednji programi promocije zdravja**:

- organizacija športnih dogodkov (zimske in poletne igre…),
- uporaba okolju prijaznih vozil (službena kolesa…),
- medicinsko programiran aktivni oddih,
- organizirana rekreacija in udeležba na športnih dogodkih izven delovnega časa,
- izvedba delavnic na temo zdrave prehrane, brez alkohola na delovnem mestu…,
- izvedba samostojnih meritev krvnega tlaka in telesne temperature,
- projekt „Malica ni kava in cigaret.“

O projektu „Malica ni kava in cigaret“

Spremljanje zdravstvenega stanja zaposlenih je bistvo uspešnega delovanja podjetja, saj uspešni in zdravi delavci lahko največ pripomorejo k produktivnosti podjetja.

V februarju 2015 smo se kot družba prijavili na javni razpis za sofinanciranje projektov promocije zdravja na delovnem mestu v letih 2015 in 2016, ki ga je razpisal Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. V projektu sodelujemo kot člani konzorcija, skupaj s podjetjem Cobit d.o.o., zavodom Con SENSE in Sindikatom severnoprimorske regije neodvisnost – KNSS. Projekt »Malica ni kava in cigaret« je bil med 260 prispelimi in 50 pozitivno ocenjenimi vlogami, izbran za sofinanciranje.

K projektu oziroma izvedbi obsežnejših aktivnosti s področja promocije zdravja smo pristopili zato, ker smo na podlagi poročil medicine dela **ocenili, da letni parametri zdravstvenega stanja zaposlenih v družbi niso spodbudni**. Raziskave kažejo, da je eden izmed glavnih vzrokov stresa, povečanega holesterola, krvnega sladkorja, krvnega pritiska ter povečane telesne mase pri sodobnem človeku povezan z **neprimernim prehranjevanjem**. Z namenom izboljšanja kazalnikov zdravja, smo zaposlene povabili k prostovoljnemu sodelovanju v projektu, ki vse sodelujoče aktivno spodbuja k izvajanju oziroma udeležbi na zdravstvenih pregledih, seminarjih, predstavitvah ter predvsem uporabi mobilne aplikacije »Prehranski navigator«, ki je bila razvita v okviru projekta posebej za ta namen. V projekt je trenutno vključenih **polovica zaposlenih v družbi**.

Mobilna aplikacija »Prehranski navigator«

Aplikacija je zastavljena tako, da uporabnik na podlagi podatkov o spolu, starosti, teži, fizični zahtevnosti delovnega mesta in fizičnih obremenitvah v prostem času ter podatkov, ki jih je pridobil na zdravstvenih pregledih, individualizira delovanje aplikacije do te mere, da mu aplikacija izračuna **priporočila o potrebnem dnevnem vnosu hranil** glede na potrebe njegovega telesa, skladno z delovnimi obremenitvami oziroma življenjskim slogom. Več vstopnih podatkov uporabnik vnese, bolj natančen je izračun njegovih potreb.



Uporaba aplikacije poteka tako, da uporabnik dodaja na simbolični krožnik živila, ki jih jemlje iz posebej pripravljene baze. Za vsako živilo ima na voljo tudi širok nabor podatkov o lastnosti živila, med drugim tudi, kako vplivajo na počutje. Če je uporabnik med nastavitvami vnesel podatek o tipu diete (diabetes, celiakija, alergije), mu aplikacija pri živilih, ki so za ta tip diete odsvetovana, izpiše posebno opozorilo. Pomembno je, da uporabnik pri sestavljanju obroka išče primerno kombinacijo živil s pomočjo razmerij med ogljikovimi hidrati, beljakovinami in maščobami, ki jih določena živila vsebujejo (pri tem mu je v pomoč »krožnik«, na katerega polaga hrano, in mu sproti prikazuje, kakšno je idealno razmerje in kakšno je razmerje pri izbranih živilih).

To pomeni, da lahko uporabnik aplikacijo uporablja kot **pripomoček za vodenje evidence o zaužitih živilih ali pa kot svetovalca za sestavo obrokov.** Ob zaključenem vnosu vseh zaužitih živil z enim klikom uporabnik dostopi do strani, kjer dobi v obliki semaforja informacijo o tem, kako uspešen je bil pri svoji izbiri, oziroma kaj prekomeren ali nezadosten vnos posameznega hranila pomeni na dolgi rok Nekatera delovna mesta terjajo višjo stopnjo zbranosti in varnega ravnanja. Ker že rahla dehidriranost telesa niža sposobnost koncentracije, smo aplikacijo zasnovali tako, da je podatek o zaužiti vodi spremljan posebej.

Pozitivni učinki projekta

Prvi pozitivni učinki projekta so **v podjetju že doseženi**, saj se zaposleni pogovarjajo o primernem prehranjevanju, na njihovo željo pa smo organizirali tudi posebno predavanje dietetičarke, kjer so dobili širši vpogled, kaj vse lahko dosežejo s pravilnim prehranjevanjem. Aplikacija je namreč pripomoček, navigator pri izbiranju poti in spodbuda, da skrbijo za svoje zdravje. S pomočjo podatkov iz **uvodnega in zaključnega zdravstvenega pregleda,** v katerega je bilo prostovoljno vključenih polovica zaposlenih, pa bodo lahko ugotovili, ali se jim je z uporabo aplikacije „Prehranski navigator“ zdravstveno stanje izboljšalo. Pilotski projekt promocije zdravja se bo v družbi Soške elektrarne Nova Gorica predvidoma zaključil aprila 2016, ko bodo že znani vplivi projekta. Glede na vse aktivnosti, izvedene v sklopu projekta, **pričakujemo spodbudnejše zdravstvene kazalnike zaposlenih.**



Udeleženci študijskega srečanja ZSDS so z zanimanjem prisluhnili svojim gostiteljem iz Soških elektrarn Nova Gorica, ki so jim podrobno predstavili svojo družbo in delovanje sistema delavskega soupravljanja v njej. Pozdravil in nagovoril pa jih je tudi župan Nove Gorice Matej Arčon.



Piše:
Boštjan Čopi

Sodelovanje sveta delavcev s sindikatoma

V družbi SENG medsebojna razmerja med svetom delavcev in obema sindikatoma (SDE in KNSS – Neodvisnost), ki delujeta v družbi, ureja Dogovor o medsebojnih razmerjih med svetom delavcev in sindikatoma v družbi SENG, ki podrobneje in natančno ureja načine in oblike sodelovanja.

V dogovoru med svetom delavcev (SD) in sindikatoma je v uvodu zapisano, da je skupni interes podpisnikov dogovora **čim učinkovitejše uresničevanje interesov zaposlenih.** V ta namen so se voljena in sindikalna delavska predstavništva dogovorila o:

- **jasni razmejitvi funkcij,**
- **nesprejemljivosti konkurenčnega delovanja in**
- **„prepovedi" medsebojnega rivalstva.**

Načelna razmejitev funkcij

Sindikat: Urejanje medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti delavca in delodajalca iz pogodbenega delovnega razmerja.

Svet delavcev: Skupna prizadevanja za čim boljše poslovne rezultate in uspešnost podjetja nasploh, za zadovoljstvo zaposlenih in čim ugodnejšo delovno klimo.

Skupno delovanje SD in sindikata: Družbeni standard (letovanje; šport in rekreacija; socialna vprašanja…), pri čemer je

- naloga sveta delavcev zagotavljanje potrebnih finančnih sredstev za različne aktivnosti in izvajanje nalog iz 95. člena ZSDU,
- naloga sindikata pa organiziranje in izvajanje akcij ter po zmožnosti tudi finančna podpora skupnim projektom.

Pomembna določba dogovora

„Sindikat in svet delavcev se z delodajalcem ne bosta ločeno dogovarjala o vprašanjih, ki sodijo v pristojnost drugega partnerja po tem dogovoru."

Usklajevanje v primeru nejasnosti, kam oziroma v čigavo pristojnost kaj spada, je natančno predpisano:

- najprej se pogovorijo predsedniki,
- potem SD in izvršni odbori sindikata,
- predvidena je tudi arbitraža,
- v primeru spora odloči zbor delavcev (odločitev je zavezujoča).

Naša posebnost je **arbitraža kot način usklajevanja in odločanja.** Danes lahko omenimo tudi mediacijo, ker smo v družbi sprejeli Pravilnik o mediaciji.

Načini medsebojnega sodelovanja

Temelji dobrega medsebojnega sodelovanja med svetom delavcev in sindikatoma so predvsem naslednji:

- najpomembnejša je dobra medsebojna komunikacija, tu imajo glavno vlogo predsednik SD in predsednika obeh sindikatov, takoj za njimi pa člani SD in člani izvršnih odborov sindikata,
- ažurno obveščanje,
- medsebojno pošiljanje vabil za seje SD in izvršnih odborov sindikatov (seje SD so javne, predsednik SD ima pravico sodelovati na seji izvršnega odbora sindikata).

Svet delavcev je **dolžan** obravnavati in se opredeliti do vseh pobud, predlogov in mnenj, ki jih nanj naslovi sindikat družbe. Svet delavcev ima **pravico** pred sprejemom posamezne odločitve iz svoje pristojnosti zahtevati stališče sindikata družbe.

Urejanje odnosov z vodstvom

Predsednik SD in predsednika sindikatov skupaj **predstavijo dogovor vodstvu družbe SENG**. V primeru, da vodstvo družbe ne ravna v skladu z dogovorom, so podpisniki dogovora dolžni opozoriti vodstvo na nekorektno ravnanje in v primeru nadaljnjega škodljivega ravnanja predlagati ustrezne ukrepe, da se bo dogovor lahko izvajal.

Če svet delavcev ugotovi, da mu je **onemogočeno izvajanje nalog**, ki jih ima po zakonu, je njegova dolžnost, da opozori sindikat in zbor delavcev na nastali položaj.

Veljavnost in trajanje dogovora

Dogovor je bil podpisan 7. 2. 2000, s **prehodnimi in končnimi določbami** pa je določeno, da:

- je sprejet za nedoločen čas,
- se spreminja na predlog podpisnikov,
- preneha veljati po šestih mesecih od podanega predloga za spremembo, če se glede sprememb ni mogoče dogovoriti,
- so o vzrokih za prenehanje veljavnosti dogovora podpisniki dolžni seznaniti zbor delavcev.

Tudi **zbor delavcev** ima torej, kot že omenjeno, v družbi SENG pomembno vlogo pri urejanju razmerij med delavskimi predstavništvi. To se nam zdi tudi prav.

Naš nasvet pri urejanju odnosov med predstavništvi zaposlenih**:** »Najprej naj vsak partner naredi korak nazaj, da lažje vidi potrebe in želje sogovornika. Potem lahko skupaj naredita tri korake naprej.«



Piše:
Zdenko Lorber

Kdo naj določa pogoje za imenovanje delavskega direktorja – družbeniki ali svet delavcev?

V okviru Slovenskega državnega holdinga (SDH), ki upravlja s kapitalskimi naložbami države v več kot sto slovenskih podjetjih, deluje – kot posvetovalni organ – tudi Ekonomsko socialni strokovni odbor (ESSO), ki ga sestavljamo predstavniki sedmih reprezentativnih sindikalnih central v Sloveniji, vodi pa ga Lidija Jerkič iz ZSSS. Točka konflikta, kjer se predstavniki zaposlenih trenutno razhajamo z upravo SDH, je povezana z določanjem pogojev za imenovanje delavskih direktorjev.

Prejšnja sestava uprave SDH je namreč pričela s sistematičnim spreminjanjem ustanovitvenih aktov posameznih družb na način, da **v njih posebej določa pogoje za imenovanje delavskih direktorjev**. Od septembra lanskega leta so bili tako najprej spremenjeni akti v Slovenskih železnicah, d.o.o. in v Dars, d.d. Z zakonom pa so bili na enak način spremenjeni ti pogoji tudi v slovenskih zavarovalnicah. Posebej problematično se nam zdi zaostrovanje pogojev pri določanju **zahtevane stopnje strokovne izobrazbe** delavskega direktorja. Ta naj bi bila najmanj univerzitetna z jasno opredelitvijo ustrezne strokovne profiliranosti. Podobno velja tudi glede **zahtevanih vodstvenih izkušenj** za to funkcijo, kakršne je, denimo, uzakonil novi Zakon o zavarovalništvu (»najmanj petletne izkušnje pri vodenju poslov zavarovalnice oziroma družbe primerljive velikosti in dejavnosti kot zavarovalnica oziroma drugih primerljivih poslov«).

V prvi od zgoraj omenjenih družb trenutno že poteka na to temo **arbitražni postopek** med svetom delavcev in delodajalcem. Glede vpisa ustanovitvenega akta v sodni register pa je v postopku tudi **pritožbeni postopek** pred okrožnim sodiščem v Ljubljani.

Predstavniki ESSO smo na eni izmed sej dali jasno vedeti, da se s takšno interpretacijo zakonskih določb, kot jo – na podlagi pridobljenega mnenja Inštituta za gospodarsko pravo Maribor – uporablja SDH, ne strinjamo. V skladu z ZSDU **lahko predlaga delavskega direktorja edino svet delavcev**. Zaradi tega je tudi pristojnost določanja pogojev za njegovo imenovanje lahko edino v domeni sveta delavcev in ne v domeni družbenikov in akta o ustanovitvi družbe. Delavski direktor je po zakonu tista oseba v poslovodstvu posamezne družbe, ki predstavlja in zastopa interese zaposlenih glede kadrovskih in socialnih vprašanj. V skladu s tem razumevanjem je neustrezno postavljati enačaj med njim in ostalimi člani poslovodstva. Predstavniki zaposlenih razumemo sedanja ravnanja SDH kot napad na soupravljanje v podjetjih. Določanje posebnih pogojev slabša možnosti svetov delavcev, da se predlagajo takšni delavski direktorji, ki bodo **dejansko zastopali** interese zaposlenih. Praviloma so to kandidati, ki so deležni ustreznega zaupanja in ki jih je moč delegirati iz vrst zaposlenih. Naša odkrita bojazen je, da je to le začetek zaostrovanja, ki se lahko nadaljuje z določanjem posebnih pogojev za delegiranje predstavnikov zaposlenih v nadzornih svetih družb, in tako naprej.

V luči tega konflikta je Ekonomsko socialni strokovni odbor SDH **pridobil strokovno mnenje**, ki ga je pripravil Študijski center za ekonomsko demokracijo oziroma v njegovem imenu dr. Mato Gostiša. Upamo, da bomo, tudi s pomočjo tega mnenja, uspeli prepričati novo upravo SDH, da je bila odločitev, ki jo je v zvezi z določanjem pogojev za imenovanje delavskih direktorjev sprejela stara uprava SDH, neustrezna in nasprotju z načeli kakovostnega soupravljanja zaposlenih pri upravljanju družb. Omenjeno mnenje zaradi aktualnosti konkretne problematike v nadaljevanju objavljamo v celoti.

* * *

Na podlagi vašega zaprosila podajam v zvezi z vprašanjem pristojnosti za določanje pogojev za imenovanje delavskega direktorja (konkretno: ali je to pristojnost družbenikov in akta o ustanovitvi družbe ali pristojnost sveta delavcev?) naslednje

m n e n j e,

ki pa se v nekaterih ključnih ugotovitvah glede interpretacije veljavne zakonodaje bistveno razlikuje od mnenja, ki ga je dne 2. 10. 2015 o istem vprašanju podal Institut za gospodarsko pravo Maribor.

Mnenje Inštituta za gospodarsko pravo Maribor

Iz mnenja Inštituta za gospodarsko pravo izhaja, da:

- ZSDU ne posega v pristojnosti imetnikov deležev (družbenikov oz. delničarjev) za urejanje korporacijskih razmerij med družbo in njenimi poslovodji oz. člani uprav, torej tudi za delavske direktorje;
- je za oblikovanje teh razmerij merodajen izključno Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), v razmerju do katerega ZSDU nima pomena specialnega predpisa, tako da ZSDU v delu, ki se nanaša na delavske direktorje, ne derogira ZGD-1, ampak so njegova pravila »komplementarna« pravilom ZGD-1.

Zato tudi naj ne bi šlo za nikakršno kršitev kolektivnih pravic zaposlenih do sodelovanja v poslovodnem organu, če družbeniki v okviru svojih pristojnosti v aktu o ustanovitvi na abstraktni ravni **precizirajo pogoje za članstvo v poslovodnem organu**, ki seveda potem veljajo tudi za delavskega direktorja. Družbeniki in gospodarska družba so torej avtonomni pri sprejemanju temeljnega korporacijskega akta, to je akta o ustanovitvi, v okviru česar so avtonomni tudi pri določanju pogojev za člane poslovodstva (= organ družbe), kar velja tudi za delavskega direktorja.

Nasprotno mnenje

Navedeno stališče **že v osnovi ni sprejemljivo**. Izhaja namreč iz povsem zgrešene pravne predpostavke, da je tudi delavski direktor pač preprosto eden izmed menedžerjev družbe, torej zastopnik interesov kapitala, in ne ena izmed oblik delavskega predstavništva v sistemu sodelovanja delavcev pri upravljanju (delavskem soupravljanju), kar je seveda v direktnem nasprotju z določbo prvega odstavka 78. člena ZSDU, ki delavskega direktorja izrecno **definira kot »predstavnika delavcev«**, in sicer

- bodisi v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruge (če gre za dvotirni sistem upravljanja),
- bodisi med izvršnimi direktorji družbe ali zadruge (če gre za enotirni sistem upravljanja).[1]

Delavski direktor je torej sicer res **»član kolektivnega poslovodstva« družbe«**, vendar pa to ne pomeni, da je tudi individualno gledano »poslovodja« oziroma menedžer delodajalca, ki bi imel neka samostojna izvršilna odločevalska pooblastila. Funkcijo poslovodje družbe ima torej organ kot celota, ne vsak njegov član posamično. Delavski direktor je v vsakem primeru – kljub nazivu »direktor« – predstavnik (interesov) delavcev kot ključne skupine deležnikov družbe in je zato že po elementarni pravni logiki **prvenstveno pod ingerenco delavcev**, ne predstavnik interesov družbenikov pod njihovo ingerenco (tako kot ostali člani kolektivnega poslovodstva). Dejstvo je namreč, da pravo delavcev ne šteje kot integralno sestavino družbe, temveč jih postavlja z njo le v **pogodbeni odnos**[2], česar pri interpretaciji zakona ni mogoče enostavno prezreti, kadar bi to pač komu ustrezalo. Interesi družbenikov, ki jih ti »prelivajo« v akte o ustanovitvi družb, in interesi delavcev, ki so v pogodbenem delovnem razmerju z družbo, so seveda – kljub istemu cilju, tj. čim večja poslovna uspešnost – različni, zato pravna regulacija funkcije delavskega direktorja **v nobenem primeru ne more biti v domeni družbenikov**.

Delavskopredstavniška in menedžerska funkcija sta med seboj interesno že a priori nezdružljivi v isti osebi, zaradi česar je seveda tudi teza o delavskem direktorju kot nekakšni »dvoživki« popolnoma nesmiseln teoretični konstrukt. Posameznik lahko v sistemu korporacijskega upravljanja nastopa samo v eni ali pa v drugi vlogi.

Skratka, delavski direktor je član kolektivnega poslovodstva družbe kot predstavnik delavcev in v tej vlogi **sodeluje pri kolektivnem sprejemanju poslovodnih odločitev**, ni pa eden izmed menedžerjev delodajalca – družbe. Nasprotno – zakon je tudi v tem pogledu zelo decidiran. V določbi 84. člena vsebino te funkcije jasno opredeljuje kot **»zastopanje in predstavljanje interesov delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj**, kar je seveda nekaj povsem drugega kot »poslo(vodenje)« kadrovskega in socialnega področja, ki je funkcija kadrovskih menedžerjev. Tudi dejstvo, da je delavski direktor po zakonu lahko imenovan izključno na predlog sveta delavcev, odpoklican pa le s soglasjem sveta delavcev, je v tem smislu zelo zgovorno.

Vsekakor pa je v zvezi s tem treba opozoriti tudi na dejstvo, da so za učinkovito opravljanje ene ali druge funkcije potrebne **povsem druge osebnostne, strokovne in druge kvalitete**. Če je, denimo, z aktom o ustanovitvi za člane uprave določen pogoj najmanj 5 let delovnih izkušenj na vodilnih delovnih mestih, je ta lahko dokaj logičen in sprejemljiv za menedžerje, oziroma za člane uprave, ki hkrati tudi neposredno vodijo določena poslovna področja v družbi, povsem nepotreben, nesmiseln in v določenih primerih celo škodljiv pa je lahko za funkcijo delavskega predstavnika v upravi.

Poslovodstvo je torej – kadar je njegov član tudi delavski direktor – **interesno dvopartitno sestavljen organ**, podobno kot nadzorni svet ali upravni odbor[3]. Vendar ne po prosti volji družbenikov, temveč neposredno **po sili zakona**. In v tem se skriva tudi bistvo odgovora na postavljeno vprašanje.

Uvedba funkcije delavskega direktorja v družbi torej:

- ni enostranska diskrecijska pravica družbenikov, temveč je zakonska pravica delavcev in zato tudi niti ne more biti predmet enostransko sprejetega akta o ustanovitvi družbe, če zakon tega izrecno ne predvideva (opomba: celo v primerih družb z manj kot 500 zaposlenimi, ko ta funkcija po zakonu ni obvezna, zakon glede njene regulacije v celoti odkazuje na dvostranski participacijski dogovor po 5. členu ZSDU, ne na enostranski ustanovitveni akt družbenikov),
- ni predvidena z ZGD-1, ki v osnovi ureja sistem korporacijskega upravljanja, temveč izključno z določili ZSDU, ki ureja specifične pravice, načine in oblike vključevanja delavcev v ta sistem.

Če ta funkcija že v osnovi ni predmet diskrecijskega odločanja družbenikov, potem je seveda še toliko bolj izven njihove enostranske diskrecije preciznejše urejanje pogojev in kriterijev, ki naj bi jih izpolnjevali kandidati za opravljanje te funkcije. Po normalni pravni logiki je urejanje teh vprašanj lahko le **izključna pravica tistih, katerih interese naj bi delavski direktor zastopal**, to je zaposlenih. In naprej – če se ZGD-1 problematike sodelovanja delavcev pri

[1] Zanimivo je, da zakon v tem drugem primeru – ni jasno zakaj – pojma »delavski direktor« ne uporablja, temveč striktno govori le o »predstavniku delavcev med izvršnimi direktorji.

[2] Iz tega razloga je torej tudi teorija, ki trdi, da so interesi delavcev identični interesom družbe, popoln nesmisel. Dve pogodbeni stranki na trgu – kupec in prodajalec (v danem primeru »delovne sile«) nikoli ne moreta imeti istega interesa.

[3] Pravzaprav nikoli ni bilo povsem jasno, zakaj se je zakonodajalec v primeru teh dveh organov vodenja in nadzora družb odločil za drugačen postopek vključevanja delavskih predstavnikov – predstavniki delavcev v NS/UO so neposredno izvoljeni s strani sveta delavcev, delavski direktor pa je na predlog sveta delavcev imenovan v upravo s strani NS oziroma med izvršne direktorje s strani UO. Ta nedoslednost naj bila z aktualno novelo ZSDU-1 zato odpravljena.

upravljanju in s tem povezanih delavskih predstavništev, med katera sodi tudi delavski direktor, s svojimi določbami sploh ne dotika, kako in po kakšni pravni logiki naj bi bil torej, kot izhaja iz spornega mnenja, »izključno merodajen« za urejanje razmerij med družbo in predstavniki delavcev v njenih organih, ki je sicer v celoti materija ZSDU? Stvar je namreč ravno obratna – **za vsa vprašanja, povezana z uresničevanjem soupravljanja v družbi, je izključno merodajen ZSDU**. Ta pa niti pod razno ne daje družbenikom pravice, da z ustanovitvenimi akti določajo pogoje za opravljanje funkcij delavskih predstavnikov v organih družb, ampak to pravico – če že (npr. glede izvolitve predstavnikov delavcev v NS/UO) – daje izključno svetu delavcev in njegovemu poslovniku, kar je tudi edino logično. Ni torej vprašanje, ali v danem primeru ZSDU lahko derogira ZGD-1, ampak ravno nasprotno – **po kakšni logiki bi lahko ZGD-1 derogiral ZSDU?**

Ni torej jasno, na čem naj bi temeljila in kaj naj bi pravzaprav pomenila trditev v spornem mnenju, da ZSDU v razmerju do ZGD-1 **ni lex specialis**, ampak naj bi šlo za med seboj **»komplementarna« predpisa,** ki se medsebojno ne derogirata. Če namreč eden od predpisov določeno vprašanje ureja drugače od splošnega pravila v drugem zakonu (npr. specifična vsebina funkcije in postopka imenovanja delavskega direktorja v primerjavi z drugimi člani uprave), potem gre za »posebno« ureditev (lex specialis), ne zgolj za »dopolnilno« ureditev brez poseganja v originalno oziroma primarno ureditev. V konkretnem primeru bi, denimo, lahko govorili o »dopolnilni« ureditvi instituta delavskega direktorja, če bi bil ta najprej imenovan povsem enako kot drugi člani uprave, nato pa bi zakon predpisal še dodatno soglasje sveta delavcev k imenovanju. Ker pa je lahko imenovan samo po »izboru« in na predlog sveta delavcev, pa to pomeni poseben, že v samem temelju drugačen postopek imenovanja. Ureditev postopka imenovanja delavskega direktorja po ZSDU, vključno s pogoji za imenovanje, torej ni »komplementarna« ureditvi postopka imenovanja ostalih članov uprave po ZGD-1, ampak je povsem specifična. Torej tudi ZSDU v odnosu do ZGD-1 ni komplementaren predpis, ampak tipičen »lex specialis«.

Ob omenjenem »komplementarnem« razumevanju razmerij med konkretnima zakonoma bi lahko prišli do popolnoma nesmiselnega zaključka, da lahko pogoje za opravljanje funkcije delavskega direktorja **lahko določajo – hkrati in vzporedno – oboji**, to je:

- družbeniki z aktom o ustanovitvi, ker je pač delavski direktor član poslovodstva družbe,
- sveti delavcev s svojim poslovnikom, ker gre za delavskega predstavnika, glede imenovanja katerega je merodajen izključno le predlog, ki ga poda svet delavcev.

To pa seveda ne gre, ker lahko vodi v **huda nasprotja interesov**. V praksi se popolna nesprejemljivost tega pristopa kaže predvsem skozi že omenjene primere, ko družbeniki v svojih aktih za člane uprav določajo pogoje, ki so za delavske predstavnike »nenormalno« težki, čeprav za učinkovito opravljanje delavskopredstavniške funkcije še zdaleč niso potrebni in so zato za svete delavcev nesprejemljivi, ker v bistvu omejujejo možnost njihove kadrovske izbire na (bivše in sedanje) menedžerje. Jasno pa je, da delavska predstavništva v sistemu korporacijskega upravljanja zgubijo sleherni smisel, če so tako ali drugače **podvržena diktatu delodajalca, ne željam in potrebam zaposlenih**. Soupravljanje v tem primeru postane navadna farsa. In to spoznanje bi moralo biti tudi osnovno vodilo pri razlagi zakonov, ki urejajo to področje.

Normalna pravna logika torej – upoštevaje navedene zakonske opredelitve funkcije delavskega direktorja – lahko vodi le v ravno nasprotno sklepanje od tistega, ki ga zagovarja uvodoma navedeno kritizirano stališče. To je v sklepanje, da družbeniki družbe – delodajalca pod nobenim pogojem **nimajo pravice enostransko (z aktom o ustanovitvi družbe) določati kriterijev in pogojev za imenovanje na katerokoli delavskopredstavniško funkcijo v sistemu korporacijskega soupravljanja**. Edini primer, ko ima delodajalec lahko zagotovljen določen vpliv na urejanje funkcije delavskega direktorja, je primer **»prostovoljnega« uvajanja te funkcije** na podlagi tretjega odstavka 81. člena ZSDU. A še v tem primeru je to, kot rečeno, po zakonu predmet t. i. participacijskega dogovora po 5. členu ZSDU kot dvostranskega pravnega akta.

Različni filozofiji korporacijskega upravljanja

Če pustimo ob strani gornje ozko pravno teoretiziranje, pa je mogoče obe nasprotujoči si stališči do predmetnega vprašanja zelo enostavno pojasniti predvsem skozi sodobno teorijo podjetja in korporacijskega upravljanja.

Klasična, **t. i. lastniška teorija podjetja in korporacijskega upravljanja**, ki jo v ekonomski in organizacijski teoriji zagovarjajo predvsem predstavniki t. i. čikaške šole z razvpitim Miltonom Friedmanom na čelu (v literaturi poznana tudi kot »Friedmanova zabloda iz 70-ih let«), izhaja iz teze, da je podjetje izključno ekonomski subjekt, namenjen zadovoljevanju materialnih interesov lastnikov kapitala. Ali kot trdi Friedman, *»Korporacija je instrument delničarjev, ki so njeni lastniki. […] V tržnem gospodarstvu obstaja s strani podjetja ena sama samcata odgovornost – uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke …«.* Na tej koncepciji še vedno temelji tudi slovenski ZGD-1, prav tako pa njegovi logiki strogo sledi tudi zgoraj kritizirano stališče Inštituta za gospodarsko pravo.

Ideja in koncept sodelovanja delavcev pri upravljanju in s tem povezani ZSDU, ki ju uzakonja, pa temeljijo na sodobnejši in v temelju drugačni **t. i. teoriji o družbeni odgovornosti podjetij in déležniškem konceptu korporacijskega upravljanja**. Ta razume podjetje kot družbenoekonomski subjekt, katerega poslanstvo in odgovornost je uravnoteženo uresničevanje interesov vseh njegovih notranjih in zunanjih déležnikov (tj. tudi zaposlenih, kupcev in dobaviteljev, lokalnega in širšega družbenega okolja itd.), ne samo lastnikov, korporacijsko upravljanje pa kot mehanizem, skozi katerega je mogoče to poslanstvo in odgovornost tudi dejansko realizirati. Celoten sistem delavskega soupravljanja, ki ga uzakonja ZSDU, tako po svojem najglobljem bistvu ni popolnoma nič drugega kot mehanizem, prek katerega se lahko avtentični interesi zaposlenih kot ključne skupine déležnikov podjetij učinkovito prelivajo v sistem sodobnega poslovnega odločanja, kar zagotavlja ustreznejše in interesno bolj uravnoteženo korporacijsko upravljanje.

Z uveljavitvijo ZSDU je bila torej v pravno ureditev sistema korporacijskega upravljanja v Sloveniji – vsaj glede ene od ključnih skupin déležnikov podjetij in v zametku – dokončno sprejeta in vpeljana teorija o družbeni odgovornosti podjetij kot **antipod klasični lastniški**. Iz tega razloga nobenega izmed institutov, ki jih ureja ta zakon, zlasti pa instituta delavskega direktorja, ni mogoče poenostavljeno razlagati

kar skozi »lastniško« logiko ZGD-1. Filozofiji in logiki obeh zakonov, ki urejata sistem korporacijskega upravljanja, se namreč diametralno razlikujeta. V nobenem primeru torej ne more vzdržati osnovna teza, ki jo zastopa sporno mnenje Instituta za gospodarsko pravo, in sicer, da je za oblikovanje razmerij med družbo in člani njenih organov vodenja in nadzora, vključno z delavskim direktorjem, ki ga ureja ZSDU, merodajen izključno Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1).



Piše:
Vladimir Šega

Nezakonito ravnanje pri spremembi Aktov o ustanovitvi DEM, SENG in TEŠ

Nezakonitost je bila nedvoumno ugotovljena v arbitražnem postopku, pravna oseba in odgovorna oseba pravne osebe sta bili sankcionirani tudi v prekrškovnem postopku, vendar pa vse skupaj ostaja brez logičnih pravnih posledic v smislu razveljavitve nezakonitih odločitev in vrnitve v prejšnje stanje. Zanimivo, ne?

Zgodbo bi začel na Finskem, ki po kilometrih ni tako zelo daleč od naše deželice, kakor je po miselnosti in etiki korporativnega upravljanja. V pogovoru s kolegi, predstavniki zaposlenih, kakor tudi s poslovodstvom Finske telekomunikacijske družbe, me je zanimalo, **kako bi pri njih, tako delojemalci kot delodajalci, ravnali v podobnem primeru.** Zanimivo je bilo, da pravzaprav niso razumeli vprašanja, v smislu »kako, saj je zakon tukaj jasen« – to se pač tako ne sme. Pojasnil sem jim, da pri nas zakonodaja ni predvidela sankcij, oziroma »orodja prisile«, ki bi preprečevala takšno nezakonito ravnanje. Pojasnili so mi, da pri njih tudi ne, saj je dovolj če zakon nekaj predpisuje, da se tega tudi držijo. A pri vas ni tako? Žal ne, zato pa kar **preidimo na »našo« zgodbo**.

Ukinitev NS s spremembo aktov o ustanovitvi

Generalni direktor Holdinga slovenske elektrarne (HSE) Blaž Košorok je v **vlogi enoosebne skupščine** dne 29. 4. 2014 sprejel **spremenjene Akte o ustanovitvi družb DEM d.o.o., SENG d.o.o. in TEŠ d.o.o.** (Dravske elektrarne, Soške elektrarne in Termoelektrarna Šoštanj). Z novimi akti o ustanovitvi družb, ki jih je sprejel ustanovitelj (HSE, v njegovem imenu pa generalni direktor) v vlogi skupščine družbe, so bili **ukinjeni nadzorni sveti (NS) teh družb**, s tem pa tudi **dotedanji dvotirni sistem upravljanja**, ki je bil dotlej v teh družbah uveljavljen na podlagi določbe 514. člena Zakona o gospodarskih družbah. Ta namreč napotuje na smiselno uporabo določil o nadzornem svetu delniške družbe tudi v družbah z omejeno odgovornostjo (če ni z aktom o ustanovitvi družbe določeno drugače), kar de facto pomeni dvotirni sistem upravljanja. Ustanovitelj, ki je hkrati edini družbenik družbe in zato neposredno uresničuje tudi pristojnosti skupščine družbe – delodajalca, ima sicer vso pravico spremeniti sistem upravljanja družbe. Vendar pa mora družba kot delodajalec oziroma katerikoli njen organ, ki je pristojen sprejemati konkretne odločitve v njenem imenu in za njen račun, skladno z določili ZSDU pred tem obvezno opraviti **skupno posvetovanje s svetom delavcev**. Sprememba sistema upravljanja družbe je po določbi 6. alineje 93. člena ZSDU opredeljena kot ena izmed odločitev o »statusnih vprašanjih družbe«, ki so predmet obveznega predhodnega skupnega posvetovanja delodajalca s svetom delavcev. Določba 91. člena ZSDU obvezuje delodajalca, da mora svetu delavcev vse potrebne informacije posredovati najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve. Takšna ureditev je seveda tudi logična, kajti »v igri« je tudi **obstoj oziroma neobstoj predstavništva delavcev v organih družbe** kot pomembne oblike delavskega soupravljanja.

Sprožitev arbitražnih in prekrškovnega postopka

V danem primeru je delodajalec **to svojo zakonsko dolžnost v celoti opustil**, zato so se prizadeti sveti delavcev odločili **uporabiti pravico zadržanja** konkretne odločitve ter sprožiti **arbitražni spor** v skladu z določbo 98. člena ZSDU. Sveti delavcev omenjenih družb, kakor tudi skupni svet delavcev kapitalsko povezanih družb v skupini HSE (SSD skupine HSE), so na podlagi določbe 2. alineje prvega odstavka 98. člena in 102. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju torej sprejeli sklep o zadržanju odločitve delodajalca in sprožili arbitražni spor. Izgovori direktorja HSE-ja, oziroma prerekanje o tem, kdo je pravzaprav »delodajalec«, je tukaj seveda brezpredmetno. Prav tako je nesmiselno prelaganje odgovornosti na direktorje odvisnih družb, kateri so bili – enako kot sveti delavcev – o tem obveščeni iz medijev. Bist-

veno je, **kdo je »izvršil« sporna dejanja**. Če je SSD Skupine HSE po zakonu posebna oblika sveta delavcev in če mora imeti vsak SD svojega delodajalca, nasproti kateremu izvršuje svoje zakonske pristojnosti, potem zakon predpostavlja, da je delodajalec skupnih svetov delavcev kapitalsko povezanih družb seveda krovna oziroma obvladujoča družba, v danem primeru HSE. V izogib tej dilemi smo tako sprožili **štiri ločene arbitražne spore**. Enega na nivoju SSD skupine HSE in po enega na nivoju vseh treh prizadetih odvisnih družb (DEM, SENG in TEŠ).

Inšpektorat za delo je na naš predlog zoper pravno in odgovorno osebo pravne osebe **uvedel tudi postopek o prekršku** po 19. točki prvega odstavka 107. člena ZSDU (»če izvrši zadržano odločitev pred dokončno odločitvijo arbitraže) z izrekom globe. Kot je bilo pričakovati, je namreč direktor HSE-ja omenjene **sklepe o zadržanju preprosto ignoriral**. Prav tako niso odreagirali direktorji odvisnih družb, ker bi morali opozoriti na kršitev zakona in bi v končni fazi kršitev zakona lahko tudi preprečili z zahtevo za začasni ukrep, dokler ne bi bilo izvedeno posvetovanje s sveti delavcev. V delno opravičilo direktorjem odvisnih družb lahko vzamemo dejstvo, da se je z ukinjanjem NS spremenil tudi način imenovanja in razrešitve direktorjev odvisnih družb. Po spremembi aktov o ustanovitvi so namreč postali direktorji odvisnih družb, za imenovanje katerih je postal pristojen neposredno kar direktor HSE, **ujetniki slabe prakse korporativnega upravljanja**, kjer je možno z izsiljevanjem dosegati cilje. Direktorjem je bila na mizo postavljena pogodba, s katero so primer arbitraže »prostovoljno« predali pooblaščeni odvetniški pisarni, ki sodeluje s poslovodstvom HSE-ja, četudi imamo v odvisnih družbah ustrezne in kompetentne pravne službe.

Dejstvo je tudi, da direktorju HSE-ja izvedba omenjenega dejanja (tj. sporne spremembe aktov o ustanovitvi) **ni bila odobrena in pravno pokrita z ustreznim sklepom NS HSE**. Njegova razlaga, da je na podlagi »poslušanja« na seji NS sklepal, da je to jasno izražena volja nadzornikov, je milo rečeno neresno. Da dikcija sklepa ni bila dorečena, dokazuje dejstvo, da je le-ta različna v predlogu zapisnika in v sprejetem zapisniku in da sta dva člana NS podala na ta sklep na naslednji seji ločeno negativno mnenje. Ta dejanja je na naslednji seji za nazaj »pokril« NS, kar seveda vzbuja dvom o legitimnem ravnanju tega organa. Skrajno **neresno delo nadzornega organa** se kaže tudi v dejstvu, da je v razpravi »predlagal« direktorju, da pred uveljavitvijo novih aktov opredeli organizacijsko strukturo, terminske plane, skrbnike in način nadzora. Dikcija sklepa – »nadzorni svet priporoča direktorju« – je za delovanje nadzornikov vsaj nenavadna, če že ne absurdna, saj so sklepi v smislu »bilo bi fajn« brez kakršnekoli teže. Poleg tega se direktor ni držal terminskega plana, ki je bil predstavljen na seji NS, in je predvideval tudi seznanitev vseh deležnikov in šele nato sprejem ukrepa.

Potek in izid arbitražnega postopka

Sam arbitražni postopek je direktor HSE-ja zavlačeval, kjer in kolikor se je le dalo. Arogantno je zavračal vse naše navedbe o kršitvi zakona in na podlagi nesmiselnih razlogov oporekal izbiri našega arbitra. Tako je bila arbitražna odločba na nivoju SSD Skupne HSE izdana šele julija 2015, tista na nivoju odvisnih družb pa šele v januarju 2016, torej **po več kot letu in pol od vložitve**.

Vse arbitražne odločbe so:

- **v celoti zavrnile navedbe tožene stranke**, češ, da s strani SSD ni podana aktivna legitimacija, da tožena stranka ni delodajalec, da ne gre za statusno vprašanje, da …, in
- **nesporno ugotovile, da so bile v postopku kršene odločbe ZSDU**.

Žal pa je bila v njih podana tudi ugotovitev, da zaradi časovnega odmika pač **ni več možnosti za povrnitev v prvotno stanje.** Zavlačevanje postopka je torej v končni fazi vendarle doseglo svoj namen.

Ob koncu arbitražnega postopka je na plano prišlo še vprašljivo ravnanje zastopnika delodajalca, ki vsekakor poraja določene dvome v korektnost celotnega postopka. »Po nesreči« je k računu za storitve priložil **osnutek teksta arbitražne odločbe** in ne arbitražno odločbo, ki jo je sprejel arbitražni senat. Torej je kot stranka očitno imel dostop do dokumentacije (in arbitrov) že pred odločitvijo. To ravnanje zastopnika tožene stranke, bi bilo vsekakor lahko povod za izpodbijanje konkretne arbitražne odločbe. Žalostno je, da je taisti zastopnik hkrati avtor številnih kodeksov korporativnega upravljanja. Vendar **sveti delavcev nimamo namena poglabljati konfrontacije** s poslovodstvi odvisnih družb, ki v predmetni zadevi ne nosijo krivde. Prav tako nismo želeli družbi povzročat dodatnih in nepotrebnih stroškov. Zavedamo se tudi, da delodajalec tako ali tako **ne bi izvršil** nikakršnega sklepa arbitraže, ki bi mu bila v škodo.

Da so na krovni družbi potegnili na plano sporne nove akte o ustanovitvi **v času ne-operativnosti vlade,** zagotovo ni slučaj. Tudi upravljavec SOD je bil nekje vmes, saj je bil zakon o SDH že sprejet, ne pa še uveljavljen v praksi. Celo na odboru za infrastrukturo in prostor je bilo to dejanje okvalificirano kot nedopustno. To vsekakor kaže na **veliko neetičnost ravnanja vodstva HSE**. Tukaj se morajo zamisliti nad svojim prikimavanjem tudi nadzorniki krovne družbe in upravljavec SOD (današnji SDH). Da o svojih odločitvah, kadar so le-te kakovostne in dobronamerne, predebatiraš pred uvedbo vsaj na kolegiju direktorjev, je imperativ dobrega korporativnega upravljanja. Uveljaviti spremembo upravljanja na hitro, tako pred prazniki, in tako, da direktorji šele iz medijev izvedo, da nimajo več nadzornih svetov, je pa že kar malce sprevrženo. Z ukinitvijo nadzornih svetov se seveda ukinja skrb za dobrobit družb, kar je ne nazadnje naloga nadzornikov in se odpirajo vrata zgolj (skorajda osebnim) interesom »kvazi lastnika«. V tem grmu pa tudi tiči zajec.

Nauki iz te arbitraže

Konkretne arbitražne odločbe, tudi zaradi dejstva, da sta vsem štirim arbitražnim senatom predsedovala dva ugledna pravna strokovnjaka, so **izrednega pomena za teorijo in prakso delavskega soupravljanja**. V njih je precej natančno in kakovostno razdelana problematika skupnih holdinških svetov delavcev, obveznosti poslovodstva krovne družbe in odnosi soupravljanja na tem nivoju. Žal pa hkrati kažejo tudi na velike **pomanjkljivosti v zakonodaji in posledično nemoč predstavnikov zaposlenih** v primeru nezakonitega in ignorantskega ravnanja s strani delodajalcev. Z ZSDU, ki je vsekakor potreben prenove, ni načeloma kaj dosti narobe, oziroma ne bi bilo, če bi živeli na Finskem. Pa smo žal v Sloveniji, kjer je vse možno.

Problem je v **poslovodstvih**, ki ta zakon enostavno ignorirajo, ker vedo, da jih bodo »vešči pravniki za ustrezen honorar« reševali s pomočjo lukenj v zakonu. Na tem primeru se kaže tudi **vsa beda upravljanja podjetij v državni lasti**. Predvsem v luči slepote organov, ki bi morali skrbeti za zakonito ravnanje poslovodstev. Tukaj imam v mislih tako nadzornike kot SDH ter

pristojna ministrstva, saj kljub jasnemu zavedanju, da prihaja do nezakonitosti, vsi po vrsti dajejo potuho takšnemu početju. Postavlja se resno vprašanje, kdo v tem sistemu koga vodi in nadzira in predvsem vprašanje, ki bi moralo dobiti odgovor po vsem povedanem: **Ali lahko direktor, ki zavestno krši zakon, vodi družbo v državni lasti. Naš odgovor je NE.**

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Vprašanje: Notranje lastništvo zaposlenih – da ali ne?

Že odkar je v Sloveniji v povezavi s procesom lastninjenja nekdanjega družbenega premoženja postala aktualna tudi morebitna načrtna širitev notranjega lastništva zaposlenih, je v zvezi s tem odprto tudi **vprašanje ekonomske in socialne »perspektivnosti« te oblike lastništva.** To vprašanje je vseskozi tudi predmet diametralno nasprotnih pogledov in stališč stroke. Z današnjega vidika lahko rečemo, da je takrat, to je v 90-ih letih prejšnjega stoletja in v prvih letih tega stoletja, ko je bilo to odločilno za nadaljnjo smer ekonomskega in socialnega razvoja Slovenije, žal prevladal tisti del (zlasti ekonomske) stroke, ki je širše (ne zgolj menedžersko) **notranje lastništvo zaposlenih demoniziral** kot »relikt samoupravnega socializma«, »izraz nerazumevanja bistva kapitalizma«, »vzrok za neracionalno gospodarjenje« in podobno, obenem pa malikoval zunanje zasebno lastništvo. Rezultat je znan: **zloglasna tajkunizacija Slovenije** namesto visoko razvitega sistema najširšega notranjega lastništva zaposlenih.

Da se ne bi kaj podobnega ponovilo tudi ob razpravi o (v tej številki predstavljenem) predstavljenem **Zakonu o delavskih odkupih**, ki sicer sovpada z obdobjem intenzivne privatizacije še preostalega državnega premoženja, v nadaljevanju povzemamo nekaj zelo preprostih in prepričljivih odgovorov na kritike delničarstva zaposlenih kot – poleg delavskega zadružništva – glavne oblike notranjega lastništva zaposlenih, ki jo spodbuja omenjeni predlog zakona. Odgovore je že leta 1999 oblikovalo in objavilo Združenje za lastništvo zaposlenih (DEZAP) in so objavljeni na spletnem naslovu: *http://www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/136.html.*

Odgovorni urednik

1. Delničarstvo zaposlenih je slabo, ker onemogoča zunanji nadzor nad menedžmentom podjetij. Vlogo nadzora nad menedžmentom naj bi prevzeli zunanji lastniki (npr. investicijske družbe), kot je to normalno v kapitalističnem gospodarstvu.

Formula "zunanji nadzor = uspešen nadzor" ne drži! Obstajajo številni dokazi neuspešnega nadzora zunanjih lastnikov (znani primeri ameriških podjetij, v katerih si menedžerji kljub izgubam podjetja izplačujejo ekstremno visoke plače). Veliko avtorjev poudarja večje objektivne možnosti zaposlenih za kontrolo menedžmenta kot tudi manjše stroške tovrstnega nadzora v primerjavi z zunanjim nadzorom.

2. Delničarstvo zaposlenih je slabo, ker je v nasprotju z razvijanjem močne borze in aktivnega trgovanja z delnicami. Pomembna vloga borze in finančnih trgov pa je lastnost normalnega kapitalističnega gospodarstva.

Formula "uspešno gospodarstvo = pomembna vloga borze" (aktivnega trgovanja z delnicami) ne drži!

V nekaterih zelo uspešnih gospodarstvih (Nemčija, Japonska) ima borza obroben pomen. V vseh gospodarstvih (tudi v ZDA in Velika Britanija, kjer borza ima neprimerno pomembnejšo vlogo) je borza kot vir financiranja v podjetjih šele na tretjem mestu (za financiranjem iz poslovanja in krediti).

3. Slovenija zaradi lastništva zaposlenih ne bo zanimiva za tuj kapital.

Nasprotno, pred tujci se lahko pohvalimo z motiviranimi zaposleni!

Tuji vlagatelji bodo radi vlagali denar v podjetja, v katerih so zaposleni kot lastniki zainteresirani za uspešnost podjetja. Za tujega vlagatelja, ki bi želel imeti večinski delež v podjetju, bodo za podjetje (in kapital v njem) zainteresirani zaposleni prej motiv za vlaganje kot ovira. Za manjšinskega vlagatelja pa bo pomembno, kakšni načini zaščite manjšinskega deleža obstajajo (ne glede na to, kdo ima večinski delež). Ko bo za tujce Slovenija spet "varna" (geografsko) in ko bomo v Sloveniji imeli razčiščena stališča do tujega kapitala (izražena v zakonodaji), bo lastništvo zaposlenih lahko konkurenčna prednost, ne pa ovira tujim naložbam.

4. Delničarstvo zaposlenih je v Sloveniji slabo, ker onemogoča izplačevanje dividend zunanjim lastnikom.

Izplačevanje dividend ni vedno kazalec uspešnosti podjetja in prav tako ne uspešnosti nadzora nad menedžmentom!

Lastniki so v svoji vlogi lahko aktivni ali pasivni. Instrument nadzora pasivnih lastnikov je "izhod" (prodaja delnic), instrument aktivnih lastnikov pa "glasovanje". Pasivni lastniki glede na (ne)zadovoljstvo z delom menedžmenta (ki ga ocenjujejo glede na vrednost delnice in višino dividende) obdržijo ali prodajajo delnice. Aktivni lastniki pa so soudeleženi v oblikovanju podjetniške strategije in so večinoma več kot samo delničarji v podjetju (so zaposleni,

poslovni partnerji ali podobno). Osnovni cilj pasivnih lastnikov je visoka dividenda, osnovni cilj aktivnih pa večanje vrednosti podjetja (delnice). Menedžment, zaskrbljen za svoj položaj, da bi preprečil prodajanje delnic (kot odgovor pasivnih lastnikov na neizplačevanje dividende), lahko izplačuje dividende tudi takrat, ko to ni v interesu podjetja in s tem ogroža njegov obstoj.

5. Slovensko delničarstvo zaposlenih je pojavna oblika samoupravljanja in ne pomeni "dejanske" privatizacije.

Gre za zmedo med oblikami lastnine (družbena in zasebna) in oblikami upravljanja (samoupravljanje in upravljanje delniških družb). Delničarstvo zaposlenih je lastniška oblika, ki se od prej obstoječe družbene lastnine razlikuje po tem, da jasno določa (individualne) nosilce lastniške vloge (pravice in obveznosti, odgovornost). Organizacija podjetij kot delniških družb pa določa način upravljanja v njih.

Paradoksalno je imeti posredno lastništvo prek investicijskih skladov za "pravo zasebno lastništvo", osebno lastništvo zaposlenih (delavcev in menedžmenta) pa za "kvazi-lastništvo".

6. Vloga zaposlenih lastnikov je konfliktna (nasprotni interesi zaposlenega in lastnika) in je verjetno, da bo kratkoročna drža zaposlenega (zainteresiranega za plačo) zmagala. Investicijske družbe pa so kot zastopniki kapitala "naravno" dolgoročno usmerjene.

Slovenska praksa pa kaže nasprotno. Zaposleni so zaradi želje po dolgoročni zaposlitvi pripravljeni sprejeti nižje osebne dohodke in se odpovedati dividendam. Veliko investicijskih skladov pa si tega ne more privoščiti. Zaradi tega črpanja denarja iz podjetij bi jim mogoče bolj ustrezalo ime "dezinvesticijski skladi".

DEZAP

Pasivna volilna pravica delavskega direktorja

Vprašanje:

Ali je delavski direktor lahko član (in morda celo predsednik) sveta delavcev in ali torej lahko kandidira na prihajajočih volitvah za svet delavcev? Kaj, če se bo pojavil kot kandidat?

Odgovor:

ZSDU za zdaj izrecno ne prepoveduje pasivne volilne pravice, a bi jo po mojem mnenju moral. Kolikor vem, je v pravkar pripravljajočem se ZSDU-1 to predvideno. Funkcija delavskega direktorja (kot člana poslovodstva) in člana sveta delavcev sta namreč že po logiki stvari nezdružljivi v isti osebi, kajti poslovodstvo je »sogovornik« svetu delavcev na delodajalski strani, tako da posameznik ne more biti hkrati član obeh organov.

Po mojem mnenju bi morala volilna komisija v takem primeru kandidaturo zavrniti, čeprav nima izrecne pravne podlage v zakonski določbi, ampak imamo glede tega opravka z neko specifično pravno praznino. Lahko se opre le na določbo 2. odstavka 12. člena v povezavi z 1. a členom ZSDU in se postavi na stališče, da je delavski direktor – ne glede na to, kako je ta funkcija konkretno koncipirana – pač član poslovodstva in torej član »vodilnega osebja«. A problem v tem primeru lahko nastane z aktivno volilno pravico, ki bi mu morala biti potemtakem – če naj bi bila volilna komisija dosledna – načeloma prav tako odvzeta. Toda v primeru, če konkretni delavski direktor v praksi ni istočasno v vlogi menedžerja za kadrovsko ali kako drugo področje, ampak je delavski predstavnik v pravem pomenu besede (vemo, da se zaradi nedorečenosti zakona v praksi pojavljata obe koncepciji te funkcije), bi mu bila odvzeta neupravičeno. Pasivne volilne pravice torej delavski direktor ne bi smel imeti v nobenem primeru, aktivno pa v določenih primerih lahko. To pa preprosto pomeni, da se bo morala volilna komisija glede takšne ali drugačne interpretacije zakonskih določb odločiti od primera do primera, upoštevaje konkretne okoliščine, predvsem konkretno koncepcijo te funkcije, to »arbitrarnost« pa opravičiti z že omenjenim dejstvom, da zakon arbitrarnost dopušča tudi pri izbiri takšne ali drugačne koncepcije delavskega direktorja. To, da imamo v praksi dve vrsti delavskih direktorjev (eni so menedžerji, drugi pa čisto običajni delavski predstavniki), je namreč nesporno dejstvo, ki ga pri ustrezni interpretaciji zakona ni mogoče preprosto zanemariti. Sodne prakse, na katero bi se lahko volilne komisije oprle pri reševanju konkretne situacije, pa žal še ni.

Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Rado Bohinc**, doktor pravnih znanosti, dekan Fakultete za družbene vede v Ljubljani; **Valentina Franca**, doktorica s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; **Luka Mesec**, vodja Poslanske skupine Združena levica v Državnem zboru; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved in doktorand na FDV Univerze v Ljubljani, direktor CPM – Centra za participativni menedžment; predstavniki družbe SENG d.o.o. – **Silvester Medvešček**, predsednik sveta delavcev; **Boštjan Čopi**, podpredsednik sveta delavcev in predsednik sindikata SDE; **Martina Pavlin**, služba za stike z javnostmi; **Tomaž Valentinčič**, služba za VZD in PV; **Zdenko Lorber**, predsednik Slovenske zveze sindikatov Alternativa; **Vladimir Šega**, predsednik SD DEM Maribor in predsednik Združenja svetov delavcev Slovenije; **Mato Gostiša**, univ dipl. pravnik in doktor sociologije, direktor ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **A. Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV. ISSN 1855-8259

Študijsko srečanje članov v družbi Soške elektrarne Nova Gorica d.o.o.

Na tradicionalnem vsakoletnem študijskem srečanju članov, namenjenem izmenjavi in proučevanju izkušenj iz »prakse za prakso«, ki sta ga letos gostila družba SENG – Soške elektrarne Nova Gorica in njen svet delavcev, se je skupaj z gostitelji zbralo več kot 100 udeležencev – članov svetov delavcev različnih podjetij iz vseh delov Slovenije. Gostitelji so jim predstavili družbo, posebej temeljito pa seveda delovanje celotnega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v njej. Po teh predstavitvah so si udeleženci z zanimanjem ogledali tudi HE Doblar, srečanje pa zaključili s skupnim kosilom v Restavraciji Rusjan v Novi Gorici.

