TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 5/2016, LETNIK XX

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Nujno potrebujemo tudi resno »nemarksistično« kritiko teorije kapitalizma

Stran 2

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

Nujno potrebujemo tudi resno »nemarksistično« kritiko teorije kapitalizma

Desetletje po začetku zadnje velike gospodarske krize, ki še zdaleč ni zares prebrodena, bo, kot kaže, družbenorazvojno povsem »izgubljeno desetletje«. Vsi doslej znani »koncepti« kapitalizma – tako neoliberalni kot socialno-tržni – so v tej krizi definitivno odpovedali in očitno je postalo, da z njimi niti »pod razno« ni več mogoče zagotoviti dolgoročnega razvoja v smeri neke ekonomsko učinkovitejše, socialno pravičnejše in kohezivnejše, obenem pa okoljsko odgovornejše družbe. Resnih sistemskih alternativ pa od nikoder.

Z nadaljnjim oklepanjem teh » konceptov« se lahko le še naprej zgolj nemočno opotekamo od ene do prve naslednje ***globoke ekonomske in socialne krize, okoljska pa je tako ali tako že permanentna in vse bolj grozeča****. Treba bo nekaj korenitega spremeniti, ali pa nas bo vse skupaj vzel vrag. A, kot zakleto, ravno zdaj, ko bi najbolj krvavo potrebovali nove, sveže sistemsko-razvojne ideje, in ko bi moralo od njih v družboslovju dobesedno vreti, se v resnici srečujemo s praktično popolno brezidejnostjo glede morebitnih alternativnih teoretičnih modelov nadaljnjega družbenoekonomskega razvoja.*

Časa zanje pa ni več prav veliko. V praksi namreč z veliko hitrostjo drvimo nazaj, proti prvobitnemu kapitalizmu in še bolj nazaj v ekonomsko in socialno zgodovino človeške civilizacije. Le da nam tokrat ***poleg ekonomske in socialne, grozi še ekološka katastrofa****. Skrajno resnih ugotovitev in opozoril o tem, kam pravzaprav plovemo, je danes na pretek in jih na tem mestu ne kaže ponavljati.*

Zgolj ugotavljanje posledic še ni »kritika« kapitalizma

A vse to ugotavljanje ***očitnih deviantnosti*** *sedanjega (v osnovi še vedno čisto navadnega klasičnega »mezdnega«) kapitalizma in jadikovanje nad njimi, ki pa je – razen tu in tam še kakšne nove »Utopije« – žal za zdaj skrajni domet aktualnega družboslovja, nam namreč prav nič ne pomaga, dokler ne bomo sposobni neke resne znanstvene kritike in končno tudi* ***upora zoper ekonomsko in pravno teorijo tega kapitalizma****, ki danes v celoti obvladuje svet znanosti, politike in medijev ter usmerja in vzdržuje omenjeni družbeni »antirazvoj«. In to kljub dejstvu, da v resnici uči takšne znanstvene nesmisle, da se človek lahko samo sprašuje, kako je mogoče, da celo povsem resni znanstveniki že več kot dvesto let tako nekritično sprejemajo, zagovarjajo in celo nadgrajujejo njene očitne teoretične zablode (če ne že kar »prevare«), na katerih je zgrajena teza o (sedanjem) kapitalizmu kot* ***»za veke vekov ekonomsko in demokratično absolutno superiornem sistemu brez konkurence in brez alternative«****.*

V tem kratkem prispevku seveda ne moremo zahajati v podrobnejše pojasnjevanje in analizo omenjenih teoretičnih zablod, ki še vedno veljajo kot nekakšni ***aksiomi****, če ne že skoraj kot* ***prave dogme****, a v resnici bodisi sploh nikoli niso »pile vode« bodisi je zagotovo vsaj ne pijejo več danes, v novi družbenoekonomski realnosti 21. stoletja, torej v »eri znanja in človeškega kapitala«. Veliko jih je, in to zelo očitno skonstruiranih zgolj za potrebe »znanstvenega« opravičevanja sistemskega »statusa quo«. Vse pa so take, da bi se celotna teorija (obstoječega) kapitalizma* ***že zdavnaj sesula kot »hiša iz kart«,*** *če bi se jih sodobna družboslovna znanost le malce bolj resno kritično lotila. A se jih preprosto ne.*

V ta namen bi bilo, denimo, povsem dovolj znanstveno razgaliti ***osnovno in zelo očitno neresnico****, na kateri sicer počiva celotna omenjena teorija, tj. da so v kapitalizmu vsi produkcijski dejavniki tržno blago, dohodki njihovih lastnikov pa tržna cena teh dejavnikov. Kakšna* ***neverjetna znanstvena prevara****! Za lastniški kapital, trajno vložen v podjetja, ki naj bi bil sicer »jedro kapitalizma«, namreč zagotovo ne velja nič od tega (ta kapital sam po sebi nikoli ni samostojno tržno blago, dobiček kot dohodek njihovih lastnikov pa zanesljivo ni »tržna cena« ničesar, še najmanj pa lastniškega kapitala!). O kakšnem »dosledno tržnem« sistemu torej pravzaprav bluzi ta teorija? Da o* ***drugih enako vnebovpijočih nebulozah te teorije*** *(npr. da trg kot mehanizem »menjave« lahko kvalificirano uravnava tudi družbenoekonomske odnose v fazi produkcije in razdelitve, ki pa že po svoji naravi sploh ne vsebujeta prav nobenih elementov »menjave«; da je delo moč ločiti od človeka in ga prodajati kot samostojno »tržno blago«; da tudi t. i. trg dela zagotavlja svobodni in ekvivalentno menjavo; da je kapitalistično podjetje lahko že kar /pravno personificiran/ kapital sam po sebi, čeprav ta – brez dela – še ni sposoben ustvariti nobene nove ekonomske vrednosti; da tistim, ki v podjetje prispevajo kapital, že a priori /čemu le??/ pripada status lastnikov podjetja, »podjetnikov« in edinih ustvarjalcev dobička; da je v kapitalizmu edini smisel podjetij ustvarjati dobičke za lastnike kapitala, čeprav podjetja vse vire za*

svoje delovanje črpajo iz svojega naravnega in družbenega okolja; itd. itd.) niti ne govorimo.

Kar se tega tiče, bi se brez dvoma veljalo absolutno strinjati z nadvse pronicljivo mislijo Jožeta P. Damijana, ki jo je – čeprav v malce manj radikalnem kontekstu – leta 2014 zapisal v eni izmed Sobotnih prilog Dela, in sicer, da bi bilo treba povsem redefinirati sedanje predpostavke in ekonomske teorije napisati na novo ter da bi bilo trenutno najbolj primerno na najbolj ugledne ekonomske šole obesiti napise ***»Zaradi prenove zaprto«.*** *Le da bi povsem enak napis sam predlagal obesiti* ***tudi na ugledne pravne šole****, ki zlasti na področju korporacijskega in delovnega prava kot slepa kura in v nasprotju z lastnimi temeljnimi načeli pravne znanosti sledijo tem ekonomskim teorijam.*

Marksizem očitno ni rešitev

Na drugi strani pa imamo za zdaj kot edinega resnega znanstvenega kritika »temeljev« obstoječega kapitalizma še vedno le ***starega dobrega Marxa****, ki pa je s svojo »diagnozo« jedra deviantnosti tega sistema (lastnina kot »temeljni produkcijski odnos«) očitno hudo zgrešil bistvo problema (temeljni produkcijski odnos v tem kapitalizmu je v resnici »mezdno« delovno razmerje, ne lastnina sama po sebi) in dolgoročnemu družbenemu razvoju v resnici naredil več škode kot koristi. S to svojo »diagnozo« je namreč družboslovje zapeljal v povsem slepo ulico. Propadli socialistični poskusi, ki so sledili njegovim zamislim, pa danes žal služijo le kot »zveličaven« argument za prej omenjeno trditev o domnevni* ***»superiornosti« sedanjega kapitalizma****.*

Kaj nam torej preostane? Edino to, da začnemo čim prej razvijati tudi resnejšo ***»nemarksistično« kritiko*** *sedanje teorije kapitalizma in njenih ključnih (zgoraj zgolj primeroma naštetih) »znanstvenih« nebuloz, ki je žal danes* ***praktično nimamo****. Kritizira se le t. i. neoliberalni koncept kapitalizma, kar pa je povsem neproduktivno. Tudi socialno-tržni koncept je namreč samo inačica tega istega (tj. mezdnega) kapitalizma in v praksi prav tako razpada na celi črti. Treba je torej začeti iskati* ***sistemske alternative za »mezdni« kapitalizem na splošno*** *(ne za njegove sedanje izvedbene inačice). In te alternative, tudi povsem »tržne«, seveda brez slehernega dvoma obstajajo.*

IZ TEORIJE ZA PRAKSO SODOBNE EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Dušan Plut

Koncept ekonomske demokracije pred sodobnimi družbeno-okoljskimi izzivi

Živimo v razburljivem obdobju zgoščenega globalnega in regionalnega zarisovanja spremenjenih prostorsko-časovnih in družbeno-okoljskih razmerij. Začetek 21. stoletja temeljno označuje ponovno naraščajoči prepad med revnimi in bogatimi in prvič v zgodovini človeške vrste globalno prekomerna raba naravnih virov. Okoljski pritiski zaradi stalne rasti materialnih dejavnosti vse bolj presegajo regionalne in celo planetarno nosilnost okolja (Plut, 2014). Na ravni globalne ekonomije in svetovne politike pa so prevladali interesi finančnega kapitala, velikih mednarodnih korporacij nad intelektualnim, človeškim kapitalom, torej prevlada kapitala nad delom.

Vprašanje **ekonomske demokracije kot matice vseh drugih oblik demokracije** je danes, po kapitalsko izsiljenem razpadanju evropskega modela socialno tržnega kapitalističnega gospodarstva in rakastega razraščanja metastaz neoliberalne različice kapitalizma postalo eno od ključnih polj za vzpostavljanje družbenega ravnovesja, pravičnejše družbe. Vendar zlasti **radikalno spremenjene okoljske, prebivalstvene in družbene razmere tudi pred sam koncept ekonomske demokracije, poti njenega**

udejanjanja, postavljajo nove izzive. Živimo namreč v svetu velekapitala, kjer 62 najbogatejših Zemljanov razpolaga s premoženjem, ki je enako premoženju revne polovice svetovnega prebivalstva (3,7 milijarde prebivalcev!), razlike v plačah v velikih podjetjih in bankah bogatih držav pa so v razmerju nad 1 : 300. Obenem vsako uro izumrejo tri zemeljske vrste, na prebivalca za trikrat presegamo zmogljivost ozračja za sprejemanje emisij toplogrednih plinov, skupno nosilnost planetarnega ekosistema pa presegamo za polovico, do srede 21. stoletja pa bomo ob nadaljevanju trendov potrebovali še eno Zemljo…

Vprašanje ekonomske demokracije kot matice vseh drugih oblik demokracije je danes postalo eno od ključnih polj za vzpostavljanje družbenega ravnovesja, pravičnejše družbe.

Okoljski, ekosistemski izzivi ekonomske demokracije

Ko gospodarstvo presega nosilnost okolja, je pred konceptom ekonomske demokracije v ekonomsko razvitih državah izjemno zahteven izziv: **kako pravično zagotoviti višjo, človeka vredno blagostanje za vse prebivalce brez nadaljnje količinske rasti proizvodnje in potrošnje?** Nastajajoči ekonomski koncept *t. i. »od-rasti«* in večje vloge samooskrbe in regionalnega gospodarstva, koncepti solidarnostne in trajnostne ekonomije, zlasti pa Felberjev koncept ekonomije splošnega blagostanja in drugi inovativni ekonomski koncepti ponujajo prve potrebne zasnove v zelo zahtevnem procesu iskanja navedenega odgovora. Njihova skupna sporočilna nota tudi za koncept ekonomske demokracije je, da le-ta ne bo dolgoročno uspešen, če ne bo **tržne zasnove bistveno bolj odločno dograjeval z ekosistemsko in družbeno-socialno vsebino**. To med drugim v tem civilizacijskem trenutku pomeni za bogate države opustitev zgodovinsko tradicionalnega modela stalne gospodarske rasti in s tem povezanega nadaljnjega izčrpavanja in zastrupljanja planetarnega ekosistema za prihodnje generacije in druge vrste. Države v razvoju so v bistveno drugačnem ekonomskem in preživetvenem položaju, mizernega materialnega blagostanja ne morejo dvigniti brez količinske gospodarske rasti v časovno sicer omejenem prihodnjem obdobju. Bogatejše države, kamor se po BDP na prebivalca uvršča tudi Slovenija (okoli 30. mesta) so torej **moralno dolžne, da zmanjšajo porabo surovin in energije** in s tem sprostijo prepotrebni okoljski prostor za večje materialne potrebe revnih držav. Zato pisec sodi, da bo moral tudi koncept ekonomske demokracije tudi v reformiranem kapitalizmu vključiti ekosistemske (omejitvene) podstati, kar pa med drugim pomeni, da bo treba celotnemu tržno zasnovanemu gospodarskemu delovanju **obvezno dodati – ekosistemsko plansko kategorijo**, pa naj navedena predpostavka zveni še tako »socialistična«.

Trenutno zgolj teoretičnemu modelu ekosocialističnega gospodarstva je dejansko zelo blizu ekosistemska, družbeno širša opredelitev vsebin ekonomske demokracije Johanisove in Wolfa (2012, 562). Avtorja poudarjata velik pomen

- **modela trajnostnega razvoja** in
- **modela »ne-rasti«, »odrasti« (angl. degrowth) gospodarskega razvoja**.

Izjemna koncentracija ekonomske moči zlasti v multinacionalkah in strategija nenehne gospodarske rasti postajata glede na omejenost naravnih virov vse bolj vprašljivi, zato zagovarjata **»degrowth« ekonomsko demokracijo**.

Med alternativnimi ekonomskimi modeli je glede okoljske (ekosistemske) delavske participacije in širše pojmovani družbeni odgovornosti podjetij po mnenju pisca zelo uporaben in izvedbeno realistično zasnovan **model ekonomije skupne blaginje**, katerega je leta 2010 zasnoval Felber (2012), konkretno pa se preizkuša in udejanja že v številnih podjetjih. Ključno izhodišče ekonomije skupne blaginje je namreč okoljsko in družbeno odgovorna blaginja za vse, dosežena s pomočjo trajnostnega, sonaravnega gospodarskega razvoja v sistemu družbeno in ekološko omejenega tržnega sistema, a tudi ekosistemskega načrtovanja (planiranja) gospodarstva znotraj nosilnosti okolja, podjetij, v okviru zasebne ter drugih oblik lastnine. Poudariti velja, da za podjetja v ekonomiji skupne blaginje ni (edino) merilo uspeha njegov finančni dobiček, temveč zlasti njegov bilančno ovrednoten širši prispevek k skupni blaginji.

Lastniški in socialni izzivi ekonomske demokracije za 21. stoletje

Korenine neenakosti so v **izrazito neenakopravnem položaju delavcev glede na lastnike kapitala,** v nepravičnem vrednotenju pomenu dela in finančnega kapitala. Po mnenju Gostiše (2014, 2016) in Bajžlja (2016) je popolna vladavina finančnega kapitala posledica temeljnih odnosov v podjetjih, v družbi, kjer se ne prepoznava pomen človeškega kapitala delavcev, zaposlenih. Proces je treba obrniti in človeškemu kapitalu postopno, odgovorno dati vlogo, ki mu po prispevkih k uspešnosti podjetja tudi pripada.

Pisec se zaveda, da je lastnina produkcijskih sredstev v osnovi stvarnopravno razmerje med ljudmi. A je v razliko od nekaterih snovalcev ekonomske demokracije v primežu okoljskih omejitev ter s tem povezanega povečanega pomena javnega dobra, ekosistemskih storitev ter naraščajoče družbene neenakosti zlasti z dolgoročnega vidika bistveno bolj previden, pravzaprav **skeptičen do »vsemogočnosti« modela zasebne lastnine,** zlasti glede pri velikih produkcijskih sredstvih (podjetjih) in veleposestih. Tudi Husson (2011, 166) sodi, da je zlasti v obdobju ofenzivnega in radikalnega neoliberalizma nujna kritična distanca do samih temeljev kapitalizma, ne le problematike izkoriščanja, temveč tudi glorifikacije učinkovitosti zasebne lastnine, ki se praviloma ocenjuje zgolj z vidika ozko pojmovane dobičkonosnosti. Tako Husson (2016, 173, 174) prepoznava korenine npr. brezposelnosti in socialne ogroženosti v samem srcu odnosa med kapitalom in delom, a pod vprašaj postavlja oba velika tabuja, ne le zdajšnjo delitev dohodkov, ampak tudi kapitalistično lastninsko pravico. Tudi sicer je absolutnost pravic lastništva danes tudi po mnenju Felberja (2012, 82) med drugim tudi velika nevarnost za demokracijo, saj neomejene pravice posameznim osebam in podjetjem prinašajo **izredno moč**, vključno z dominacijo v medijih in pri obvladovanju političnih procesov.

Pisec pa se hkrati zaveda **številnih pasti enostranskega in univerzalnega procesa podružbljanja celotnega gospodarstva,** na katere je že pred drugo svetovno vojno prepričljivo in vizionarsko opozarjal slovenski krščanski socialist Andrej Gosar (1933, 1935). Procesa podružbljanja gospodarstva po njegovi zamisli ni mogoče enačiti s prisilnim podržavljanjem oziroma razlastitvijo premoženja brez državnega od-

kupa, saj ni predlagal (vsesplošnega) ukinjanja zasebnega lastništva proizvodnih sredstev in kapitala, temveč model razpršene lastniške strukture in soudeležbo delovnih ljudi pri lastništvu, delitvi ustvarjenega in soupravljanju podjetij.

Gostiša (2014, 122) meni, da se bo treba odločiti med dvema razvojnima alternativama, torej med vizijo socialne države, ali pa kreniti v drugo fazo razvoja ekonomske demokracije, ki naj bi prek doseganja ekonomske pravičnosti bolj ali manj samodejno prinesla tudi večjo socialno pravičnost in družbeno kohezivnost. Brez dvoma udejanjanje ekonomske demokracije bistveno izboljšuje zlasti socialni položaj zaposlenih in je eden od ključnih, neobhodnih korakov k večji socialni pravičnosti, vendar po mnenju pisca ni univerzalni ekonomsko-družbeni mehanizem. Pisec se **ne strinja torej s predpostavko, da je koncept socialne države, ki temelji na arbitrarni prerazporeditvi dohodkov, preživet, strinja pa se, da je vse bolj neučinkovit in potreben temeljite prenove.**

Prav danes, v obdobju vsesplošnega napada in krčenja socialne države, v obdobju visoke brezposelnosti in prekarnega dela, v času brezobzirnega kopičenja bogastva v rokah peščice ter revščine na drugi strani, je ponovno aktualna ena od ključnih ugotovitev **zavestno ideološko prezrtega krščanskega socialista Gosarja** (1933, 1935): za zagotavljanje socialne varnosti je zelo odgovorna država, zato mora socialna politika temeljiti v zagotavljanju dela vsem delazmožnim. To pa je po Gosarjevem mnenju možno doseči s permanentnim podružbljanjem gospodarstva, mešano lastninsko strukturo in pravičnim prerazdeljevanjem dohodka. Tudi sociolog Veljko Rus (1990, 12) je izhajal iz stališča, da minimalne socialne varnosti ne morejo zagotoviti prebivalstvu niti družine niti delovne organizacije, ampak samo država. Zato je zagovarjal uvedbo temeljnega dohodka, ki praviloma ni vsebinska podstat prevladujočega koncepta ekonomske demokracije, a zahteva temeljito in realno strokovno presojo. Pisec se hkrati strinja z mnenji, da je za pravično družbo izjemno pomembno tudi poštena delitev ustvarjene presežne vrednosti. Zagovarja **določitev ne le minimalne, temveč tudi maksimalne višine plače, ki lahko za največ štiri- do petkratnik presega najnižjo plačo,** katera pa mora omogočati materialno zmerno, dostojno življenje.

Od ekosocialnega kapitalizma in ekonomske demokracije še k demokratičnemu ekološkemu socializmu?

Kapitalistični družbeno-ekonomski sistem, zlasti pa njegova danes prevladujoča neoliberalna različica, s svojimi zakonskimi, ekonomskimi in političnimi vzvodi brezobzirno povečuje bogastvo bogatih elit na plečih večine ljudi in uničuje naš planet. Čeprav kot državljani planeta vemo, da ohranjanje sedanjega sistema neenakosti zanesljivo pelje v zgostitev družbenih protislovij, praviloma **pasivno, vdano pristajamo na pritlehno »predpostavko« velekapitala in njegovih zagovornikov, da spremembe naj ne bi bile možne**, da pravzaprav ni realne, uresničljive družbeno-okoljske alternative. Ali je možna taka prenova kapitalizma, ki naj bi bil okoljsko vzdržen, medgeneracijsko enakopraven in družbeno pravičen, ali pa je treba, seveda ob upoštevanju pozitivnih zgodovinskih izkušenj in pozitivnih praks, graditi v osnovi dejansko nov družbeni red? Pisec realno verjame, da je **civilizacijska alternativa možna in dobesedno nujna, neobhodna**. Model ekonomske demokracije pa je eden od ključnih, ne pa edini vzvod potrebnega radikalnega, a nenasilnega, reformnega družbeno-okoljskega preloma, po sodbi pisca po vsej verjetnosti v dveh časovnih in vsebinskih fazah:

1. zamenjava neoliberalnega kapitalizma z ekosocialnim kapitalizmom ekonomske demokracije in hkratnim postopnim vgrajevanjem ekosocialističnih prvin;

2. gradnja demokratičnega ekološkega socializma kot alternative tako kapitalizmu kot realnemu socializmu na etičnem, gospodarsko-tehnološkem, socialnem in okoljskem polju.

Pisec se strinja s stališčem Gostiše (2014, 2016), da naraščajoče probleme družbene neenakosti lahko v končni posledici odpravi pospešeni razvoj ekonomske demokracije z najmanj enakopravnim položajem dela, delavcev v primerjavi s finančnim kapitalom, lastnikom kapitala. Vendar so za dosego družbene pravičnosti seveda potrebni še številni drugi sistemski ukrepi in mehanizmi. Sicer **pravičnejši in okoljsko manj destruktiven tip kapitalizma razvite ekonomske demokracije in šibke sonaravnosti po mnenju pisca ni in ne sme biti skrajni domet družbeno-okoljske prihodnosti,** v naslednji fazi razvoja sodobne civilizacije prve polovice 21. stoletja bo treba seči – onkraj obzorij vseh inačic kapitalizma (Plut, 2014).

Pisec se kljub zgodovinsko upravičenem porazu realnega socializma torej ne strinja s »črno« obravnavo vseh možnih inačic socializma in njihovega nepovratnega ter dokončnega pošiljanja na zgodovinsko smetišče, kamor je vsebinsko in etično upravičeno že pristal politično nedemokratičen model realnega, državnega socializma. **Model demokratičnega ekološkega socializma** kot možni rezultat dolgotrajnega zgodovinskega procesa (»radikalni reformizem«, ne pa revolucija) pa je **zasnovan na**:

- sistemu mešane lastnine (prevlada procesa podružabljanja lastnine z omejitvijo zgornjega obsega zasebne lastnine, na pa njene popolne odprave, ukinitve),
- ekosistemsko plansko-tržni zasnovi sonaravnega gospodarstva,
- modelu odrasti (angl. degrowth),
- družbeni solidarnosti in pravičnosti (z omejenimi razlikami v bogastvu in dohodkih ter univerzalnemu zagotavljanju preživetvenih pogojev življenja) in na
- »globinski« ekonomski ter politični posredni in neposredni demokraciji.

V razliko od stališča številnih strokovnjakov koncepta ekonomske demokracije pa pisec sodi, da je za nov družbeni red 21. stoletja **vprašanje lastništva zlasti zaradi obvladovanja politične moči velekapitala večplastno izjemno pomembno**. A vse oblike lastnine morajo v vsakem primeru delovati v skladu z emancipacijskimi, socialnimi in okoljskimi standardi (Programme of the Die Linke…, 2011, 29).

Razen Gosarjevega (1933, 1935) samoupravnega modela družbe kot novega družbenega reda tudi jugoslovanski socialistični model samoupravljanja kljub številnim pomanjkljivostim in partijski dominaciji ob dejanskem odločanju vsebuje številne postavke, **vredne dograjevanja in posodobitve za 21. stoletje**, kar pa po mnenju pisca tega prispevka seveda velja tudi za nekatere pomembne postulate ekonomske demokracije. Po mnenju Gostiše (2014b, 284) ideja ekonomske demokracije (poudarek na zasebni lastnini in trgu) nima nobene zveze z idejami **»tržnega socializma«**, ki označuje gospodarski sistem na temelju državne, družbene ali (izključno) zadružne lastnine proizvajalnih sredstev, vendar bi deloval v tržnem gospodarstvu. **Ideji ekonomske demokracije pa je po**

mnenju Gostiše (2014b) lahko vsekakor precej bolj sorodna novejša ideja demokratičnega socializma, ki naj ne bi več vztrajala na nujnosti ukinitve zasebne lastnine, temveč le na temeljnih vrednotah socializma: odprava »diktature kapitala« in vseh oblik podrejanja in izkoriščanja, socialna pravičnost, solidarnost, demokratičnost odločanja na vseh področjih in ravneh – od podjetja do države.

Demokratični ekosocializem ni in glede na izjemne strukturne izzive ne more biti kratkoročni cilj, do cilja (kot nikoli dejansko dosegljive utopije) bo zaradi odpora kapitala in elit še veliko zahtevnih etap predhodne ekologizacije in socializacije kapitalizma.

Demokratični ekosocializem ni in glede na izjemne strukturne izzive ne more biti kratkoročni cilj, do cilja (kot nikoli dejansko dosegljive utopije) bo zaradi odpora kapitala in elit še veliko zahtevnih etap predhodne ekologizacije in socializacije kapitalizma. Ekosocializem ne more nastajati od zgoraj navzdol, rasti mora demokratično od spodaj, iz pobud ljudi, iz lokalnega okolja – če se bodo državljanke in državljani seveda tako demokratično odločili!

Demokratični socializem za 21. stoletje je pogojen z zahtevo osebne svobode in osebnega razvoja za vsakega posameznika s pomočjo socialno enakih pogojev za samorazvoj v okviru solidarnostno zasnovane družbe (Programme of the Die Linke…, 2011, 5). **Demokratični gospodarski red bo možno zasnovati zgolj z »globoko« ekonomsko demokracijo** in regulirano družbeno-okoljsko prenovo v povezavi z večjo družbeno pravičnostjo, mešanim tipom lastnine (tudi pomembna vloga zasebne lastnine!), a po mnenju pisca slej ko prej tudi s obsežnejšim procesom **podružabljanja lastnine** (lastnina zaposlenim, lokalnih skupnosti, države, kooperativ) ključnih proizvodnih sredstev in infrastrukturnih sistemov, s pomočjo javne in demokratične kontrole lastnine v storitvah splošnega interesa in finančnega sektorja. Ekonomska demokracija pa je brez dvoma v vsakem primeru predpogoj oziroma realni temelj tudi politične, posredne (parlamentarne) in neposredne, sodelovalne demokracije.

Za uspešni slovenski potek družbenih sprememb, ki se ga praviloma enači z razvojem, pa naj bo ta razvoj kapitalističen ali kakšen drug, bi torej po mnenju antropologinje Vuk Godinove (2014, 2016) morali v Sloveniji uvajati delujoče tiste spremembe družbene institucije, ki bodo v slovenski družbi lahko delovale oz. funkcionirale. Tu nam je v izjemno pomoč dolga in razkošna na vzajemni pomoči zasnovana dediščina starovaških skupnosti, zadružništva, jugoslovanskega samoupravljanja, skladnejšega regionalnega razvoja. … Ena od ključnih socialnih in kulturnih tirnic slovenskega naroda, **slovenska nativna tirnica so torej po njenem mnenju različne oblike neposredne ekonomske demokracije**, ki imajo na ozemlju Slovenije več kot 1.400 let trajajočo zgodovino. Razlog več za okrepljena prizadevanja, da zlasti trajnostno sonaravno posodobljen model ekonomske demokracije postane ena od agend tudi prepotrebnega slovenskega ekonomsko-okoljskega preloma.

Usoda nedavnega predloga Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki ga je v DZ vložila Združena levica, dovolj nazorno kaže, da pot do ekonomske demokracije ne bo lahka

Usoda **predloga Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju**, ki ga je v Državnem zboru vložila Združena levica, dovolj nazorno kaže, da pot do ekonomske demokracije ne bo lahka…

Citirani viri:

Bajželj, M., (2016) Ustanovili smo »Združenje za ekonomsko demokracijo«, Ekonomska demokracija XX/2, s. 2-3.

Felber, C., 2012, Die Gemeinwohl – Oekonomie, Paul Zsolnay Verlag, Wien.

Husson, M., 2011, Čisti kapitalizem, Sophia, Ljubljana.

Johanisova, N., Wolf, S., 2012, Economic Democracy: A Path for the Future? Futures 44, s. 562-570.

Gosar, A., 1933, Za nov družabni red, Sistem krščanskega socialnega aktivizma – prvi zvezek, Založila Družba Sv. Mohorja, Celje.

Gosar, A., 1935, Za nov družabni red, Sistem krščanskega socialnega aktivizma – drugi zvezek, Založila Družba Sv. Mohorja, Celje.

Gostiša, M., 2014, Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma, Študijski center za industrijsko demokracijo, Kranj.

Gostiša, M., 2016, Participacija je »ekonomska pravica« delavcev, Ekonomska demokracija XX/2, Ljubljana, s. 3-4.

Plut, D., 2014, Ekosocializem ali barbarstvo: demokratični ekološki socializem in trajnostni sonaravni razvoj, Gibanje za trajnostni razvoj Slovenije – TRS, Ljubljana.

Programme of the Die Linke Party, 2011, Die Linke, Germany.

Rus, V., 1990, Socialna država in družba blaginje, Domus, Ljubljana.

V. Godina, V., 2014, Zablode postsocializma, Beletrina, Knjižna zbirka Koda, Ljubljana.

Vuk Godina V., 2016, Kulturno antropološki argumenti za uvajanje ekonomske demokracije v Sloveniji, Ekonomska demokracija XX/2, Ljubljana, s. 5-10.

Kaj pomeni podatek, da za 40 odstotkov presegamo planetarno zmogljivost okolja?

Gre za kazalec ekološkega odtisa, se pravi, koliko porabimo naravnih virov na prebivalca in koliko gremo prek samočistilnih zmogljivosti. Štirideset odstotkov velja torej za ves planet, gospodarsko razvite države pa to zmogljivost presegamo v povprečju že za trikrat. Drugače povedano: v teh državah se obnašamo, kot da živimo na treh planetih, torej s trikratno površino in naravnimi viri, ki so na voljo na Zemlji. Združene države Amerike to zmogljivost presegajo štirikrat, Slovenija približno dvainpolkrat. Lahko pravzaprav govorimo o pritlehni perverziji do prihodnjih rodov, kajti s pretirano materialno produkcijo jim spodkopavamo možnosti za življenje.

Dušan Plut, Izvleček iz intervjuja (Mladina, št. 4/2014)



Piše:
dr. Valentina Franca

Digitalizacija vse bolj vstopa v delovanje evropskih svetov delavcev

Evropsko sindikalno združenje ETUC (European Trade Union Confederation) je 12. in 13. oktobra v Bruslju organiziralo že tradicionalno konferenco za evropske svete delavcev, na kateri je bila glavna tema digitalizacija in njen vpliv na delovanje evropskih svetov delavcev. Izhodišče konference je bilo, da ima digitalizacija že sedaj velik vpliv na delo, ki se opravlja tako na podlagi pogodbe o zaposlitvi kot na podlagi drugih civilnih oblik, kot so podjemna pogodba, pogodba o poslovnem sodelovanju z s.p.-ji ipd. Vprašanje, ki se pojavlja, je, kako se na to odzvati kot delavski predstavniki ter kako postaviti vsebinska izhodišča za pogajanja tako z delodajalci kot z Evropsko unijo ter nacionalnimi vladami. O tem so razpravljali predstavniki različnih sindikatov iz celotne Evropske unije, člani evropskih svetov delavcev, predstavniki evropske komisije ter drugih organov Evropske unije.

Nujno je postaviti nova pravila

Digitalizacija je že več let močno prisotna v delovnem okolju. Splošno prepričanje je, da **odžira delovna mesta**, kar do določene mere drži, denimo prodaja hamburgerjev s pomočjo avtomata, internetna prodaja, spletna banka in podobno. Po drugi strani pa prinaša **spremembe glede zahtevanih veščin in znanj**. Denimo, če je poklic natakarja desetletja nazaj veljal za nižje kvalificirano delo, sedaj to ne drži več. V Evropski uniji je po nekaterih ocenah okrog 17 milijonov ljudi, ki nimajo osnovnih veščin, kot so branje, računanje, delo z računalnikom in podobno. To skupino bo digitalizacija najbolj prizadela v obliki **dolgotrajne brezposelnosti**, kajti delovna mesta zahtevajo in bodo zahtevala vedno več različnih veščin.

Pri zaposlenih se negativni vplivi digitalizacije kažejo zlasti v **(pretiranem) nadzoru s strani delodajalca,** saj ti nadzorujejo njihovo vedenje (vključno s tem, kolikokrat gredo na stranišče) prek različnih mobilnih naprav, na primer telefonov, tablic ipd. Pod pritiskom je njihova učinkovitost in če, denimo, ne pridejo do stranke, ali ne zložijo vsega v skladišču v določenem času, dobijo avtomatska opozorila, da niso dovolj učinkoviti. Podobno se kot zelo pereč problem izpostavlja prepričanje o neprestani dosegljivosti, torej tudi po zaključku delovnika. Gre za **t. i. koncept dosegljivosti 24/7**, kjer so pričakovanja in pritiski delodajalcev takšni, da morajo biti zaposleni vedno dosegljivi, se oglašati na telefon in odgovarjati na e-pošto tudi v prostem času, med dopustom ipd. Na drugi strani je vedno več posameznikov, ki niso fizično prisotni na delovnem mestu, oziroma so s svojim delodajalcem (ali bolje rečeno naročnikom, ker običajno te osebe niso zaposlene) **povezani zgolj virtualno** (»on-line workers«, »click workers«). Problemi se tudi pojavljajo pri zbiranju in varovanju **osebnih podatkov** zaposlenih, hkrati pa vedno večjo **označevanje zaupnosti informacij** s strani menedžmenta, kar otežuje delo članom evropskih svetov delavcev.

Vse opisano prinaša več problemov. Z delovnopravnega vidika je vprašljiva organizacija delovnega časa, zagotavljanje odmorov in počitkov, socialna varnost in podobno. Hkrati vsi ti pojavi **negativno vplivajo na delavsko participacijo in sindikalno združevanje**. Zato je bilo na konferenci splošno strinjanje, da je treba **digitalizaciji postaviti meje in pravila**, kajti dejstvo je, da ni več poti nazaj. Delavski predstavniki se zavzemajo za postavitev **minimalnih standardov**, ki bi veljali za vse posameznike, ki opravljajo delo za posamezno organizacijo, kar bi omogočilo ne samo ureditev delovno in socialno pravnih vprašanj, temveč bi pozitivno vplivalo na delovanje delavskih predstavništev. Prepričani so, da bi morali težiti k širjenju veljavnosti kolektivnih pogodb tudi na tiste, ki ne delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ampak denimo kot s.p. Razmišljanja so šla tudi v smer drugačne opredelitve delavca, zaposlenega, delovnega razmerja ipd. Torej, da bi nekdo, ki dela prek spletne platforme, imel enake delovno in socialno pravne pravice kot redno zaposleni delavci.

Problemi pri delovanju evropskih svetov delavcev

Digitalizacija ni zaobšla niti delovanja evropskih svetov delavcev. Udeleženci konference so izpostavili več problemov, s

katerimi se evropski sveti delavcev srečujejo pri svojem delu. Denimo, vedno bolj se pojavljajo težnje, da bi »meeting« (srečanje) interpretirali tudi v smislu videokonference, torej da bi se namesto klasičnega srečanja članov evropskega sveta delavcev in/ali srečevanja z menedžmentom osebno, **»srečanje« odvilo po elektronski poti**, npr. prek Skypa, kot video/tele konferenca ipd. Takšno prakso delavski predstavniki ostro zavračajo in vztrajajo, da se mora »meeting« interpretirati kot osebno srečanje ne glede, ali gre za srečanje članov evropskega sveta delavcev ali za srečanje z menedžmentom. Prepričani so, da bi v primeru sodnega spora »zmagali« s to interpretacijo.

Večkrat je bil izpostavljen tudi p**roblem neustreznega obveščanja in posvetovanja z evropskimi sveti delavcev**. Še vedno namreč ni preseženo napačno razumevanje postopka ter namena posvetovanja. Kajti vse prevečkrat se to razume kot posvetovanje o že sprejetih odločitvah oziroma o ukrepih, ki bodo sledili odločitvam (ne pa o samih odločitvah). Delavski predstavniki vztrajajo, da je treba evropske svete delavcev obvestiti in se z njimi posvetovati **preden se odločitev sprejme** ter razpravljati tudi o **možnih alternativah posamezne odločitve**. Vendar se v praksi, vsaj kolikor so poročali, delodajalci z njimi posvetujejo, ko je odločitev že sprejeta, tako da je posvetovanje omejeno le na način implementacije sprejete odločitve. Denimo, težko se je odzvati, ko menedžment napove, da se nek obrat podjetja zapira. Takrat je možno zgolj posvetovanje, kako to izpeljati, da bo čim manj boleče tako za podjetje kot za delavce. Srž posvetovanja pa bi morala biti odločitev o tem, ali je smiselno zapreti ta obrat ali ne. Takšno posvetovanje je zgolj formalnost in ne dosega svojega cilja, zato je treba to pravno okrepiti. Pri tem se zavzemajo za takšno pravno regulativo, ki bo vključevala tudi **sankcije za delodajalce**. Te ne bi bile v finančnem smislu, ampak kot veto na odločitve, če niso ustrezno izvedeni postopki obveščanja in posvetovanja z evropskim svetom delavcev.

Po drugi strani so bili glasni tudi pozivi, da je treba vendarle izkoristiti možnosti, ki jih imajo evropski sveti delavcev že sedaj, ter okrepiti svojo vlogo tam, kjer je mogoče. To zajema ne zgolj delovanje na podlagi veljavne zakonodaje, temveč tudi **proaktivnost evropskih svetov delavcev**, to je samoiniciativnost za delovanje na posameznih področjih. Izpostavili so tudi **vlogo sindikatov** pri delovanju evropskih svetov delavcev, predvsem glede zagotavljanja ustrezne strokovne podpore, ki je trenutno prešibka. To povezujejo zlasti s problemom upadanja sindikalnega članstva.

Spremembe direktiv naj bi bile predstavljene marca 2017

Predstavnik Evropske komisije je predstavil načrt, po katerem naj bi spremembe direktiv s področja delavske participacije predstavili skupaj s predlogom ureditve socialnih pravic v Evropski uniji (t. i. social pillar) šele marca 2017. ETUC temu ostro nasprotuje, zato so napovedali, da bodo vse svoje moči usmerili v to, da bo Evropska komisija svoje načrte razkrila že prej. Zaskrbljeni so, da bi predlog nove evropske socialne zakonodaje zasenčil predlagane spremembe na področju delavske participacije, kar bi posledično lahko vodilo v sprejem ne preveč ugodnih rešitev za delovanje evropskih svetov delavcev.

Švedski model trga dela in delavsko soodločanje

V septembru se je odvil študijski obisk Združenja svetov delavcev Slovenije na Švedskem, ki je znana po zelo uspešnem socialnem partnerstvu in hkrati tudi po enem izmed najnaprednejših sistemov sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij na svetu. Njihovo delavsko soupravljanje stremi k visoki učinkovitosti, varnim zaposlitvam, enakopravnosti med spoloma ter dobremu in stimulativnemu delovnemu okolju. Zato so njihove izkušnje vsekakor izjemno dragocene za izboljšanje prakse na tem področju tudi v Sloveniji. Srečanje s predstavniki ene izmed treh glavnih sindikalnih zvez, tj. TCO (Swedish Confederation of Professional Employees – Švedska konfederacija strokovnih uslužbencev), in z delavskimi predstavniki v podjetju Scania je prineslo poglobljen uvid v model trga dela in delavsko soodločanje na Švedskem ter mnoga uporabna spoznanja za prakso svetov delavcev v slovenskih podjetjih.

V prejšnji številki te revije je bil že predstavljen okvirni model delavske participacije na Švedskem, ki je opisan v strokovni literaturi. V tem prispevku pa predstavljamo delovno življenje, nacionalne industrijske odnose in delavsko soodločanje na Švedskem, obogatene še z informacijami, izkušnjami in praksami, ki so nam jih dodatno in »iz prve roke« posredovali gostitelji študijskega obiska ZSDS, predstavniki **sindikalne zveze TCO in podjetja Scania**.[1]

[1] Prispevek je povzet po spodaj navedeni literaturi ter predstavitvah v okviru študijskega obiska in razpravah z gostitelji, op. a.



Piše:

Nina Bakovnik

Temeljne značilnosti trga dela in industrijskih odnosov na Švedskem

Po zadnjih podatkih TCO je na Švedskem 5,2 milijona delovne sile, od česar je 4,8 milijona zaposlenih. Stopnja brezposelnosti je trenutno 7,5-odstotna. Švedsko odlikuje tudi visoka udeležba tako moških (82 %) kot žensk (78 %) na trgu dela. Sindikalno gibanje tradicionalno ločuje med **sindikati za proizvodne oz. fizične delavce** ter **sindikati za strokovne uslužbence oz. pisarniške delavce**. Glavne značilnosti industrijskih odnosov so naslednje:

Visoka raven sindikalnega gibanja

Kljub upadu v zadnjem desetletju, se gostota članstva v sindikatih **še vedno giblje med 70 in 75 %.** Dandanes je gostota v javnem sektorju višja kot v zasebnem sektorju. Visoko stopnjo članstva v sindikatih na Švedskem je mogoče pripisati kombinaciji tradicionalno močne sindikalne kulture v državi ter ureditvi denarnih transferjev za brezposelne po **t. i. sistemu »Gent«**, v skladu s katerim sindikati upravljajo s skladom denarnih nadomestil za primer brezposelnosti, pri čemer se prispevki delavcev za to nadomestilo plačujejo kot del članarine v sindikatu in je članstvo v sindikatu na ta način **pogoj za upravičenost do nadomestila**. Upad članstva s še višje stopnje iz 90-ih let je bil prvenstveno posledica državnega povišanja prispevka za brezposelnost v letu 2007 in s tem članarine v sindikatih. Čeprav je upad prizadel tako sindikate proizvodnih delavcev kot sindikate strokovnih uslužbencev, so si slednji na podlagi izvedenih reform bolje opomogli in jim v zadnjem času **članstvo vztrajno narašča**.

Švedski model temelji na prisotnosti sindikalnih predstavnikov v vsakem podjetju, bodisi kot posameznih sindikalnih predstavnikov iz regionalnih sindikalnih pisarn bodisi kot lokalne sindikalne organizacije.

Kolektivne pogodbe kot glavni inštrumenti za regulacijo delovnega življenja

Od prvih desetletij 20. stoletja dalje so kolektivna pogajanja in **kolektivne pogodbe na Švedskem** glavni mehanizem urejanja delovnih razmerij in pogojev dela. Do 70-ih let 20. stoletja so bili pogoji dela za zaposlene v zasebnem sektorju v celoti in izključno urejeni v kolektivnih pogodbah. Po letu 1974 se je sicer pojavila potreba, da se določene minimalne pravice delavcev zagotovijo tudi v nacionalni zakonodaji, ne glede na to pa so kolektivne pogodbe še danes prevladujoč vir vpliva na vsebino individualnih pogodb o zaposlitvi. Še več, področje urejanja oz. določanja plač še vedno ostaja v **izključni pristojnosti kolektivnih pogajanj** delodajalcev in sindikatov. V državi namreč minimalna plača ni zakonsko določena; tako delodajalci kot sindikati so vedno ostro nasprotovali ideji, da bi odgovornost za določanje plač prevzela država.

Kljub odsotnosti mehanizma za razširitev oz. vzpostavitev splošne veljavnosti kolektivnih pogodb je **stopnja pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami zelo visoka** – 90 % vseh delavcev je pokritih s kolektivno pogodbo – 100 % v javnem sektorju in 85 % v zasebnem sektorju. Po švedskem modelu lahko kolektivne pogodbe samostojno določijo ureditev delovnih razmer oz. delovnih pogojev, nadomestijo ali prilagodijo švedsko zakonodajo (v celoti ali delno) ter uresničujejo zakonodajo EU.

Kultura sodelovanja in vzajemna pravica do industrijske akcije

Švedski model temelji na **vzajemni pravici socialnih partnerjev do kolektivne, industrijske akcije.** Ko je enkrat v veljavi kolektivna pogodba, velja industrijski oz. socialni mir, in takrat med partnerji ne prihaja do industrijskih akcij. V splošnem delodajalci in sindikati na Švedskem tradicionalno gojijo **kulturo sodelovanja** ter prepoznavajo in priznavajo interese drug drugega. Sindikati so se npr. vedno pozitivno odzivali na tehnološke spremembe in druge ukrepe za izboljšanje produktivnosti. Pogajalska moč sindikatov ne izhaja iz zakonskih zahtev, pač pa iz **možnosti izvedbe stavke** kot ene izmed oblik industrijske akcije, kar predstavlja zadnjo možnost in nobeni izmed strank ni pretirano ljuba. To se kaže tudi v relativno redki pojavnosti stavk v državi.

Avtonomija socialnih partnerjev in odsotnost državne intervencije

Kljub nekaterim izjemam se **država praviloma ne vmešava** v zadeve, za katere se sindikati in delodajalci dogovorijo, da jih bodo uredili sami. Medtem ko, torej, politični sistem zagotavlja okvir v obliki osnovne zakonodaje o delovnih pogojih ter javnih socialnih zavarovanj v primeru izgube dohodka, so sindikati in zveze delodajalcev avtonomni in v bistvenem pogledu odgovorni za delovne in zaposlitvene pogoje, delovna razmerja, standarde na trgu dela ter zviševanje plač in uravnavanje stroškov za industrijo.

Osrednji oz. glavni socialni partnerji na Švedskem so **LO – Švedska konfederacija sindikatov**, ki združuje predvsem proizvodne delavce), **TCO – Švedska konfederacija strokovnih uslužbencev**, ki združuje predvsem delavce v terciarnem sektorju) in **Saco – Švedska konfederacija strokovnih združenj**, ki vključuje predvsem delavce z višjo stopnjo izobrazbe) na strani zaposlenih ter Švedska konfederacija podjetij, Švedska agencija vladnih delodajalcev in Švedska zveza lokalnih oblasti in regij na strani delodajalcev.

Gostitelj študijskega obiska ZSDS, sindikalna zveza TCO, **združuje 1,3 milijona strokovnih uslužbencev oz. pisarniških delavcev v 14 sindikalnih organizacijah**, ki pokrivajo širok spekter poklicev (izobraževanje, zdravstvo, trgovina, mediji, policija, industrija, informacijska tehnologija, telekomunikacije). Več kot 60 % članstva v TCO so ženske, okvirno pa polovica članstva dela v zasebnem sektorju in polovica v javnem sektorju.

Zakonodajni okvir

Glavna **zakonska predpisa, ki urejata področje dela in industrijskih odnosov** na Švedskem, sta

- Zakon o zaščiti zaposlitve (*Employment Protection Act* – LAS) in
- Zakon o soupravljanju (*Codetermination Act* – MBL).

LAS je v veljavi praktično nespremenjen[2] od leta 1982, ureja pa **individualna delovna razmerja**, oziroma odnose med delavci in delodajalci v javnem in zasebnem sektorju. Opisuje različne oblike zaposlitve in določa pravila glede odpovedi pogodb o

[2] Edina sprememba zakona je bila sprejeta v letu 2014 v zvezi s pripravništvi.

zaposlitvi. Kljub nekaterim kritikam s strani delodajalcev je LAS v splošnem zaznan kot ključen inštrument za zaščito minimalnega standarda individualnih pravic delavcev.

MBL na drugi strani velja za srce in dušo švedskega delovnega prava. Sprejet je bil leta 1976 in ureja izključno **kolektivna delovna razmerja**, kolektivne pogodbe, pravice delavcev do sindikalnega predstavništva in pravico do članstva v sindikatu oz. organizaciji delodajalcev. Opisuje pravice in dolžnosti v kolektivnih pogajanjih in v industrijskih sporih. Prav tako ureja **pravice do informiranja, posvetovanja in soodločanja delavcev pri poslovodnih odločitvah v podjetjih, ki se po švedskem modelu prav tako uresničujejo prek sindikatov** oz. sindikalnih predstavnikov (in ne svetov delavcev[3]). Zakon je bil nazadnje spremenjen v letu 2013, ko se je z amandmajem utrdila vloga Nacionalne službe za mediacijo kot pogajalke v sporih na trgu dela.

Poleg LAS in MBL so v veljavi **še številni področni zakoni**, kot npr. Zakon o delovnem okolju (*Work Environment Act* – AML, 1977), Zakon o delovnem času (*Work Time Act* – ATL, 1982), Zakon o položaju sindikalnih predstavnikov na delovnem mestu (*Law on Trade Union Representatives' Position in the Workplace*, 1974), in drugi.

Kot že omenjeno, je za švedski sistem značilno, da lahko kolektivne pogodbe odstopajo od zakonov. Zakonodaja nudi **zgolj okvir**, socialni partnerji pa se lahko vedno dogovorijo drugače, kar gre v praksi večinoma v prid delavcem.

Kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe

Krovni dogovor med socialnimi partnerji, ki ureja kolektivna pogajanja, je bil sprejet v letu 1938 (*Saltsjöbadsavtalet*). Dogovor daje sindikatom in delodajalcem pravico do določanja plač in pogojev dela v kolektivnih pogodbah.

Ravni kolektivnih pogodb

Do 80-ih let 20. stoletja so se kolektivna pogajanja v glavnem odvijala na **centralni ravni**, nato pa so se prestavila predvsem na **sektorsko raven**. Dandanes postaja vse bolj pomembno tudi pogajanje na **lokalni ravni** oziroma na ravni podjetij. Trend **decentralizacije** vse bolj narašča. Pogajanja tako potekajo med sindikalnimi zvezami in zvezami delodajalcev ter med posameznimi sindikati oz. lokalnimi sindikalnimi organizacijami in posameznimi delodajalci. Kolektivne pogodbe se sklepajo za vsak poslovni sektor. Sindikalna predstavništva na ravni podjetij uresničujejo in varujejo dogovore iz sektorskih kolektivnih pogodb; pogajanja in kolektivne pogodbe na ravni podjetja pa zagotavljajo komplementarnost sektorskim glede na okoliščine v posameznem podjetju.

Vsebina kolektivnih pogodb

Kolektivne pogodbe podrobno urejajo zaposlovanje v podjetju, delovni čas, letno rast plač, poklicne pokojnine in zavarovanja, **informiranje in soodločanje delavcev glede poslovodnih odločitev v podjetju**, izobraževanje in usposabljanje, podporo novim zaposlitvam v primeru kolektivnih odpuščanj, delovno okolje ter **v nekaterih podjetjih tudi udeležbo delavcev pri dobičku**. Kolektivne pogodbe prvenstveno zagotavljajo dobre in urejene pogoje dela, razumno rast plač in stroškov za podjetja, industrijski oz. socialni mir ter nenazadnje sodelovanje in vzajemno odgovornost socialnih partnerjev za razmere na trgu dela.

Od leta 1997 **normo za opredelitev plač** v kolektivnih pogodbah določa Dogovor o sodelovanju in pogajanjih v industriji (*Industriavtalet*). Dogovor naj bi zagotavljal, da se plače vzdržujejo na ravneh, ki upoštevajo produktivnost in mednarodno konkurenčnost države. Socialni partnerji v industrijskem sektorju določijo raven plač, ki jo nato predlagajo preostalemu trgu dela. Kljub odsotnosti zagotovila, da bodo socialni partnerji v drugih sektorjih sprejeli to raven plač, se v praksi običajno uveljavi v tovrstni obliki. Dogovor o sodelovanju in pogajanjih v industriji za leto 2013 je npr. določil 6,8-odstotno rast plač preko treh let.

Tristranski in dvostranski organi

Tristranska pogajanja so na račun močne tradicije samo-regulacije socialnih partnerjev **zelo redka**. Socialni partnerji odklanjajo intervencije s strani vlade oz. države.

Pomemben dvostranski organ je **Švedsko delovno sodišče**. Gre za posebno sodišče, ki presoja o sporih, ki se tičejo dela. Na sodišču so zastopani interesi tako delodajalcev kot delavcev.

Poleg tega je pomembno spremembo v letu 2000 prinesla vzpostavitev **Nacionalne službe za mediacijo**, ki se je oblikovala z namenom zagotavljanja pomoči socialnim partnerjem pri doseganju dogovorov in spodbujanja funkcionalne plačne strukture.

Delavska predstavništva na ravni podjetij in delavsko soodločanje

Sindikati

Sindikati so najbolj pogosta oblika delavskih predstavništev na delovnem mestu. Prisotni so skoraj v vseh podjetjih, kjer veljajo kolektivne pogodbe, bodisi kot lokalni predstavniki regionalnih sindikalnih branž oz. kot lokalna sindikalna organizacija. **Sindikalni predstavniki se pogajajo o zadevah med delodajalcem in delavci, kar vključuje vprašanja v zvezi s pogoji dela kot tudi poslovodna vprašanja.** Kar zadeva slednja, zakonodaja zahteva, da delodajalec obvešča ter se pogaja s sindikati na delovnem mestu pred sprejemanjem večjih sprememb v podjetju. Pravica sindikatov do pogajanj o poslovodnih odločitvah v podjetju je običajno bolj natančno vsebinsko urejena v določbah lokalnih kolektivnih pogodb o delavskem soupravljanju.

Zakonodaja, ki sindikatom daje tako široke pristojnosti na delovnem mestu, je že omenjeni Zakon o soodločanju (MBL). Poleg tega so v veljavi še nekatere kolektivne pogodbe, ki so namenjene povečevanju vpliva sindikatov na poslovodne odločitve v podjetju. V zasebnem sektorju je izmed teh najpomembnejši Dogovor o učinkovitosti in participaciji iz leta 1982, ki je bil postopoma dodan v kolektivne pogodbe na sektorski ravni.

Ena izmed značilnosti sindikalnega pristopa k soodločanju na Švedskem je, da je mnogo praktičnih vprašanj prepuščeno urejanju na lokalni ravni oz. na ravni podjetja. Zakon določa zgolj nekatere splošne zahteve oz. pogoje ter daje lokalnim sindikalnim organizacijam pravico do pogajanj z delodajalci glede specifičnih ureditev. Sindikati, ki jih z delodajalcem veže kolektivna pogodba, lahko vedno zahtevajo pogajanja. **V primeru »večjih/pomembnih sprememb« v aktivnosti delodajalca oz. organizaciji dela in pogojev dela, pa je delodajalec tudi dolžan na lastno iniciativo sprožiti pogajanja s sindikatom**. Če ne gre za »večje/pomembne spremembe«, se je delodajalec prav tako dolžan pred odločitvami pogajati s sindikatom, če je tako določeno v njuni kolektivni pogodbi. Če delodajalec te obveznosti ne izpolni, je lahko deležen sankcij v obliki odškodninske odgovornosti do sindikata, seveda pa mora ob opozorilu kršitev tudi odpraviti. V teh primerih ne gre zgolj za pogajanja o vpra-

[3] Švedska ima enotirni sistem delavskih predstavništev in svetov delavcev ne pozna; vse funkcije zastopništva delavcev opravljajo sindikati (op. a.).

šanjih, ki so običajno predmet kolektivnih pogajanj, pač pa se je delodajalec s sindikati dolžan pogajati tudi o poslovodnih odločitvah *(»joint-regulation« bargaining*), pri čemer zakon navaja **vse odločitve, ki bi jih sicer sprejemal delodajalec sam**. Kolektivne pogodbe na ravni podjetij bolj natančno določajo, katere tovrstne odločitve so pri tem zajete v posameznem podjetju. Pogosti primeri v praksi, med drugim tudi v podjetju Scania, kjer smo se v okviru študijskega obiska ZSDS srečali s sindikalnimi predstavniki, so med drugim npr. menjava vodstvenega kadra oz. menedžerjev, spremembe v organizaciji dela ter fizične premestitve zaposlenih oz. organizacijskih enot.

Delodajalec mora sindikat prav tako sproti obveščati o stanju in razvoju svoje dejavnosti. Po zakonu mora delodajalec sindikatu zagotoviti informacije v zvezi s splošno ekonomsko situacijo v podjetju, ravnijo proizvodnje in kadrovsko politiko. Prav tako mora sindikalnemu predstavniku zagotoviti dostop do računovodskih izkazov in drugih pomembnih dokumentov. Ne glede na zaupnost informacij ima sindikalni predstavnik nato pravico, da te informacije nadalje razkrije upravnemu odboru sindikata, člane upravnega odbora sindikata pa nato zavezuje dolžnost do varovanja poslovne skrivnosti. Dogovor o učinkovitosti in participaciji še bolj podrobno določa vrste informacij, ki morajo biti zagotovljene sindikatu. V skladu z dogovorom morajo sindikati imeti vpogled in vpliv na ekonomsko situacijo v podjetju, na načrtovanje, proračun in drugo. Sindikati morajo prav tako imeti **možnost presoje tržnih obetov za podjetje, njegove kupne oz. naložbene aktivnosti, njegove konkurenčnosti, razvoja sistema in izdelkov, proizvodne opreme ter varnosti delavcev in razvoja dela**. Kljub obveznosti delodajalca za pogajanja s sindikati, delodajalec po zakonu ni obvezan s sindikati doseči dogovora.

V pogajanjih imajo sindikati možnost veta samo na enem področju, in sicer lahko prepovejo koriščenje podizvajalcev, ki niso neposredno zaposleni, razen v primeru, da gre za pristno potrebo po delu točno določene vrste zaradi specifičnih veščin oz. če je to potrebno za krajše obdobje.

Odbori za varnost in zdravje pri delu

Na skoraj vseh delovnih mestih so prisotni tudi odbori za varnost in zdravje pri delu. Naloga predstavnikov oz. odborov za varnost in zdravje pri delu je poskrbeti, da se delodajalec drži pravil v zvezi z delovnim okoljem. Po Zakonu o delovnem okolju mora imeti predstavnika oz. odbor za varnost in zdravje pri delu vsako delovno mesto z vsaj 5 delavci.

Predstavniki delavcev v upravnih odborih podjetij

Delavci v zasebnem sektorju imajo prav tako pravico do predstavnikov v upravni odbor zasebnih podjetij z najmanj 25 zaposlenimi **z namenom pridobitve vpogleda in vpliva na delo upravnega odbora**. Ta pravica je urejena v Zakonu o predstavništvu v upravnem odboru za delavce v zasebnem sektorju (*Law on board representation for private sector employees*, 1987).

V praksi so v večini podjetij v upravnem odboru **dva do trije delavski predstavniki** in predstavljajo tretjino vseh članov upravnega odbora. Če je v podjetju več sindikatov (npr. sindikat oz. sindikalno predstavništvo proizvodnih delavcev in sindikalno predstavništvo strokovnih uslužbencev), si ti mesta v upravnem odboru razdelijo glede na število članstva. **Izbor delavskih predstavnikov je v celoti prepuščen sindikatom samim**; podjetje morajo o izboru zgolj obvestiti. Delavski predstavniki v upravnem odboru so tako lahko izvoljeni ali določeni (odvisno od ureditve v posameznem sindikatu) s strani lokalne sindikalne organizacije, s katero ima delodajalec sklenjeno kolektivno pogodbo. Kot delavski predstavnik v upravnem odboru je (v okviru določenih omejitev, ki veljajo tudi za ostale člane upravnega odbora) lahko določen oz. izvoljen kdorkoli.

Za vse delavske predstavnike v upravnem odboru podjetja morajo sindikati določiti **tudi namestnike**, ki imajo potem prav tako pravico do udeležbe na sestankih (ne pa tudi pravice do soodločanja). Namen tovrstne ureditve je v zagotavljanju prenosa znanja v zvezi s poslovodstvom med delavskimi predstavniki.

V večini zadev imajo **delavski predstavniki v upravnem odboru podjetja enake pravice kot ostali člani upravnega odbora**, ne morejo pa sodelovati v razpravah, ki se tičejo kolektivnih pogajanj ali industrijske akcije zaradi jasnega konflikta interesov. Delavski predstavniki nimajo pravice veta in tako ne morejo blokirati večinskih odločitev proti njihovi volji.

Po ocenah tovrstna ureditev delavskega predstavništva v upravnih odborih podjetjih **v praksi dobro deluje**; okvirno 65 % predsednikov in generalnih izvršnih direktorjev upravnih odborov po podjetjih v državi je zadovoljnih s sodelovanjem delavskih predstavnikov v poslovodstvu in ni naklonjenih zmanjševanju te pravice sindikatov. Potrebno pa je predvsem poudariti, da glede tega načina udeležbe pri sprejemanju odločitev v podjetjih tudi med sindikati obstaja močno **zavedanje, da upravni odbor ni mesto za sindikalne aktivnosti pač pa za dejavnost v dobro poslovanju podjetja**. Čeprav so na ta račun delavski predstavniki v posameznih situacijah lahko tudi v precepu, v praksi ne prihaja do večjih težav, ker v obzir jemljejo dolgoročne učinke odločitev na pogoje dela in dobrobit delovne sile v podjetju.

Literatura:

L. Fulton (2013) 'Worker representation in Europe: Sweden' Labour Research Department and ETUI. Dostopno na: http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden.

Eurofound (2015) 'Sweden – Working Life Country Profile'. Dostopno na: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-working-life-country-profile.

K. Ahlberg in N. Bruun (2005) 'Sweden: Transition through Collective Bargaining'. Dostopno na: http://arbetsratt.juridicum.su.se/filer/pdf/kerstin%20ahlberg/transition%20through%20collective%20bargaining.pdf.



Z obiska v družbi Scania.



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Dobre tuje prakse spodbujanja delavskih odkupov – primer Velike Britanije

Britanska vlada je leta 2014 uvedla olajšavi, s katerima želi spodbuditi preoblikovanje lastniške strukture podjetij v korist zaposlenih. Predstavljena tuja praksa nam lahko služi kot osnova za razmislek, da bi na podoben način spodbudili in olajšali delavske odkupe pri nas in hkrati zajezili morebitne menedžerske prevzeme.

Odkupi podjetja s strani zaposlenih (angl. *employee buy-outs*) so **ena izmed oblik udeležbe zaposlenih v lastništvu**. Pri tovrstnih odkupih gre za proces, v katerem zaposleni odkupijo večinski lastniški delež podjetja, ki je v lasti zunanjih lastnikov (NCEO 2014). Tako pridobljen delež **dolgoročno ohranjajo z namenom vzdrževanja lastniškega etosa**: ko namreč zaposleni prevzamejo odgovornost za maksimiranje svojega prispevka k poslovanju, prejemajo popolne informacije glede poslovanja podjetja in imajo možnost posrednega ali neposrednega vpliva na razvoj poslovanja v podjetju (Nuttall in Martin 2016). Temu procesu običajno sledi še **preoblikovanje odprte delniške družbe v zaprto in umik delnic podjetja s kapitalskih trgov.** V Veliki Britaniji delavski odkup v praksi pogosto vključuje **sklad zaposlenih**) kot kupca delnic, ki kot skrbnik drži te delnice za nedoločen čas v imenu vseh zaposlenih.

Vrste britanskih skladov zaposlenih

V Veliki Britaniji obstajajo različne vrste skladov, ki delujejo v korist zaposlenih (angl. ***Employee benefit trust*** – v nadaljevanju EBT). EBT je v širšem smislu mišljen kot diskrecijski sklad, ki deluje v korist zaposlenih. Osnovna oblika diskrecijskega EBT-ja je sestavljena iz **zaupnikov** (angl. *trustees*), ki upravljajo sklad, in **upravičencev**, katere običajno predstavljajo zaposleni (včasih tudi bivši zaposleni) v določenem podjetju ali skupini podjetij (Equity incentives 2005). Sklad je **pravni subjekt**, v okviru katerega določena oseba poseduje sredstva v imenu nekoga drugega (Equity incentives 2005). V Veliki Britaniji obstaja več vrst EBT-jev, prav tako so tovrstni skladi poznani pod **različnimi poimenovanji** (Equity incentives 2005):

- ESOP ali načrt lastništva zaposlenih;
- sklad delnic zaposlenih (angl. *employee share trust*) in
- sklad zaposlenih, nastal na podlagi sodne prakse (angl. *case law employee trust*).

Različne vrste EBT-jev so nastale v okviru posebnih zakonodajnih rešitev, ki so bile oblikovane z namenom uvedbe posebnih davčnih olajšav. Trenutno najbolj poznani različici EBT-ja sta **SIP-shema** (angl. *share incentive plan*) in **EOT** (angl. *employee ownership trust).* Slednji je bil v okviru novih davčnih olajšav uveden z Zakonom o financah 2014 (Martin 2015). Kot je bilo značilno za začetno obliko ameriških ESOP-ov, so bili tudi britanski EBT-ji v 90. letih in v letih po letu 2000 v številnih primerih uporabljeni **z namenom izogibanja davkom** (Martin 2015).

Sklad zaposlenih se lahko uporablja kot **del lastniških shem**, ustanovljenih z namenom spodbujanja in nagrajevanja zaposlenih, kot **način upravljanja družbe** ali kot **finančni inštrument** podjetij za možnost izhodne poti, kot **mehanizem za vzpostavitev notranjega trga** ali **skladišče za delnice** in del delniških shem (Equity incentives 2015). Kadar sklad zbira delnice od odhajajočih zaposlenih, predstavlja za zaposlene to možnost izhoda – zaposleni lahko proda svoj delež, tudi če v tistem trenutku ni znanega kupca. Mehanizem notranjega trga je aktualen zlasti v zasebnem podjetju, kjer delnic ni mogoče kupiti ali prodati na odprtem trgu. Sklad lahko deluje kot kupec ali prodajalec delnic po ceni, določeni z letnim ali pogostejšim vrednotenjem delnic podjetja. Podjetja sklade upo-

Sklad zaposlenih se lahko uporablja kot del lastniških shem, ustanovljenih z namenom spodbujanja in nagrajevanja zaposlenih, kot način upravljanja družbe ali kot finančni inštrument podjetij za možnost izhodne poti, kot mehanizem za vzpostavitev notranjega trga ali skladišče za delnice in del delniških shem.

rabijo za uravnoteženje ponudbe in povpraševanja po delnicah podjetja in za skladiščenje delnic, dokler le-te na podlagi nakupa ali darila niso razporejene na račune posameznih zaposlenih.

EBT-ji se uporabljajo za **podporo neposrednim oblikam lastništva delnic** s strani zaposlenih (Nuttall in Martin 2016), in sicer za olajšanje dodeljevanja delniških opcij in za kasnejšo pridobitev delnic v okviru davčno ugodnejših opcijskih shem (vključno z EMI-shemo). Če je predvideno, da bodo opcije podeljene prek EBT-ja, potem mora biti to določeno v **pravilih posamezne sheme** (glej ETASSUM10060). V primeru SIP-sheme[1] je sklad zakonsko določen sestavni del sheme, saj poseduje delnice v imenu zaposlenih. Sklad, ki je ustanovljen za namen SIP-sheme, se ne sme uporabljati za druge namene (kot npr. splošni EBT) (glej ETASSUM11100).

Olajšavi v okviru Zakona o financah iz leta 2014

V nadaljevanju predstavljeni **olajšavi ureja Zakon o financah iz leta 2014** v 37. prilogi. Njun osnovni namen je spodbujanje posrednega lastniškega modela prek novo uvedenega sklada zaposlenih (angl. *employee ownership trust*, krajše EOT).

Prva olajšava, ki jo uvaja zakon, je namenjena obstoječim lastnikom in jim zagotavlja **popolno oprostitev plačila davka na kapitalski dobiček**, če svoj večinski delež prodajo skladu zaposlenih ob pogoju, da le-ta deluje v korist vseh zaposlenih v podjetju (Martin 2015). Temeljni namen oprostitve plačila davka na kapitalski dobiček je spodbuditi prodajalce, da razmislijo o prodaji svojih deležev skladu zaposlenih (Nuttall 2016). Uvedba te davčne olajšave je del strateških ciljev vlade, v okviru katerih želi **spodbuditi rast t. i. *John Lewis economy***. Vlada vidi v konceptu podjetja John Lewis Partnership enega od možnih načinov, ki bi lahko pripomogel k uravnoteženju gospodarstva Velike Britanije po koncu finančne krize (Franklin 2016).

Druga olajšava omogoča **odpis plačila dohodnine za bonuse**, izplačane zaposlenim prek sklada zaposlenih, z **letno[3] omejitvijo v višini 3.600 funtov na zaposlenega[4]**. Omenjene davčne spodbude veljajo tako za podjetja kot za njihove zaposlene, če so pri izplačevanju bonusov izpolnjeni naslednji pogoji:

- bonusi morajo biti izplačani vsem zaposlenim, ki izpolnjujejo pogoje za sodelovanje v programu bonus izplačil;
- za vse zaposlene veljajo enaki pogoji za sodelovanje v programu;
- delodajalec, ki ponuja sheme, mora opravljati pridobitno dejavnost;
- podjetje, ki uveljavlja olajšave, mora biti pod nadzorom sklada zaposlenih in
- pri bonus izplačilih ne gre za redno mesečno plačo.

Pri zadnjih dveh pogojih gre za izpolnjevanje pogoja posrednega lastništva zaposlenih. Delodajalec, ki želi uveljaviti davčno olajšavo, mora omenjenima pogojema zadostiti že v roku 12 mesecev pred izplačilom kvalificiranega bonusa.

Za izplačila bonusov, ki jih delodajalci v Veliki Britaniji izplačujejo svojim zaposlenim, se obračuna dohodnina (po stopnjah do 45 %) in prispevek za nacionalno zavarovanje (socialno varnost). Navedena zakonska sprememba dovoljuje **oprostitev plačila dohodnine, ne pa tudi plačila prispevkov** (glej Finance Act 2014). Oprostitev plačila dohodnine ponuja alternativo za tista podjetja, ki želijo svoje zaposlene nagraditi z dodatnimi bonusi, a se želijo izogniti kompleksnosti dodeljevanja brezplačnih delnic na podlagi SIP-sheme in vzpostavljanja notranjega trga (Nuttall 2016).

Namen uvedbe sklada zaposlenih je **spodbuditi odkupe podjetij s strani zaposlenih**, ker omogoča prodajo delnic brez plačila davka na kapitalski dobiček, če je delež prodan skladu zaposlenih. S tem predstavlja **alternativo menedžerskemu odkupu**, kjer gre za večje osebno tveganje

John Lewis Partnership (v nadaljevanju JLP) je eden izmed najbolj uspešnih trgovcev na drobno v Veliki Britaniji. Vseh 91.500 stalno zaposlenih je članov sklada, ki ima v lasti 46 John Lewis trgovin po vsej Veliki Britaniji (32 oddelkov v nakupovalnih centrih, 12 lastnih trgovin, trgovino na mednarodnem letališču St. Pancres in na terminalu 2 letališča Heathrow), 345 Waitrose supermarketov, kataloško in spletno prodajo prek spletnih strani johnlewis.com in waitrose.com, en proizvodni obrat in kmetijo. Višina letne prodaje znaša več kot 11 milijard funtov. Podjetje pri delitvi dobička na prvo mesto postavlja člane sklada (glej John Lewis Partnership 2016).

Za takšen uspeh podjetja je zaslužen njegov ustanovitelj John Spedan Lewis, ki je vodenje in lastništvo podjetja prenesel na zaposlene ter s tem uresničil svojo vizijo lastništva zaposlenih. Leta 1929 je ustanovil sklad zaposlenih in določil načela delitve dobička. S tem je finančni nadzor nad podjetjem prenesel na zaposlene, vendar ne v obliki darila, ampak v obliki pravice do odloženega poplačila delnic. Leta 1950 je nadzor nad podjetjem v celoti prevzel sklad, ki je hkrati lastnik celotnega podjetja in deluje v korist vseh zaposlenih, ki so hkrati člani sklada (glej Employee Ownership Association 2015). JLP je eno izmed redkih podjetij, ki imajo napisan statut. Kot temelj uspešnega poslovanja sta navedena sreča članov sklada (zaposlenih) in zadovoljstvo na delovnem mestu. Statut določa pravice in odgovornosti, ki izhajajo iz temeljne obveznosti članov, da si prizadevajo za izboljšanje poslovanja podjetja (John Lewis Partnership 2015). JLP pri svojem poslovanju zasleduje naslednjih 7 temeljnih načel: namen podjetja je sreča zaposlenih; moč izhaja iz partnerstva; ustvarjati dobiček, s katerim bi lahko razvijali podjetje in preostanek delili med člane; člani, ki se zavzemajo za sodelovanje in spoštujejo načela podjetja; pri kupcih ohraniti zvestobo in zaupanje; znotraj poslovnih vezi spoštovati poslovne dogovore in skrbeti za širšo lokalno in globalno skupnost (John Lewis Partnership 2015). Zaposleni v JLP si delijo znanje, dobiček in moč, ki izhajajo iz lastniškega modela podjetja ter delujejo v dobro podjetja, ker vedo, da bodo za svoj trud nagrajeni. Dobiček podjetja se po opravljeni reinvesticiji dela dobička razdeli med člane sklada. V marcu 2013 je njegova višina znašala 15 % mesečne plače[2], kar je bilo primerljivo z višino plačila za 9 tednov dela posameznega člana. V letu 2014 je bil med člane razdeljen enak odstotek dobička, v letu 2015 je bil razdeljeno 11 % dobička (John Lewis Partnership 2015).

[1] Delniške sheme v Veliki Britaniji so že bile predstavljene v eni izmed predhodnih številk Ekonomske demokracije.

[2] Razmerje med najvišjo in najnižjo plačo v okviru celotne plačne lestvice je natančno določeno.

[3] Letna omejitev se nanaša na davčno leto, ki v Veliki Britaniji traja od 6. aprila v tekočem letu do 5. aprila prihodnje leto.

[4] Ta določba je novelirala poglavje 10A v 4. delu ITEPA.

prevzemnikov in kjer odkup z uporabo sklada zaposlenih ter s tem povezano koriščenje davčnih olajšav ni mogoče (Nuttall 2016).

Sklep

Številni britanski strokovnjaki in zagovorniki lastništva zaposlenih (v Nuttall 2016; Martin 2015) so precej časa vztrajno opozarjali na **zapostavljenost posrednega modela lastništva zaposlenih v primerjavi z neposrednim modelom**, ki je bil dolga desetletja deležen številnih davčnih spodbud v okviru odobrenih delniških shem. Nuttall v svojem prispevku takole navaja:

»Smo v izjemni dobi za spodbujanje delničarstva in lastništva zaposlenih v Veliki Britaniji. Vrsta podpornih vladnih ukrepov pokriva vse oblike lastništva zaposlenih. Davčne oprostitve prvič spodbujajo model sklada zaposlenih. Od leta 1978 so bile prek odobrenih shem lastništva zaposlenih z vidika davčnih olajšav spodbujane le neposredne oblike lastništva zaposlenih. Končno imamo jasno sporočilo vlade, da verjame tudi v kolektivno lastništvo delnic v imenu vseh zaposlenih. Lastništvo zaposlenih kot poslovni model pomaga pri doseganju boljših poslovnih rezultatov in srečnejšega osebja, z uporabo modela EOT ohranja neodvisnost in uspešno poslovanje podjetja na dolgi rok.« (Nuttall 2016)

Zaradi uvedene oprostitve plačila davka na kapitalski dobiček ob prodaji večinskega kapitalskega deleža podjetja v ta namen ustanovljenemu skladu zaposlenih EOT, je postal delavski odkup **privlačna oblika preoblikovanja lastniške strukture podjetij.** Prelomne točke poslovnega cikla (ustanovitev podjetja, širitev in rast podjetja, poslovno nasledstvo in finančno reševanje podjetja) so eden izmed najugodnejših trenutkov za preoblikovanje lastništva podjetja v korist zaposlenih (Nuttall 2012). Številna podjetja so **problem poslovnega nasledstva** rešila s prodajo podjetja svojim zaposlenim, organiziranim v okviru sklada zaposlenih in tako obšla običajne načine prodaje delnic podjetja na borzi ali odprodaje podjetja v okviru menedžerskega odkupa (Nuttall 2016).

V nekaterih pogledih je nakup delnic s strani EOT povsem enak katerikoli drugi prodaji, obstaja **nekaj ključnih razlik**, ki poleg davčnih oprostitev ob prodaji lastniškega deleža EOT-u **naredijo delavske odkupe bolj privlačne** (Nuttall in Martin 2016). Najpomembnejša med njimi je odsotnost tretje osebe[5] pri odkupu, zaradi česar (Nuttall in Martin 2016):

- ni potrebe po razkritju zaupnih podatkov tretjim osebam;
- pride do hitrejše sklenitve dogovora o vrednosti družbe;
- se skrajša oblika prodajnih dokumentov;
- obstaja možnost obročnega odplačevanja;
- se ohrani kontinuiteta glede obstoječe etike in neodvisnosti podjetja;
- se ohrani popoln nadzor nad celotno izvedbo odkupa;
- ob spremembi lastniške strukture ne pride do negotovosti zaposlenih, ampak se ohrani interes za uspešno poslovanje podjetja ter
- ni potrebe po novoustanovljenem podjetju t. i. *Newco*[6].

Zaradi uvedene oprostitve plačila davka na kapitalski dobiček ob prodaji večinskega kapitalskega deleža podjetja v ta namen ustanovljenemu skladu zaposlenih EOT, je postal delavski odkup privlačna oblika preoblikovanja lastniške strukture podjetij.

Čeprav imajo neposredne koristi od predstavljenih davčnih olajšav le davkoplačevalci Velike Britanije, obstajajo po mnenju Nuttalla in Martinove (2016) **možnosti za spodbujanje EOT modela tudi v drugih državah.** EOT namreč odlikuje prilagodljivost, saj ne deluje le kot rešitev poslovnega nasledstva, ampak je učinkovit v vsaki fazi poslovnega cikla podjetja ter v podjetjih vseh panog in velikosti.

[5] *Odprodaja tretji osebi bi zahtevala (Nuttall in Martin 2016):*
- skrben pregled poslovanja, ki vključuje razkritje zaupnih informacij;
- podrobna pogajanja o ceni;
- celovit dogovor v obliki dolgih prodajnih dokumentov;
- sprejemanje, da je vsaj del plačila za prodajo odvisen od prihodnje donosnosti poslovanja;
- izgubo vpliva nad tem, kako se podjetje upravlja in razvija v prihodnje;
- izgubo nadzora nad časovnim potekom prodaje in
- negotovost zaposlenih.

[6] *Newco okrajšava za newly created company je mehanizem, ki se uporabi pri odkupu z zadolžitvijo (angl. leveraged buyout) za prevzem ciljnega podjetja (angl. target company) (Achleitner 2008, 349).*

Viri:

Achleitner, Ann-Kristin. 2008. Ownership Buyout (OBO) V Encyclopedia of Alternative Investments, ur. Greg N. Gregoriou, 348-349. New York: CRC Press.

Equity incentives. 2005. Employee Benefit Trusts. Dostopno na: http://www.equityincentives.co.uk/documents/pdfs/EBT2005.pdf (22. februar 2015).

Equity incentives. 2015. ESOPs. Dostopno na: https://www.equityincentives.co.uk/esops/ (22. februar 2015).

Employee Ownership Association. 2015. Case Study – John Lewis Partnership. Dostopno na: http://www2.open.ac.uk/openlearn/supreme_streets/content/docs/Case%20Study%20-%20John%20Lewis.pdf (22. marec 2016).

ETASSUM. 2016. HM Revenue & Custums internal manual: Employee Tax Advantaged Share Scheme User Manual. Dostopno na: https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employee-tax-advantaged-share-scheme-user-manual/ (20. marec 2016).

Finance Act. 2014. Dostopno na: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/26/pdfs/ukpga_20140026_en.pdf (21. julij 2015).

Franklin, William. 2016. Employment ownership trusts. Tax Adviser, 1–5. Dostopno na: http://www.taxadvisermagazine.com/article/employment-ownership-trusts (20. april 2016).

John Lewis Partnership. 2015. Annual Report and Accounts 2015. Dostopno na: http://www.johnlewispartnership.co.uk/content/dam/cws/pdfs/financials/annual%20reports/john-lewis-partnership-plc-annual-report-2015.pdf (22. marec 2016).

John Lewis Partnership. 2016. About us. Dostopno na: http://www.johnlewispartnership.co.uk/about.html (22. marec 2016).

Martin, Jennifer. 2015. New tax exemptions for companies owned by employee ownership trusts. LawyerIssue. Dostopno na: http://www.lawyerissue.com/new-tax-exemptions-for-companies-owned-by-employee-ownership-trusts/ (15. marec 2016).

NCEO. 2014. The Essentials of Ownership Culture. Dostopno na: http://www.nceo.org/main/article.php/id/27/ (16. december 2014).

Nuttall, Graeme. 2012. Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership. Dostopno na: http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf (7. januar 2013).

Nuttall, Graeme. 2016. A golden age for employee ownership? FieldFisher. Dostopno na: http://www.fieldfisher.com/publications/2016/04/a-golden-age-for-employee-ownership#sthash.qD3QRRRG.dpuf (20. april 2016).

Nuttall, Graeme in Jennifer Martin. 2016. Employee Ownership as a Business Succession Solution. Tax Planning International, European Tax Service, International Information for International Business. Dostopno na: http://www.fieldfisher.com/publications/2016/03/employee-ownership-as-a-business-succession-solution#sthash.ubXTJkV1.dpuf (20. april 2016).



Piše:
dr. Mato Gostiša

Proaktivno uresničevanje »nadzorne« funkcije svetov delavcev

V analizah, ki jih občasno opravlja Združenje svetov delavcev Slovenije glede učinkovitosti svetov delavcev pri izvajanju njihovih zakonskih funkcij, se ugotavlja, da je v praksi prav njihova t. i. nadzorna funkcija ena najbolj zapostavljenih. Le redki sveti delavcev se namreč njenega izvajanja lotevajo permanentno in »proaktivno«, ne zgolj »reaktivno«, torej takrat, ko so na neko kršitev predpisov posebej opozorjeni in ko delavci sami izrecno zahtevajo njihovo ukrepanje. Ta pristop bi vsekakor veljalo spremeniti. Zato v nadaljevanju predstavljamo nekaj izkušenj iz delovanja Inšpektorata RS za delo (IRSD) in nekatere praktične pripomočke, ki bi lahko svetom delavcev v tem pogledu koristno služili za izboljšanje učinkovitosti pri izvajanju omenjene funkcije znotraj posameznih podjetij.

Podlago za **»proaktivno« angažiranje svetov delavcev** na področju uresničevanja njihove zakonsko določene **t. i. nadzorne funkcije,** ki sicer brez dvoma sodi med njihove najpomembnejše, predstavlja predvsem določba **1. alineje 87. člena ZSDU** (Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju), ki svetu delavcev posebej določa kot eno njegovih ključnih pristojnosti, da:

> ***»- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;«***

Širina možnega delovanja svetov delavcev na tem področju (in morebitnega ukrepanja v sodelovanju tudi z ustreznimi inšpekcijami IRSD) je torej ogromna, a žal v praksi s strani svetov delavcev za zdaj bistveno premalo izkoriščena. Sveti delavcev bi morali namreč v smislu citirane določbe ZSDU **na lastno iniciativo** (permanentno ali vsaj periodično, sami ali prek svojih ustreznih »odborov«, tj. odborov za pravno varnost ter odborov za varnost in zdravje pri delu), ne zgolj in šele na podlagi morebitnih »prijav« delavcev, preverjati stanje, ugotavljati morebitne kršitve in ukrepati za njihovo odpravo. Tovrstni **»notranji delavski nadzor«** nad zakonitostjo delovanja delodajalca, zlasti na področju doslednega spoštovanja predpisov s področja pravic delavcev iz delovnega razmerja in s področja varnosti in zdravja delavcev pri delu, bi torej moral postati ena izmed **t. i. stalnih nalog v programih dela svetov delavcev**.

V nadaljevanju predstavljamo **dva »opomnika«**, ki naj bi svetom delavcev služila kot **praktični pripomoček za njihovo tovrstno proaktivno angažiranje** pri izvajanju omenjenega »internega nadzora«, in sicer ločeno za področji

- delovnih razmerij ter
- varnosti in zdravja pri delu (VZD),

kot dveh temeljnih področij, kjer imajo svoje pristojnosti v zgoraj navedenem smislu. Opomnika sta nastala kot **gradivo za nedavni strokovni posvet ZSDS na to temo,** pripravili pa so ju na tem posvetu sodelujoči sodelavci IRSD, izhajajoč pri tem iz lastne prakse izvajanja nadzora na omenjenih dveh področjih. Zaradi njune širše uporabnosti tudi za svete delavcev glede učinkovitega uresničevanja njihove pristojnosti iz zgoraj citirane 1. alineje 87. člena ZSDU pa ju v nadaljevanju tudi podrobneje predstavljamo.

V njih:

1. je **opozorjeno na nekatere najpogostejše kršitve** na teh dveh področjih, ki jih iz leta v leto evidentirajo inšpektorji za delo, kar bi zato lahko predstavljalo uporaben napotek tudi svetom delavcev o tem, na katera najbolj »kritična« področja in vprašanja bi veljalo v okviru izvajanja njihove nadzorne funkcije usmeriti še posebno pozornost tudi v njihovih okoljih, ter v zvezi z njimi na lastno iniciativo vsaj občasno preverjati stanje in ustrezno ukrepati (po potrebi tudi v sodelovanju z IRSD) za njihovo odpravo;

2. se **izrecno napotuje** na konkretne zakonske določbe, ki so v teh primerih relevantne, in na to, kaj konkretno bi bilo treba preverjati v zvezi z njihovim uresničevanjem.

Na omenjenem strokovnem posvetu je bilo sprejeto **priporočilo ZSDS**, da naj vsak svet delavcev po možnosti **vsaj enkrat ali dvakrat letno** opravi tovrsten celovit in

temeljit pregled stanja glede doslednega izvajanja predpisov s področja delovnih razmerij in VZD v svojem podjetju, pri čemer lahko, kot rečeno, koristno uporabi predvsem tudi oba konkretna opomnika. Dodajamo pa še nekaj splošnih napotkov in obrzec za pripravo morebitne **prijave ugotovljenih kršitev Inšpektoratu RS za delo (IRSD).**

Opomnik: Delovna razmerja

I.

Najpogosteje ugotovljene kršitve ob inšpekcijskih pregledih

1. Plačilo za delo
- plačilni dan
- regres za letni dopust
- kraj in način izplačila plače

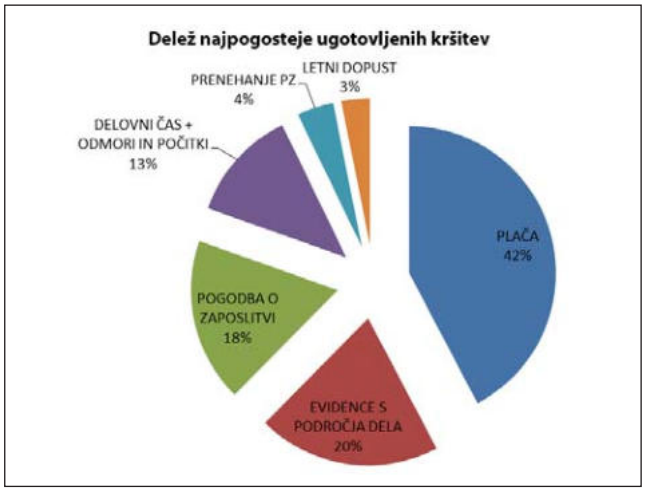
2. Evidence s področja dela
- vodenje evidenc o izrabi delovnega časa
- splošna obveznost vodenja evidenc

3. Pogodba o zaposlitvi v širšem smislu
- sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas
- kršitve pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi (izročitev pisnega predloga in same pogodbe ob zaposlitvi, pravočasna prijava v obvezna socialna zavarovanja in izročitev fotokopije prijave v zavarovanje)
- sprejem ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem
- opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja

4. Delovni čas (+ odmori in počitki)

5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

6. Letni dopust



V nadaljevanju uporabljene kratice:

– ***ZDR-1**: **Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16),*
– ***ZPSV**: **Zakon o prispevkih za socialno varnost** (Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00 – ZPSV-C, 97/01 – ZSDP, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1),*
– ***ZEPDSV**: **Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti** (Uradni list RS, št. 40/06),*
– ***PZ**: pogodba o zaposlitvi*
– ***ZIN**: **Zakon o inšpekcijskem nadzoru** (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14) in*
– ***IRSD**: **Inšpektorat RS za delo***

II.

Kaj bi veljalo načrtno in posebej preverjati

1. Plačilo za delo

Plačilni dan

134. člen ZDR-1
(plačilni dan)

(1) Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca.

*(2) **Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.***

(3) Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.

(4) Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(5) Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

Kaj je treba posebej preveriti:

- kako je pri delodajalcu določeno plačilno obdobje;
- ali delodajalec pravočasno izplača plačo (se drži termina iz zakona, upošteva določbo pogodbe o zaposlitvi glede plačilnega dne?);
- ali ob (vsakokratni!) spremembi plačilnega dne delodajalec predhodno pisno obvešča delavce?

Regres za letni dopust

131. člen ZDR-1
(regres)

*(1) Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust **najmanj v višini minimalne plače**.*

*(2) Regres se mora delavcu izplačati **najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta**.*

*(3) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar **najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta**.*

*(4) Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do **sorazmernega dela regresa**.*

(5) Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

Kaj je treba posebej preveriti:

- višina regresa mora biti enaka ali višja od minimalne plače;
- ali delodajalec izplača regres pravočasno (najkasneje do 1. julija oz. 1. novembra tekočega koledarskega leta v primeru nelikvidnosti – če to seveda dopušča panožna kolektivna pogodba);
- ali delodajalec delavcem, ki pri njem niso zaposleni celo leto, zagotavlja ustrezni sorazmerni del regresa za letni dopust?
- v kakšni višini delodajalec zagotavlja delavcem, ki pri njem delajo krajši delovni čas, regres?
- ali delodajalec upošteva, da pripada delavcem, ki pri njem delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, regres v celoti in ne sorazmerno delovnemu času, v katerem delajo?

Kraj in način izplačila plače

135. člen ZDR-1
(kraj in način izplačila plače)

*(1) Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom **preko bančnega računa delavca**. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. **Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.***

*(2) Delodajalec je dolžan delavcu **do konca plačilnega dne izdati pisni obračun**, iz katerega so razvidni **podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan**. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni tudi **podatki o delavcu in delodajalcu**.*

(3) Pisni obračun iz prejšnjega odstavka je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

*(4) Delodajalec je dolžan najkasneje **do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto**, iz katerega sta razvidna tudi **obračun in plačilo davkov in prispevkov**.*

(5) Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

Kaj je treba posebej preveriti:

- izplačevanje plače v gotovini, na roko, ni ustrezno (izjema, kjer je možen drugačen dogovor v panožni kolektivni pogodbi glede povračila stroškov in drugih prejemkov delavca);
- na dan, ki je pri delodajalcu določen kot plačilni dan, mora biti delavcu plača že na razpolago;
- ali delodajalec izdaja (pravočasno) pisne obračune plače?
- ali pisni obračuni plač vsebujejo vse bistvene elemente v skladu z zakonom?
- ali delodajalec izda vsem delavcem do 31. 1. pisni obračun plač za preteklo koledarsko leto?
- ali je iz letnega pisnega obračuna plače razvidno, kako je delodajalec obračunal in plačal davke ter prispevke?
- če delodajalec ne obračuna oz. plača davkov in/ali prispevkov za socialno varnost, se je treba obrniti na Finančno upravo RS, ki je v skladu z ZPSV pristojna za nadzor nad temi obveznostmi!

2. Evidence s področja dela

Vodenje evidenc o izrabi delovnega časa

18. člen ZEPDSV
(evidenca o izrabi delovnega časa)

*Delodajalec **dnevno vpisuje v evidenco o izrabi delovnega časa za posameznega delavca** naslednje podatke:*

- *podatke o **številu ur**,*
- *skupno število opravljenih delovnih ur s **polnim delovnim časom** in s **krajšim delovnim časom** od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa,*
- *opravljene ure v času **nadurnega dela**,*
- ***neopravljene ure**, za katere se prejema nadomestilo plače iz sredstev delodajalca, z oznako vrste nadomestila,*
- *neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače v breme drugih organizacij ali delodajalcev in organov z oznako vrste nadomestila,*
- *neopravljene ure, za katere se ne prejema nadomestilo plače,*
- *število ur pri delih na delovnem mestu, za katera se šteje zavarovalna doba s povečanjem, oziroma na katerih je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, z oznako vrste statusa.*

19. člen ZEPDSV
(vodenje evidence o izrabi delovnega časa)

(1) Evidenca o izrabi delovnega časa se začne za posameznega delavca voditi z dnem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, preneha pa z dnem, ko mu preneha pogodba o zaposlitvi.

(2) Dokumenti s podatki o delavcu, za katerega se preneha voditi evidenca o izrabi delovnega časa, se hranijo kot listina trajne vrednosti, ki jo je delodajalec dolžan predložiti na zahtevo pristojnega organa.

(3) Ob prenehanju dejavnosti delodajalca prevzame arhiv podatkov o izrabi delovnega časa pravni naslednik. Če pravnega naslednika ni, prevzame arhivsko gradivo Arhiv Republike Slovenije.

Kaj je treba posebej preveriti:

- ali delodajalec vodi evidenco delovnega časa za vsakega od zaposlenih delavcev?
- ali evidence delovnega časa pri delodajalcu odražajo dejansko stanje opravljenega dela (pojav dvojnih ali celo trojnih evidenc pri delodajalcu, od katerih so določene prirejene za primer morebitnega inšpekcijskega nadzora);
- kje se hranijo točne evidence delovnega časa?
- kako ima delodajalec v svojih splošnih aktih urejeno evidentiranje prihoda na delo in odhoda z dela, čas vmesnih službenih in neslužbenih izhodov, čas odmora za malico ipd.

Splošna obveznost vodenja evidenc

12. člen ZEPDSV
(evidence, ki jih vodijo delodajalci)

Delodajalci vodijo naslednje evidence v skladu s tem zakonom:

- *evidenco o zaposlenih delavcih,*
- *evidenco o stroških dela,*
- *evidenco o izrabi delovnega časa,*
- *evidenco o oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.*

4. člen ZEPDSV
(pridobivanje in posredovanje podatkov)

(1) Upravljavci evidenc iz točk a) do č) ter o) 6. člena tega zakona pridobivajo podatke neposredno od podatkovnega vira.

(2) Upravljavci evidenc iz 6. člena tega zakona in upravljavci uradnih evidenc iz 8. člena tega zakona morajo omogočiti dostop do podatkov iz teh evidenc uporabnikom, določenim s tem zakonom, za namen vzpostavitve oziroma vodenja in vzdrževanja uradnih evidenc tako, da je omogočeno izvrševanje njihovih nalog, določenih z zakonom. Upravljavci evidenc omogočijo brezplačen dostop do navedenih podatkov.

(3) Podatki, ki jih vsebujejo evidence po tem zakonu, se lahko pridobijo za vlagatelje oziroma za osebe, ki so stranke v postopkih iz prvega odstavka 5. člena tega zakona, lahko pa tudi za člane vlagateljeve družine ali gospodinjstva, če je to določeno s predpisom, ki ureja posamezno področje.

(4) Upravljavci evidenc morajo v predpisanih rokih zagotavljati ažurno in točno stanje evidenc.

(5) Upravljavci evidenc iz točk d) do n) 6. člena tega zakona in upravljavci uradnih evidenc iz 8. člena tega zakona omogočijo državnim organom, lokalnim skupnostim in nosilcem javnih pooblastil dostop iz drugega odstavka tega člena z vzpostavitvijo spletnih servisov, ki omogočajo neposreden vpogled v zbirke podatkov, in z vzpostavitvijo servisa za paketno izmenjavo podatkov.

(6) Za podatke, za katere je z zakonom, ki ureja davčno področje, predpisano, da se smejo državnim organom, lokalnim skupnostim in nosilcem javnih pooblastil razkriti na podlagi obrazloženega pisnega zahtevka predstojnika organa ali z njegove strani pooblaščene osebe, velja, da se za pisni zahtevek šteje tudi zahtevek, ki je izmenjan v elektronski obliki z varnim elektronskim podpisom s kvalificiranim potrdilom.

(7) Statistični urad Republike Slovenije in pooblaščeni izvajalci programa statističnih raziskovanj, določeni v vsakoletnem programu statističnih raziskovanj, so za te namene upravičeni do brezplačnega dostopa do podatkov iz evidenc iz 6. člena tega zakona.

Kaj je treba posebej preveriti:

- ali delodajalec ustrezno vodi vse 4 evidence, ki jih mora v skladu z 12. členom ZEPDSV?
- ali delodajalec ustrezno hrani vse 4 zgoraj navedene evidence?
- ali delodajalec ustrezno posodablja vse evidence po ZEPDSV?
- ali delodajalec v evidence vnaša resnične, pravilne in popolne podatke?
- ali delodajalec predloži podatke iz evidenc v skladu z ZEPDSV pristojnim organom (npr. delodajalec mora podatke iz evidence o zaposlenih delavcih posredovati Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije v osmih dneh od sklenitve pogodbe o zaposlitvi)?
- ali delodajalec podatke iz evidenc uporablja v skladu z namenom, ali pa jih morda uporablja tudi za druge namene?
- ali delodajalec ustrezno hrani podatke, pridobljene za vodenje evidenc po ZEPDSV?

3. Pogodba o zaposlitvi v širšem smislu

Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določene čas – Razlogi

54. člen ZDR-1
(pogodba o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

*1.) izvrševanje dela, ki po svoji **naravi traja določen čas**,*

2.) nadomeščanje začasno odsotnega delavca,

*3.) **začasno povečan obseg dela**,*

*4.) zaposlitev **tujca** ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje, kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,*

*5.) **poslovodno osebo** ali prokurista,*

6.) vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,

*7.) opravljanje **sezonskega dela**,*

*8.) delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi **priprave na delo**, **usposabljanja** ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,*

*9.) zaposlitev za določen čas zaradi dela v **prilagoditvenem obdobju** na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega or-*

gana, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,

*10.) opravljanje **javnih del** oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,*

*11.) pripravo oziroma izvedbo dela, ki je **projektno organizirano**,*

*12.) delo, potrebno v času **uvajanja novih programov**, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,*

13.) predajo dela,

*14.) voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so **vezani na mandat organa ali funkcionarja** v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,*

*15.) **druge primere**, ki jih določa **zakon** oziroma **kolektivna pogodba na ravni dejavnosti**.*

(2) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

55. člen ZDR-1
(omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

*(1) Pogodbo o zaposlitvi se **sklene za omejen čas, ki je potreben,** da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, **opravi**.*

*(2) Delodajalec **ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb** o zaposlitvi **za določen čas za isto delo**, katerih **neprekinjen čas trajanja** bi bil **daljši kot dve leti**, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena. Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec.*

*(3) Za **isto delo** po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se **dejansko opravlja** po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.*

*(4) Ne glede na omejitev iz drugega odstavka tega člena, se lahko v primeru iz enajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene **za obdobje, daljše od dveh let**, če **projekt traja več kot dve leti** in če se **pogodba** o zaposlitvi **sklene za ves čas trajanja projekta**. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.*

*(5) V omejitev opravljanja dela za določen čas v skladu z drugim in četrtim odstavkom tega člena pri uporabniku se upošteva tudi opravljanje **dela delavca**, **zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela**.*

*(6) **Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve** zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi iz drugega odstavka tega člena.*

56. člen ZDR-1
(posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

*Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas **sklenjena v nasprotju z zakonom** ali kolektivno pogodbo, ali če **ostane delavec na delu tudi po poteku časa**, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za **nedoločen čas**.*

Kaj je treba posebej preveriti:

- iz katerih razlogov sklepa delodajalec pogodbe o zaposlitvi za določen čas?
- so razlogi za sklenitev PZ za določen čas pri delodajalcu resnično utemeljeni in se takšne pogodbe sklepajo izključno takrat, ko narava dela ali druge obstoječe okoliščine terjajo časovno omejeno zaposlitev?
- veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas – če delodajalec z istim delavcem za (dejansko) isto delo sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas v neprekinjenem trajanju več kot dveh let, je to kršitev, ki predstavlja prekršek;
- prav tako predstavlja prekršek tudi neupoštevanje transformacije v PZ za nedoločen čas; če pa želi delavec uveljavljati transformacijo PZ za določen čas v PZ za nedoločen čas, mora to uveljavljati posebej pred delovnim sodiščem.

Kršitve pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi

11. člen ZDR-1
(pogodba o zaposlitvi)

(1) S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.

*(2) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je **dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti** v skladu s posebnimi predpisi in mu **izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela**.*

(3) Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati.

(5) Opravičeni razlogi po tem zakonu, zaradi katerih delavec ne začne delati, so primeri, ko je delavec opravičeno odsoten z dela po zakonu ali kolektivni pogodbi, lahko pa jih s pogodbo o zaposlitvi določita tudi stranki sami.

17. člen ZDR-1
(pisnost pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki.

*(2) Delodajalec mora delavcu **izročiti pisni predlog** pogodbe o zaposlitvi praviloma **tri dni pred predvideno sklenitvijo**, **pisno pogodbo** o zaposlitvi pa **ob njeni sklenitvi**.*

(3) Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.

(4) Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki, ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena tega zakona, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

Kaj je treba posebej preveriti:

- ali delodajalec delavcem, ko jih zaposluje, (pravočasno) izroča fotokopije prijav v obvezna socialna zavarovanja?
- ali delodajalec pred sklenitvijo pogodb o zaposlitvi delavcem izroča pisne predloge pogodbe o zaposlitvi?
- ali delodajalec delavcem izroča pisne pogodbe o zaposlitvi ob njihovih sklenitvah?

Sprejem ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem

47. člen ZDR-1
(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

*(1) Delodajalec je dolžan **zagotavljati takšno delovno okolje**, v katerem **noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju** s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec **sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem** na delovnem mestu.*

*(2) O sprejetih **ukrepih** iz prejšnjega odstavka mora delodajalec **pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način** (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).*

(3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

Kaj je treba posebej preveriti:

- ali ima delodajalec sploh sprejete ukrepe, s katerimi naj bi delavce zaščitil pred nadlegovanjem ali trpinčenjem?
- ali so ti ukrepi resnično ustrezni ali so le mrtva črka na papirju?
- ali ti ukrepi zajemajo tudi postopke ravnanja/protokol v primeru, da kateri od delavcev prijavi pojav nadlegovanja oz. trpinčenja? Kako je delodajalec predvidel zaščito žrtve oz. žrtev v tem primeru?
- ali je delodajalec predvidel možne sankcije za sodelavce ali predpostavljene, ki bi izvajali nadlegovanje/trpinčenje?
- ali je delodajalec ukrepe za zaščito pred nadlegovanjem in trpinčenjem javno objavil oz. o njih kako drugače (ustrezno) obvestil delavce?
- so delavci dejansko seznanjeni z ukrepi za zaščito pred nadlegovanjem in trpinčenjem?
- kako delodajalec skrbi za to, da delavci ne bi bili izpostavljeni spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju na delovnem mestu? Bi bilo možno storiti kaj več/drugače?

Opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja

13. člen ZDR-1
(uporaba splošnih pravil civilnega prava)

(1) Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali z drugim zakonom drugače določeno.

*(2) **Če obstajajo elementi delovnega razmerja** v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, **se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava**, razen v primerih, ki jih določa zakon.*

4. člen ZDR-1
(definicija delovnega razmerja)

*(1) Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec **prostovoljno vključi v organiziran delovni proces** delodajalca in v njem **za plačilo**, **osebno** in **nepretrgano opravlja delo po navodilih** in **pod nadzorom delodajalca**.*

(2) V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Kaj je treba posebej preveriti:

- pojave, ko delodajalec zahteva od sicer zaposlenih delavcev, da prekinejo sklenjene pogodbe o zaposlitvi in opravljajo še naprej pri njem isto delo kot s.p.-ji /na podlagi avtorskih pogodb/ na podlagi napotnic študentskega servisa ipd.
- ko delodajalec odpušča delavce iz neutemeljenih razlogov (denimo iz poslovnega razloga) v smislu prestrukturiranja ipd., hkrati pa ne krči svojega poslovanja, pač pa namesto prej zaposlenih delavcev sedaj za isto delo najema osebe, ki pri njem opravljajo delo na podlagi pogodb civilnega prava (podjemna pogodba, pogodba o »poslovnem sodelovanju« s s.p.-jem, študentsko delo na podlagi napotnic študentskega servisa itd.) oz. prava intelektualne lastnine (pogodba o naročilu avtorskega dela ipd.)
- delo na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja ni dopustno in predstavlja prekršek, posledice pa so (lahko) vidne tudi pri različni davčni obravnavi takšnega pogodbenega razmerja (odmera davkov za nazaj) in na področju obveznih socialnih zavarovanj (prispevki);
- ne glede na prejšnjo alinejo pa mora delavec, ki želi, da se mu prizna delovno razmerje za nazaj, ker je pri delodajalcu določeno obdobje opravljal delo na podlagi pogodb civilnega prava, čeprav so pri tem delu obstajali vsi elementi delovnega razmerja, uveljavljati obstoj delovnega razmerja na delovnem sodišču (inšpektorji IRSD lahko delodajalca le sankcionirajo, če je delavec pri njem opravljal delo z vsemi elementi delovnega razmerja na podlagi pogodb civilnega prava, ne morejo pa odločati o obstoju delovnega razmerja).

4. Delovni čas (in zagotavljanje odmorov ter počitkov)

148. člen ZDR-1
(razporejanje delovnega časa)

*(1) **Razporeditev** in **pogoji za začasno prerazporeditev** delovnega časa se **določijo s pogodbo o zaposlitvi** v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.*

*(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi **letni razpored delovnega časa** in o tem **pisno obvesti delavce** na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.*

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna

utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

*(4) Delodajalec mora **pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi** delovnega časa **najmanj en dan pred razporeditvijo** delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.*

(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.

*(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri **neenakomerni razporeditvi** ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas **ne sme trajati več kot 56 ur na teden**.*

*(7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot **povprečna delovna obveznost** v obdobju, ki ne sme biti daljše od **šest mesecev**.*

*(8) Določbe 146. člena tega zakona o **prepovedi dela preko polnega delovnega časa** veljajo tudi v primeru **neenakomerne razporeditve** ali **prerazporeditve** delovnega časa.*

*(9) Če sindikat oziroma **svet delavcev** ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec **enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa**, upoštevaje letni razpored delovnega časa, o opravljanju **nadurnega dela** oziroma o **začasni prerazporeditvi** delovnega časa.*

146. člen ZDR-1
(prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)

*(1) **Nadurno delo** po 144. členu tega zakona se **ne sme uvesti**, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z **ustrezno organizacijo** in **delitvijo dela**, **razporeditvijo** delovnega časa z **uvajanjem novih izmen** ali z **zaposlitvijo novih delavcev**.*

*(2) Delodajalec **ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa** po 144. in 145. členu tega zakona:*

- *delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi **varstva nosečnosti in starševstva** (185. člen),*
- ***starejšemu delavcu** (199. člen),*
- *delavcu, ki še **ni dopolnil 18 let** starosti,*
- *delavcu, kateremu bi se po **pisnem mnenju izvajalca medicine dela**, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela **lahko poslabšalo zdravstveno stanje**,*
- *delavcu, ki ima **polni delovni čas krajši od 36 ur na teden** zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo **večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare** v skladu s tretjim odstavkom 143. člena tega zakona,*
- *delavcu, ki dela **krajši delovni čas** v skladu s predpisi o **pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, predpisi o **zdravstvenem zavarovanju** ali **drugimi predpisi.***

144. člen ZDR-1
(nadurno delo)

(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

- *v primerih izjemoma povečanega obsega dela,*
- *če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,*
- *če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,*
- *če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,*
- *v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.*

*(2) Delodajalec mora delavcu **nadurno delo odrediti v pisni obliki** praviloma **pred začetkom** dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi **ustno**. V tem primeru se **pisna odreditev** vroči delavcu **naknadno**, vendar **najkasneje do konca delovnega tedna** po opravljenem nadurnem delu.*

*(3) Nadurno delo lahko traja **največ osem ur na teden**, največ **20 ur na mesec** in največ **170 ur na leto**. **Delovni dan** lahko traja **največ deset ur**. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot **povprečna omejitev** v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od **šestih mesecev**.*

*(4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj **največ 230 ur na leto**. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti **pisno soglasje delavca**.*

(5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

155. člen ZDR-1
(počitek med zaporednima delovnima dnevoma)

*(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja **nepretrgoma najmanj 12 ur**.*

*(2) Delavec, ki mu je delovni čas **neenakomerno razporejen** ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja **nepretrgoma najmanj 11 ur**.*

156. člen ZDR-1
(tedenski počitek)

*(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, **pravico do počitka** v trajanju **najmanj 24 neprekinjenih ur**.*

(2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

*(3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot **povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.***

Kaj je treba posebej preveriti:

- posebej problematično poglavje v dejavnostih sezonskega značaja (gradbeništvo, gostinstvo ipd.) in v trgovski dejavnosti;
- koliko ur znaša polni delovni čas pri delodajalcu?
- kakšna je poslovna politika delodajalca glede določanja trajanja delovnega časa delavcem?
- ali delodajalec določa razporeditev delovnega časa in pogoje za njegovo začasno prerazporeditev že v pogodbah o zaposlitvi?

- ali je delodajalec določil letni razpored delovnega časa pred začetkom leta?
- ali je delodajalec o letnem razporedu delovnega časa pisno obvestil delavce?
- na kakšen način delodajalec prerazporeja delovni čas?
- ali so delavci zadovoljni z razporejanjem delovnega časa pri delodajalcu?
- ali delodajalec spoštuje prepoved preseganja maksimuma tedenskega delovnega časa (56 ur na teden)?
- ali delodajalec pisno obvešča svet delavcev (na podlagi zahteve) o izrabi delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oz. o začasni prerazporeditvi delovnega časa enkrat letno?
- kako/kje delodajalec evidentira delovni čas?
- ali delodajalec upošteva prepoved odrejanja nadurnega dela in prepoved neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa za določene kategorije delavcev?
- ali bi se delodajalec lahko izognil odrejanju nadurnega dela, če bi denimo uvedel nove izmene, zaposlil nove delavce, reorganiziral in prerazporedil delo?
- ali delodajalec odreja nadurno delo vnaprej v pisni obliki?
- ali delodajalec upošteva časovne omejitve nadurnega dela pri vseh delavcih?
- ali lahko delavci brez strahu pred negativnimi posledicami zavrnejo opravljanje nadurnega dela – odklonijo pisno soglasje za opravljanje nadurnega dela preko letne časovne omejitve?
- ali delodajalec odreja nadurno delo (oz. delo preko dogovorjenega delovnega časa) tudi delavcem, ki so zaposleni za krajši delovni čas? Ali imajo delavci v teh primerih to možnost dogovorjeno v pogodbah o zaposlitvi?;
- zloraba instituta krajšega delovnega časa je groba kršitev pravic delavcev – morda bi lahko rekli, da gre za nov način »zaposlovanja na črno«;
- ali delodajalec omogoča vsem delavcem ustrezni počitek med zaporednima delovnima dnevoma?
- ali delodajalec omogoča vsem delavcem ustrezni tedenski počitek?

5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

87. člen ZDR-1
(oblika in vsebina odpovedi)

(1) Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi ***v pisni obliki****.*

(2) ***Delodajalec*** *mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi* ***pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved*** *pogodbe o zaposlitvi.*

(3) Ob odpovedi mora delodajalec delavca ***pisno obvestiti o pravnem varstvu*** *in o* ***pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti*** *ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca.*

108. člen ZDR-1
(odpravnina)

(1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. ***Osnova*** *za izračun odpravnine je* ***povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec*** *ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v* ***zadnjih treh mesecih*** *pred odpovedjo.*

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

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

(3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

(4) Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

(5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po prvem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

(6) Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec ***izplačati*** *delavcu* ***odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi****.*

79. člen ZDR-1
(splošno)

(1) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

(2) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa po prejšnjem odstavku o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu s tem zakonom.

(3) Delavec, ki mu ***preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas*** *po prvem odstavku tega člena, ima* ***pravico do odpravnine****. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.*

(4) Osnova za odmero odpravnine je ***povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev*** *oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.*

(5) V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.

(6) Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. V tem primeru ne velja omejitev iz petega odstavka 55. člena tega zakona.

(7) Delavec nima pravice do odpravnine po tretjem oziroma petem odstavku tega člena v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Kaj je treba posebej preveriti:

- kako delodajalec odpoveduje pogodbe o zaposlitvi? So odpovedi izražene v pisni obliki? Je naveden dejanski razlog za odpoved v odpovedi sami in ali je pisno obrazložen?
- ali delodajalec v odpovedi navaja tudi pisno obvestilo o pravnem varstvu pred odpovedjo?
- na kakšen način delodajalec vroča odpovedi?
- ali delodajalec zagotavlja delavcem ob odpovedi odpravnine? Ali to stori pravočasno (najkasneje ob prenehanju PZ?)
- ali delodajalec zagotavlja delavcem odpravnine tudi v primerih izteka pogodb o zaposlitvi za določen čas?

6. Letni dopust

159. člen ZDR-1
(pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta)

(1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

*(2) Letni dopust v posameznem koledarskem letu **ne sme biti krajši kot štiri tedne**, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.*

*(3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do **najmanj treh dodatnih dni** letnega dopusta.*

*(4) Delavec ima pravico **do enega dodatnega dneva** letnega dopusta **za vsakega otroka**, ki še ni dopolnil 15 let starosti.*

160. člen ZDR-1
(določanje daljšega trajanja letnega dopusta)

(1) Daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v prejšnjem členu, se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

*(2) Delodajalec je dolžan delavce **najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto**. Delodajalec lahko delavca obvesti tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.*

(3) Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne vštevajo v dneve letnega dopusta.

*(4) Letni dopust se določa in izrablja v **delovnih dneh**.*

*(5) Kot dan letnega dopusta se šteje **vsak delovni dan**, ki je po **razporeditvi delovnega časa** pri delodajalcu **za posameznega delavca določen kot delovni dan**.*

162. člen
(izraba letnega dopusta)

(1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

(2) Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

*(3) Delodajalec je **dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu**, delavec pa je **dolžan** do konca tekočega koledarskega leta **izrabiti najmanj dva tedna**, **preostanek** letnega dopusta pa **v dogovoru z delodajalcem do 30. junija** naslednjega leta.*

*(4) Delavec ima **pravico izrabiti ves letni dopust**, ki **ni bil izrabljen** v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, **do 31. decembra naslednjega leta**.*

(5) Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

(6) Delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

Kaj je treba posebej preveriti:

- kako in kdaj delodajalec obvešča delavce o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto?
- ali delodajalec pri določanju trajanja letnega dopusta delavcem upošteva minimalno število dni letnega dopusta, kot to določa ZDR-1 in kolektivne pogodbe, ki ga zavezujejo?
- kaj delodajalec šteje kot dan letnega dopusta za določenega delavca?
- ali delodajalec omogoča vsem delavcem izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu?
- ali delodajalec omogoča izrabo preostanka lanskega letnega dopusta v naslednjem koledarskem letu? (posebej je to pomembno pri delavcih, ki so bili odsotni zaradi bolezni, starševskega dopusta ipd.)
- ali delodajalec omogoča vsem delavcem izrabo letnega dopusta v kosu v trajanju najmanj dveh tednov?

Opomnik: Varnost in zdravje pri delu

Predmet stalnega preverjanja doslednega izvajanja predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu (VZD) s strani svetov delavcev mora biti predvsem naslednje:

1. Ocenjevanje tveganj in izjava o varnosti z oceno tveganj (17. člen ZVZD-1)

1. Postopek:
   - izjavo o varnosti z oceno tveganja (IoVzOT)o pisno izdelati in sprejeti (3. odstavek 17. člena ZVZD-1)

2. Vsebina:
   - identifikacija nevarnosti oz. tveganj (1. alineja 1. odstavka 17. člena ZVZD-1)
   - ocenitev tveganja po metodologiji preko resnosti in verjetnosti (3. alineja 1. odstavka 17. člena ZVZD-1)
   - odločanje o sprejemljivosti tveganja (4. alineja 1. odstavka 17. člena ZVZD-1)
   - uvedba ukrepov, odgovorne osebe, roki izvedbe ukrepov (5. alineja 1. odstavka 17. člena ZVZD-1)

3. Revizija IoVzOT (2. odstavek 17. člena ZVZD-1):
   - ko obstoječi ukrepi niso več zadostni oz. ustrezni, ko se spremenijo podatki, na katerih je temeljilo ocenjevanje in ko obstaja možnost za izpopolnitev oz. dopolnitev ocenjevanja tveganj;

4. Določitev »posebnih zdravstvenih zahtev« ob sodelovanju izvajalca medicine dela (3. odstavek 17. člena ZVZD-1).

5. IoVzOT mora biti priložen zapisnik o posvetovanju z delavci oz. njihovimi predstavniki (5. odstavek 17. člena ZVZD-1).

6. Objava IoVzOT (1. odstavek 18. člena ZVZD-1).

7. Omogočanje vpogleda delavca v IoVzOT na njegovo zahtevo (2. odstavek 18. člena ZVZD-1).

2. Usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela (38. člen ZVZD-1)

1. Usposabljanje ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na druga dela, pred uvajanjem novih tehnologij, pred uvajanjem novih sredstev za delo, ob spremembah v delovnem procesu ki vplivajo na spremembo varnosti pri delu (1. odstavek 38. člena ZVZD-1).

2. Usposabljanje po sprejetem programu usposabljanja, ki povzema tveganja delovnega procesa delodajalca (2. odstavek 38. člena ZVZD-1).

3. Usposobljenost za varno delo se preverja na delovnem mestu (3. odstavek 38. člena ZVZD-1).

4. Izvajanje periodičnih preizkusov teoretične in praktične usposobljenosti za delavce, ki delajo na delovnih mestih, za katera iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše; roki ne smejo biti daljši od 2 let (4. in 5. odstavek 38. člena ZVZD-1).

5. Zagotavljanje usposabljanja delavcev v njihovem delovnem času in brezplačno (7. odstavek 38. člena ZVZD-1).

3. Zagotavljanje zdravja delavcev

1. Izvajanje zdravstvenih pregledov (predhodnih, obdobnih, specialnih), ki ustrezajo tveganjem iz delovnega procesa in na delovnih mestih (33. in 36. člen ZVZD-1).

2. Izvajanje ostalih nalog izvajalca medicine dela: izdelovanje pri izdelavi IoVzOT, ogledi delovnih mest, sodelovanje pri pripravi programa usposabljanja iz prve pomoči, spremlja stanje na področju poklicnih bolezni in boleznih, povezanih z delom ipd. (33. člen ZVZD-1).

3. Sprejetje ukrepov za zagotavljanje prve pomoči (20. in 22. člen ZVZD-1, Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu – Ur. l. RS št. 136/2006 in 61/2010).

4. Sprejetje ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih (24. člen ZVZD-1).

5. Ugotavljanje stanja delavcev pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc – interni akt, navodila, ipd. (51. člen ZVZD-1).

6. Načrtovanje in izvajanje promocije zdravja, zagotavljanje sredstev, spremljanje izvajanja – interni akt, navodila, ipd. (6. in 32. člen ZVZD-1).

4. Zagotavljanje varnega delovnega okolja

1. Zagotavljanje obdobnih preiskav škodljivosti delovnega okolja v periodičnih rokih (5. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1).

2. Stalno zagotavljanje varnega delovnega okolja (7. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1).

3. Nevarne kemične snovi in varnostni listi v delavcem razumljivem jeziku (26. člen ZVZD-1).

5. Uporaba varne delovne opreme

1. Zagotavljanje pregledov in preizkusov delovne opreme (5. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1):
   - po namestitvi in pred prvim zagonom (9. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/2004)
   - po premestitvi na drugo delovno mesto (9. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/2004)
   - z rednimi kontrolnimi pregledi v rokih, ki jih določi proizvajalec oz. če jih ne v rokih, ki niso daljši od 36 mesecev (9. in 43. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/2004)

2. Stalno zagotavljanje uporabe varne delovne opreme (7. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1).

3. Izpolnjevanje bistvenih varnostnih zahtev strojev – namestitev CE oznaka, pridobiti ES Izjave o skladnosti, navodil za upo-

rabo, tehnične dokumentacije (Pravilnik o varnosti strojev Ur. l. RS št. 75/2008, 66/2010 in 74/2011).

6. Zagotavljanje osebne varovalne opreme delavcem – OVO

1. Zagotavljanje delavcem OVO in zagotavljanje njene uporabe, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom na zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu (4. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1).

2. Izvajanje temeljnega načela VZD – dajanje prednosti kolektivnim ukrepom pred individualnimi ukrepi (8. alineja 1. odstavka 9. člena ZVZD-1).

3. Namenska uporaba OVO glede pričakovanih tveganj (6. Člen Pravilnika o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu Ur. l . RS, št. 89/1999 in 39/2005).

4. Ustrezna opredeljenost v internih aktih (IoVzOT, pravilnik, ipd.) (5. člen Pravilnika o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu Ur. l . RS, št. 89/1999 in 39/2005).

5. Izpolnjevanje bistvenih varnostnih zahtev OVO – namestitev CE oznaka, pridobiti ES Izjave o skladnosti, navodil za uporabo (Pravilnik o osebni varovalni opremi, Ur. l. RS št. 29/2005, 23/2006 in 76/2011).

Navodilo za prijavo kršitev na inšpektorat za delo

Po Zakonu o inšpekciji dela nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, opravlja **Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD),** če s predpisi ni drugače določeno.

Delavec ali svet delavcev lahko kršitve delovnopravne zakonodaje prijavi Inšpektoratu Republike Slovenije za delo. Prijava pa je lahko tudi **anonimna.**

Za učinkovito in uspešno izvedbo postopka na podlagi podane prijave, potrebujemo **čim več podatkov**, zato vse prijavitelje prosimo, da **pri prijavi:**

1. navedejo čim več **podatkov o kršitelju** (navadno je to delodajalec, zato navedite polno ime podjetja, sedež (naslov, pošto in kraj) pravne osebe oziroma ime in priimek, če je delodajalec samostojni podjetnik posameznik, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali fizična oseba ter njihov sedež dejavnosti oziroma prebivališče fizične osebe),

2. na kratko opišejo kršitve (podatki o vrsti kršitve ter datumu in kraju kršitve),

3. priložijo morebitna dokazila, ki kažejo na sum storitve kršitve (na primer fotografije, listine, podatke o pričah, delavcih, katerim so kršene konkretne pravice ipd.); dokazila je mogoče pripeti tudi elektronsko pri oddaji prijave s pomočjo spletnega obrazca.

Prijavo je mogoče dati:

- **pisno** po navadni ali po elektronski pošti: pisno po navadni ali po elektronski pošti: gp.irsd@gov.si ali
- **ustno osebno** v času uradnih ur **na pristojno območno enoto** Inšpektorata RS za delo; pristojna je območna enota Inšpektorata RS za delo **glede na sedež delodajalca.**

Obrazec za prijavo kršitev:

- vzorec obrazca za prijavo kršitev delovnopravne zakonodaje (v nadaljevanju);
- **elektronski obrazec za oddajo prijave:**
  - brez digitalnega potrdila (anonimno ali z navedbo naslova)
  - z digitalnim potrdilom.

Prednostna obravnava

Na podlagi drugega odstavka 14. člena Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/2014; ZID-1) Inšpektorat RS za delo **prednostno obravnava** prijave, iz katerih nedvoumno izhaja verjetnost, da:

- bodo izpolnjeni **pogoji za izdajo prepovedne odločbe** iz 19. člena ZID-1 ali
- gre za **kršitev pravic večjega števila delavcev** pri zavezancu na podlagi predpisov, za nadzor nad katerimi je pristojen inšpektorat.

Zakon o inšpekcijskem nadzoru določa, da je **inšpektor dolžan varovati tajnost vira prijave in vira drugih informacij**, na podlagi katerih opravlja inšpekcijski nadzor. Tako **podatkov o prijavitelju ne sme posredovati inšpekcijskemu zavezancu**.

Prijava je lahko **tudi anonimna**.

S pomočjo spletnih obrazcev na portalu e-uprava lahko oddate **prijavo tudi drugim inšpekcijam**:

- brez digitalnega potrdila (anonimno ali z navedbo naslova)
- z digitalnim potrdilom.

Fizična oseba, ki da lažno prijavo, se v skladu z 38. členom Zakona o inšpekcijskem nadzoru kaznuje s 500 EUR globe. V posebno hudih primerih se ob zakonsko izpolnjenih pogojih kriva ovadba in izpovedba v skladu z 283. in 284. členom Kazenskega zakonika štejeta za kaznivi dejanji, ki se kaznujeta z zaporom do dveh oziroma do treh let.

PRIJAVA

Kraj: _____, datum:_____

Inšpektorat RS za delo
*Območna enota ……..**

* (Pristojna je območna enota glede na sedež delodajalca. Seznam enot Inšpektorata RS za delo je objavljen na spletišču inšpektorata, na naslovu: http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_irsd/oe/)

Podatki o prijavitelju

Ime in priimek: _____
Ulica: _____
Pošta: _____
EMŠO: _____
□ anonimen *(prekrižajte)**

*(Zakon o inšpekcijskem nadzoru določa, da je inšpektor dolžan varovati tajnost vira prijave in vira drugih informacij, na podlagi katerih opravlja inšpekcijski nadzor. Tako se podatki o prijavitelju na podlagi zakona ne smejo posredovati delodajalcu. Prijava pa je lahko tudi anonimna, vendar je zaradi tega lahko oteženo učinkovito preiskovanje opisane kršitve in onemogočeno naknadno pridobivanje podatkov.)

Podatki o delodajalcu

Naziv: _____
Ulica: _____
Pošta: _____

Prijavo podajam zaradi kršenja zakonodaje*, in sicer:

_____

_____

_____

*(S pojasnili o pravicah iz delovnega razmerja se lahko seznanite na spletišču Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, kjer so v Vodniku po pravicah iz delovnega razmerja objavljeni odgovori na najpogostejša vprašanja po posameznih področjih delovnega prava oziroma varnosti in zdravja pri delu: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja/.)

Čas storitve kršitve: _____

Kraj storitve kršitve: _____

Opis dejanja: _____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Prilagam dokazila *(navedite)*: _____
_____
_____

Podpis: _____
(če ne gre za anonimno vlogo)

Prijavitelj je z oddajo prijave seznanjen, da se fizična oseba, ki poda lažno prijavo, v skladu z 38. členom Zakona o inšpekcijskem nadzoru kaznuje s 500 EUR globe. V posebno hudih primerih se ob zakonsko izpolnjenih pogojih kriva ovadba in izpovedba v skladu z 283. in 284. členom Kazenskega zakonika štejeta za kaznivi dejanji, ki se kaznujeta z zaporom do dveh oziroma do treh let.



Piše:
Vesna Premović

Novartisov evropski svet delavcev (Novartis Euroforum – NEF)

V slovenskem prostoru je manj znanega o evropskih svetih delavcev. Odločitve vodstva povezanih podjetij imajo lahko vpliv na več držav, zato je 22. septembra 1994 Svet Evropske unije sprejel Direktivo 94/45/ES, ki ureja ustanavljanje evropskih svetov delavcev in postopke obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju skupnosti. Podjetja v Sloveniji, tudi Lek d.d., ki so del večjih evropskih korporacij, so vključena v evropske svete delavcev, ki so bili ustanovljeni na podlagi omenjene direktive.

Lek, član skupine Sandoz, je **eden ključnih stebrov Novartisa**, ki je vodilna farmacevtska družba na svetu. Skupina Novartis, ki v svojih družbah zaposluje približno 118.000 ljudi, je leta 1997 ustanovila Novartisov evropski svet delavcev, imenovan **Novartis Euroforum (skrajšano NEF)**. V nadaljevanju predstavljamo delovanje tega organa soupravljanja na evropski ravni, katerega člani so tudi **trije predstavniki sveta delavcev Leka d.d.**

Namen in organiziranost NEF-a

Osnovni namen tega organa je **obveščanje zaposlenih in posvetovanje**. Je odlično sredstvo za izmenjavo informacij s ključnimi nosilci odločanja v poslovanju. V času vse večje globalizacije podjetij je za delavce zelo pomembno, da so globalno dejavni in povezani ter pravočasno seznanjeni z vsemi spremembami, ki se dogajajo v povezanih družbah. Zato je pomembno skupno sodelovanje in dobro globalno delovanje ter izmenjava izkušenj med zaposlenimi v posameznih državah.

Prvo srečanje Novartisovega sveta delavcev je potekalo **na sedežu družbe v Baslu od 14. do 16. maja 1997**. Kot rezultat združitve med Sandoz AG in Ciba-Geigy AG v Novartis AG, so predstavniki zaposlenih sprejeli odločitev, da nadaljujejo z mehanizmi za obveščanje in posvetovanje na podlagi obstoječega dogovora Ciba z nekaterimi spremembami, ki so jih predlagali predstavniki zaposlenih. Ker je sedež skupine Novartis izven Evropske unije, so se dogovorili, da se bo zaradi lokacije generičnega dela skupine (mestece Kundl), **uporabljalo pravo Republike Avstrije**.

S ciljem zagotoviti mehanizem za obveščanje, dialog in posvetovanje, ki upošteva Novartisove organizacijske in upravljalske strukture ter kulturne in poslovne razlike, ki obstajajo v sodelujočih državah, je bil sklenjen **sporazum o Novartisovem Euroforumu**. S tem je bila zagotovljena pravna podlaga za neposreden dialog med vodstvom Novartisa in zaposlenimi iz sodelujočih držav za **nadnacionalne zadeve v Evropi**, ki imajo vpliv na zaposlene in hkrati priložnost za predstavnike v NEF, da imajo dostop do vodstva Novartisa in s tem možnost, za posredovanje različnih pogledov in perspektiv. Pogajanja ne sodijo v obseg NEF-a. Bistveno je, da se obveščanje in posvetovanje opravi pravočasno. Upravni odbor NEF-a lahko daje **priporočila** v zvezi s specifičnimi vprašanji o upravljanju, ki jih naslovijo predsedniku NEF-a, ki jih posreduje menedžmentu, do katerih se mora ta **opredeliti v štirih tednih.**

Vsi vključeni si prizadevajo za **izboljšan dialog in odnose med vodstvom družbe in zaposlenimi**, s ciljem povečati zaupanje in se izogniti socialnim konfliktom in zmanjšati negativen vpliv sprememb na zaposlene.

Članstvo NEF-a

Članice so v skladu s čl. 3/2 direktive Evropskega sveta 94/45/ ES **družbe, katerih lastnik je Novartis**, **v naslednjih državah**: Avstrija, Belgija, Bolgarija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Hrvaška, Malta, Madžarska, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska, Švica in Velika Britanija.

Število članov NEF-a je določeno na podlagi števila zaposlenih v posamezni pravni entiteti, in sicer:

- med 100 in 900 zaposlenih = 1 član
- med 900 in 1.700 zaposlenih = 2 člana
- več kot 1.700 zaposlenih = 3 člani
- več kot 5.000 zaposlenih = 4 člani

V letu 2016 ima NEF-a **skupaj 46 članov**. Člani so izvoljeni za dobo **štirih let** in so lahko ponovno izvoljeni. Člane in njihove namestnike izvolijo člani sveta delav-

cev oziroma zaposleni v vsaki sodelujoči državi v skladu z nacionalno zakonodajo. Slovenski predstavniki so izvoljeni **izmed članov sveta delavcev**. V državah, kjer nimajo organiziranih svetov delavcev, člane NEF-a volijo vsi zaposleni.

Organi NEF-a

NEF **tvorijo:**

- upravni odbor,
- predsednik in
- koordinator ter namestnik koordinatorja.

V **upravni odbor** člani NEF-a izmed sebe izvolijo **6 članov** (izmed katerih morata biti vsaj 2 člana iz držav z manj kot 1.700 zaposlenimi). Mandat članov upravnega odbora traja **dve leti**, člani so lahko ponovno izvoljeni. Člani upravnega odbora izvolijo **koordinatorja in namestnika koordinatorja**.

Naloge upravnega odbora so: sodelovati s predsednikom, uskladiti datum, kraj in dnevni red letnega srečanja in vmesnih srečanj upravnega odbora in predsednika ter komuniciranje s člani NEF-a. Srečujejo se **štiri do šestkrat letno**.

Predsednik NEF-a, ki ga **določi vodstvo Novartisa**, skrbi za pripravo dnevnega reda za vsako sejo NEF-a v soglasju z upravnim odborom in zagotavlja, da poslovanje NEF-a poteka na pošten in konstruktiven način, izvaja priprave in organizacijo ter vodenje sestankov NEF-a, skrbi za posodobljen seznam članov in namestnikov ter predlaga, pripravi in posreduje ustrezne informacije za upravni odbor in člane NEF-a.

Zapisniki sej so v angleškem, francoskem, nemškem, italijanskem in španskem jeziku. Verodostojna različica je v angleškem jeziku. Na letnem srečanju je poskrbljeno za **simultano prevajanje** v angleščino, francoščino, nemščino, italijanščino in španščino.

Način delovanja

NEF se sestaja **enkrat letno**, praviloma pozno spomladi, izmenično **v različnih evropskih državah**. **Izredne seje NEF-a** se skliče v primeru izrednih dogodkov, ki vplivajo na najmanj 2 državi članici, in sicer na zahtevo upravnega odbora, vendar v dogovoru z vodstvom Novartisa. Člani upravnega odbora prejmejo predlog teme za obravnavo na letnem srečanju **najmanj 8 tednov** pred datumom sestanka, končni dnevni red pa vsi člani prejmejo **vsaj 4 tedne pred sejo**. Udeleženci letnih srečanj so poleg članov **tudi kadrovski direktorji** iz vseh Novartisovih divizij, držav in funkcij (letos približno 25), ki so na voljo za odgovore na vprašanja iz držav članic in za izboljšanje odnosov s člani NEF-a, ki so predstavniki zaposlenih iz njihovih držav. **Stroške udeležbe** na NEF srečanjih krijejo podjetja predstavnikov iz posamezne države. Letno srečanje NEF-a **traja tri dni**.

Prvi dan je **pred-srečanje**, ki je namenjeno spoznavanju novih članov in volitvam upravnega odbora, internemu izobraževanju članov (o novostih na področju evropske zakonodaje) ter pripravi vprašanj in strategije za srečanje z vodstvom.

Teme letnih srečanj so s področja dialoga in vključujejo vsa pomembna vprašanja, ki vplivajo na skupino Novartis ali vsaj dve Novartisovi podjetji iz različnih držav članic. Najvišji predstavniki vodstva Novartisa (predsednik Novartisa in najožje vodstvo Novartisa ter posameznih divizij in funkcij) predstavijo aktualne informacije in podatke o gospodarskih in finančnih razmerah ter razvoju, poslovne, proizvodne in prodajne informacije, informacije o naložbah, podatke o zaposlenosti, spremembah v organizaciji, združitvah, prevzemih, zmanjšanju števila zaposlenih ali zaprtju posameznih podjetij v skupini Novartis, ter odgovarjajo na **splošna vprašanja**, kamor štejemo kadrovsko politiko, zdravje, varnost in okolje, novo proizvodno tehnologijo in metodologijo dela, racionalizacije in podobno. Po predstavitvi posameznih tem predstavniki vodstva odgovarjajo na **posebna vprašanja članov**, s čimer člani dobijo priložnost iz prve roke dobiti odgovore in dodatne informacije o zadevah, ki zanimajo posamezno državo članico.

Zadnji dan je namenjen tako predstavitvi in odgovorom kadrovskih direktorjev na zastavljena vprašanja kakor tudi zaključnemu sestanku upravnega odbora, ki na podlagi vseh predstavitev in prejetih odgovorov s strani vodstva sprejme zaključke srečanja in jih v obliki zaključne izjave posreduje vsem članicam srečanja.

Leta 2008 je **Lek d.d. kot organizator letnega srečanja** v Ljubljani zelo uspešno gostil vse predstavnike NEF-a in visoke goste iz vodstva Novartisa. Letos v začetku julija je bilo srečanje na sedežu družbe Novartis v Baslu.

Posredovanje informacij zaposlenim in zaupnost podatkov

Člani NEF-a so odgovorni za **posredovanje prejetih informacij zaposlenim znotraj svojih držav**. Slovenski predstavniki člani NEF-a imajo že utečeno prakso, da na prvi naslednji seji sveta delavcev v Sloveniji **predstavijo poročilo** o celotnem dogajanju na letnem srečanju Novartisovega sveta delavcev. Najpomembnejše poudarke in zaključke srečanja se zapiše v zapisnik seje, da so z njimi seznanjeni vsi zaposleni v podjetju.

V skladu z Novartisovimi vrednotami in vedenji vodstvo spodbuja odprto komunikacijo, vendar pa so vsi udeleženci, kot tudi zunanji strokovnjaki, **zavezani k molčečnosti** v zvezi z vsemi informacijami, ki jih Novartis označuje kot zaupne.

Člani NEF-a in njihovi namestniki ne smejo biti ovirani pri izpolnjevanju svojih obveznosti, kot člani NEF-a morajo imeti enako zaščito delovnih mest v skladu z nacionalno zakonodajo v državi, kjer so zaposleni.

Zaključne misli

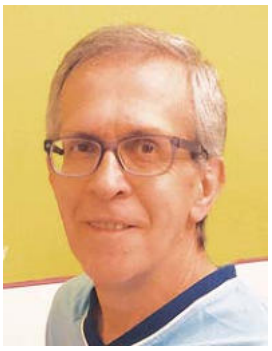
V zadnjih nekaj letih, smo bili zaposleni priča ključnim organizacijskim in funkcijskim spremembam znotraj družb Novartisa, ki so bistveno vplivale na število zaposlenih v posameznih državah članicah NEF-a. V primerih, ko spremembe vplivajo na vsaj dve državi članici, je vodstvo Novartisa o tem obvestilo upravni odbor NEF-a, ki je nato organiziral nadaljnje aktivnosti. Namen tega je **obveščati zaposlene in vzpostaviti dialog**. Prav tako je na tak način možno na evropski ravni izpeljati **posvetovanje o zadevah lokalnega značaja** ter izvesti postopek posvetovanja svetov delavcev z vodstvom znotraj posameznih držav. V opisanih primerih je upravni odbor po opravljenih srečanjih z lokalnimi predstavniki NEF-a pripravil **izjavo,** ki je vsebovala uvodni del z navedbo znanih dejstev o aktivnostih, opredelitvijo tveganj za poslovanje (našteta možna tveganja upoštevaje doslej pridobljene podatke) in priporočila z zaključki in pričakovanji od vodstva, da vse pripravljeno podrobno preuči in v čim večji meri upošteva pri zaščiti zaposlenih.

Na podlagi tovrstne izjave se vodstvo Novartisa seznani z zaključki postopka posvetovanja in obveščanja o posamezni zadevi (v skladu s pogodbo NEF-a). V primeru naknadno ugotovljenih večjih sprememb od prvotno planiranih in izvedenih si NEF pridržuje pravico tudi do ponovnega odprtja procesa posvetovanja.

Bistveni poudarek tovrstnih srečanj je **možnost dvosmernega pogovora o spre-**

membah, s katerimi se soočajo podjetja v skupini Novartis in možnost, da zaposleni dobijo ustrezne odgovore vodstva ter hkrati zavedanje, da obstaja organ, prek katerega zaposleni lahko najvišjemu vodstvu Novartisa **posredujejo svoje predloge, pobude in pričakovanja**. Poleg tega lahko zaposleni skozi tak inštrument prenesejo vodstvu morebitne skrbi in pomisleke tistih sodelavcev iz svojega okolja, na katere spremembe najbolj vplivajo (pri organizacijskih spremembah, razvoju poslovanja, globalnih tržnih iniciativah, prenosu in zmanjšanju števila zaposlenih…).

Zelo pomemben element tovrstnih srečanj je nedvomno tudi **medsebojno druženje članov**, ki v neformalnem delu vsakoletnega srečanja (ogledi lokalnih znamenitosti, skupne večerje z vodstvom in kadrovskimi direktorji) pomembno prispevajo k lažjemu pretoku informacij o dogajanju v posameznih državah, spletanju medsebojnih prijateljskih vezi in širjenju dobrih praks ter večji medsebojni povezanosti in spoznavanju predstavnikov zaposlenih s člani najožjega vodstva Novartisa.



Piše:
Alojzij Boc

Vsebina in zaključki letošnjega strokovnega posveta Združenja svetov delavcev Slovenije

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) med drugim vsako leto organizira tudi jesenski dvodnevni strokovni posvet članov, ki je namenjen oblikovanju različnih strokovnih podlag za učinkovitejše delovanje svetov delavcev v praksi. Letos je potekal 17. in 18. oktobra na Bledu.

Tovrstni strokovni posveti ZSDS, kot rečeno, po svoji vsebini niso namenjeni izobraževanju, torej predvsem pridobivanju novih potrebnih znanj za opravljanje soupravljalskih funkcij, ampak so posveti v pravem pomenu besede. To pomeni, da se člani združenja na njih lotevajo predvsem poglobljenega proučevanja posameznih izbranih tematik iz delokroga svetov delavcev s ciljem, da si na tej podlagi oblikujejo tudi ustrezne **skupne usmeritve, priporočila, napotke in strokovne pripomočke**, ki jih nujno potrebujejo za večjo učinkovitost pri svojem delu..

Na ta način je v vseh teh **dvajsetih letih delovanja ZSDS** nastalo že ogromno tovrstnih **strokovnih podlag**, ki danes predstavljajo skorajda že nepogrešljivo oporo svetom delavcev pri njihovem vsakdanjem delovanju v podjetjih. Ključna področja so v omenjenem smislu tako že dolgo ustrezno »strokovno pokrita«, z vsakim takšnim strokovnim posvetom pa se že izoblikovane strokovne podlage le še dodatno poglabljajo in nadgrajujejo.

Letošnji strokovni posvet na Bledu je bil posvečen **dvema temeljnima vsebinskima sklopoma**, in sicer:

- uresničevanju t. i. nadzorne funkcije svetov delavcev in sodelovanju svetov delavcev z Inšpektoratom za delo RS (IRSD) in
- aktualnim vprašanjem razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji.

Prvi dan posveta je bil v celoti namenjen prvemu vsebinskemu sklopu, delo in razprave (plenarno in po skupinah) pa so vodili **najvišji predstavniki IRSD**, in sicer: Nataša Trček, glavna inšpektorica RS za delo, Tanja Cmrečnjak Pelicon, višja svetovalka v Inšpekciji nadzora delovnih razmerij IRSD in Slavko Krištofelc, direktor Inšpekcije za varnost in zdravje pri delu. Sprejeta **priporočila o »proaktivnem« delovanju svetov delavcev** na področju uresničevanja svoje nadzorne funkcije in **konkretni pripomočki (opomniki)** za tovrstno angažiranje svetov delavcev, so zaradi svoje širše uporabnosti v celoti objavljeni tudi v tej reviji (rubrika: Za učinkovito soupravljanje).

Drugi dan posveta, namenjen drugemu od zgoraj navedenih vsebinskih sklopov, se je začel s pogovorom z gostoma iz slovenske politike – **Tadejem Slapnikom**, državnim sekretarjem v Kabinetu predsednika Vlade RS, in **Janom Škobernetom**, poslancem poslanske skupine SD v Državnem Zboru RS, ki sta udeležencem podala nekaj najpomembnejših informacij o dogajanjih na področju razvoja različnih vidikov ekonomske demokracije v Sloveniji. V nadaljevanju pa sta bila predmet podrobnejše predstavitve in obravnave še **predloga dveh pomembnih predpisov s tega področja**, in sicer predlog Zakona o delavskih odkupih in predlog prenovljenega Kodeksa upravljanja javnih delniških družb.

Predlog Zakona o delavskih odkupih sta podrobneje pojasnila predstavnika Socialnih demokratov, ki so bili sicer tudi pobudniki in pripravljalci osnutka tega zakona, Jan Škoberne in Gorazd Prah, ki sta se v svoji razpravi med drugim posebej oprede-

lila tudi do številnih konstruktivnih pripomb in predlogov, ki jih je v zvezi s tem zakonskim predlogom (ta je zdaj v fazi medresorskega usklajevanja, ki ga vodi MGRT) pripravilo Predsedstvo ZSDS, objavljeni pa so na spletni strani ZSDS. Udeleženci so te pripombe in predloge v celoti podprli in jih dopolnili še z nekaterimi koristnimi sugestijami, ki bodo posredovane pristojnim organom. Na splošno pa je bila na posvetu izražena **nedeljena podpora temu zakonu**, ki bo pomembno zapolnil veliko praznino na področju normativne ureditve delavskega lastništva v Sloveniji.

Predsedstvo ZSDS se je s svojimi pobudami in predlogi (tudi ti so sicer v celoti objavljeni na spletni strani ZSDS) že pred posvetom aktivno vključilo tudi v razprave o osnutku **prenovljenega Kodeksa upravljanja javnih delniških družb**. Predlagalo je predvsem drugačno opredelitev »ciljev družb«, ki bi omogočala tudi dejansko realizacijo koncepta družbene odgovornosti, in pa seveda ustrezno vključitev tudi »priporočil dobrih praks« s področja uresničevanja delavskega soupravljanja v ta kodeks. Kot je na posvetu pojasnil eden od ključnih avtorjev predlaganih sprememb Kodeksa Gorazd Podbevšek, predsednik Strokovnega sveta ZNS, je usklajevalna komisija podpisnikov Kodeksa izrazila pripravljenost na tudi dejansko **upoštevanje vsaj nekaterih od predlaganih sugestij Predsedstva ZSDS** v končnem besedilu tega akta. Po živahni razpravi so udeleženci načelno pozdravili predlagane spremembe Kodeksa in jih ocenili kot korak naprej v prizadevanjih za večjo učinkovitost sistema korporacijskega upravljanja v Sloveniji.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Ali je delodajalec lahko pobudnik za ustanovitev sveta delavcev

Vprašanje:

V našem podjetju je uprava že nekajkrat izrazila interes, da bi se v družbi oblikoval svet delavcev, ki bi bil lahko njen sogovornik v kolektivni komunikaciji z zaposlenimi glede številnih odprtih vprašanj organizacije dela in poslovanja, ki zadevajo tudi njihove interese. Žal se nihče izmed »upravičenih pobudnikov« v tem smislu ne zgane. Ali po veljavnem ZSDU lahko uprava kot zastopnik delodajalca sama skliče zbor delavcev v ta namen?

Odgovor:

Po veljavnem Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) ta možnost ni predvidena, ampak lahko zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev skličejo »najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati« (17. člen ZSDU). Vsaj formalno in neposredno predlagatelj tega sklica torej po veljavnem zakonu ne more biti (tudi) delodajalec.

Osebno sicer zastopam stališče, da ne bi bilo v nasprotju z duhom zakona, če bi bila ta možnost vsaj »de lege ferenda« vendarle dopuščena. In sicer iz dveh razlogov:

- prvič, sama »pobuda« za sklic zbora delavcev in sprejem sklepa o oblikovanju sveta delavcev v družbi še ne pomeni kakršnegakoli vmešavanja delodajalca v samo izbiro članov tega delavskega predstavništva, kajti volitve, v katere pa se delodajalec dejansko ne sme vmešavati, so šele naslednji korak v tem postopku;
- drugič, že iz samega bistva in namena sistema delavske participacije logično izhaja, da bi morala biti (in vsaj v nekaterih naprednejših podjetjih tudi dejansko je) ustanovitev sveta obojestranski interes delavcev in delodajalca.

Ne nazadnje takšno stališče podpira tudi interpretacija določil Direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci, ki v določbi 27. točke preambule pravi: *»(27) Obveščanje in posvetovanje za socialne partnerje na ravni podjetja ali obrata pomenita tako pravice kot obveznosti.«*. Če je torej obveščanje in posvetovanje z delavci kot jedro soupravljanja opredeljeno kot »dolžnost« delodajalca, mora biti delodajalcu na drugi strani tudi na tak ali drugačen način omogočeno, da jo uresničuje. Brez »sogovornika« na delavski strani delodajalec te dolžnosti namreč ne more izpolnjevati, torej mu mora biti priznana vsaj pravica do pobude, da se tak »sogovornik« (tj. svet delavcev) oblikuje. Ta logika je zelo preprosta, vendar (izhajajoč iz bistva soupravljanja, ki seveda ni »sindikalni oz. razredni boj«, ampak »sodelovanje« pri uresničevanju skupnih ciljev) hkrati tudi zelo močna. Seveda pa mora biti vloga delodajalca pri tem res omejena izključno le na možnost sprožanja pobude za oblikovanje sveta delavcev, medtem ko mu kakršenkoli vpliv na njegovo kasnejšo sestavo (zlasti skozi kandidacijski postopek), kot rečeno, ne sme biti dopuščen.

Prestrukturiranje »izven vpliva uprave« in pristojnosti sveta delavcev

Vprašanje:

Uprava se je po navodilih vodstva koncerna (s sedežem v tujini) odločila iz družbe postopno izločiti vse dejavnosti, ki ne sodijo v njeno glavno dejavnost (informatika, nabava, upravljanje nepremičnin, kadrovske storitve itd.), in jih prenesti deloma na posebej za to ustanovljene specializirane nove družbe znotraj koncerna, deloma pa na lokalne zunanje izvajalce. Posledica tega »outsourcinga« bodo deloma prehodi sedanjih zaposlenih k novim delodajalcem, nekaj pa bo tudi presežnih delavcev. Uprava na podlagi nekega pridobljenega pravnega mnenja trdi, da tovrstne reorganizacije oziroma prestrukturiranja, ki se bodo sicer začela tudi v praksi izvajati že čez mesec dni, ne sodijo pod »skupno posvetovanje«, niti pod pravico sveta delavcev do »zadržanja odločitve delodajalca«, saj gre za tekoče aktivnosti družbe, katere pač upoštevajo strategijo globalnega prestrukturiranja, ki ga diktira »lastnik« in je torej tudi izven vpliva uprave. Ali to drži?

Odgovor:

Stvari seveda niso tako enostavne, kajti v tem primeru, bi za hčerinske družbe znotraj koncernov veljalo bore malo vseh tistih zavez nasproti njihovim svetom delavcev, ki jim jih ZSDU nalaga kot »delodajalcem«. Zakon, ki določa participacijske pristojnosti svetov delavcev, seveda v celoti velja za vse »delodajalce«, ne glede na njihovo statusno organiziranost, sistem upravljanja in lastniško strukturo. V nasprotnem bi bil kajpak skoraj povsem brezpredmeten.

Nobenega dvoma ni, da je po veljavnem ZSDU o konkretnih reorganizacijah, ki jih navajate, potrebno predhodno skupno posvetovanje s svetom delavcev. Če bi šlo le za notranje organizacijske spremembe same po sebi, bi v tem pogledu zadostovalo (predhodno) obveščanje po 89. v zvezi z 90. členom ZSDU. Ker pa so te spremembe nesporno povezane tudi z »zmanjšanjem števila delavcev«, kar po 6. alineji 94. člena ZSDU predstavlja eno izmed t. i. kadrovskih vprašanj, pa mora biti o tem izvedeno tudi skupno posvetovanje.

Poleg tega pa je treba prehode delavcev k drugemu delodajalcu obravnavati tudi kot »spremembo delodajalca« zaradi prenosa dejavnosti ali dela dejavnosti (75. člen ZDR-1), ki sicer – če gre pri tem za večje število delavcev – po vsebini sodi pod tretjo alinejo 94. člena ZSDU. Gre za »razporejanje večjega števila delavcev izven druzbe«, ki je prav tako eno izmed t. i. kadrovskih vprašanj, za katero je zahtevano skupno posvetovanje delodajalca s svetom delavcev. Pri tem je seveda nepomembno, da ZDR-1, ki je bil sprejet kasneje kot ZSDU, pojma »razporejanje« ne uporablja več. Bistvena je vsebina, ki pa je ista.

Ne vem torej, na čem bi lahko temeljilo nasprotno pravno mnenje, ki naj bi ugotavljalo, da tovrstna prestrukturiranja in spremembe ne sodijo pod »skupno posvetovanje«, in za katerega pravite, da se poslovodstvo sklicuje nanj. Stvar je namreč ravno obratna – to so tipična vprašanja, ki morajo biti predmet obveščanja in posvetovanja s svetom delavcev. V potrditev te trditve naj navedem zgolj tri točke iz preambule EU Direktive2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci, iz katere neposredno izhajajo tudi določila 89. do 94. člena ZSDU, in sicer:

»(7) Treba je okrepiti dialog in spodbuditi medsebojno zaupanje znotraj podjetij, da se izboljša predvidevanje tveganja, da postane organizacija dela prilagodljivejša in da se delavcem omogoči usposabljanje v okviru podjetja, pri čemer se ohranja varnost, da se delavci zavedajo potrebe po prilagoditvah, da se poveča sposobnost delavcev za izvajanje ukrepov in dejavnosti, s katerimi bi povečali svojo zaposljivost, ter da se spodbudi vključevanje delavcev v delovanje in prihodnost podjetja in poveča njegova konkurenčnost.

(8) Zlasti je treba spodbujati in krepiti obveščanje in posvetovanje o stanju in verjetnem razvoju zaposlovanja v podjetju ter, kadar po ocenah delodajalca obstaja možnost, da je ogrožena zaposlitev v podjetju, o možnih vnaprejšnjih ukrepih, ki so predvideni, zlasti v zvezi z usposabljanjem ter razvojem veščin delavcev, s katerimi bi popravili negativen razvoj in njegove posledice ter izboljšali zaposljivost in prilagodljivost delavcev, na katere bi tak negativen razvoj verjetno vplival.

(9) Pravočasno obveščanje in posvetovanje je prvi pogoj za uspešno prestrukturiranje in prilagoditev podjetij novim razmeram, ki jih ustvarja globalizacija gospodarstva, zlasti z razvojem novih oblik organizacije dela.«

Bolj jasno pač stvari skoraj že ne morejo biti zapisane. Direktiva neposredno govori ravno o tovrstnih »prestrukturiranjih« in zelo lepo pojasnjuje tudi »vsebinske« razloge, ki so podlaga za zakonsko ureditev obveznosti delodajalca za pravočasno obveščanje in predhodno skupno posvetovanje s predstavniki delavcev v teh primerih. To bi brez dvoma moral biti tudi – bolj ali manj samoumeven – interes delodajalcev, ki res razumejo imperative sodobnega menedžmenta.

Odgovore pripravil:

dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Dušan Plut, doktor znanosti s področja geografije in ekologije, redni profesor na Filozofski fakulteti UL in zaslužni profesor Univerze v Ljubljani, **Valentina Franca**, doktorica s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; **Nina Bakovnik**, magistrica mednarodnega in evropskega delovnega prava, strokovna sodelavka CPM – Centra za participativni menedžment; **Leja Drofenik Štibelj**, magistrica družbenih ved (FDV), zunanja strokovna sodelavka ŠCID; **Vesna Premovič**, predsednica sveta delavcev družbe Lek d.d. iz Ljubljane; **Alojzij Boc**, zunanji strokovni sodelavec ŠCID; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID.

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

Strokovni posvet Združenja svetov delavcev Slovenije

Tradicionalnega vsakoletnega strokovnega srečanja članov Združenja svetov delavcev Slovenije, ki je bilo letos na Bledu (17. in 18. oktober), se je udeležilo 61 članov svetov delavcev iz številnih različnih slovenskih podjetij. Ta srečanja so zato vedno tudi priložnost za medsebojno spoznavanje, navezavo stikov in dragoceno izmenjavo soupravljalskih izkušenj iz prakse.

