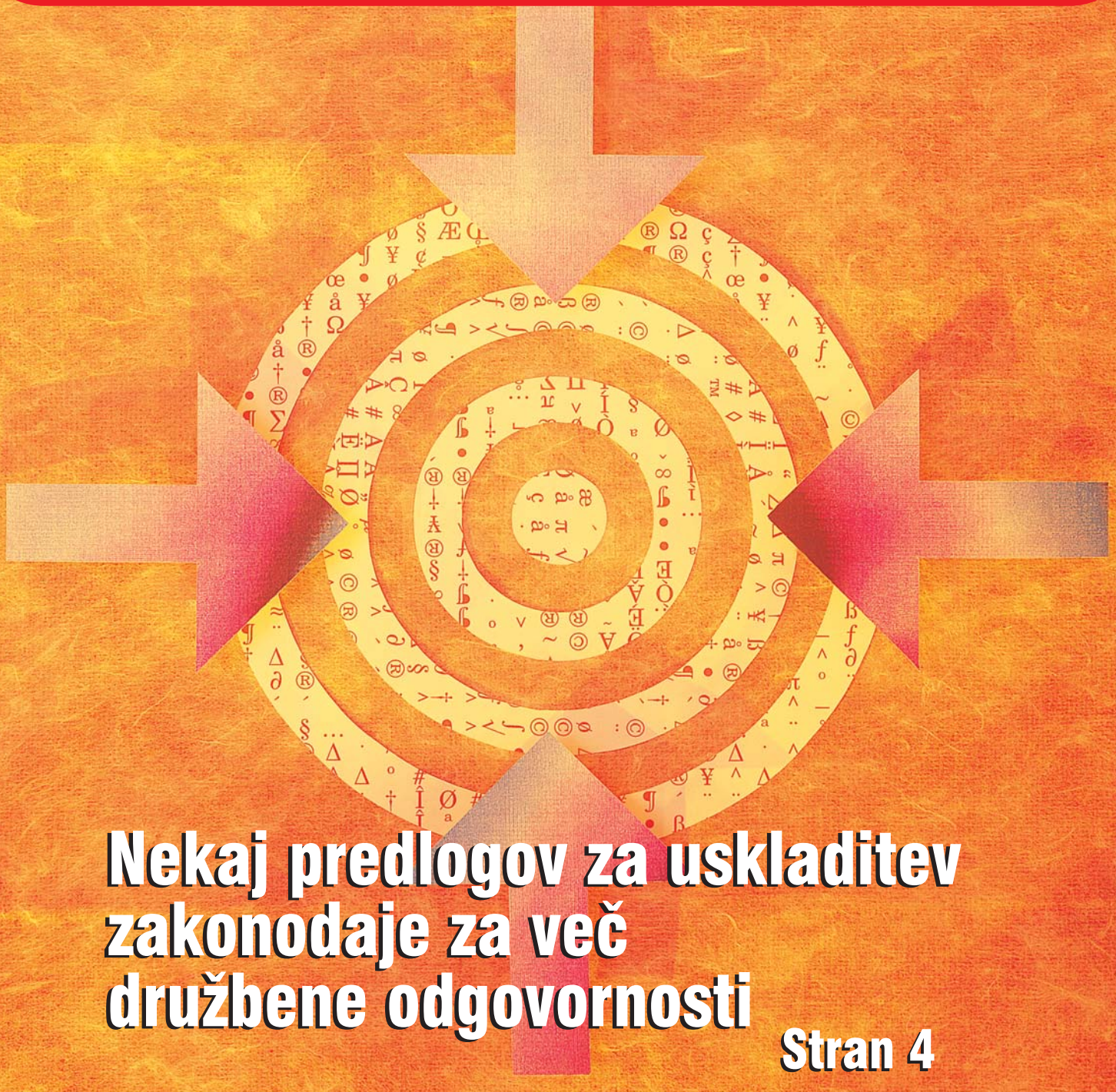
TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 3/2017, LETNIK XXI

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Nekaj predlogov za uskladitev zakonodaje za več družbene odgovornosti

Stran 4

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



Piše:
Jakob Krištof Počivavšek

Mini reforma trga dela

V zaključni fazi je še ena reforma trga dela, ki je sicer tokrat precej manj obsežna od tiste iz leta 2013, vendar pa zato ni nič manj pomembna. Vsaka sprememba na tem področju lahko močno vpliva na interese tako delavcev kot delodajalcev, predvsem pa tudi na splošni gospodarski položaj Slovenije. Zato je prav, da v tej reviji vsaj na kratko predstavimo tokratni potek usklajevanj med socialnimi partnerji o odprtih vprašanjih ter najpomembnejše spremembe, ki se nam obetajo na tem področju kot rezultat teh usklajevanj.

Potek usklajevanj med socialnimi partnerji

Marca 2016 je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti predstavilo dokument »Za dostojno delo«, v katerem so bili predlagani ukrepi, ki naj bi predstavljali koncept boja proti prekarizaciji, ki se pojavlja na trgu dela, in skušali odgovoriti na izzive, ki se v zvezi s prihodnostjo dela postavljajo na trgu dela. Dokument je obravnaval Ekonomsko socialni svet (ESS) in za nadaljnje delo v zvezi s tem imenoval delovno skupino, ki je o predlaganih ukrepih v dokumentu sicer opravila razpravo, a so ji bili še pred zaključkom dela predstavljeni **predlogi sprememb treh zakonov s področja trga dela**, in sicer novele Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o urejanju trga dela ter Zakona o inšpekciji dela.

Največ prahu je dvignil predlog Zakona o delovnih razmerjih, ki je predvideval **nov odpovedni razlog**, po katerem bi delodajalec lahko odpovedal pogodbo o zaposlitvi delavcu **zaradi porušenega zaupanja**. Zaradi velikega nasprotovanja sindikatov takšnemu predlogu, ki bi omogočil povsem samovoljno odpuščanje zaposlenih in za odpoved dejansko ne bi bil več potreben noben utemeljen objektiven razlog, je **ministrstvo predlog opustilo in ga nadomestilo z redefinicijo odpovednega razloga nesposobnosti**. Ministrstvo je sicer pripravilo analizo omenjenega odpovednega razloga, ki naj bi pokazala na problematičnost tega odpovednega razloga, vendar iz njene vsebine takšnih zaključkov ni moč sprejeti. Izkazalo se je, da je ureditev odpovednih razlogov v Zakonu o delovnih razmerjih povsem ustrezna, dovolj jasna, mednarodno pravno primerljiva in v skladu z mednarodnimi akti, ki zavezujejo Slovenijo, poleg tega pa posebnih težav pri presoji odpovednega razloga nesposobnosti ni zaznati niti v sodni praksi, še zlasti po letu 2013, ko ni več potrebna izrecna kvalifikacija odpovednega razloga v odpovedi pogodbe o zaposlitvi, temveč mora delodajalec v odpovedi navesti in utemeljiti dejanski odpovedni razlog. Glede na navedeno so sindikati redefiniciji odpovednih razlogov ostro nasprotovali, zato je bil predlog kljub nasprotovanju delodajalcev **iz usklajevanja umaknjen**.

Tako ministrstvo, kot tudi delodajalska stran, so že od predstavitve treh zakonskih predlogov vztrajali na tem, da bi se trojica sprememb zakonov s področja trga dela **sprejemala v paketu**. Sindikati so medtem na drugi strani poudarjali predvsem pomen spremembe Zakona o inšpekciji dela, ki naslavlja problematiko prekarnosti. Omenjena povezava treh zakonov v paket se je tudi v nadaljnjem usklajevanju pokazala kot problematična, saj je kljub usklajenosti velike večine rešitev usoda vseh treh predlogov visela na zgolj enem odprtem vprašanju med socialnimi partnerji.

Kompromis, ki je bil na koncu vendarle dosežen, je sledil temu, za kar si je tekom celotnega postopka usklajevanja prizadevala sindikalna stran, in sicer da se **v zakonodajni postopek vloži le tiste zakonske rešitve, glede katerih je doseženo soglasje socialnih partnerjev**. V Državni zbor sta bila tako vložena novela Zakona o inšpekciji dela ter Zakona o urejanju trga dela, medtem kot novela Zakona o delovnih razmerjih zaradi neusklajenega predloga o nadomestilu za brezposelnost v primeru sporazumnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaenkrat, vsaj do 27. 6. 2017 še ostaja predmet usklajevanj med socialnimi partnerji (v trenutku, ko to pišemo, rezultat teh usklajevanj še ni znan). V nadaljevanju so izpostavljene **najpomembnejše spremembe**, ki jih prinašata noveli Zakona o inšpekciji dela (ZID) ter Zakona o urejanju trga dela (ZUTD).

Najpomembnejše spremembe v predlogu novel ZID in ZUTD

Zakon o inšpekciji dela

1. Obvezna izročitev pogodbe o zaposlitvi

Ker je ena večjih težav na trgu dela prekarizacija dela in s tem segmentacija trga dela, usklajen predlog novele Zakona o inšpekciji dela prinaša predvsem **nove pristojnosti inšpektoratu za delo v primerih, ko inšpektor odkrije, da ima delo vse elemente delovnega razmerja, delavec pa dela ne opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi**. V tem primeru bo imel inšpektor možnost odrediti delodajalcu, da delavcu v roku treh delovnih dni izroči pogodbo o zaposlitvi, ki ustreza dejanskemu stanju, upoštevaje plačilo za delo vsaj v višini, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost dela, upoštevaje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo delodajalca. Neupoštevanje odrejenega ukrepa in izdaja neustrezne pogodbe v zaposlitvi je tudi sankcionirana, delavcu pa dana možnost sodnega varstva, v kolikor ponujena pogodba o zaposlitvi ni skladna z zakonskimi zahtevami.

2. Prepoved opravljanja dejavnosti zaradi neizplačevanja plač

Nadalje novela Zakona o inšpekciji dela prinaša možnost prepovedi opravljanja dejavnosti in uporabe osnovnih sredstev delodajalcu, pri katerem je bilo **najmanj dvakrat v enem letu pravnomočno ugotovljeno, da plače ni izplačal do dneva, ki je z zakonom določen kot skrajni rok za plačilo plače**, torej do 18. dne tekočega meseca za pretekli mesec. Gre torej za skrajno možnost sankcioniranja delodajalcev, pri katerih z milejšimi ukrepi ni mogoče doseči odprave kršitev, ki se kažejo v neizplačevanju ali zamudi izplačila plač zaposlenim. Ob tem je potrebno poudariti, da to seveda ni edini ukrep, ki naj zagotovi poplačilo zaposlenih, temveč gre za dodatno možnost ukrepanja v teh primerih.

Zakon o urejanju trga dela

1. Spodbude za zaposlovanje

Novela Zakona o urejanju trga dela na drugi strani prinaša spodbude za zaposlovanje **brezposelnih oseb z nižjo stopnjo izobrazbe** (do vključno srednješolske), ki bodo imeli po novem ob zaposlitvi za polni delovni čas pravico do **dodatnih 20 % zadnjega neto nadomestila za primer brezposlenosti,** in jo bodo lahko koristili do trenutka, ko bi se jim izteklo prejemanje nadomestila za primer brezposelnosti, vendar največ 12 mesecev. Glede na to, da Slovenijo na nujnost ukrepov in spodbud za brezposelne z nizko stopnjo izobrazbe opozarja tako Evropska skupnost kot tudi OECD, naj bi na ta način spodbudili k zaposlitvi tiste brezposelne, pri katerih obstaja velika verjetnost za to, da bo razlika med višino nadomestila za primer brezposelnosti in plačo v primeru zaposlitve relativno nizka in bi zato dodaten prejemek predstavljal spodbudo za zaposlitev.

2. Obveznost prijave v evidenco iskalcev zaposlitve

Prav tako predlog prinaša obveznost prijave v evidenco iskalcev zaposlitve na Zavod za zaposlovanje za delavce, ki jim je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, in sicer **najkasneje v roku 3 delovnih dni po vročitvi odpovedi**, torej v času odpovednega roka, kar je po obstoječi ureditvi prepuščeno posamezniku. Namen je zopet čim hitrejša zaposlitev brezposelne osebe, medtem ko je opustitev te obveznosti **sankcionirana z znižanjem višine nadomestila za primer brezposelnosti** z 80 % na 60 % osnove za nadomestilo, a ne manj, kot znaša minimalna višina nadomestila, torej 350 EUR. Predlog tudi za kršitev nekaterih drugih obveznosti brezposelne osebe (odklonitev vključitve v program APZ ali kršitev obveznosti, sprejete s pogodbo o vključitvi v program APZ; odklonitev ustrezne ali primerne zaposlitve ali neprizadevnost za zaposlitev pri razgovoru za zaposlitev, opustitev aktivnosti pri iskanju zaposlitve, razen če je brezposelna oseba te obveznosti oproščena z zaposlitvenim načrtom) **predvideva kot prvo sankcijo znižanje nadomestila za primer brezposelnosti za 30 %** (vendar ne na manj kot na 350 EUR), medtem ko prej tovrstne postopnosti ukrepov v primeru kršitev ni bilo, zaradi česar so bile brezposelne osebe v primeru kršitev črtane iz evidence brezposlenih oseb, kar bi se po predlogu zgodilo šele v primeru ponovne kršitve.

3. Evidenca študentskega dela

Ne nazadnje novela Zakona o urejanju trga dela **vpeljuje evidenco študentskega dela**, ki jo bo kot javno pooblastilo vodila Študentska organizacija Slovenije. Gre za informacijski sistem osebnih elektronskih portfoliev znanj, izkušenj in kompetenc, ki se pridobijo z opravljanjem občasnega in začasnega dela študentov in dijakov, zaradi izvajanja nadzora, spremljanja, načrtovanja in vodenja politike na področju trga dela, za razvoj storitev in ukrepov za mlade ter za znanstvenoraziskovalne in statistične namene.

4. Nadomestilo ob sporazumnem prenehanju delovnega razmerja

Med socialnimi partnerji pa ostaja neusklajeno in predmet nadaljnjega usklajevanja nadomestilo za primer brezposelnosti za delavce, o katerem bi se po novem lahko **dogovorila delavec in delodajalec v sporazumu o prenehanju delovnega razmerja**. Po predlogu ministrstva bi bilo nadomestilo delavcu odmerjeno po pravilih, po katerih se tudi sicer odmerja nadomestilo, vendar v primeru nadomestila ob sporazumnem prenehanju delovnega razmerja prejemanje nadomestila ne bi smelo trajati dlje kot 6 mesecev, financiral pa bi ga delodajalec. O sklenitvi sporazuma bi delodajalec moral obvestiti Zavod za zaposlovanje, delavec pa bi v 15 dneh po sklenitvi lahko od njega odstopil. Za sindikate **predmetni predlog odpira vrsto vprašanj**, zlasti v razmerju do drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi, predvsem odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v razmerju do varstva posebnih kategorij delavcev. Obstaja strah, da bi delodajalci kot močnejša stranka v razmerju do delavca v delovnem razmerju delavce prisiljevali v sklepanje sporazumov, namesto da bi jim odpovedali pogodbo o zaposlitvi, glede na to, da bi bili stroški delodajalca v teh primerih nižji, delavec pa bi bil lahko prikrajšan za nekatere svoje pravice. V nadaljevanju bo potrebno najti dodatne varovalke, ki bi te strahove odpravile ali vsaj minimizirale.

Za konec

Za konec – izjemnega pomena je to, da sta bila konsenz in soglasje o rešitvah, ki gredo v nadaljnji postopek, dosežena v socialnem dialogu in da so rešitve dejansko takšne, da **predstavljajo dobrobit tako za delavce in brezposelne, kot tudi za delodajalce in družbo**. Medtem ko novela Zakona o urejanju trga dela meri predvsem na hitrejšo aktivacijo brezposelnih oseb in s tem več priložnosti za zaposlitev pri delodajalcih, ki iščejo in pogosto težko najdejo delavce, novela Zakona o inšpekciji dela meri na zmanjševanje obsega prekarnosti in zmanjšanje števila kršitev delovnopravne zakonodaje. S tem meri tudi na zmanjševanje možnosti za socialni dumping, ki ga predstavljajo delodajalci, ki s kršitvami delavskih pravic in uporabo prekarnega dela predstavljajo nelojalno konkurenco delodajalcem, ki zakonodajo spoštujejo. S tem, ko so bile **v nadaljnji postopek posredovane zgolj usklajene rešitve**, pa je bila spoštovana tudi dosedanja tradicija, po kateri brez soglasja socialnih partnerjev ni sprememb temeljnih zakonov s področja trga dela.



Piše:
dr. Rado Bohinc

Nekaj predlogov za uskladitev zakonodaje za več družbene odgovornosti

»Pravno utemeljena korporativna družbena odgovornost bo uveljavljena šele takrat, ko bodo nacionalne zakonodaje enakovredno priznavale prispevek dela in kapitala k dodani vrednosti ter bodo temu podredile tudi zakonsko opredeljeni način korporativnega upravljanja z enakovredno udeležbo delavskih in kapitalskih predstavnikov v organih gospodarskih družb. V Sloveniji bi morali biti sposobni kaj več kot le posnemati tuje, že večkrat preživele vzorce. Prav na področju delavskega upravljanja imamo bogate izkušnje in tradicijo, zato je skrivanje za preživelimi svetovnimi vzorci, ki so nastali v državah z večstoletno kapitalistično tradicijo, ne le neizvirno, ampak kaže na našo nesposobnost in majhno ustvarjalnost.«

Uvod

Družbena odgovornost na nacionalni ravni je odgovornost države, da ohranja ravnotežje med gospodarsko koristjo in družbeno blaginjo za vse, torej med gospodarskim in družbenim razvojem. Iskanje kompromisa med blaginjo za vse in dobičkom za peščico je odgovornost vseh sodobnih družb, če se želijo izogniti resnim družbenim (socialnim in migracijskim) pretresom. Gospodarski razvoj ne more biti cilj sam zase, ali za izbrane družbene skupine, ne da izpolnjuje tudi splošne cilje razvoja človeške družbe (demokracije, človekovih pravic in pravne države) vključno s socialnimi in okoljskimi, v smislu trajnostnega razvoja in kakovosti življenja za vse ljudi. Za krepkejšo uveljavitev javne in korporativne družbene odgovornosti v Sloveniji je nujna vrsta sprememb sistemske zakonodaje.[1]

Področja, na katerih bi morali slediti sistematični in poglobljeni ter pretehtani preureditvi sistemske zakonodaje, so vezana predvsem na vprašanja, kako dosegati učinkovitejšo in bolj **družbeno odgovorno korporativno in javno upravljanje.** To so predvsem zakonski ukrepi za uveljavitev **družbene odgovornosti v podjetjih**, krepitev integritete, odprave nasprotja interesov ter odškodninske odgovornosti organov vodenja in nadzora gospodarskih družb pri uveljavljanju interesov **vseh deležnikov** (tudi zaposlenih, partnerjev in družbene skupnosti), pa tudi pri določanju in uresničevanju ciljev gospodarskih družb.

Nadalje so to ukrepi za **razvoj korporacijske zakonodaje** z uvajanjem najsodobnejših pristopov korporativnega upravljanja podjetij v RS (korporacijska diskvalifikacija in odgovornost, nasprotje interesov, neodvisnost in apolitičnost korporativnega vodenja in nadzora, vrhunska strokovnost in raznovrstnost sestave organov, korporativno upravljanje v družbah v državni lasti, v povezanih poslovnih sistemih, kot je SDH, ter v osebah javnega prava (javni zavodi, agencije, skladi).

Nadvse pomemben je razvoj pravil za **motiviranje zaposlenih za delo in ustvarjalnost** ter uveljavljanje sodobnih oblik delavske finančne in strukturne participacije ter delavskih pravnoorganizacijskih oblik, kot so: delavska podjetja, delavsko delničarstvo, socialno podjetništvo, zadružništvo itn.

Ne nazadnje so znotraj tega zakonodajni predlogi za razvoj družbene odgovornosti, integritete in direktorske odškodninske odgovornosti **v javnem sektorju pri izvajanju javnih služb**, torej s spremembo zakonodaje o javnih zavodih, javnih podjetjih, javnih skladih, o javnih agencijah. Nujni so resni in poglobljeni strokovni predlogi za spremembe v zakonodaji s ciljem povečevanja samostojnosti pri upravljanju ter s tem povečanja odgovornosti za opravljanje javnih služb in kakovost rezultatov (razmejitev na državne in samostojne zavode).

Nujne so tudi spremembe v zakonodaji, ki ureja pravnoorganizacijsko **strukturo oseb javnega prava, ki izvajajo javne službe** v RS (predvsem pravni status javnih zavodov, javnih agencij, javnih skladov, javnih podjetij), s ciljem povečevanja samostojnosti pri upravljanju ter s tem povečanja odgovornosti za opravljanje javnih služb in kakovost rezultatov.

V tej povezavi ne smejo izostati predlogi za spremembe v zakonodaji, ki ureja delo-

[1] Povzeto po utemeljitvah iz knjige istega avtorja z naslovom Družbena odgovornost, 2016. Založba FDV, Ljubljana.

vanje **korporativnega upravljanja oseb javnega prava** v RS s poudarkom na javnih zavodih (pristojnosti in odgovornosti organov, ločitev poslovodne funkcije od pristojnosti ustanovitelja ter krepitev neodvisne nadzorstvene funkcije). Posebej vse to velja za **upravljanje in razpolaganje z državnim premoženjem,** predvsem razmejitev regulatornih in lastniških funkcij ter izboljšanje delovanja korporativnega upravljanja podjetij v državni in paradržavni lasti.

V nadaljevanju navajam vrsto predlogov za zakonske spremembe, ki so nujne, če želimo uveljaviti in okrepiti družbeno dogovornost v Sloveniji.

Boljše korporativno upravljanje

Sistemska vključitev tudi dela kot temelja upravljanja in prilaščanja

Zakonodajo, ki ureja gospodarske družbe, finančne instrumente in sodelovanje delavcev pri upravljanju, je treba dopolniti v smereh, ki bodo zagotavljale zakonsko osnovo za:

- **ureditev korporacijskih pravic tudi iz dela, ne samo iz kapitala**, **upravljavske pravice** (glasovalna pravica, pravica do obveščenosti, manjšinske pravice, pravice do sprožanja izrednih in posebnih revizij ter odškodninskih postopkov zoper organe vodenja in nadzora itn.) in tudi **prilastitvene pravice** (npr. pravica udeležbe na dobičku iz dela, predkupna pravica delnic nove izdaje);
- celostno ureditev **delavske korporacije in kombinirane kapitalsko-delavske korporacije** kot pravnoorganizacijskih oblik, ki omogočajo uveljavitev korporacijskih pravic iz dela, ter načinov korporativnega upravljanja in prilaščanja na temelju dela, vključno s spremembo v položaju zaposlenih v delavskih korporacijah **iz najemnega delovnega razmerja (mezdnega) v članskega (partnerskega);**
- ureditev **finančnih instrumentov**, ki so potrebni za uveljavljanje korporacijskih pravic tudi iz dela (npr. delavske delnice itn.);
- sklepanje sporazumov med déležniki o dolžnosti javnega razkritja, o vodenju poslovnih knjig, poročil in računov, letnem poročanju in na drugih področjih, **kolikor je to potrebno zaradi vključevanja dela kot temelja upravljanja in prilaščanja.**

Direktorske odgovornosti, dolžnosti in nasprotje interesov

S spremembami ZGD-1 je treba **podrobneje urediti direktorsko in nadzorniško odškodninsko odgovornost** ter s tem zagotoviti pravosodju **čvrstejšo pravno podlago za morebitne sodne postopke.**

Predvsem bi bilo treba podrobneje urediti direktorske dolžnosti skrbnega ravnanja (»duty of care«), pri čemer bi bilo poleg dolžnosti direktorjev do družbe in delničarjev treba določiti še dolžnost **upoštevanja interesov zaposlenih in drugih déležnikov** ter opredeliti tudi podlage družbene odgovornosti, torej **dolžnost do skupnosti, okolja, partnerjev**; nadalje bi bilo treba podrobneje opredeliti direktorjevo dolžnost, da izvaja svoje pristojnosti neodvisno, ne da bi se kakor koli podrejal volji drugih, ter dolžnost ravnati z razumno skrbnostjo, s spretnostmi in pridnostjo itn. Določneje bi bilo treba zakonsko urediti direktorske fiduciarne dolžnosti (»duty of loyalty«) oz. dolžnosti zvestobe družbi, kar poleg že uzakonjenih prepovedi oz. posledic opravljanja konkurenčne dejavnosti in prepovedi razkritja poslovnih skrivnosti obsega še dolžnost zavezanosti dobrim praksam, dobrim poslovnim običajem in profesionalni etiki ter poslovni morali.

S spremembami ZGD-1 je treba **zakonsko določiti naslednje direktorske dolžnosti** ter na njihovo kršitev vezati odškodninske in druge sankcije, vključno s sankcijo odpoklica: dolžnost ravnati skladno s pristojnostmi (z akti družbe in namenom družbe); dolžnost ravnati v dobro družbe in njenih delničarjev, vendar tudi z upoštevanjem interesov zaposlenih, širše skupnosti, okolja, partnerjev, upnikov; dolžnost ravnati s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika opredeliti bolj določno in razločno; dolžnost ravnati po načelih družbene odgovornosti podjetij in pri poslovnih presojah upoštevati tudi interese drugih déležnikov (zaposleni, poslovni partnerji, lokalna in širša skupnost), ne samo interesov delničarjev.

Potrebna je tudi **zakonska ureditev nekaterih priporočil iz priporočil EU** v zakonu, ki ureja gospodarske družbe (ZGD-1), kot npr. o vlogi neizvršnih direktorjev pri nadziranju izvršnih direktorjev in obravnavanju situacij, ki vključujejo navzkrižje interesov; opredelitev, kaj je zadostno število neizvršnih direktorjev ali članov nadzornega sveta, ki so neodvisni, tj. prosti vseh bistvenih navzkrižij interesov; nadzorna vloga neizvršnih direktorjev je ključnega pomena na področjih, na katerih je možnost navzkrižja interesov na ravni vodstva posebej visoka, to je pri imenovanju direktorjev, prejemkih direktorjev in pri reviziji; dodatni zakonski pogoji, kdo so lahko neizvršni direktorji ali člani nadzornega sveta (strokovno znanje in izkušnje ter dovolj časa za svoje delo, ovire pri izvajanju objektivnega nadzora); zakonska določitev meril za neodvisnost (seznam situacij, ki se običajno štejejo za takšne, da lahko sprožijo bistveno navzkrižje interesov); zakonsko določena zaveza neodvisnega direktorja: a) da bo v vseh okoliščinah ohranil svojo neodvisnost pri analiziranju, odločanju in pri dejanjih; b) da ne bo iskal in ne bo sprejel nobenih neupravičenih ugodnosti, ki bi lahko ogrozile njegovo neodvisnost; c) da bo jasno izrazil svoje nasprotovanje, če bo menil, da bi odločitev upravnega odbora ali nadzornega sveta družbi lahko škodovala.

Korporativna družbena odgovornost

Odpraviti razkorak med zamislijo in stvarnostjo

Korporativna družbena odgovornost, kot je opredeljena v dokumentih OZN in EU ter tudi v drugih mednarodnih političnih in pravnih argumentih, je daleč od izpeljave v nacionalnih zakonodajah. Zakonodaje in gospodarska praksa korporativno družbeno odgovornost večinoma prepoznajo kot **korektiv, ki naj prispeva k ublažitvi socialnih (delavskih) in ekoloških stranpoti izkoriščevalsko zastavljenega kapitalskega odnosa**. V tem je prepad med visoko postavljenimi političnimi cilji in neverodostojno nizko pravno sistemsko implementacijo za njihovo uresničitev. Dejansko gre za sprenevedanje, ki ga vsi sprejemajo kot cesarjeva nova oblačila.

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

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

Korporativna družbena odgovornost kot zakonska dolžnost direktorjev

Družbena odgovornost je izziv, kako vzpostaviti **deležniško (ne le delničarsko) vključujoč način upravljanja korporacij** in družbene skupnosti z enakovredno porazdeljenimi tveganji in s koristmi za vse deležnike v tem procesu ter z upoštevanjem trajnostnega razvoja.

Družbena odgovornost države je vzpostavitev spodbud za bolj uravnotežen in trajnostni razvoj ter razvoj 'zelenih' tehnologij, **družbena odgovornost korporacij** pa predstavlja investiranje v tehnološki razvoj ter usposabljanje in izobraževanje zaposlenih. Družbena odgovornost se lahko uveljavi le v takšnem načinu korporativnega upravljanja, ki temelji na načelih medsebojnega sodelovanja vseh deležnikov in preseganju upoštevanja samo načela maksimiranja vrednosti za delničarje. Osrednji vzvod sprememb so **pravne ter ekonomske spodbude** in sankcije za zasledovanje dolgoročnega interesa čim širšega kroga deležnikov, tj. koncipiranja družbenoodgovornega korporativnega upravljanja.

Iz dokumenta Komisije »Evropa 2020, Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast« izhajata iskanje in opredeljevanje prvin socialnega tržnega gospodarstva Evrope za 21. stoletje; gre zlasti za vizijo konkurenčnega gospodarstva in gospodarske rasti, ki naj bo obenem tudi pametna, trajnostna in vključujoča. V povezavi z zadnjo, tj. vključujočo rastjo, se zastavlja vprašanje, kako zagotavljati takšno **rast, da bodo imeli od nje korist vsi ljudje**.

Uresničevanje korporativne družbene odgovornosti kot direktorske dolžnosti terja prilagoditev korporacijske zakonodaje. Dolžnost direktorjev, da poslujejo »v dobro družbe«, ki jo določajo kot izrecno zakonsko dolžnost korporacijski zakoni (tudi slovenski), še zdaleč ne bi smela pomeniti samo dolžnosti maksimiranja vrednosti za delničarje, oz. da so samo delničarji kot rezidualni upravičenci (lastniki kapitala) tisti, ki nosijo tveganje v povezavi s poslovanjem korporacije. **Tveganje poleg lastnikov kapitala**, ki lahko prejmejo manjše donose ali celo izgubijo kapital, **nosijo tudi zaposleni, ki lahko prejmejo manjše plače, ali celo izgubijo** delo, v katero so vlagali (nekateri) svoje znanje, izkušnje in spretnosti, pridobljene z dolgoletnim izpopolnjevanjem in izobraževanjem, ter ustvarjalnost.

Tveganja nosi tudi vrsta drugih deležnikov v sodobnih korporacijah, kot so različni poslovni partnerji (izguba naročil za blago oz. storitve) – vse do okolja, lokalne in državne skupnosti, ki lahko utrpijo večkrat tudi povsem konkretne finančne izgube (izguba finančnih spodbud).

Zakonodaja, ki ureja gospodarske družbe, in kodeksi korporativnega upravljanja se morajo dopolniti in urediti vprašanja družbene odgovornosti podjetij, pri tem pa izhajati iz Zelene knjige EU o družbeni odgovornosti podjetij, v kateri so posebej poudarjeni vidik varstva pravic in položaja zaposlenih, razvoja kadrovskih zmogljivosti ter drugi družbeni, ekološki in socialni vidiki.

Korporativna družbena odgovornost – predlogi zakonodajnih ukrepov

ZGD-1 je treba dopolniti, tako da uredi **dolžnosti direktorjev, da ravnajo družbeno odgovorno, npr. v dobro skupnosti, zaposlenih, okolja**, tako kot urejajo nekateri drugi pravni redi, in ne le dolžnost ravnanja v dobro družbe (263. čl.), npr. tako, kot to ureja angleški CA 2006, ki poleg ravnanja v dobro družbe in delničarjev terja še upoštevanje interesov zaposlenih, dobaviteljev, strank, skupnosti in okolja (Sec. 172/1), ali pa npr. avstrijski zakon o delnicah[2], ki določa, da je uprava dolžna voditi družbo v interesu družbe z upoštevanjem interesov delničarjev in zaposlenih pa tudi interesov javnosti.

Slovenija mora v zakonodaji, ki ureja delovanje gospodarskih družb, določiti obveznost gospodarskih družb, da za projekte družbene odgovornosti podjetja namenijo **določen odstotek neto dobička[3].** Prav bi bilo treba tudi določiti dolžnost sprejetja **strategije družbene odgovornosti** v vsakem podjetju in imenovanja posebnega delovnega telesa za spremljanje njenega uresničevanja.

Slovenija mora v okviru državnih organov (vlada ali DZ) čimprej sprejeti **Nacionalni načrt uveljavljanja družbene odgovornosti podjetij**, kot to določa Komisija EU v Prenovljeni strategiji 2011, ko poziva države članice, da do konca leta 2012 pripravijo nacionalne načrte izvajanja.

Zakonodaja, ki ureja gospodarske družbe, in kodeksi korporativnega upravljanja se morajo dopolniti in **urediti vprašanja družbene odgovornosti podjetij,** pri tem pa izhajati iz Zelene knjige EU o družbeni odgovornosti podjetij, v kateri so posebej poudarjeni vidik varstva pravic in položaja zaposlenih, razvoja kadrovskih zmogljivosti ter drugi družbeni, ekološki in socialni vidiki.

Korporativno upravljanje in udeležba na dobičku iz dela

Nove korporacijske oblike po načelu »ena enota človeškega kapitala – en glas«

V korporativnih oblikah je potrebna uveljavitev dodatnega načela k načelu ena delnica – en glas, in sicer načelo **en človek – en glas** (delavska zadruga) vse do evolucije v načela **ena enota človeškega kapitala – en glas** (delavska korporacija).

Družba znanja (prehod iz (post) industrijske v informacijsko družbo (visokaizobrazbena raven) terja spremenjene ali vsaj dopolnjene sistemske temelje. Odpraviti je treba **stoletne dogme preživelega klasičnega (danes liberalnega) kapitalizma,** kot so: staromodno razmerje med delom in kapitalom (kapital najema delo, delo najema kapital), ekskluzivni kapitalski temelj upravljanja in prilaščanja, rimskopravno pojmovanje absolutnosti lastninske pravice in vrednotenje dela s ceno, ki jo določa ponudba armade brezposelnih.

Uzakoniti delavske in kombinirane (kapitalsko-delavske) korporacije

Delavska korporacija in **korporacija z deljenim temeljem upravljanja in prilaščanja** bi bila lahko vzorec za sodobno korporacijsko obliko lastnine oz. lastninskih upravičenj, razdeljenih med nosilce kapitala in nosilce dela (podrobneje ju obravnavamo v posebnem poglavju).

V razmerah modernega razvitega kapitalizma ni več prostora za izključujoči in s tem izkoriščevalski položaj kapitala kot izključnega temelja prilaščanja in upravljanja. Moderna **deležniška korporacija** z deljenim (kombiniranim) temeljem upravljanja in prilaščanja bi lahko nastala z **ustanovitvijo**

[2] Aktiengesetz (AktG), § 70: 1) Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses es erfordert.

[3] Vzor je lahko indijska zakonodaja o gospodarskih družbah, ki določa obvezno sprejetje Strategije korporativnega upravljanja v vsaki korporaciji, oblikovanje posebnega organa, ki spremlja uresničevanje strategije v praksi in določa obvezno 0,5 % davščini za vse korporacije, ki so dolžne sprejeti Strategijo korporativne družbene odgovornosti.

ali s preoblikovanjem iz kapitalske korporacije v osebno (člansko) korporacijo z vključevanjem vseh déležnikov v upravljanje in prilaščanje.

Vprašanje, ki se ob tem na stežaj odpre, je, ali preoblikovanje kapitalske korporacije v deljeno korporacijo zagotavljati prisilno, tj. z obvezno zakonsko normo, ali samo z zakonsko opredelitvijo modela in davčnimi spodbudami. Vsekakor bi bilo primerneje začeti sprejemati davčne in druge državne spodbude v tej smeri.

Preoblikovanje bi odpravilo predvsem zdajšnjo ekskluzivno vlogo kapitala glede upravljanja in prilaščanja, pa tudi razredno privilegiran položaj nosilcev kapitala v razmerju do nosilcev dela, ne bi pa kapitalu odvzelo zdajšnje funkcije alokacije in razvoja – le delila bi se z delom.

V delavskih korporacijah odpraviti najemniška (mezdna) delovna razmerja

V delavsko upravljanih podjetjih je treba odpraviti delovna razmerja kot **najemniška (mezdna) razmerja.**

Delo v globalnem kapitalizmu ni pravni temelj delavčevim, tj. ekonomskim in socialnim pravicam, ampak je to **zaposlitvena pogodba**, ki zavezuje delodajalca, da plača strošek dela. Najeto in po pogodbi plačano človeško delo tudi ni temelj pravicam upravljanja, kar je nesprejemljivo in v praksi večkrat neskladno s sodobnim pojmovanjem človekovih pravic in dostojanstva; delavska participacija (strukturna in finančna) je **samo korektiv** ekskluzivno uveljavljenemu kapitalskemu načelu (kapital kot izključni temelj upravljanja in prilaščanja).

Delo v korporacijah, kjer je temelj prilaščanja in upravljanja, mora postati **konstitutivni člen organizacije (delovna organizacija : kapitalska družba)**; le pri kapitalskih korporacijah bo veljalo, da se delo najame s pogodbo in po ceni, ki se glede na ponudbo in povpraševanje oblikuje na trgu. Produkcijski tvorec sine qua non, kot je brez dvoma delo (še posebej inovativno in ustvarjalno), mora biti pravna podlaga za pravice upravljanja in prilaščanja dodane vrednosti, zato pa tudi konstitutivni element organizacije.

Sama po sebi umevna in v uveljavljeni vrednostni sistem vkopana ter samodejno delujoča struktura sodobne družbe se uspešno upira **zdaj že eksistenčno spodbujenim procesom prevrednotenja vrednot.** Čeprav ne moremo zanikati številnih korektivov vzpostavljenemu monopolu kapitala kot temelja upravljanja in prilaščanja (različni modeli strukturne in finančne participacije), ti nikoli ne bodo preskočili ideološke ovire, ki brani statiko kapitalsko utemeljenega vrednostnega sistema.

Obvezna udeležba delavcev pri dobičku

Uveljaviti je treba različne v svetu že uveljavljene oblike udeležbe zaposlenih pri dobičku, s krepitvijo delavskega delničarstva ter z nadaljnjo širitvijo participativne demokracije.

Davčne spodbude nosilcem kapitala, ki naj bi zagotavljale njihovo **prostovoljno odločitev**, niso dovolj. Dozdajšnje izkušnje v posttranzicijski Sloveniji, obremenjeni s številnimi menedžerskimi odkupi iz dobička, nas učijo, da ne. Rezultati delavske udeležbe pri dobičku so **skoraj nikakršni,** čeprav imamo že leta Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ki z davčnimi spodbudami to omogoča.

Utemeljen je torej **razmislek o prisilni (obvezni) delitvi ustvarjene presežne vrednosti** tudi med delavce, če se ta deli nosilcem kapitala. Zakonska ureditev ideje, da dobička iz poslovanja ne ustvarja le kapital, ampak tudi delo, iz česar izhaja prisilna delitev dela dobička tudi med delavce **(npr. vsaj 25 %, če se deli tudi delničarjem)**, bi pomenila ideološki odmik od kapitalistične ikone, po kateri dobiček pripada le kapitalu, ter s tem začetek nove paradigme razmerij med delom in kapitalom. Gre za pomembno družbeno spremembo, ki je niti stroka, še manj pa politika do zdaj preprosto ni zmogla.

Pospešitev razvoja finančne udeležbe zaposlenih in delavskega delničarstva

Potrebna je **celovita prenova Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku:** obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku za določene vrste podjetij in večje davčne spodbude podjetjem za udeležbo zaposlenih pri dobičku. Potrebna so **enotna pravna pravila organiziranja delničarstva/lastništva zaposlenih (načrti delavskega delničarstva**) in **davčne spodbude** dolgoročneje naravnanim oblikam lastništva zaposlenih.

V postopkih finančne reorganizacije bi moral zakon urediti **pogoje in postopek odkupa podjetja s strani zaposlenih** (dopolnitev ZFPPIPP). Nujno je tudi dopolniti zakonodajo s pravili o delavskih zadrugah (dopolnitev ZZ).

Prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Predmet (**participacijskega) dogovora** morajo biti tudi podrobnejša ureditev uresničevanja pravic, ki jih določa že zakon (npr. individualnih participacijskih pravic iz 88. člena ZSDU), ter druga vprašanja, za katera je z zakonom tako določeno (npr. obseg finančnih sredstev po 65. členu ZSDU), zato bi zakon moral z novelacijo ZSDU obveznost participacijskega dogovora tudi izrecno določiti.

Pravna sredstva za uveljavitev določb ZSDU za primer kršitve pravic sveta delavcev, ki jih naredi delodajalec, bi bilo treba pregledno urediti v posodobljenem ZSDU. To velja za vsa relevantna področja sodnega in upravnega varstva, pa tudi za arbitražni postopek. Novelirani zakon mora določiti, kaj je dolžnost starega sveta delavcev, ki mu je prenehal mandat, tj. da nadaljuje opravljanje tekočih nalog prejšnjega SD do izvolitve novega – ne kot podaljšanje mandata, ampak kot vodenje sprotnih poslov do izvolitve novega.

Novela ZSDU mora urediti **odškodninsko odgovornost članov prejšnjega sveta delavcev** zaradi nepravilnosti v postopku volitev za nov svet delavcev. Za uveljavljanje morebitne odškodninske odgovornosti ni izrecne zakonske podlage in jo je treba z zakonom vzpostaviti. Novela zakona mora urediti primera začasnega prenehanja oz. prekinitve mandata (npr. zaradi službenega odhoda).

Zakon mora urediti, kaj se zgodi, če do dogovora med **sveti delavcev kapitalsko povezanih odvisnih družb** ne pride, oz. če ne pride do participacijskega dogovora na krovni ravni. Dopolnjeni ZSDU bi moral določneje urediti tudi vprašanje, kdo izvoli predstavnike delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe – SD obvladujoče družbe ali skupni SD kapitalsko povezanih družb. Pristojnost centralnega sveta delavcev bi morala biti po dopolnjenem zakonu tudi v tem, da omogoči vpliv zaposlenih iz odvisnih družb na odločitve organov obvladujoče družbe.

Hitrejši razvoj socialne ekonomije v RS

Socialna ekonomija je v RS **daleč pod evropskim povprečjem**. Za njen hitrejši razvoj bi bilo potrebno prilagoditi zakonodaje o gospodarskih družbah in drugih pravnoorganizacijskih oblikah (društva, skladi, zadruge, vzajemne organizacije...).

Vsekakor bi bilo potrebno **dopolniti zakon, ki ureja socialno podjetništvo**, tako, da bi kot lex specialis glede na splošno korporacijsko zakonodajo uredil posebnosti socialnih podjetij, ki imajo korporacijsko pravne implikacije oz. so nezdružljiva s tradicionalnimi oblikami gospodarskih (kapitalskih) družb (neprofitnost, solidarnost, člansko upravljanje, delo in) prostovoljno delo in solidarnost.

V noveli Zakona o socialnem podjetništvu bi bilo treba **merila operacionalizirati,** jih napraviti merljiva; samo načelna opredelitev nima nobene pravne vrednosti, ker ni operabilna. Tudi na področju socialnega podjetništva velja razkorak med normativnim (Zakon o socialnem podjetništvu) in stvarnim (različne oblike socialnega podjetništva, ki to niso, vendar ustrezajo ohlapni evropski definiciji). Zaradi neprilagojenega zakona imamo v RS de facto in de jure socialna podjetja.

Zakonsko je treba urediti **delavsko zadrugo** tudi **kot obliko delavsko upravljanih organizacij**. Velja, da obstajajo precejšnje razlike med t. i. delavskimi zadrugami, ki jih slovensko pravo sicer ne ureja, in med delavsko korporacijo, ki je slovensko pravo tudi ne pozna. Po temeljnih načelih, kot je člansko načelo upravljanja (en član – en glas), in načelu odprtega števila članov, sodelovanja itn., sta si delavska zadruga in delavska korporacija povsem primerljivi. Razlikujeta pa se po tem, da je delavska korporacija v nasprotju z zadrugo profitna organizacija. To je mogoče urediti v spremembah zakona o zadružništvu ali z novim zakonom o delavskem zadružništvu, ki bi uredil položaj zadružnikov kot zaposlenih v zadrugi.

Zakonsko je treba **povsem na novo celovito urediti delavsko korporacijo in kapitalsko-delavsko kombinirano korporacijo** kot dopolnilno novo pravnoorganizacijsko obliko, ki jo terja sodobni poslovni svet, katerega vse bolj poudarjena značilnost so tehnološko zahtevne in kreativne industrije. Za te pa velja, da vrednost dela daleč presega vrednost drugih produkcijskih tvorcev, tudi kapitala; zato so nujne pravnoorganizacijske oblike, ki izhajajo iz značilnosti tovrstnih poslovnih razmerij.

Družbeno odgovorno javno upravljanje

Družbeno odgovorno javno upravljanje na vseh ravneh

Ko govorimo o javnem upravljanju, imamo v mislih **politični podsistem in tudi t. i. javni sektor**, torej dejavnosti gospodarskih in negospodarskih javnih služb, ki upravljajo pomemben del premoženja države.

Kriza javnega upravljanja je rezultat premajhnega vpliva civilne družbe na javno odločanje in moralne krize strankarskega sistema, ki se širi v krizo parlamentarizma in političnega sistema na splošno. Kriza se izraža predvsem prek dveh stalnih in nikoli izpolnjenih zahtev:

- smotrnejše uporabe javnih finančnih virov;
- zahteve po bolj demokratičnem, odprtem, učinkovitejšem, hitrejšem in za uporabnika bližjem opravljanju javnih storitev.

Prizadevati si moramo, da reforme načrtujejo temelje družbenih sprememb v smeri **vključevanja civilne družbe** v upravljanje, ter da odpirajo poti *večji avtonomiji in odgovornosti zaposlenih* v osebah javnega prava, ki izvajajo javne službe.

EU je izvedel liberalizacijo, privatizacijo in deregulacijo na številnih področjih, na katerih so se javne dejavnosti prej opravljale kot državne službe v pogojih pravnega monopola (telekomunikacije, energetika, železniški transport). **Odprava pravnih monopolov pa zahteva:**

- aktivno, spremenjeno, interesno nevtralno regulatorno vlogo države in
- ločitev regulatornih funkcij od lastniških funkcij države.

Oblastno in politično obvladovanje javnih služb dodatno izrinja civilno družbo in javne službe oddaljuje od državljanov. V družbenoodgovorno javno upravljanje je treba **povezati civilno družbo in stroko**. Vse bolj se odstopa od ideala delitve oblasti; prihaja do premika političnega procesa javnega upravljanja in izdajanja abstraktnih splošnih pravnih aktov k izvršilni veji oblasti. V izvajanje oblasti (ne le v dialog z oblastjo) bi morale biti poleg političnih strank in v tekmovanju z njimi za naklonjenost volivcev vključene tudi **organizirane oblike reprezentativnih delov civilne družbe.** To bi povečalo odgovornost in verodostojnost političnih strank pri zastopanju interesov volivcev, kar je v sodobnem času pomembna šibkost moderne demokracije.

Tudi v tem delu javnega upravljanja bi moralo priti do temeljnih sprememb v **položaju organizacij, ki izvajajo javno službo, v razmerju do oblasti**, in sicer v smeri povečanja avtonomnosti in neposredne odgovornosti uporabnikom za kakovostno in ljudem približano izvajanje javne službe.

Upravljanje državnega premoženja

V zakonu o SDH je treba vzpostaviti zakonske podlage za pravico in urediti postopek, po katerem delavci, zaposleni v gospodarskih družbah v pretežni lasti države, ki je lastništvo pridobila s pretvarjanjem družbene v državno lastnino in ni bila izvedena privatizacija, **postanejo neodplačno lastniki dela delnic teh gospodarskih družb.**

V zakonu o SDH je treba določiti zahtevnejše izkustvene in izobrazbene pogoje ter omejitve nasprotja interesov za člane organov vodenja in nadzora gospodarskih družb v upravljanju SDH in s tem **dvigniti kakovostne zahteve za opravljanje nadzorniške in menedžerske funkcije v družbah v državni lasti**; seveda bi morali veljati tudi drugi dodatni pogoji, ki se nanašajo na osebno integriteto ter poslovno etičnost in nekaznovanost, navzkrižje interesov itn. Zakon bi moral določiti tudi sankcijo za kršitev tega zakonskega pravila (ničnost).

Ločitev funkcije države kot **lastnice kapitalskih naložb** od **preostalih funkcij države** ni dosežena, če vse člane nadzornega sveta imenuje in odpokliče vlada na predlog ministrstva, pristojnega za finance. Vlada kot vrh izvršilne oblasti, ki ima regulatorno funkcijo, ne more hkrati ohraniti najpomembnejše lastniške pristojnosti, tj. kadrovske.

Spremeniti je treba tudi določbo, ki pooblašča ministra za finance, da izvaja **nadzorstveno funkcijo nad delom nadzornega sveta SDH,** s tem, da se udeležuje njegovih sej, in sicer na način, da nadzor nad delom nadzornega sveta SDH izvaja državni zbor. Zakon bi tako moral izrecno določiti, da v podjetjih v lasti državnega holdinga **ministrstva in vlada ne bi imeli več pristojnosti odločati o naslednjih lastniških funkcijah države[4]:**

- določitev pooblastil in stališč zastopnikom države na skupščinah delničarjev, ki glasujejo v imenu delnic SDH;
- kandidiranje članov nadzornih svetov in upravnih odborov v družbah v 100-odstotni ali večinski lasti SDH;
- poročanja, nadzor in ocenjevanje poslovanja družb v lasti SDH;
- dialog z zunanjimi revizorji in ustreznimi državnimi nadzornimi organi;

[4] Lastniške funkcije države sicer naštevajo smernice OECD v pogl. II./F, Država v vlogi lastnice.

- nagrajevanja članov nadzornih svetov in upravnih odborov družb v lasti SDH.

Za člane nadzornega sveta in uprave SDH ter za člane nadzornih svetov gospodarskih družb v upravljanju SDH mora ZSDH določiti **pogoje usposobljenosti**, ki bi se morali preverjati na državnem strokovnem izpitu, podobno kot to velja za revizorje, sodnike in odvetnike, stečajne upravitelje ter še za koga. V zakon bi torej morali vključiti določilo, ki bi zavezovalo vse zdajšnje in prihodnje člane nadzornega sveta v družbah v državni lasti, da opravijo ustrezni državni izpit. Zakon bi moral urediti tudi vsebino oz. program usposabljanja ter pogoje in postopek izbire izvajalcev izobraževanja (oz. dati glede tega ustrezno pooblastilo podzakonskemu aktu).

Korporativno upravljanje (državnih in samostojnih) javnih zavodov

Korporativno upravljanje v javnih zavodih je zasnovano na pred več kot četrt stoletja postavljenih pravilih o razmerjih med državo in državno nadzorovanimi organi upravljanja javnega zavoda, ki so postali **cokla sodobnim prijemom korporativnega upravljanja** kot pogoju večji učinkovitosti na področju organizacije javnih služb. Napredek na področju korporativnega upravljanja je več kot pričakovan in nujen.

V novem zakonu o zavodih bi moral **javni zavod pridobiti tudi premoženje, potrebno za izvajanje javne službe.** Če javni zavod od ustanovitelja ne pridobi premoženja, lahko opravlja dejavnost kot javni zavod brez pravne subjektivitete; zanj v tem primeru veljajo pravila državne uprave in postane, na primer, »organ v sestavi«. Pri prehodu premoženja ne gre za privatizacijo, saj premoženje zavoda ne postane zasebna, ampak ostane javna lastnina, pri čemer je pri tem konceptu bolje opredeljena odgovornost za upravljanje s premoženjem, kot je to pri konceptu neposredne državne lastnine. Treba je torej izpeljati **statusno (pravnoorganizacijsko) razmejitev** med:

- zavodi, ki prodajajo svoje storitve na konkurenčnem trgu in za katere ni potreben neposreden državni nadzor (samostojni javni zavodi);
- zavodi, ki so neposredno financirani iz proračunov (javni, še bolje državni zavodi).

To pomeni preoblikovanje zdajšnjih javnih zavodov, ki opravljajo t. i. tržne javne službe in druge tržne dejavnosti, pri čemer ni potreben neposreden državni nadzor v **samostojne javne zavode**. Preoblikovanje v samostojne javne zavode ne pomeni privatizacije, ampak le spremembo pravnoorganizacijske oblike oz. spremembo načina izvajanja javnih služb. Zaposlene v samostojnih javnih zavodih, ki pridobivajo svoje prihodke s prodajo storitev na trgu, pri čemer ni potreben neposreden državni nadzor, je treba **izključiti iz sistema javnih uslužbencev in plač v javnem sektorju.**

Korporacijsko upravljanje v samostojnih javnih zavodih je treba urediti **po načelih in na način, kot je urejeno v gospodarskih družbah**, to je z nadzornim svetom, ki opravlja izključno kadrovsko in nadzorstveno funkcijo (ne pa poslovodske), in direktorjem, ki ima vse poslovodske pristojnosti. V samostojnih javnih zavodih naj se oblikuje **nadzorni svet s tripartitno sestavo** ter tretjinskimi deleži ustanovitelja, zaposlenih in uporabnikov. Nadzorni svet ima kadrovsko pristojnost (imenovanje in odpoklic direktorja) in nadzorstveno pristojnost (sprejemanje poročil, neposredni nadzor, uvedba in izvajanje soglasja na odločitve direktorja kot izključno nadzorstveno orodje), vendar pa nikakršnih poslovodskih pristojnosti. **Direktor** mora imeti vse poslovodske in strokovne pristojnosti (lahko imenuje strokovne svete).

De lege ferenda mora biti urejena tudi **odškodninska odgovornost direktorjev in nadzornikov** javnih zavodov za škodo, če niso ravnali s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika, ali niso varovali poslovne skrivnosti zavoda. De lege ferenda mora biti urejena tudi odškodninska odgovornost **nosilcev javnih funkcij**; v zakonodaji o vladi, ministrstvih in o drugih državnih organih bi nosilci javnih funkcij morali odgovarjati za škodo, če ne bi ravnali s skrbnostjo vestnega in poštenega nosilca javne funkcije.

Sklep: večja družbena kreativnost in inovativnost

Slovenija kot številčno po vseh dejavnikih majhna država mora biti **pri snovanju in uveljavitvi posebnosti svojega razvojnega modela izvirnejša.** Premalo je slediti tujim, že preizkušenim zgledom in upoštevati splošna civilizacijska dognanja držav, s katerimi si delimo vrednote in napredek. Maloštevilni narodi, ki hočejo biti ob boku velikim, morajo bolj kot veliki dajati pomen človeškemu delu, posebej inovativnemu, visokokvalificiranemu ter takemu, ki prinaša konkurenčne prednosti in dodano vrednost. To je temelj družbe znanja (knowledge based society). V tem, kako uveljaviti to izhodišče, in v orodjih, ki k temu prispevajo, vidimo **opore družbenoodgovornejšega upravljanja na javni in korporativni ravni.**

Primerjalna pravna analiza je ustvarjalno početje, ki mora odsevati različnost socialnih, gospodarskih in na splošno civilizacijskih razvojnih stopenj ter različnih korenin primerjanih pravnih redov in institutov. Prevzemanje tujih pravnih institutov v naš pravni red torej ni samo preslikavanje ali celo prepisovanje prevodov tujih zakonskih formulacij, ampak ustvarjalni in s primerjalnopravno metodološko strokovno oporo prenesena duh in slog, ki **ustrezata našim razvojnim priložnostim** ter uveljavljenosti prava in pravne civilizacije.

V snovanje rešitev razvojnega preloma in oblikovanje najboljših rešitev moramo **vključiti slovensko znanost, predvsem akademije, univerze, visokošolske zavode, raziskovalne organizacije, svetovalne družbe ter široko razvejano in družbeno vplivno civilno družbo,** ne le oblastne in strankarske strukture.

Literatura

Bohinc, R. (1999). Primerjalnopravni pregled finančne udeležbe zaposlenih v EU in njenih članicah. Organizacija, ISSN 1318-5454. [Tiskana izd.], februar 1999, let. 32, št. 2, str. 73-82. [COBISS.SI-ID 2396947]

Bohinc, R, (2011). Comparative Company Law (An Overview on US and some EU Countries' corporate governance legislation, VDM Verlag, dr. Miller, 2011).

Bohinc, R, (2015) Corporate social responsibility versus directors' duties and liabilities: voluntary & beyond compliance or a legal approach to CSR? In Corporate governance as a tool for economic growth, ed. Rado Bohinc, 13-31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.

Carroll, A. B. (2008). A history of corporate social responsibility: concepts and practices. In Crane, A., McWilliams, Carroll, A. B. (2009). A look at the future of business ethics. Athens Banner-Herald, 10 January, Carroll, A. B. and Buchholtz, A. K. (2009). Business and Society: Ethics and Stakeholder Management, 7th edn. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Cheffi B. (2012). The History of Corporate Governance ECGI Working Paper Series in Law, Working Paper N°.184/2012, januar 2012.

De Schutter, O. (2008). Corporate social responsibility European style. European Law Journal, 14, pp. 203-236.

Ellerman, D., The corporation as a democratic social institution, social economics: retrospect and prospect, edited by Mark A. Lutz, University of Maine, Kluwer Academic Publishers, BostonI, DordrechtI LondonEisner Hrovat, Rimsko pravo, Zagreb, 1948, str. 299.

Gostiša, M. (2016). Teorija ekonomske demokracije, kot nove sistemske paradigme kapitalizma, ŠCID.

Lazonick W. in M. O'Sulliva (2004). Corporate Governance, Innovation, and Economic Performance in the EU: Final Report, co-authored with Mary O'Sullivan, Targeted Socio-Economic Research (TSER) Report to the European Commission (DGXII) under the Fourth Framework Programme, European Commission (Contract no.: SOE1-CT 98-1114; Project no: 053), May 2002 (published by EU Socio-Economic Research of the European Commission, december 2004).

Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK), Ur. l. RS, št. 45/2010, z dne 4. 6. 2010 (v nadaljnjem besedilu: ZIntPK) obravnava nasprotje interesov v čl. 26-40.

The Austrian Stock Corporation Act, Bilingual Edition ,Deutsch/Enslisch, Translation by, Dr. Alexander Fruehmann, LL.M. (Yale), Attorney-at-Law (New York), StBDr, TiborR.Nagy, Steuerberater, Vienna 2005, Manzsche Verlags- und Universitatsbuchhandlung.

Zakon o gospodarskih družbah (uradno prečiščeno besedilo) (ZGD-1-UPB3) Ur. l. RS, št. 65/2009.440

The Companies Act of India, 2013 (No. 18 of 2013) http://indiacode.nic.in/acts-in-pdf/182013.pdf.

Companies Act 2006, Office of Public Sector Information, Public Acts 2006, (c. 46).

Sporočilo komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij – Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011-14 / COM/2011/0681 konč.*

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. januarja 2014 o finančni udeležbi zaposlenih pri dobičku podjetij (2013/2127(INI)) (2016/C 482/06).

Sporočilo Komisije z dne 3. marca 2010 z naslovom „Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast" (COM(2010)2020), UL C 68 E, 18. 3. 2004, str. 429.

O knjigi »Družbena odgovornost«



Knjiga avtorja dr. Rada Bohinca z naslovom Družbena odgovornost, ki je nedavno izšla pri Založbi Fakultete za družbene vede v Ljubljani, in na kateri temelji tudi avtorjev gornji članek, je izjemno znanstveno delo in zelo pomemben teoretični prispevek k sodobnim družboslovnim iskanjem na področju družbenoekonomskega razvoja na temelju sodobnih načel družbene odgovornosti. In znotraj tega še posebej tudi ideje in načel ekonomske demokracije, ki perspektivno stremi k (tudi normativni) vzpostavitvi vsestranske in zares popolne enakopravnosti lastnikov dela in kapitala v družbenoekonomskem sistemu. Globoko zakoreninjene, a brez dvoma že povsem preživete dogme o tem, da je lastnina nad (finančnim) kapitalom še danes, to je v »družbi znanja in človeškega kapitala«, lahko edini legitimni temelj upravljanja podjetij in prilaščanja poslovnih izidov, je treba po prepričanju avtorja čim prej preseči. Novi razvojni model, ki ga zagovarja, postavlja v središče človeka, njegovo ustvarjalnost in gospodarsko rast za vse ljudi. In ta »generalna vizija« razvoja je rdeča nit vseh avtorjevih razmišljanj o nujnih sistemskih, predvsem normativnih ukrepih, ki jih predlaga v tej knjigi – od tistih, ki se posebej nanašajo le na specifične aktualne razmere in potrebe v Sloveniji, do tistih, ki močno presegajo te okvire in se nanašajo na perspektive razvoja človeške družbe na splošno. Ključne prispevke te knjige k razvoju znanosti in prakse zato sam vidim predvsem v tem, da:

- v teh časih popolne prevlade danes sicer že naravnost anahrone (neo)klasične ekonomske in pravne teorije kapitalizma ter tovrstnega skoraj popolnega znanstvenega »enoumja« družboslovne razprave ponovno vrača in usmerja v zares temeljna vprašanja nadaljnjega razvoja človeške družbe, ki so žal (takoj po tem, ko je bil najhujši del zadnje velike gospodarske krize mimo) v trenutku ponovno praktično povsem zamrle;
- koncept družbene odgovornosti obravnava zares celovito, torej kot kompleksen sistem delovanja družbenih inštitucij in odnosov, tako tistih na ravni podjetij (korporacij) kot na ravni države (politični sistem, javna uprava, upravljanje z državnim premoženjem itd.);
- korporativno družbeno odgovornost oz. družbeno odgovornost podjetij kot enega njenih najpomembnejših segmentov – za razliko od teoretikov, ki v njej vidijo predvsem »moralno in etično« vprašanje delovanja menedžmenta – obravnava kot najširše »sistemsko« vprašanje spreminjanja temeljnih produkcijskih in razdelitvenih družbenih odnosov in inštitucij (znotraj tega se mi osebno zdi zelo pomembna predvsem tudi neposredna povezava med tako razumljeno družbeno odgovornostjo in ekonomsko demokracijo kot eno njenih temeljnih predpostavk);
- prinaša izjemno bogastvo in sistematičen pregled najrazličnejših relevantnih teorij (o lastnini, o podjetju, o ekonomski demokraciji in njenih konkretnih pojavnih oblikah itd.), ki lahko služijo kot dragocena podlaga nadaljnjim raziskovanjem na tem področju;
- poleg teorije vsebuje zelo širok spekter konkretnih, predvsem pa zelo »nekonvencionalnih« predlogov (zlasti normativnih) ukrepov za vsestranski razvoj družbene odgovornosti na vseh področjih, ki so brez dvoma vredni nadvse tehtnega razmisleka.

Osebno to knjigo – v poplavi popolnoma brezplodnih znanstvenih »variacij«, izpeljanih iz čedalje bolj očitno spornih »večnih resnic« (neo)klasične ekonomske in tej že od nekdaj slepo sledeče pravne (zlasti korporacijske in delovnopravne) teorije – pozdravljam kot eno od znanilk sicer nujne radikalne preusmeritve sodobnega družboslovja k »pravim« vprašanjem nadaljnjega družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije. Ta se namreč že po spoznanjih splošne sistemske teorije nikakor ne more končati s sedanjim, tako ekonomsko kot socialno in okoljsko vse bolj deviantnim (ter brez intervencionistične vloge države danes v bistvu že popolnoma »neviabilnim«) mezdnim kapitalizmom, temelječim na arhaičnih sistemskih principih in institucijah iz 18. in 19. stoletja. A pretežni del družboslovnih teoretikov s tega področja je žal to pripravljen še kar naprej verjeti. To pomeni verjeti, da se je sedanji kapitalizem (zlasti po izjalovitvi večine socialističnih poskusov) pač izkazal kot za vekomaj ekonomsko absolutno superioren sistem brez konkurence in brez alternative, torej nezmožen kakršnekoli nadaljnje evolucije. Zato ne preseneča, da – razen ne-

kakšnih sistemsko popolnoma benignih t. i. strukturnih reform – tudi nimajo več praktično nobenih pravih idej o možnih poteh v neko ekonomsko (še) učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo, obenem pa tudi okoljsko odgovornejšo družbo.

A avtor te knjige zagotovo ne sodi mednje. Malokdo si danes drzne (iz)postaviti tako kot on s to knjigo ter nasproti idejno povsem okosteneli ekonomski in pravni akademski srenji pogumno zagovarjati (sicer edino logično, a ob sedanjem zares ubogem stanju znanstvenega duha na tem področju naravnost »heretično«) tezo, da je delo po normalni ekonomski logiki najmanj enako pomemben produkcijski dejavnik kot kapital in da družbenoekonomski sistem, ki temelji na izrazitem (a povsem neutemeljenem) favoriziranju izključno kapitala in njegovih lastnikov, že zdavnaj nima več popolnoma nobene dejanske podlage v objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja, torej v eri znanja in izjemno hitro naraščajočega produkcijskega pomena t. i. človeškega kapitala. Misli v tej knjigi, čeprav se morda kdo ne bo z vsemi ravno brezrezervno strinjal, so vsekakor lahko zametek že omenjenega nujnega preboja iz sedanje skoraj popolne družbenoekonomsko-razvojne brezidejnosti v sodobnem družboslovju. Vsakomur, ki ga to področje strokovno zanima in je obenem pripravljen razmišljati tudi nekoliko izven ustaljenih okvirov trenutno prevladujoče družboslovne (zlasti pravne in ekonomske) teorije, zato to knjigo toplo priporočam.

dr. Mato Gostiša

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
dr. Valentina Franca

Iz poročila Benchmarking Europe 2017

Delavska participacija različnih hitrosti?

Ena izmed tem letošnjega raziskovalnega poročila Benchmarking Europe 2017 raziskovalnega inštituta ETUI (European Trade Union Institute) pri evropski sindikalni konfederaciji ETUC (European Trade Union Confederation) je tudi razvoj in uresničevanje delavske participacije. Navkljub enotnemu evropskemu temelju se v praksi kažejo znatne razlike pri uresničevanju pravic obveščanja in posvetovanja v državah članicah Evropske unije, še večje razlike pa se kažejo pri uresničevanju participativnih pravic v manjših podjetjih ter pri položaju delavskih predstavnikov v organih upravljanja.

Poročilo uvodoma izpostavlja **negotovost trenutne gospodarske rasti**, ki jo beleži Evropska unija. Več kot sedem let politike zategovanja pasu je svoj pečat pustilo tako na trgu dela kot na področju socialne varnosti. Zato se je treba po mnenju raziskovalcev hitro odzvati in oblikovati ukrepe, ki bodo usmerjeni v trajno rast in s tem smiselne naložbe, raziskave in razvoj, promocijo solidarnostne plačne politike, zaustavitev deregulacije, utrjevanje in krepitev socialne zaščite oziroma krajše povedano, **usmeriti se v Evropo visokih socialnih standardov**, vključno z zagotavljanjem varnosti in zdravja. Ravno negotovost sedanje rasti je osrednja tema prvega poglavja. V nadaljevanju je izpostavljeno dogajanje na trgu delu, v tretjem poglavju so v ospredju plače in kolektivna pogajanja. Zadnje, četrto poglavje, je namenjeno razvoju delavske participacije, kar je tudi v središču tega prispevka.

Prihodnost Evropske unije in trg dela

Na prihodnost Evropske unije bodo vplivali oziroma vplivajo **politični dejavniki**, kot je bila izvolitev Donalda Trumpa za ameriškega predsednika in volitve v nekaterih večjih evropskih državah; šolski primer so bile nedavne francoske predsedniške volitve, ki so se za Evropsko unijo z zmago proevropskega Emmanuela Marcona iztekle dobro. Poleg tega je pred večjimi izzivi Evropske unije postopek izhoda Velike Britanije, imenovan kot Brexit. Objavljeni so bili tudi številni **dokumenti, ki nakazujejo smeri evropskega razvoja**. To so zlasti *Bela knjiga o utrditvi ekonomske in monetarne unije* (angl. Reflection paper on the deepening of the economic and monetary union), *poročilo petih predsednikov o prihodnosti Evrope* (angl. The Five Presidents' Report: Completings Europe's Economic and Monetary Union), *načrti o vzpo-*

stavitvi evropskega stebra socialnih pravic (angl. European Pillar of Social Rights) ipd.

Raziskovalci so znova poudarili, da obstaja v Evropi velika potreba po trajnostnem ekonomskem in socialnem modelu s ciljem trajnostne gospodarske rasti, ki bo podpirala kakovostna delovna mesta, ustvarjala boljše delovne pogoje, temeljila na demokratičnih vrednotah in bo poudarjala **evropski socialni model z močnimi delavskimi in socialnimi pravicami**. Zavzemajo se za Evropo enakih možnosti in ne Evropo dveh hitrosti. Zato so tudi kritični do podobe, ki se ustvarja v javnosti, češ da je bil v letu 2016 zaposlen večji delež delovno aktivnega prebivalstva kot pred ekonomsko krizo in da brezposelnost upada. Podrobnejši pregled namreč poda nekoliko drugačno sliko.

Raziskovalci namreč menijo, da je **veliko teh »izboljšav« bolj posledica demografskih procesov kot pa izboljšanja delovanja trga dela**. Med leti 2008 in 2015 se je absolutno število delovnih mest zmanjšalo, zaposlitev je imelo 180.000 posameznikov manj. Ob tem se pojavlja vedno večje razlikovanje med posameznimi skupinami zaposlenih, kakor tudi med državami. Drži trditev, da so delavci, starejši od 65 let, bolj vključeni na trg dela, kar pa je lahko posledica bodisi bolj prijaznega delovnega okolja ali pa nizkih pokojnin. Na drugi strani se mladi in tisti z nižjo stopnjo izobrazbe še vedno soočajo s težkimi situacijami na trgu dela, ravno tako narašča dolgotrajna brezposelnost. Narašča tudi delež zaposlenih za krajši delovni čas z nizkimi prihodki in z visokim tveganjem revščine. V splošnem se je v zadnjih devetih letih tveganje za revščino zaposlenih (angl. in-work poverty) povečalo, saj je vedno več začasnih in občasnih del, ki ne zagotavljajo zadostnega zaslužka za dostojno preživetje.

Gospodarskega okrevanja v Evropski uniji ne čutijo vsi enako. Rast **minimalnih plač** je prehitela rast dejanskih plač, kar se je zgodilo hitreje v državah z nižjo minimalno plačo, vendar v marsikateri državi je minimalna plača tako nizka, da ne omogoča dostojnega življenja. Mnenje raziskovalcev glede **deregulacije trga dela** ostaja nespremenjeno: deregulacija, ki se je zgodila v marsikateri državi, ni oziroma ne prispeva k zagotovitvi dostojnih plač. Za **solidarno plačno politiko** bi morale biti po njihovem mnenju izpolnjene tri predpostavke: ustrezna višina minimalne plače, vseobsegajoči sistem kolektivnih pogajanj in močni sindikati. Analiza trenutnega stanja pa po drugi strani kaže precejšnje odmike od navedenega, kar še bolj oddaljuje Evropsko unijo od solidarne plačne politike. Raziskovalci menijo, da bi se bilo treba vrniti na pot trajnostne rasti v smeri ekspanzivne politike, ki bi dvignila povpraševanje prek večjih javnih in zasebnih naložb, večje javne porabe in večje ravni plač.

Razvoj delavske participacije

Glede delavske participacije in socialnega dialoga raziskovalci ostajajo na stališču, da je oboje potrebno za zagotavljanje demokratičnega procesa na več ravneh. **Evropski socialni dialog** je vedno odigral pomembno vlogo pri zagotavljanju, da se je glas delavcev slišal pri različnih vprašanjih in procesih. Kljub temu ocenjujejo, da ta postopek ni vedno najbolj tekoč, ampak da je bolj podoben luknjasti cesti s polno ovirami. Kajti čeprav tradicionalnemu stališču Evropske unije do zagotovitve pravic delavcev do obveščanja in posvetovanja, se njihovo uresničevanje v državah članicah zelo razlikuje. Neupoštevanje teh pravic pa je po mnenju raziskovalcev enako kot neupoštevanje temeljev demokracije. Bistveno je namreč, da demokratični procesi, kot je socialni dialog, ustvarjajo potrebne pogoje za trajnostni razvoj v Evropi. Z vidika **delavske participacije** izpostavljajo **tri glavne koristi**, ki bi jih bilo treba še bolj promovirati za večje uresničevanje delavske participacije. To so:

1) inovativnost: sistem delavske participacije omogoča menedžmentu vpogled, kateri procesi ne potekajo ustrezno in hkrati omogoča razvoj novih idej za izboljšanje delovanja organizacije;

2) komunikacija: dobra komunikacija in zgodnje vključevanje zaposlenih vodi do boljših menedžerskih načrtov ter zagotavlja boljše sprejemanje ter implementacijo odločitev. Poleg tega možnost, da lahko zaposleni pove svoje mnenje prek delavskih predstavništev tudi v primeru nestrinjanja z načrtovanimi ali sprejetimi odločitvami, zmanjšuje verjetnost, da bo zapustil organizacijo;

3) delavska predstavništva ***zmanjšujejo možnosti oportunizma*** s strani menedžmenta, ki lahko pri določenih odločitvah postavljajo osebne interese pred interese družbe.

Poudarjen je tudi **pomen delavske participacije za samega delavca**, ki v podrejenem odnosu do delodajalca velikokrat nima ne moči ne možnosti izraziti svojega mnenja. Delavska predstavništva pa tu lahko odigrajo ključno vlogo, da so zaposleni slišani, ter lahko pripomorejo k doslednejšemu spoštovanju enakega obravnavanja delavcev (prepoved diskriminacije).

Pregled evropske zakonodaje kaže, da imajo delavci **pravico do obveščanja in posvetovanja na številnih področjih**, od prestrukturiranja podjetij do varnosti in zdravja pri delu. Vendar, kot že rečeno, **razlike med državami članicami so precejšnje**. Opirajoč se na raziskavo Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer Eurofound iz leta 2015 raziskovalci ugotavljajo konkretne razlike med državami članicami glede na to, ali je na delovnem mestu prisotno vsaj eno delavsko predstavništvo v obliki sveta delavcev, sindikata in/ali sindikalnega zaupnika oziroma drugih teles, kakor jih določajo nacionalne zakonodaje. **Izostanek delavskih predstavništev na ravni podjetja** je v povprečju potrdila kar polovica delavcev v Evropski uniji. Na Finskem in Danskem imajo delavci svoja predstavništva na ravni podjetij v več kot 70 % podjetij, tesno za njima je Slovenija z dobrimi 60 %; na repu pa so vzhodnoevropske države Bolgarija, Litva, Poljska in Estonija z manj kot 30 %. Popolnoma drugo sliko pa daje podatek, koliko je oblikovanih **delavskih predstavništev v manjših podjetjih**. Raziskovalci so podatke povzeli iz podatkovne baze Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (European Agency for Safety and Health at Work), v kateri so bili podatki zbrani leta 2014 iz skoraj 50.000 podjetij. Po tej raziskavi v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 250 delavcev, so v povprečju v vseh državah Evropske unije delavski predstavniki v podjetju prisotni v 87 % podjetij, kar pa se drastično zmanjšuje z nižanjem številom zaposlenih. V srednjih podjetjih (50 do 249 zaposlenih) odstotek pade na 70 %, v manjših (10 do 49 zaposlenih) na 37 % v ter na zgolj 17 % v mikro podjetjih (5 do 9 zaposlenih).

Podrobnejši pregled delavskih predstavništev v manjših podjetjih kaže, da je v več kot 30 % podjetij prisotno delavsko predstavništvo na Irskem, Slovaškem in Danskem, sledijo z več kot četrtino Španija in Ukrajina. Slovenija se v tem pregledu uvršča pod povprečjem z nekaj več kot desetino takih podjetij. V veliko državah so delavska predstavništva v manjših podjetij prisotna v manj kot 5 % podjetij; to so primeri Madžarske, Malte, Poljske, Portugalske, Estonija in Bolgarije. Kot zanimivost velja izpostaviti, da imajo tudi v državah, za katere je značilen močan sistem delavske participacije, podpovprečno zastopanost

delavskih predstavništev v manjših podjetjih, denimo na Nizozemskem (7 %), v Nemčiji (10 %) in Avstriji (11 %). Podatki nakazujejo na kar precejšen razkorak med prisotnostjo in močjo delavskih predstavništev v teh državah, čemur bi bilo treba nameniti več pozornosti z več vidikov, vključno z zakonodajnim. Kajti v splošnem so delavci v manjših podjetjih slabše zaščiteni kot delavci v večjih in srednje velikih podjetjih. Omeniti velja, da je bilo v zadnjem desetletju veliko iniciativ Evropske komisije usmerjenih v **zniževanje regulacije v manjših in mikro podjetjih** v primerjavi z ostalim gospodarstvom.

V poročilu se letno oceni tudi uresničevanje delavske participacije v državah Evropske unije na podlagi **Evropskega indeksa participacije (angl. European Participation Index, EPI)**, ki temelji na treh stebrih:

1) delavski predstavniki v organih upravljanja;

2) delavski predstavniki na ravni podjetja in

3) moč kolektivnih pogajanj kot odstotek delavcev, za katere veljajo kolektivne pogodbe, ter sindikalno članstvo.

Indeks se meri v razponu vrednosti od 0 do 100. V primerjavi s preteklimi leti je bilo najmanj sprememb pri prvem stebru; kar pa ne velja za ostala dva. Glede uresničevanja delavske participacije na ravni podjetja raziskovalci ocenjujejo (tudi na podlagi izsledkov drugih raziskav), da **smo priča splošni eroziji participativnih pravic**. Podobno velja tudi za dogajanja na področju sindikatov in kolektivnih pogodb, kar je nedavna ekonomska kriza še pospešila. V povprečju se je odstotek delavcev, za katere veljajo kolektivne pogodbe, znižal za pet odstotnih točk, iz 65 % na 60 %. Največji upad je bil v Romuniji (za 63 odstotnih točk) in v Grčiji (za 41 odstotnih točk). Sindikalno članstvo po drugi strani ni doživelo tako drastičnega upada: v povprečju je v sindikat včlanjen vsak peti delavec, pri čemer so tudi tukaj razlike med državami članicami velike. Pri skupnem vrednotenju indeksa so na vrhu ponovno skandinavske države (Finska, Švedska in Danska) z vrednostjo indeksa okrog 85, pri čemer so vrednosti vseh treh stebrov enako močne. Na drugi strani pa indeks dosega najnižjo vrednost v baltskih državah in Bolgariji. Precejšen upad je doživel tudi na Cipru in v Veliki Britaniji. Na splošno je indeks najbolj upadal v državah, ki so imele nizke vrednosti indeksa od leta 2009 naprej. **Slovenija se uvršča na levo stran razvrstitve z vrednostjo 70**, med Avstrijo (vrednost indeksa čez 70) in Nemčijo (vrednost indeksa pod 70).

Delavski predstavniki v organih upravljanja

Pri pravni ureditvi ter tudi dejanskem položaju delavskih predstavnikov v organih upravljanja se kaže **še večji razkorak med evropskimi državami**, zlasti med skandinavskimi državami ter Bolgarijo, Veliko Britanijo, Ciprom in baltskimi državami. Med države, kjer se imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanje ne omejuje glede na lastništvo podjetja (državno – zasebno) in kamor sodi tudi Slovenija, se je **ponovno uvrstila Češka**. Po spremembi zakonodaje so delavski predstavniki ponovno upravičeni do tretjine sedežev v nadzornih svetih v delniških družbah z več kot 500 zaposlenimi. Vendar pa se lahko družbe same odločijo za eno- ali dvotirni sistem upravljanja, s čimer se lahko izognejo dvotirnemu sistemu in s tem tudi delavskim predstavnikom v organih upravljanja.

Čeprav na ravni Evropske unije **ni regulacije glede delavskih predstavnikov v organih upravljanja**, se je v zadnjem letu odvilo kar precej razprav na to temo; raziskovalci celo ocenjujejo, da tako živahnih razprav na to temo ni bilo od leta 1970. V državah, ki tradicionalno nimajo pravno urejenega položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja, kot so: Velika Britanija, Belgija in Italija, so se začele razne iniciative v smeri ureditve položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja. V **Veliki Britaniji** je premierka Theresa May junija 2016 napovedala, da je uvedba delavskih predstavnikov v organe upravljanja del njihovega programa, a se to kasneje ni uresničilo. So pa napravili nekaj korakov v tej smeri. V **Belgiji**, kjer so sindikati in politične stranke zgodovinsko nasprotovali delavskim predstavnikom v organih upravljanja, se je razprava o tem ponovno odprla. Socialistična stranka je napovedala podporo predlogu, da bi bili delavski predstavniki v organih upravljanja obvezni v zasebnih družbah, o čemer se na političnem parketu še razpravlja. Podobno so v **Italiji** tri glavne sindikalne konfederacije nasprotovale delavskim predstavnikom v organih upravljanja, ampak so nedavno sprejele stališče, da so delavski predstavniki v organih upravljanja eden izmed temeljev za bolj uravnoteženo industrijsko demokracijo. Tudi v **Španiji** so nekateri sindikati potrdili podporo delavskim predstavnikom v organih upravljanja, saj je nedavna ekonomska kriza z nekaterimi gospodarskimi aferami med drugim pokazala odsotnost nadzora in transparentnosti, k čemur bi delavski predstavniki v organih upravljanja zagotovo pripomogli. Tako v Španiji kot v Italiji bi se za izhodišče oblikovanja položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja oprli na nemški sistem. ETUC se tudi zaradi tega zavzema za **skupna evropska določila glede obveščanja, posvetovanja in nasploh pravic delavskih predstavnikov v organih upravljanja v Evropski uniji.** Ob tem pa ni mogoče mimo pravnih, kulturno-nacionalnih ter tudi operativnih ovir. Dejansko je pred nami priložnost in hkrati izziv evropeizacije delavskih predstavnikov v organih upravljanja, vzporedno pa bi morale potekati tudi razprave bodisi o utrditvi, nadgraditvi ali uvedbi pravne regulacije delavskih predstavnikov v organih upravljanja na nacionalni ravni. Nacionalne ureditve delavskih predstavnikov v organih upravljanja so **v evropskih državah zelo različne**, ponekod to vprašanje sploh ni urejeno, kar pa je po mnenju raziskovalcev tudi **posledica odsotnosti evropske zakonodaje**.

Evropeizacija delavskih predstavnikov v organih upravljanja najbolj živahno poteka zlasti v družbah, ki se registrirajo na podlagi evropskega gospodarskega prava, kar so predvsem evropske delniške družbe (Societas Europea) ter družbe, ki nastanejo kot posledica čezmejnih združitev. ETUI je naštel **66 evropskih delniških družb**, ki imajo določila o delavskih predstavnikih v organih upravljanja, pri čemer je takih največ v družbah s sedežem v Nemčiji, pa tudi ti imajo v primerjavi z ostalimi najmočnejši položaj. Pri čezmejnih združitvah je ETUI med leti 2008 in 2012 identificiral **75 čezmejnih združitev**, kjer so uredili tudi položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Poleg tega je trenutno zelo žgoča mednarodna razprava, kako vključiti v postopek imenovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja **delavce, ki so zaposleni v podružnici podjetja v tujini**. Ker ni univerzalnega pravila na ravni Evropske unije, so nacionalni zakonodajalci ubrali različne poti. Nekateri niso določili ničesar, možna pa je vključitev na podlagi prostovoljnih pogajanj, npr. v Nemčiji in na Švedskem. Francija, Danska in Norveška pa eksplicitno določajo pravico delavcev, ki so zaposleni v podružnicah v tujini, da sodelujejo pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe upravljanja pod določenimi pogoji. Ravno takšen primer je sedaj pred Sodiščem Evropske unije (t. i. primer Erzberger v. TUI, Nemčija). To mora presoditi,

ali je država članica dolžna eksplicitno vključiti delavce, ki delajo v podružnici podjetja v tujini, v postopke imenovanja oziroma volitev delavskih predstavnikov v organih upravljanja v glavni družbi, da bo delovala skladno z evropskim načelom enakega obravnavanja na podlagi nacionalnosti in na podlagi načela prostega pretoka delovne sile. Sodišče Evropske unije naj bi odločitev sprejelo v kratkem, o čemer bomo pisali tudi v reviji Ekonomska demokracija.



Piše:
Nina Bakovnik

Nemški model soupravljanja v javnem sektorju

Nemčija slovi po visoki kulturi in dolgoletni tradiciji delavskega soupravljanja ter velja za zibelko svetov delavcev, kot jih poznamo v sodobni tržni ekonomiji. K nemškemu zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij oz. »Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)« se redno obračajo tako znanstveni raziskovalci področja soupravljanja kot tudi zakonodajalci po vsej Evropi. Nekoliko manj pa je poznano, da nemška zakonodaja posebej ureja soupravljanje tudi v javnem sektorju, in sicer s posebnimi (zveznim in deželnimi) zakoni o zastopanju osebja oz. »Personalvertretungsgesetze (PersVG)«. Ti predpisi po linijah določb Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij in z določenimi prilagoditvami posebnostim javnega sektorja soupravljanje uvajajo v organe in službe javne uprave, javna podjetja, javne zavode in ustanove ter na sodišča.

Zvezni zakon in deželni **zakoni o zastopanju osebja** (*Bundes und Landespersonalvertretungsgesetze*) so bili v Nemčiji prvič sprejeti leta 1965, tj. 13 let za Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij (*Betriebsverfassungsgesetz* – BetrVG), ki je po propadu nacističnega režima ponovno uveljavil delavsko soupravljanje v nemški zasebni sektor na osnovi zakonodaje iz 1920-ih let. Zakoni o zastopanju osebja so po načelih BetrVG, ki pokriva zgolj zasebni sektor, **delavsko soupravljanje na ravni organizacijske enote** uvedli tudi v javni sektor, bolj natančno na **organe in službe javne uprave, javna podjetja, zavode in ustanove, ki so ustanovljeni in delujejo po javnem pravu, ter sodišča**. Zvezni zakon je bil nato leta 1975 revidiran in je soupravljanje osebja vsebinsko še nekoliko razširil.[1] V sledečem prispevku si bomo podrobneje ogledali nemški model delavskega soupravljanja v javnem sektorju, ki izhaja iz aktualnega Zveznega zakona o zastopanju osebja (BPersVG) in deželnih zakonov, ki so zveznemu v večini identični.

Odbori uslužbencev

Podobno kot zasebni, ima tudi javni sektor v Nemčiji dvotirni sistem delavskih predstavništev, kar pomeni, da zaposlene načeloma ločeno zastopajo sindikati (v kolektivnih pogajanjih z delodajalcem) in voljena delavska predstavništva (v soupravljalskih razmerjih z delodajalcem). Slednja so v javnem sektorju t. i. **odbori uslužbencev** (*Personalräte*), ki so **strukture s posebnimi zakonsko določenimi soupravljalskimi pravicami** in predstavljajo ekvivalent svetom delavcev iz zasebnega sektorja. Čeprav sta obe vrsti delavskih predstavništev pri svojem delu samostojni in imata za svoje delo na voljo ločene mehanizme, ju zakonodaja napotuje k produktivnemu sodelovanju za dobrobit vseh zaposlenih in uspešno delovanje oz. poslovanje enote[2], tudi v praksi pa pogosto sodelujeta in marsikdaj celo povezujeta iste predstavnike zaposlenih.[3]

Odbori uslužbencev so v javnem sektorju edina voljena delavska predstavništva s soupravljalskimi pravicami; v nasprotju z zasebnim sektorjem tu ni predstavnikov zaposlenih v organih nadzora posameznih služb in organizacij. Odbor mora biti ustanovljen v vsaki enoti javnega sektorja (bodisi v javnem organu, službi, zavodu, ustanovi, podjetju ali na sodišču), ki ima **5 ali**

[1] *R Page (2011) 'Co-determination in Germany – A Beginner's Guide' Dostopno na: https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_033.pdf (09. 06. 2017); Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 2013 (BGBl. I S. 1978) geändert worden ist (BPersVG).*

[2] *BPersVG, 2. člen.*

[3] *Eurofound (2013) 'Central Public Administration: Working Conditions and Industrial Relations – Germany' Dostopno na: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1324&context=intl (9. 6. 2017).*

več zaposlenih.[4] Med zaposlene BPersVG na tem mestu uvršča tako redno zaposlene uradnike (»*Beamte*«) kot tudi ostale delavce, ki so zaposleni v skladu z zavezujočo kolektivno pogodbo, pogodbene sodelavce in sodelavce, ki v enoti delajo v sklopu poklicnega izobraževanja.[5] V kolikor enota ne izpolnjuje pogoja minimalnega števila zaposlenih za ustanovitev odbora uslužbencev, se v dogovoru z nadrejeno enoto zastopanje zaposlenih v tej enoti dodeli sosednji enoti.[6]

Zaposleni na tajnih volitvah izvolijo zakonsko določeno število članov odbora glede na velikost enote.[7] V kolikor so v enoti deklarirano prisotne različne skupine zaposlenih (uradniki, strokovni delavci, fizični delavci itd.), zakon nalaga obveznost, da morajo biti **mesta v odboru sorazmerno porazdeljena med predstavnike različnih skupin**, ti pa se nato izvolijo ločeno po posameznih skupinah, če se vsi skupaj ne dogovorijo drugače. Na ta način se v odboru zagotavlja zastopanost interesov vseh različnih skupin zaposlenih.[8] Po istem načelu se oblikujejo tudi notranji organi odbora ter sprejemajo odločitve. O skupnih zadevah razpravlja in odloča odbor v celoti, ko pa se zadeva tiče zgolj ene izmed zastopanih skupin zaposlenih, razpravljajo in odločajo le predstavniki te skupine. Mandat članov odbora običajno traja štiri leta.[9]

Odbori so nadalje organizirani na različnih ravneh v skladu s hierarhičnimi strukturami in procesi odločanja v javnem sektorju. **Poleg lokalnih odborov uslužbencev** na ravni posamičnih podrejenih enot se torej volijo **tudi nadrejeni območni odbori in centralni odbor** na najvišji ravni v hierarhični strukturi posameznega javnega organa, službe ali organizacije.[10] Pri tem je posebnost modela soupravljanja v javnem sektorju ta, da območne in centralne odbore neposredno volijo vsi zaposleni, ki spadajo pod pristojnost območne ali centralne enote – to pomeni tudi zaposleni vseh pripadajočih podrejenih lokalnih enot – kar naj bi zagotavljalo ustrezno legitimnost nadrejenim odborom.[11]

Sredstva za delovanje odbora, kot so npr. potni stroški in administrativni stroški, mora zagotoviti organizacijska enota.[12] Člani odbora svoje naloge opravljajo kot **častno neplačano delo**, vendar pa na ta račun ne smejo biti oškodovani pri pravicah iz svojih rednih delovnih razmerij in so v zahtevanem obsegu opravičeni rednih delovnih nalog. V enotah z več kot 300 zaposlenimi je postopno vse večje število članov odbora za čas mandata v celoti opravičeno svojih rednih delovnih nalog.[13]

Soupravljalske pravice in odgovornosti

Soupravljalske pravice odbora uslužbencev so oblikovane po vzoru pravic sveta delavcev v zasebnem sektorju, a so nekoliko bolj omejene v skladu s specifičnostmi javnega sektorja. Podobno kot sveti delavcev so odbori uslužbencev zavezani k sodelovanju pri odločitvah v dobri veri in v prizadevanju za dosego dogovora, razrešitev konfliktov, ohranjanje miru in uspešno izpolnjevanje obveznosti organizacije.[14] Predpogoj za sodelovanje odbora uslužbencev enote pri odločitvah je pristojnost enote za sprejemanje teh odločitev.

Področja, na katerih je odborom uslužbencev omogočeno takšno ali drugačno sodelovanje pri odločitvah, so strogo določena z zakonom. Odbori na podlagi zakona uživajo **širok spekter soupravljalskih pristojnosti v socialnih in kadrovskih zadevah**, njihove pravice (bodisi obveščanje, posvetovanje, soglasje in/ali veto) pa se razlikujejo od vprašanja do vprašanja; npr. pri vprašanjih zaposlovanja, napredovanja in premestitev običajnih delavcev mora vodja enote pred sprejemom odločitve vedno pridobiti soglasje odbora, pri odpovedih delovnih razmerij pa ima odbor pravico do posvetovanja in pod določenimi pogoji lahko ugovarja itd.[15] Prav tako ima odbor npr. omejene pristojnosti v kadrovskih zadevah, ki se tičejo uradnikov (za razliko od običajnih delavcev), ker so te primarno podvržene vladni pristojnosti.[16] Nadalje ima odbor **pravico in obveznost sodelovati pri vprašanjih varnosti in zdravja pri delu**.[17] V nasprotju s svetom delavcev v zasebnem sektorju pa odbor uslužbencev v javnem sektorju npr. **nima soupravljalskih pravic glede finančnih zadev organizacije**,[18] kar je ponovno mogoče pripisati specifičnosti javnega sektorja, tako z vidika upravljanja kot z vidika namembnosti.

Zakon odboru uslužbencev poleg pravic posebej nalaga tudi naslednje splošne naloge oz. odgovornosti:

- izvajanje ukrepov v dobrobit enoti in njenih zaposlenih;
- skrb za uresničevanje zakonov, uredb, kolektivnih pogodb in drugih dogovorov, ki zadevajo zaposlene;
- sprejemanje in posredovanje pritožb zaposlenih ter ukrepanje glede pritožb s pogajanji z vodjo enote, v kolikor so po njihovi presoji upravičene;
- spodbujanje integracije in profesionalnega razvoja težje hendikepiranih in drugih ranljivih zaposlenih, predvsem starejših;
- spodbujanje uresničevanja dejanske enakosti žensk in moških, še posebej pri zaposlovanju, delu, usposabljanju in kariernem napredovanju;
- spodbujanje integracije zaposlenih tujcev ter razumevanja med njimi in nemškimi delavci;
- tesno sodelovanje s predstavništvom mladih in pripravnikov z namenom promocije njihovih specifičnih interesov.[19]

Reševanje konfliktov

Reševanje konfliktov v primerih, ko med odborom uslužbencev in vodjo orga-

[4] BPersVG, 1. in 12. člen.

[5] ibid, 4. člen.

[6] ibid, 12. člen.

[7] Za opredelitev pasivne in aktivne volilne pravice glej 13.-15. člen BPersVG.

[8] Zakon posebej ureja predstavništva mladih in pripravnikov ter predstavništva začasno zaposlenih, ki ob izpolnjenih pogojih ustanovijo lastne strukture in prek teh sodelujejo v odboru uslužbencev glede vprašanj, ki jih zadevajo (glej BPersVG, 57.-65. člen).

[9] BPersVG, 16.-19. člen, 26., 32.in 38. člen.

[10] Eurofound (2013); BPersVG, 53.-55. člen.

[11] Weiss M in M Schmidt, Labour Law and Industrial Relations in Germany Kluwer Law International 623-625.

[12] BPersVG, 44. člen.

[13] *ibid*, 46. člen.

[14] *ibid*, 66. člen.

[15] Za več o pristojnostih odbora uslužbencev glede posameznih vprašanj glej BPersVG, 75.-81. člen.

[16] *ibid*; Bach S, et al., (ur.) *Public service employment relations in Europe: transformation, modernization or inertia?* (Routledge, 2005) 60-2.

[17] BPersVG, 81. člen.

[18] Primerjaj BetrVG in BPersVG.

[19] BPersVG, 68. člen.

nizacijske enote ne pride do zakonsko zahtevanega dogovora, je ponovno prilagojeno hierarhični organiziranosti javnega sektorja in se na ta način razlikuje od postopkov v zasebnem sektorju. Najprej se vprašanje prenese v reševanje na višjo raven, tj. območnemu odboru uslužbencev in vodji območne enote, po potrebi pa nato še na najvišjo, centralno raven. Če dogovora ni mogoče doseči niti na centralni ravni, presojo vprašanja prevzame arbitražni odbor, ki je organiziran podobno kot v zasebnem sektorju.[20]

Namesto zaključka – glavni poudarki

- Tako zasebni kot javni sektor v Nemčiji imata **dvotirni sistem delavskih predstavništev**, kar pomeni, da zaposlene načeloma ločeno zastopajo sindikati (v kolektivnih pogajanjih z delodajalcem) in voljena delavska predstavništva (v soupravljalskih razmerjih z delodajalcem).
- Odbori uslužbencev so v javnem sektorju **edina voljena delavska predstavništva** s soupravljalskimi pravicami.
- Mesta v odboru so sorazmerno porazdeljena med predstavnike različnih skupin zaposlenih (uradniki, strokovni delavci, fizični delavci), ti pa se nato izvolijo ločeno po posameznih skupinah.
- Odbor mora biti ustanovljen v vsaki enoti javnega sektorja (bodisi v javnem organu, službi, zavodu, ustanovi, podjetju ali na sodišču), ki ima **5 ali več zaposlenih**.
- Na višjih ravneh območne in centralne odbore **neposredno volijo vsi zaposleni**, ki spadajo pod pristojnost območne ali centralne enote – to pomeni tudi zaposleni vseh pripadajočih podrejenih lokalnih enot.
- V nasprotju s svetom delavcev v zasebnem sektorju, odbor uslužbencev v javnem sektorju npr. **nima soupravljalskih pravic glede finančnih zadev organizacije**.

[20] Weiss M in M Schmidt *Labour Law and Industrial Relations in Germany* (Kluwer Law International, 2008) 246-7.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Iz sodne prakse

Kdaj začne teči 8-dnevni rok za vložitev tožbe za razveljavitev volitev

Konec aprila je bila na spletišču slovenske sodne prakse objavljena zanimiva odločitev Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v zvezi z volitvami sveta delavcev po ZSDU. Vrhovno sodišče, Delovno-socialni oddelek je v sporu glede razveljavitve volitev odločilo, ***da rok za vložitev tožbe za razveljavitev volitev teče od dneva, ko so volilni rezultati objavljeni tako, da so dostopni vsem delavcem v družbi. Takrat je namreč postopek volitev zaključen.*** *Povedalo je tudi, da tožbe za razveljavitev volitev ni možno vložiti še preden so volitve končane. Sodba je bila sprejeta pod opravilno številko VSRS Sodba VIII Ips 299/2016 dne 7. 2. 2017.*

Uvod (kratek opis spornega razmerja)

Volitve v družbi z omejeno odgovornostjo, v kateri je zaposlenih med 50 in 300 delavcev, so potekale spomladi 2016. Po objavi izida volitev je bila dne 26. 5. 2017 vložena **tožba za razveljavitev volitev.** Predlagatelj je svojo zahtevo za razveljavitev volitev utemeljeval s tem, da je zatrjeval naslednje bistvene kršitve postopka volitev:

- aktivno volilno pravico so imeli tudi direktor in poslovodne osebe (kar je v nasprotju z 12. členom ZSDU);
- kandidati za člane sveta delavcev niso imeli pisnega soglasja vsaj 9 delavcev z aktivno volilno pravico (kar je v nasprotju s 27. členom ZSDU);-vsako volišče ni imelo volilnega odbora (kar je v nasprotju s 25. členom ZSDU);
- za glasovanje so bila dana napačna navodila.

Prvi nasprotni udeleženec (volilna komisija) je pripoznal zahtevek za razveljavitev volitev, drugi nasprotni udeleženec, ki je prijavil udeležbo v kolektivnem sporu, pa je zahtevku nasprotoval (na strani drugega

nasprotnega udeleženca so nastopali novo izvoljeni predstavnik(i) sveta delavcev, eden ali več).

Postopek pred sodiščem prve in druge stopnje

1) Sodišče prve stopnje je v sodbi z dne 13. 5. 2016 **razveljavilo volitve**, ker postopek volitev ni bil izveden v skladu z ZSDU.

2) Sodišče druge stopnje je prvostopno **sodbo potrdilo**.

3) Drugi nasprotni udeleženec je zoper pravnomočno sodbo vložil **revizijo**. Zatrjeval je, da je bila zahteva za razveljavitev volitev vložena en dan prepozno, sodišče pa da je pri presoji pravočasnosti vložitve te zahteve ravnalo arbitrarno, ker ni pravilno ugotovilo datuma objave volilnih rezultatov. S tem naj bi sodišče zagrešilo bistveno kršitev določb pravdnega postopka. Rezultati volitev naj bi bili namreč znani že 17. 5. 2016.

Odločitev Vrhovnega sodišča Republike Slovenije

Vrhovno sodišče RS je odločilo, da sta sodišči prve in druge stopnje kot začetek teka roka za vložitev tožbe v tem kolektivnem delovnem sporu pravilno vezali na **datum, ko je bil izid volitev objavljen tako, da je bil dostopen vsem delavcem v družbi.** Razsodilo je tudi, da je stališče, da rok za sodno varstvo teče od objave volilnih rezultatov (takrat je postopek volitev zaključen), pravilno.

Sodišče je odločilo, da je rok za vložitev tožbe po 53. členu ZSDU začel teči z 18. 5. 2016 in potekel dne 26. 5. 2016. Tožba, vložena dne 26. 5. 2017 je bila torej pravočasna.[1] Vrhovno sodišče je v obrazložitvi svoje sodbe zapisalo, da ni bilo ugotovljeno, da bi bili podatki o izidu volitev dne 17. 5. 2016 **objavljeni tako, da bi bili dostopni vsem delavcem v družbi.** Začetek teka roka na dan 18. 5. 2016 je oprlo na ugotovitev, da je bil izid volitev uradno objavljen 18. 5. 2017 – takšno informacijo je predlagatelju poslala predsednica volilne komisije, na njegovo izrecno poizvedbo. Obrazložitev tega sicer ne pove izrecno, a sklepati gre, da je bil ta dan rezultat volitev tudi objavljen na način, da je bil dostopen vsem delavcem v družbi. Sodišče je v obrazložitvi tudi izrecno zapisalo, da **tožbe po 53. členu ZSDU ni možno vložiti še preden so volitve končane.** S tem je jasno odgovorilo na trditev drugega nasprotnega udeleženca, da rok za sodno varstvo teče od vsake posamezne kršitve.

Komentar

ZSDU **v 53. členu določa:** *»V primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev lahko zahtevajo v osmih dneh na pristojnem sodišču razveljavitev volitev.«*

Kot je razvidno, zakon **ne določa natančno,** kdaj začne omenjeni 8-dnevni rok teči. Razlaga te zakonske določbe bi bila možna v dveh smereh, in sicer: (a) da gre za **subjektivni rok**, začetek katerega je odvisen od tega, kdaj upravičenec izve za neko posamezno konkretno kršitev postopka volitev (b) gre za **objektivni rok**, ki začne teči s formalnim zaključkom postopka volitev. V zvezi s tem je sodišče že odločalo, prvič leta 2006 ob volitvah sveta delavcev v družbi Lama Dekani d.d.,[2] nato pa še leta 2014.[3] V obeh primerih je povedalo, da **začne 8-dnevni rok teči z dnem objave volilnega izida (objektivni rok).** Bistvo sodbe, ki jo obravnavam v tem prispevku, pa ni bilo v tem, ali gre pri 8-dnevnem roku za subjektivni ali objektivni rok, pač pa za to, kdaj začne ta objektivni rok teči – kateri dan šteje kot dan objave volilnih rezultatov. Sodišče je odločilo, da je glede tega **odločilna objava, ki je dostopna vsem delavcem v družbi**. Pri tej odločitvi se je naslonilo na 4. odstavek 45. člena ZSDU (»zapisnik se javno objavi tako, da je dostopen vsem delavcem v družbi«).

Ob pregledu določb ZSDU v zvezi z objavljanjem pomembnih dokumentov in informacij ugotavljamo, da je **ZSDU mestoma nedosleden.** V 5. členu, v katerem govori o participacijskem dogovoru, določa, da mora dogovor delodajalec **»javno objaviti na način, ki je v družbi običajen«** (4. odstavek 5. člena) V 45. členu, v katerem ureja ugotovitev in razglasitev volilnih rezultatov, pa pravi, da se zapisnik o delu volilne komisije **»javno objavi tako, da je dostopen vsem delavcem v družbi«** (4. odstavek 45. člena). O javni objavi ZSDU govori še v 31. členu (javno se objavi zahteva po odpravi pomanjkljivosti posameznih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev) in 32. členu (volilna komisija javno objavi, če je kandidatov za svet delavcev manj, kot se jih voli), pri čemer uporablja samo dikcijo, da se **»javno objavi«** (objave ne veže na način, kot je v družbi običajen oziroma na način, po katerem so objavljene informacije dostopne vsem delavcem).

Menim, da je dikcija 45. člena ZSDU »dostopen vsem delavcem v družbi« **neposrečena, saj omogoča arbitriranje** o tem, kdaj je zadoščeno pogoju »dostopnosti vsem delavcem« in posledično niža pravno varnost. Sodišče pa pri odločanju v tem primeru pravzaprav ni imelo kaj veliko manevrskega prostora, glede na omenjeno dikcijo zakona in glede na to, da o poteku roka iz 53. člena ZSDU že obstaja ustaljena sodna praksa (zgoraj omenjena sodba Vrhovnega sodišča leta 2006 in sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča leta 2014). Za odstopanje od ustaljene sodne prakse sodišče očitno ni imelo novih in utemeljenih razlogov, oziroma ni bilo pravnih in dejanskih okoliščin, ki bi utemeljevale drugačno odločitev, kot izhaja iz sodne prakse. V primeru, da bi sodišče odločilo drugače, kot to izhaja iz dosedanje sodne prakse, bi moralo z razumnimi in pravnimi argumenti pojasniti, zakaj je njegova odločitev drugačna. Pri tem ni pomembno, katera izmed sodnih praks je pravilnejša, saj ne obstaja pravica do "nespremenljivosti sodne prakse", temveč je bistveno, da sodišče svojo drugačno odločitev ustrezno obrazloži.

Glede vprašanja, kdaj je treba izpodbijati posamezna volilna opravila, so nekateri avtorji drugačnega mnenja. Gostiša (ID, št. 5/2006), na primer, meni, da je treba **vsako fazo volilnega postopka pred začetkom naslednje po možnosti pravnomočno**

[1] Pojasnilo o teku rokov: rok, ki je določen v dnevih (3 dni, 8 dni, 15 dni ipd.) začne teči naslednji dan od dogodka, na katerega je rok vezan. Dan objave izida volitev je torej »dan 0«, naslednji dan je dan 1, in tako nadaljujemo štetje do dneva 8, v katerem lahko še cel dan opravimo dejanje v povezavi z rokom. V kolikor zadnji dan roka pade na dela prost dan, rok poteče prvi naslednji delovni dan.

[2] V tej zadevi je sodišče v sodbi pod opravilno številko VIII Ips 275/2006 odločilo, da je predlog za razveljavitev volitev, vložen v osmih dneh po objavi rezultatov volitev, pravočasen.

[3] V sodbi pod opr. Št. VDSS sodba in sklep X Pdp 314/2014 je svojo odločitev, da gre za objektivni rok, utemeljilo s tem, da bi upoštevanje subjektivnega roka lahko pomenilo preveliko negotovost za vse zainteresirane, predvsem pa manjšo pravno varnost. V postopku razveljavitve volitev gre namreč lahko za večje število možnih predlagateljev razveljavitve, kar pomeni, da bi pri vsakem rok začel teči od nekega subjektivno določenega trenutka, kar bi pomenilo veliko negotovost glede izida volitev, pomenilo pa bi lahko tudi nedopustno dolg čas za izpodbijanje rezultata volitev. Prav zaradi pravne varnosti so v vseh volilnih postopkih roki za izpodbijanje rezultatov volitev praviloma zelo kratki.

zaključiti. Zato začne 8-dnevni prekluzivni rok po 53. členu ZSDU po njegovem mnenju teči od dneva, ko je bila posamezna kršitev storjena oziroma od dneva, ko so upravičeni predlagatelji zanjo izvedeli. Ne strinja se s stališčem sodišča, da lahko upravičeni predlagatelji z morebitno zahtevo za razveljavitev volitev čakajo toliko časa, da konkretni zainteresirani posamezniki vidijo, ali jim izid volitev ustreza ali ne, potem pa volitve izpodbijajo za nazaj zaradi spornih dejanj, ki so se morda zgodila že v zvezi s samim razpisom volitev, kandidacijskim postopkom in podobno, ne pa šele v fazi glasovanja na volitvah. Tako vsake volitve po nepotrebnem "visijo" vse do objave volilnih izidov in 8 dni po tem, namesto, da bi se morebitne nepravilnosti rešile pravočasno, torej takrat ko so domnevno nastale. To zagotovo ne prispeva k načelu pravne varnosti.



Piše:
Goran Lukić

Sveti delavcev in zlorabe agencijskega dela

Kam vodi ne-regulacija agencijskega dela?

Bolj kot boste čakali z ukrepanjem na področju nadzora uporabe agencije za posredovanje dela, večja je možnost, da bo v podjetju namesto vse več direktno zaposlenih vse več takšnih in drugačnih »podjetnikov/kooperantov/podizvajalcev«, od katerih si bo vsak vzel svoj del finančne pogače. Tako ali drugače. Predvsem pa na račun vseh delavcev, ki delajo prek vseh teh »podjetnikov/kooperantov/podizvajalcev«. Zato je potrebno ukrepati še preden se kadrovsko politiko podjetja nadomesti s »poslovno prakso najemanja delavcev« in veliko preden se »poslovno prakso najemanja delavcev« nadomesti z organizirano nezakonito mrežo posrednikov dela, ki je priključena na denarni tok podjetja naročnika. Kakšna je pri tem lahko vloga svetov delavcev?

Osnovni poudarki

V prvi letošnji številki Ekonomske demokracije sem s prispevkom »Beg iz delovne zakonodaje — kako ukrepati« poskušal predstaviti vse večji problem prakse bega delodajalcev iz delovne zakonodaje, in sicer **na primeru intenzivne uporabe (neregistriranih) agencij za posredovanje dela**. Nekaj tednov kasneje se seveda trendi niso radikalno obrnili, recimo, da so se zgolj utrdili; po zadnjih podatkih Statističnega urada RS se je med marcem 2013 in 2017 število zaposlenih prek agencij povečalo s 6351 na 17.747 (SURS, 2017). Da agencijsko delo (p)ostaja (vse bolj) priljubljen način »uporabe delovne sile« med podjetji, dokazuje tudi **Napovednik zaposlovanja 2017/I** (ZRSZ), objavljen konec maja 2017; *Največjo rast števila zaposlenih predvidevajo delodajalci iz gradbeništva ter drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti, kamor se uvrščajo tudi* ***zaposlovalne dejavnosti.*** *Oboji napovedujejo 6,3-odstotno rast zaposlenosti. Napoved je na eni strani izraz precejšnjega nihanja zaposlenosti v gradbeništvu, ki je posledica sezonskih trendov, na drugi strani pa kaže tudi, da se bodo delodajalci, ki delujejo v delovno intenzivnih panogah, še nadalje odločali za najemanje delovne sile.*[1]

To, da sem v prejšnjem odstavku uporabil besedno zvezo »neregistrirane agencije za posredovanje dela«, seveda ni zmota. Ravno obratno – kot že vemo, je še kako zmotno misliti, da se težave »bega iz delovne zakonodaje« končajo »zgolj« z vse intenzivnejšo uporabo agencijskega dela. Tekom let se je namreč očitno poklopilo kar nekaj dejavnikov, ki povzročajo, da se intenzivna uporaba agencij za posredovanje dela (lahko) intenzivno sprevrača **v izjemno dobro organiziran in fleksibilen nezakonit poslovni model.** Več o teh dejavnikih takoj v nadaljevanju. Za začetek pa si ponovno poglejmo vsem že znan primer »izvajalcev pristaniških storitev« znotraj Luke Koper, na katerem primeru se izjemno lepo vidi, do kakšnih vse razsežnosti lahko napreduje beg iz delovne zakonodaje, če se mu to dovoli.

Kaj nam povedo izvajalci pristaniških storitev?

Na Delavski svetovalnici smo 18. maja javno objavili[2] dokument Ministrstva za finance z imenom *»Povzetek poročila o opravljenem nadzoru družb v povezavi z Luko Koper d.d. (datum dokumenta: 31. 1. 2017).«* V tem povzetku, piše, da je Finančna uprava RS (FURS) v svojih preiskavah Izvajalcev pristaniških storitev (IPS) v Luki Koper izvedel še inšpekcijski nadzor pri ne-

[1] Dosegljivo na: https://www.ess.gov.si/_files/10054/NAP-ZAP_2017_I.pdf

[2] Dosegljivo na: http://www.delavskasvetovalnica.si/kje-ste-preiskovalni-organi/

katerih družbah (missing traderjih – MT), ki so bili zaznani pri poslovanju z izvajalci oziroma podizvajalci pristaniških storitev. **IPS-i sodelujejo s podizvajalci, le-ti pa poslujejo z družbami MT, ki nimajo zaposlenih, in katerih odgovorne osebe niso dosegljive.** Dalje: »zadnji v verigi praviloma dviguje nedokumentirano gotovino, ki predstavlja vir za izplačevanje zaposlenih na črno, dodatno plačilo sicer redno zaposlenih, lahko pa tudi za različne provizije«. FURS ocenjuje, da je opisano stanje primerljivo pri vseh IPS in njihovih podizvajalcih. 8. junija pa smo lahko na seji Komisije za nadzor javnih financ v Državnem zboru iz ust predstavnika FURS poslušali celo to, da se v določenih primerih denar, ki kroži v podizvajalskih verigah pod IPSi v Luki Koper dviguje in na koncu "uporabi za osebne potrebe, v igralnicah".

Pozor – **temelj te verige so IPSi.** In kakor sem že opozoril v prejšnjem članku, so IPSi po analogiji prepovedne odločbe IRSD v primeru podjetja Encon nič drugega kot **neregistrirane agencije za posredovanje dela.** Luka Koper pa je medtem v pravnem sporu s pristojnim Ministrstvom za delo, saj se je pritožila na odločbo IRSD, po katerem je Luka Koper pravzaprav kot uporabnik sodelovala z IPS-om, ki je deloval kot neregistrirana agencija za posredovanje dela. Ministrstvo za delo je z odločbo z datumom 15. 12. 2016 pritožbo Luke Koper zavrnilo. Zadeva je v tem trenutku na upravnem sodišču.

Seveda temu zapisu sledi avtomatsko vprašanje: **kako je možno, da se je oblikoval tako razvejan »poslovni model«?** Tako je – gre za več dejavnikov. Eden izmed njih je preprosto neučinkovit nadzor. Isti povzetek poročila FURSa namreč zapiše, da so »nadzori preveč kompleksni in dolgotrajni, pri čemer se sporna praksa vedno znova izvaja z ustanavljanjem novih družb, ki nastopajo v vlogi podizvajalcev IPS«. Ta zapis je izjemno podoben poročilu Inšpektorata RS za delo (IRSD) v primeru nadzora nad delodajalci, povezanimi z Gozdnim gospodarstvom Postojna, PE Marof« z dne 19. 5. 2016, kjer je uporabnik (GGP) prav tako sodeloval z neregistriranimi agencijami za posredovanje dela. No, in v tem poročilu IRSD zapiše »da je **večina obravnavnih podjetij »slamnatih«,** zoper katere so ukrepi IRSD neučinkoviti (saj je že vročitev praktično nemogoča), zato so inšpektorji skušali iskati povezave med različnimi subjekti in poskušali priti do pravega kršitelja, torej pravne ali fizične osebe, pri kateri bi lahko ugotovili dejansko stanje in ki bi ji lahko dokazali odgovornost za kršitve s področja delovnega prava. Prav to pa je način, ki presega pristojnosti, usposobljenost in pooblastila IRSD«.

Ko se dejavnik neučinkovitega nadzora poveže s »tržno priložnostjo«, ki jo ponujajo uporabniki, ki potrebujejo delavce, a ne zaposlene – tudi zato, da računovodsko prikažejo nižje stroške dela – se vse to ustrezno poklopi v vabilo k oblikovanju visoko organiziranega nezakonitega poslovnega modela posredovanja dela. **Pravzaprav je stvar žaljivo enostavna** – zakaj bi se delodajalec ubadal s pravicami zaposlenih in vso spremljajočo administracijo, če pa namesto tega raje podpiše en račun za posrednika dela? Zakaj bi se posredovalec dela ubadal z registracijo svoje dejavnosti in spremljajočo administracijo? Zakaj bi se posredovalec dela sploh ubadal s kakršno koli administracijo? Kajti manj kot je viden, manj podatkov kot pušča za sabo v uradnih evidencah, »lažje« posluje.

Kaj torej (kot svet delavcev) narediti?

Če beremo uradne nadzorne organe, ki zaporedoma sami citirajo, kako neučinkoviti so, to ni vabilo k temu, da naj se pač nič ne ukrepa. Obratno. Kajti treba si je biti na jasnem – za postavitvijo organiziranega nezakonitega poslovnega modela posredovanja dela pravzaprav stoji tržna »poslovna« odločitev oz. ugotovitev, k**aj se takšnemu »poslovnežu« v danem okolju bolj in kaj manj splača**. Če recimo v danem okolju poslovnež oz. njegova mreža ugotovi, da tam pravzaprav ni »glasu«, ki bi postal tečen ob morebitnem kršenju zakonodaje, se preprosto preskoči prvo fazo, tj. fazo »registriranega poslovnega modela« posredovanja dela in gre neposredno v drugo fazo, tj. fazo nezakonitega posredovanja dela. In če tudi potem, ko so takšni »poslovneži« že globoko zasidrani v drugi fazi, ne slišijo glasu, ki bi jih preganjal, gredo še naprej, v tretjo fazo, tj. pričnejo graditi nove podizvajalske verige »svojega« poslovnega modela, s katerimi tako zagotavljajo dotok nove delovne sile kot tudi finančno bazo oz. kritje svojega poslovanja (primer: MT). In v neki točki postane »poslovni model« tako razraščen, da presega kakršen koli učinkovit operativen nadzor. Poslovni model pravzaprav postane **celovita ekonomska cona znotraj določenega podjetja.**

Bistvo je torej v **pravočasnem ukrepanju.** Ko se »poslovni sistem« nezakonitega posredovanja razraste iz prve prek druge do tretje faze, je že izjemno močno zasidran v vsakodnevno delo podjetja naročnika. Za učinkovit nadzor, predvsem pa preprečitev bega iz delovne zakonodaje, je nujno treba reagirati že ob prvi fazi, oziroma že celo pred njo. Kajti osnovno vprašanje je, zakaj sploh uporabljati agencijsko delo, v kakršni koli že obliki? Pri tem se spomnimo na **94. in 96. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) o potrebnem predhodnem skupnem posvetovanju ali celo soglasju sveta delavcev, ki lahko logično velja tudi v primeru uporabe agencijskih delavcev.**[3] V primeru, da se je podjetje odločilo za najem delavcev prek posrednika dela je naslednje osnovno vprašanje – ali je podjetje, ki posreduje delavce naročniku, registrirana agencija za posredovanje dela? Že v prejšnjem prispevku omenjen 163. člen Zakona o urejanju trga dela v prvem odstavku pravi: *»(1) Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku je vsako zagotavljanje dela delavcev s strani pravne ali fizične osebe, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika.«* V primeru, da ste v tej definiciji prepoznali podjetje, ki vašemu podjetju posreduje delavce, **nujno poglejte register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.**[4] Če tega podjetja,

[3] Po 94. členu ZSDU tako povečanje kot zmanjšanje števila delavcev (ne glede na njihovo število) predstavlja eno izmed kadrovskih vprašanj, o katerih je potrebno predhodno skupno posvetovanje delodajalca s svetom delavcev. Določba prvega odstavka 96. člena istega zakona pa se glasi: »Delodajalec mora v osmih dneh pridobiti soglasje sveta delavcev tudi v primeru, če imajo odločitve iz pete do osme alineje prvega odstavka 89. člena tega zakona ter prve in druge alineje 93. člena tega zakona za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev, po predpisih o delovnih razmerjih.«

[4] Dosegljivo na:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zagotavljanja_dela_delavcev_uporabniku/

kljub temu, da ste ga prepoznali kot agencijo za posredovanje dela, ni v tem registru, nemudoma obvestite vodstvo, da mu skladno s 178. členom Zakona o urejanju trga dela grozi **globa do 30.000 evrov**, ker je sprejel napotenega delavca od delodajalca, ki opravlja dejavnost in nima dovoljenja za opravljanje dejavnosti ter ni vpisan v register ali evidenco. Obenem pa isto vodstvo obvestite, da ob nadzoru IRSD in njegovi ugotovitvi, da gre za neregistrirano agencijo za posredovanje dela, stopi v veljavo **prepovedna odločba**, po kateri inšpektor z odločbo prepove opravljanje dela delavcev, ki so zaposleni prek neregistrirane agencije za posredovanje dela.

Pozor! V tej točki imate **izjemno močan vzvod,** da vodstvo podjetja pozovete, naj

1. nemudoma prekine pogodbo s tovrstnim posrednikom dela in

2. direktno zaposli delavce, ki so v podjetju opravljali delo prek te neregistrirane agencije za posredovanje dela.

S tovrstnim ukrepanjem bo podjetje pokazalo, da je zavezano tako spoštovanju zakonodaje kot tudi da ustrezno obvladuje tveganja. V primeru pa, da podjetje kljub vašim opozorilom nadaljuje sodelovanje s tovrstno, neregistrirano agencijo za posredovanje dela, pa je to jasen znak, da je podjetje pripravljeno sprejeti »tveganje« (sankcije nadzornih organov), zato da si zagotovi čim več fleksibilnosti za čim manj odgovornosti. Kar pomeni, da je **podjetje pripravljeno tudi sprejeti »tveganje«**, da se *druga faza* sodelovanja s posrednikom preoblikuje v *tretjo fazo* – organizirano nezakonito mrežo posrednikov dela, ki je priključena na denarni tok naročnika. Pri tem seveda opozarjamo na **87. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju**, ki že v prvi alineji zapiše, da svet delavcev skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem. Opozarjamo pa tudi na **263. člen Zakona o gospodarskih družbah (ZGD),** ki v prvem odstavku med drugim zapiše, da mora »član organa vodenja ali nadzora pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika«.

Kot svet delavcev imate torej vso pravico – in odgovornost – da v primeru kakršnega koli suma kršitve delovne, socialne in gospodarske zakonodaje **podate ustrezno prijavo na ustrezne organe in seveda vztrajate pri odpravi nezakonitosti.** Seveda to velja tudi v primeru uporabe neregistriranih agencij za posredovanje dela, s pripadajočim »poslovnim omrežjem«.

Zaključek

Na koncu koncev je stvar zelo enostavna; bolj kot boste čakali z ukrepanjem na področju nadzora uporabe agencije za posredovanje dela, večja je možnost, da bo v podjetju **namesto vse več direktno zaposlenih vse več takšnih in drugačnih »podjetnikov/kooperantov/podizvajalcev«,** od katerih si bo vsak vzel svoj del finančne pogače. Tako ali drugače. Predvsem pa na račun vseh delavcev, ki delajo prek vseh teh »podjetnikov/kooperantov/podizvajalcev«.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

Svet delavcev družbe UNIOR d.d. Zreče

Analiza in ocena delovanja v preteklem mandatu

Tokratni, sicer že peti mandat sveta delavcev Unior d.d. se ravnokar izteka. Zato v nadaljevanju podajam kratko analizo tega mandata v obliki prereza skozi organizacijo in način dela sveta kot organa, njegove zastavljene naloge in cilje, dosežene rezultate, oceno sodelovanja z upravo in sindikati ter še nekatere druge pomembnejše vidike njegovega delovanja v preteklih štirih letih.

Sestava in organiziranost SD

Naš svet delavcev (SD) šteje **sedemnajst članov**. Ker ima družba svoje obrate tudi izven Zreč, je tudi sestava SD takšna, da so zastopani zaposleni iz vseh, tudi zunanjih obratov. Ob izvolitvi se je uspelo v tokratni svet prebiti petim samostojnim kandidatom z **zbranimi podpisi sodelavcev**, osmim kandidatom, predlaganim s strani **sindikata NSS**, trem kandidatom, predlaganim s strani **sindikata KNSS** in enemu kandidatu, predlaganemu s strani **sindikata SKEI**. Članov iz vrst sindikata SDU (Sindikat delavcev Unior) pa nismo imeli. Po izobrazbeni strukturi imamo člane s peto in višjo **stopnjo izobrazbe**. Večino časa trajanja mandata žal nismo imeli niti ene članice.

Na drugi redni seji smo za lažje delovanje sveta delavcev **ustanovili naslednje odbore**:

- odbor za spremljanje uresničevanja zakonodaje in kolektivnih pogodb
- odbor za varstvo pri delu in delovne razmere
- odbor za urejanje položaja posebnih skupin delavcev
- odbor za informiranje



Piše:
Darko Dujmovič

Če bi se pokazala potreba za realizacijo posameznih nalog, bi lahko oblikovali tudi posebne delovne skupine, vendar do te potrebe tekom mandata ni prišlo.

V tem času smo zamenjali pet članov SD, in sicer enega zaradi zamenjave zaposlitve (odhoda iz Uniorja), enega zaradi prestavitve v drugo delovno okolje znotraj Uniorja, enega zaradi odhoda v pokoj, in dveh na lastno željo. Samo v enem primeru so morale biti izvedene **nadomestne volitve**, v vseh ostalih primerih smo zamenjavo izvedli na podlagi rezultatov volitev in k sodelovanju povabili naslednjega kandidata z največjim številom pridobljenih glasov. V zadnji menjavi, ki se je zgodila februarja letos, pa smo pridobili tudi prvo in edino članico.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Za nemoteno delovanje SD imamo zagotovljeno **pisarno in vse potrebne tehnične pogoje**. Po dogovoru, ki smo ga v letu 2015 sklenili z upravo in sindikati, to pisarno delimo s sindikatom KNSS in SKEI, saj jo vsi uporabljamo samo občasno (uradne ure). Vsi člani SD namreč to funkcijo opravljamo **neprofesionalno**. Od prenehanja delovanja sindikata KNSS v Uniorju pa pisarno delimo samo s sindikatom SKEI.

Za delovanje sveta delavcev je predsednik sveta delavcev **vsako leto pripravil finančni plan**, ki ga je SD tudi vsakič potrdil. Zahtevna splošna gospodarska situacija in posledično finančno stanje v družbi nas je usmerjalo k racionalnosti. Zato smo se vsako leto posebej z upravo dogovorili o višini razpoložljivih sredstev, potrebnih za stalno izobraževanje članov SD. Ta znesek smo dogovorno znižali kar za 8-krat od zakonsko predvidenega in možnega zneska. Kljub temu pa tudi tega zneska sredstev nismo porabili v celoti. Za opravljeno delo, ki ga opravljamo člani SD, dobimo **stimulacijo v določeni višini, ki je odvisna od povprečne plače v podjetju.**

Kot že omenjeno, zelo smo skrbeli, da smo se **vsi člani tudi izobraževali**. Znanja, pojasnila in »odkritja«, ki smo jih na ta način pridobivali, so bila izrednega pomena, saj so odpravljala nemalokrat popolnoma napačne predstave o umestitvi SD v sistemu delavskega soupravljanja in predvsem o primernem načinu dela sveta delavcev kot organa, kakor tudi posameznikov v njem. V tem mandatu so, prvič v zgodovini svetov delavcev Uniorja, **vsi člani pridobili certifikat Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS)**, ki pomeni uspešno zaključen program strokovnega izobraževanja za pridobitev potrebnih znanj za opravljanje funkcije člana sveta delavcev po standardih ZSDS. V tem mandatu je naš SD porabil **168 dni za izobraževanja in posvete**. To pomeni 2,47 dni/člana SD letno, kar predstavlja približno **polovico zakonsko razpoložljivega fonda**. Za vsakega člana imamo naročeno revijo Ekonomska demokracija in smo tudi člani ZSDS.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

Nadzorni svet Unior d.d. ima 6 članov, od tega so **4 predstavniki kapitala in 2 predstavnika delavcev** – predsednik sveta delavcev (po funkciji skladno s poslovnikom SD) in eden od zaposlenih. Predsednik sveta delavcev je tudi član kadrovske komisije nadzornega sveta, drugi predstavnik pa je član revizijske komisije nadzornega sveta.

Oba predstavnika zaposlenih v nadzornem svetu **dosledno uresničujeta svojo funkcijo v odnosu do sveta delavcev**. Oba delavska predstavnika v nadzornem svetu se aktivno vključujeta na vseh področjih in pri vseh vprašanjih, obravnavanih na sejah nadzornega sveta, in po vsaki seji nadzornega sveta izčrpno poročata članom SD o dogodkih in sklepih nadzornega sveta. Tako kot je to verjetno v vseh podjetjih, smo se tudi mi srečevali in se še vedno srečujemo s **»problemom« poslovne skrivnosti**, s katero so – razen kvartalnih poročil, ki so itak namenjeni javnostim – označeni praktično vsi ostali dokumenti, ki se obravnavajo na nadzornem svetu. Pri reševanju te zagate ob poročanjih na sejah sveta delavcev pa sva se predstavnika zaposlenih posluževala predvsem načela »zdravega razuma« in »osebne presoje«. Zaenkrat je to funkcioniralo dobro, čeprav osebno dvomim, da bi v primeru kakšnega spora na sodiščih ta »zdrav razum« in »osebna presoja« bila zadostna argumenta? Način, **kako predlagati in izvoliti delavska predstavnika v nadzorni svet**, imamo jasno zapisan v poslovniku sveta delavcev.

Ob izteku tega mandata nam je uspelo pripraviti tudi **poročilo za nadzorni svet** v smislu določbe 2. odstavka 80. člena ZSDU, kar predstavlja tudi svojevrsten mejnik v zgodovini delovanja SD Uniorja, saj je bilo pripravljeno in posredovano prvič. Nadzorni svet je poročilo na svoji seji obravnaval in se je **do njega opredelil zelo pozitivno in pohvalno** ter v sklepu ugotovil, da dialog med svetom delavcev in upravo ustrezno poteka.

Izvajanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Kar zadeva uresničevanje **dolžnosti delodajalca glede obveščanja sveta delavcev (89. in 90. člen ZSDU),** nimamo nekih resnejših pripomb, ker nas je le-ta redno obveščal o zadevah, predpisanih z zakonom. Kvartalno nam je vodstvo predstavilo finančno poročilo o poslovanju družbe, obveščalo nas je tudi o aktualnih temah v družbi. Uvedli smo **redne mesečne sestanke** med upravo ter predsednikom in namestnikom sveta delavcev, ki se izvajajo glede na intenzivnost potreb.

Prakso priprave posebnega **»letnega poročila za zaposlene«** je SD predlagal, vendar je bil s strani uprave podan nasprotni predlog. In sicer v tem smislu, da se namesto izdelave posebnega dokumenta izdela povzetek običajnega letnega poročila in da se ta objavi v časopisu »Kovači smo«. Ideja kot taka je bila za nas sprejemljiva, tako da je bil v letu 2015 povzetek običajnega letnega poročila kot posebna priloga časopisa »Kovači smo« potem res objavljen, ampak samo enkrat. Skupna ugotovitev je bila, da je bil odziv na to prilogo slab in da se bo v prihodnje **na zborih delavcev ustno podalo letno poročilo, prilagojeno zaposlenim**. Realizacija tega načina je bila s stališča sveta delavcev zelo slaba, saj je celotno poročilo, ki naj bi jasno odgovorilo na nekaj osnovnih in enostavnih vprašanj, katera nas »navadne« zaposlene najbolj zanimajo, bilo strnjeno v par številčnih stavkov, ki nikakor niso bili primerni temu, kar naj bi načeloma v zvezi z letnim poročilom zanimalo zaposlene. Trenutno smo v fazi dogovorov z vodstvom podjetja o natančni vsebini, ki bo vsako leto odgovorila

na omenjena vprašanja, in o obliki, v kateri bo letno poročilo za zaposlene podano. Svet delavcev je predlagal obliko **samostojnega pisnega dokumenta**.

Odlično funkcionira tudi dogovorjen sistem **posredovanja vprašanj upravi in pridobivanja odgovorov in pojasnil** na ta vprašanja, ki jih člani sveta delavcev dobivamo sproti od vseh zaposlenih.

Uvedli smo tudi **standardizirani obrazec informacijskih kazalnikov**, ki se izpolnjuje kvartalno in že zdaj zagotavlja svetu delavcev pregleden in sledljiv (primerljiv) vpogled v nekatere pomembne postavke, kot so: stanje zaposlenosti, število opravljenih nadur, fluktuacija, bolezenska odsotnost, nesreče pri delu, število izobraževalnih ur na zaposlenega, gibanje izobrazbene strukture itd. Opažamo, da bo že dogovorjene rubrike potrebno dopolniti z novimi kot so **»outsourcing« in agencijski delavci** (naloga za naslednji mandat).

Zadovoljivo sodelujemo tudi z ekipo iz skupnih služb, ki je zadolžena za stalno skrb s področja **varnosti in zdravja pri delu**. Pogrešamo pa **še bolj pogosta skupna posvetovanja** vodstva podjetja s svetom delavcev v smislu 93. in 94. člena ZSDU glede npr. reorganizacije poslovanja v različnih oddelkih in tudi drugih primerov odločanja o spremembah poslovanja, saj gre v takih primerih za posvet in pridobivanje dragocenega mnenja predstavnikov zaposlenih ter obenem pravočasno obveščenost članov SD o nameravanih aktivnostih.

Pri doseganju še višjega nivoja sodelovanja zaposlenih Uniorčanov pri upravljanju nas je zelo močno ovirala **zastarela in prenove potrebna zakonodaja – ZSDU**.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Na predsednika sveta in ostale člane naj bi se zaposleni lahko dnevno obračali s problemi ali prošnjami. Uradnih ur v ta namen nismo imeli, saj smo **predstavniki posameznih okolij vedno bili zraven in dosegljivi**. Dnevno smo se trudili, da bi izboljšali sodelovanje z zaposlenimi in klimo v podjetju. Čeprav nam 63. člen ZSDU omogoča koriščenje določenega števila ur na mesec za stike z »bazo«, tega člani nismo koristili mesečno, ampak le po potrebi in ko je bilo potrebno več komunikacije ob kakih težavah.

V našem podjetju je že vrsto let **ustaljena praksa parcialnih zborov delavcev** (obveščanje delavcev), ki se po oddelkih tudi redno izvajajo. Čeprav organizacija in sklicevanje le-teh večinoma ni izvedeno striktno po zakonodaji, je pomembno, da zaposleni dobijo potrebne informacije in da lahko (če že ne direktno) prek predstavnikov v svetu delavcev oddajo svoja vprašanja in pomisleke. Verjamemo, da bodo tudi na tem področju s časom dosežene potrebne spremembe.

Vsi zapisniki sej so objavljeni na **intranetni strani družbe**, prav tako imamo na tej strani tudi posebno rubriko, kjer je shranjen celoten arhiv. Za tiste, ki nimajo dostopa do intraneta, pa so bili zapisniki redno objavljeni na oglasnih deskah. Člani sveta delavcev smo se in se še srečujemo predvsem s problemom premajhne (oziroma preslabe) **komunikacije vodilnih delavcev z zaposlenimi** in smo bili glede tega velikokrat v vlogi nekakšnih mediatorjev.

Iz prejšnjih mandatov podedovano splošno in napačno mnenje zaposlenih, da mora **svet delavcev reševati (izključno) problem prenizkih plač** in da so vsa ostala vprašanja v bistvu nepomembna, je pestil tudi naš mandat. Najhujše pa je to, da so pričakovanja večine volivcev tudi za naslednji mandat enaka. Žal pa bo razočaranje volivcev, ki na to upajo in novo izvoljenih članov sveta delavcev, ki s tem namenom prihajajo, zelo bridko.

Kot predsednik sem se zelo trudil, da bi vsaj med člani SD to postalo malo bolj jasno, čeprav osebno nimam občutka, da je na tem področju narejen kakšen bistven premik. Razmišljanje, kako v tem smislu spremeniti »soupravljalsko klimo« in zakoreninjene miselne vzorce pri zaposlenih, pa ostaja **ena izmed glavnih nalo**g, ki bi morala zaposlovati člane SD v naslednjem mandatu.

Sodelovanje sveta delavcev s sindikati

Predlog dogovora o medsebojnem sodelovanju med svetom delavcev in reprezentativnimi sindikati v družbi je bil s strani sveta pripravljen, vendar do njegovega podpisa ni prišlo, saj so bili predstavniki sindikatov mnenja, da to ni potrebno. Kljub temu na splošno lahko ocenim, da je **sodelovanje celotnega »delavskega bloka« zelo dobro**. Namestnik predsednika sveta delavcev je predsednik enega od sindikatov v podjetju, ravno tako je bila večina članov sveta predlagana s strani sindikata in so ti večinoma tudi člani teh sindikatov. Več ali manj delamo skupno. K zadnjim pogajanjem za novo kolektivno pogodbo v podjetju so **sindikati povabili tudi predstavnike sveta delavcev**. Predstavniki vseh reprezentativnih sindikatov so redno vabljeni na vse seje sveta delavcev. Dejansko se v Uniorju med sindikati in svetom delavcev stvari prepletajo in do sedaj je to delovalo. Zato smo mnenja, da je to za delavsko soupravljanje najboljša varianta.

Vendar je pri tej simbiozi med člani SD in sindikati **potrebna nenehna previdnost**, da ne prihaja do nemogočih situacij, ko je potrebno iz »čevljev« sindikata glasovati pri (so)upravljalskih odločitvah SD. Trenutno sta na kandidatni listi za volitve v nov SD dva predsednika reprezentativnih sindikatov v družbi in en podpredsednik. Vprašanje je, če je to dobro. Lahko se namreč zgodi, da bo ravno nekdo izmed njih izvoljen tudi za predsednika SD – kako se bo potem ta oseba dopoldne pogajala z upravo o plačah (morda tudi grozeč s stavko), popoldne pa kot predsednik SD s to isto upravo usklajevala točke dnevnega reda naslednje seje SD, na kateri bo npr. obravnavana problematika varčevanja? Tak mandat je po moje za SD lahko popolna polomija, nazadovanje delavskega soupravljanja in izgubljen čas (?). Trenutno veljavna zakonodaja je do tega problema žal neopredeljena.

Program dela sveta delavcev

V tem mandatu smo si naredili **plan dela za celotno štiriletno obdobje,** na letni ravni pa smo realizacijo tega »mandatnega programa dela« zagotavljali skozi redno usklajevanje koledarja sej, plana izobraževanja in finančnega plana. Razdelili smo ga na dva dela, v prvem smo si zadali obravnavo ***t. i. tekočih nalog*** v smislu zagotavljanja celovite obveščenosti, izboljšanja delovanja sistema skupnih posvetovanj ter sprotnega vključevanja v reševanje druge tekoče problematike. V drugem delu smo predvideli ***t. i. načrtovane naloge***, ki smo jih razdelili na stalne ter enkratne (ciljno zaključene) naloge. Med ***stalne*** smo uvrstili skrb za pravno varnost zaposlenih, skrb za varstvo pri delu in delovne razmere, skrb za urejanje položaja posebnih skupin delavcev, skrb za pravočasno in kakovostno obveščanje zaposlenih o delovanju sveta delavcev, skrb za stalno strokovno izobraževanje članov in izgrajevanje sodobne participativne organizacijske kulture v podjetju. Kot ***enkratne*** naloge pa smo si zadali uveljavitev sistema udeležbe zaposlenih pri dobičku, izboljšanje sistema stimulativnega nagrajevanja v smislu poenotenih kriterijev za osebne ocene v okviru obstoječega sistema, pravilnik o internem ocenjevanju in

pravilnik o medsebojnem sodelovanju med sindikati in svetom delavcev.

Tekom mandata smo **odprli vse planirane teme**. Nekatere smo uresničili, nekaj nalog pa je ostalo še odprtih. Največja odprta naloga pa je **udeležba delavcev pri dobičku**, vendar pa smo bili pri uresničevanju le-te v Uniorju zelo omejeni, saj nas že sklenjene in trenutno veljavne pogodbe z bankami v teh prizadevanjih zelo omejujejo.

Sodelovanje s strokovnimi službami

S strokovnimi službami smo **dobro sodelovali**, nikoli pa tako dobro, da ne bi lahko bilo še boljše. Povabljeni smo bili k sodelovanju pri veliki večini projektov o varstvu in zdravju pri delu, za kar smo ekipi iz skupnih služb zelo hvaležni. Imamo določenega stalnega predstavnika – člana SD v projektu obvladovanja bolniškega staleža (OBSU). Vsekakor bi si člani sveta želeli **več sodelovanja pri novih zaposlitvah in pri zaposlitvah prek agencij**.

Sodelovanje z upravo

Po moji oceni je bila učinkovitost našega SD pri uveljavljanju interesov zaposlenih v okviru skupnih posvetovanj z vodstvom podjetja **na visoki ravni**. S strani sveta delavcev je bilo sicer predlagano, da se en član SD redno udeležuje vseh sej kolegija družbe, vendar smo se z vodstvom dogovorili o rednih mesečnih poročanjih uprave predstavnikom SD o **sejah kolegija družbe**. Sestanki uprave s predstavniki SD na to temo so bili organizirani vedno samo kak dan po seji kolegija, tako da smo bili o dogajanjih na kolegiju obveščeni pravočasno, obenem pa zelo detajlno, saj so ta poročanja trajala skoraj tako dolgo kot sami kolegiji. Po teh sestankih smo predstavniki SD potem poročali na sejah SD ostalim članom.

Sodelovanje z upravo je bilo zelo dobro, saj se člani sveta delavcev zavedamo, da potrebujemo eden drugega. Verjamemo, da tudi uprava želi imeti dobro soupravljalsko klimo v družbi. Kot rečeno, smo **uvedli in vzdržujemo večplastno sodelovanje** – od rednih sestankov samo s predstavniki sveta delavcev, prek rednih sestankov s sindikati in upravo, katerih smo se udeleževali tudi predstavniki sveta delavcev, do rednih skupnih sej sveta delavcev, na katerih med ostalim obravnavamo tudi vprašanja, ki jih pred skupnimi sejami naslovimo na upravo. Takšnih vprašanj se je v tem mandatu do sedaj **nabralo več kot 40 in vsa so bila upoštevana, obravnavana in pojasnjena**.

Predstavniki vseh treh strani smo se zavedali, da smo se in se še nahajamo v zelo zahtevnem položaju, ker moramo vsi skupaj imeti **skupen cilj** – poslovati z dobičkom, da bodo banke zadovoljne z izpolnjevanjem zavez iz sklenjenih pogodb in da bomo na drugi strani ohranili ali še povečali zaposlenost ter omogočili zaposlenim plačila, primerna za dostojno in človeka vredno življenje. V tem precepu je svet delavcev Unior d.d. živel in dela v preteklem mandatu. Uspešno krmarjenje v tem smislu je bila njegova osnovna naloga. Torej **skrb za dolgoročno uspešno poslovanje podjetja** v neizprosnih pogojih tržnega gospodarjenja na eni strani in na drugi strani ustvarjanje takšnih pogojev dela, ki bodo **vsem nam zaposlenim omogočali delovna mesta,** ki bodo varna, ljudem in okolici prijazna, in ki bodo na koncu meseca vsem zaposlenim prinašala dostojna plačila.

Na prvi pogled je to izgledalo kot »misija nemogoče«, toda s skupnimi prizadevanji, s kritičnim pogledom na globalno »norijo« in nenehno skrbjo za stališča »druge« strani smo marsikaj premaknili na boljše.

Domel Holding d.d.

Obveščanje zaposlenih (tudi) prek posebnih »letnih poročil za zaposlene«

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju med drugimi načini sodelovanja zaposlenih pri upravljanju navaja tudi pravico do obveščenosti, ki nikakor ni zanemarljiva, četudi teoretično – zgolj po kriteriju intenzivnosti aktivnega vključevanja zaposlenih – predstavlja »najnižjo« obliko soupravljanja. Ta pravica, ki je nekakšen »nujni pogoj« za uresničevanje tudi vseh ostalih participacijskih pravic zaposlenih, predvsem pa za ustvarjanje ugodne splošne organizacijske klime v podjetju, se predvsem nanaša na obveščanje o gospodarskem položaju, o razvojnih ciljih, morebitnih spremembah v dejavnosti ali organizaciji, pa tudi o poslovnih rezultatih posameznih podjetij. V tem okviru je lahko izjemnega pomena tudi praksa priprave posebnih »letnih poročil za zaposlene«, v katerih se zaposlenim na ustrezno dostopen način predstavijo ključne informacije iz letnega poročila družbe.

Smisel in pomen letnih poročil za zaposlene

Zaposleni predstavljajo tisto skupino deležnikov, ki najbolj neposredno od vseh skupin vpliva na poslovne rezultate posameznih podjetij. Torej spadajo med **najpomembnejše deležniške skupine**, zato bi bilo seveda napak, da bi zaposleni o poslovnih rezultatih več in prej zvedeli od drugje oz. iz medijev kot iz lastnih internih virov informacij v podjetju.

Zaposleni so upravičeni vedeti za rezultate svojega celoletnega dela, pa tudi za ostale aktivnosti, ki vplivajo na njihovo delo v posameznih podjetjih. S takšno obliko podajanja informacij se med drugim **izognemo morebitnim dezinformacijam**, ki se v kolektivu običajno pojavijo takrat, kadar ni "formalnih" informacij, in ki seveda po svoje, običajno povsem napačno, izražajo dogajanje v posameznih podjetjih. S posre-



Piše:
Aleksander Volf

dovanjem informacij zaposlenim iz letnega poročila družbe uprava tudi doseže boljše razumevanje poslovnih rezultatov in poslovnih odločitev na strani zaposlenih. Ne nazadnje lahko letno poročilo za zaposlene **pozitivno vpliva na motivacijo zaposlenih**, saj lahko ti na osnovi podanih informacij v poročilu sami ocenijo tisto, kar je za njih najbolj zanimivo. Denimo, na podlagi podatkov o obsegu naročil in prodaje, investicij, odpuščanju ali zaposlovanju, sklepajo o varnosti svojega delovnega mesta ali o možnostih napredovanja in podobno.

Temeljni namen poročila za zaposlene je tudi pokazati, da uprave podjetij prevzemajo **odgovornost do svojih zaposlenih** tako kot do drugih deležniških skupin v podjetjih in izven njih, in s tem pokazati tudi, da si želijo **izboljšati sodelovanje** med upravo in zaposlenimi, kar bo končno zagotovo prispevalo k boljšim poslovnim rezultatom.

Eden izmed razlogov za potrebo po poročanju zaposlenim je tako povečanje razumevanja poslovnih usmeritev in določenih aktivnosti podjetij ter s tem seveda **izboljšanje komuniciranja znotraj podjetij**. Z njim uprava prispeva k vzpostavitvi odprtih odnosov z zaposlenimi in izboljšanju razumevanja njene poslovne, predvsem kadrovske politike med zaposlenimi. S pomočjo informacij v poročilu lahko zaposleni, kot rečeno, ocenijo tudi varnost svoje zaposlitve in možnosti napredovanja. V primeru, da podjetje tovrstnih informacij zaposlenim ne nudi, ti oblikujejo **lastne standarde in merila** za ocenjevanje ravnanja uprave, pa tudi rezultate poslovanja interpretirajo na svoj, morebiti neustrezen način.

Dolgoletna praksa priprave letnega poročila za zaposlene v Domelu

V skupini Domel na pobudo sveta delavcev **že od leta 1999 pripravljamo tovrstna poročila za zaposlene** in bili smo med prvimi, ki smo realizirali to pobudo Združenja svetov delavcev Slovenije. Tako smo prvo Letno poročilo za zaposlene izdali za leto 1998. Ponosni smo, da smo tako obliko obveščanja zaposlenih **ohranili vse do danes**, in to kljub temu, da se kot svet delavcev že dalj časa sestajamo z upravo mesečno in prejmemo že iz tega naslova dovolj sprotnih informacij.

Eden izmed razlogov za potrebo po poročanju zaposlenim je tako povečanje razumevanja poslovnih usmeritev in določenih aktivnosti podjetij ter s tem seveda izboljšanje komuniciranja znotraj podjetij. Z njim uprava prispeva k vzpostavitvi odprtih odnosov z zaposlenimi in izboljšanju razumevanja njene poslovne, predvsem kadrovske politike med zaposlenimi.

V tem mandatu pa smo takemu načinu obveščanja dali še dodatno težo, saj smo s pričetkom mandata oblikovali delovno telo, **odbor za pripravo letnega poročila za zaposlene**, ki ima v okviru vsakoletnega programa dela sveta delavcev stalno nalogo, da poda vsebinske pobude pri pripravi vsakoletnega Letnega poročila za zaposlene. Člani odbora tako stalno delujejo proaktivno in stalno posodabljajo in iščejo dodatne vsebine informacij, ki bi zanimale zaposlene.

Oblika in vsebina letnega poročila za zaposlene

Naše letno poročilo za zaposlene je tako razgrnjeno na **približno 30 straneh** in ga v obliki brošure **prejme vsak zaposleni osebno,** in sicer v obdobju **pred skupščino**, ko prejmejo letno poročilo družbe tudi delničarji.

Vsebinski del poročila se prične z nagovorom predsednice uprave in predsednika sveta delavcev, sledi predstavitev skupine, mejniki družbe in seveda temeljna načela in usmeritve skupine (poslanstvo, vizija-prihodnost, vrednote, ustvarjalnost, ambicioznost, odgovornost, gospodarnost, spoštovanje, sodelovanje, skrb za stranke, skrb za zaposlene in pripadnost). V nadaljevanju je prikazano poslovanje skupine povezanih družb, kot so kazalci uspešnosti družb v skupini, poslovanje posameznih družb in pomembni razvojni projekti v preteklem letu. Sledi prikaz prihodkov, prodaje in proizvodnje v našem največjem podjetju znotraj skupine, tj. Domel, Elektromotorji in gospodinjski aparati d.o.o.

Velik poudarek dajemo **kadrovskemu poročilu**, kjer obveščamo zaposlene o zaposlovanju, fluktuaciji, izobrazbeni in starostni strukturi zaposlenih, delovni dobi, izostankih, analizi nezgod pri delu, podaljšanem delovnem času, o plačah, izobraževanju in organizacijski klimi in zadovoljstvu zaposlenih v skupini, v preteklem letu. V zadnjem poročilo pa smo navedli še v obliki grafične podobe oz. posameznih logotipov, naše največje kupce.

Letnemu poročilu za zaposlene pa damo vedno končno celostno podobo še s podanim **poročilom o delu sveta delavcev v preteklem letu**.

Naše izdano poročilo je med zaposlenimi **sprejeto pozitivno,** kar kažejo tudi povratne informacije, ki jih v takšni ali drugačni obliki dobiva svet delavcev.



Naslovnica Letnega poročila za zaposlene za leto 2016

Primer našega letnega poročila za zaposlene v pdf obliki si lahko ogledate na spletni strani Združenja svetov delavcev Slovenije na naslovu:
http://www.delavska-participacija.com/priloge/2299-1.pdf



Piše:
Vladimir Šega

Sprejet »Dogovor o ustanovitvi Skupnega sveta delavcev SDH«

Predstavniki svetov delavcev družb v pretežni lasti države smo se 1. 6. 2017 v Mariboru sestali na ustanovni seji Skupnega sveta delavcev Slovenskega državnega holdinga (SSD SDH). Prisotni smo se strinjali z nujnostjo in smiselnostjo medsebojnega povezovanja ter sprejeli »Dogovor o ustanovitvi SSD SDH«. Namen takšnega povezovanja je dvig ravni ekonomske demokracije v podjetjih, ki so v državni lasti ter učinkovitejše in bolj transparentno upravljanje državnega premoženja, tudi ob upoštevanju interesov zaposlenih. Tokrat se bom dotaknil le nekaterih razlogov ter nekaterih dilem glede ustanovitve SSD SDH.

Sistem temelji na angažiranosti zaposlenih

Med družbami, v katerih ima država s kapitalskimi naložbami Republike Slovenije in Slovenskega državnega holdinga d.d. večinski delež ali prevladujoč vpliv se nahaja **večji del infrastrukturnih družb ter največja banka in zavarovalnica**. Torej družbe, katere so ključnega pomena za delovanje države, gospodarstva in družbe nasploh. Kako je možno, da je navkljub določenim spornim odločitvam lastnika, kadrovskim igricam, lobističnim interesom in nekaterim čudnim korporativnim praksam sistem oziroma osnovna dejavnost teh družb delovala tako rekoč brezhibno? Odgovor je jasen. V teh družbah je zaposleno **na tisoče delavcev z visoko stopnjo znanja in pripadnostjo dejavnosti, katero opravljajo**. Brez njihove angažiranosti bi se ti sistemi že davno sesuli kot hišica iz kart. Pa smo kljub vsemu obravnavani le kot **»strošek dela«**, skorajda kot odvečen »balast« sistema, ne pa kot kapital znanja. Tistega znanja in prizadevnosti, ki pravzaprav drži sistem pokonci.

Nespornost pravnih podlag za ustanovitev SSD

S strani SDH je bilo podanih kar nekaj pomislekov o domnevnem **neobstoju pravnih podlag za ustanavljanje tega skupnega sveta delavcev (SSD)**. Temu skupnemu svetu delavcev poslovodstvo SDH, kakor tudi politika namreč nista ravno preveč naklonjena. Partner pri upravljanju državnega premoženja, kar skupni svet delavcev SDH zagotovo bo, med drugim pomeni težnjo k večji stopnji transparentnosti in odgovornosti, kar pa mnogim zagotovo ni po godu. Paradoksalno je namreč, da je politika (parlament kot zakonodajno telo) sprejela zakon o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju, hkrati pa v zakon o SDH umestila nekatere določbe, ki pa prav to – v ustavi zapisano – pravico zaposlenih v družbah v državni lasti (tako rekoč v lasti zakonodajalca) **krepko omejuje.**

Bistveno pri tem – če govorimo o delavskem soupravljanju – je seveda to, **kakšne so pravice SDH do družb s kapitalsko naložbo države glede uresničevanja »pravic delničarja ali družbenika«**. In glede tega je treba ugotoviti, da SDH v odnosu do omenjenih družb nima prav v ničemer drugačnega ali posebnega položaja v primerjavi z drugimi holdinškimi družbami, ki bi vsebinsko lahko opravičeval izključitev uporabe Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Dejstvo, da imata RS kot lastnik in SDH kot upravljalec kapitalskih naložb RS na podlagi zakona med seboj specifičen odnos, je torej z vidika soupravljalskih pravic delavcev obravnavanih družb **popolnoma irelevantno**. Nobenega »stvarnega in razumnega« razloga torej ni videti, zaradi katerega bi bil SDH v povezavi z družbami, ki jih upravljalsko obvladuje na podlagi večinskega kapitalskega deleža države, obravnavan kot **kakršenkoli »sui generis« pravni subjekt**. Gre preprosto za obvladujočo družbo znotraj čisto navadnega dejanskega holdinškega koncerna, ki ga tvori skupaj s temi povezanimi oziroma odvisnimi družbami. To pomeni, da SDH v tej vlogi (prek svojih organov, zlasti uprave in NS) **sprejema številne odločitve, pomembne za uresničevanje interesov delavcev vseh koncernskih družb**, tudi v vsebinskem smislu kot celoti.

Morebitno izključevanje možnosti uporabe določil 73. do 77. člena ZSDU o svetih delavcev kapitalsko povezanih družb bi torej pomenilo **čisti pravni konstrukt** brez osnove in izvajanje nasilja nad zakonom. Določba 1.a člena ZSDU je namreč jasna: izraz "kapitalsko povezane družbe" po tem zakonu pomeni koncernske družbe oziroma koncern, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. In SDH je skupaj s svojimi »odvisnimi« družbami tipičen koncern po 530. členu ZGD-1. Pri tem je nepomembno, ali je SDH tudi lastnik kapitalskih vložkov, ki jih upravlja, ali ne. V tem

pogledu je v smislu prvega odstavka 529. člena ZGD-1 bistven le **obstoj pravnega razmerja upravljalske odvisnosti med obvladujočo in obvladovanimi družbami**, ne lastnina kapitala sama po sebi. Nobenega dvoma pa ni, da SDH neposredno na podlagi zakona izvršuje vse upravljalske pravice delničarja oz. družbenika in ima s tem položaj obvladujoče družbe v odnosu do družb z večinskim deležem države.

Vsi morebitni pomisleki o »legalnosti« SSD SDH so torej **povsem neutemeljeni**.

Ali je sploh smiselna debata o pravnih podlagah?

Dejstvo je, da je kakršnokoli združevanje svobodna odločitev vsakega posameznika ali skupine, kar ne nazadnje omogoča 42. člen ustave RS. Prav tako je sodelovanje delavcev pri upravljanju ena temeljnih ustavnih pravic (75. člen Ustave RS), ki jo ureja poseben zakon, to je ZSDU, ki vsebuje posebno poglavje o svetu delavcev kapitalsko povezanih družb. Noben svet delavcev pa ne more »viseti kar v zraku«, ampak mora biti lociran v neko ekonomsko celoto, ki jo v danem primeru tvori **SDH kot obvladujoča družba z več odvisnimi družbami**. Prav prek sveta delavcev kapitalsko povezanih družb torej delavci posameznih koncernskih družb uresničujejo določene soupravljalske pravice tudi »izven« svojega delodajalca v ožjem pomenu besede. Trditev, da ZSDU normira soupravljanje zgolj na ravni posameznega »delodajalca« torej, upoštevaje njegovo IV. poglavje (določbe 73. do 77. člena ZSDU o koncernskih svetih delavcev), ne vzdrži niti ob strogo gramatikalni razlagi, še manj pa ob (nujni) namenski razlagi, **tj. omogočiti vpliv zaposlenih na vseh nivojih odločanja, kjer se sprejemajo zanje pomembne poslovne odločitve**. Prav to poglavje ZSDU namreč jasno kaže na tak osnovni namen zakonodajalca.

Organi SDH nesporno sprejemajo **odločitve, ki neposredno zadevajo interese delavcev vseh odvisnih družb**. Če je torej delavcem odvisnih družb v državni lasti a priori odvzeta pravica do zastopanja svojih interesov prek svojih predstavnikov v teh organih, so z vidika splošnih pravic delavcev po ZSDU brez utemeljenega razloga znotraj konkretnega koncerna postavljeni v deprivilegiran položaj, kar je v nasprotju z ustavnim načelom enakosti pred zakonom.

Kaj pa sveti delavcev odvisnih in krovne družbe?

Delovanje SSD SDH bo usmerjeno v razmerje med našimi družbami in upravljalcem tega premoženja SDH **glede vprašanj, ki zadevajo interese delavcev vseh družb**, nikakor pa ne na notranje odnose v SDH d.d. ali v posameznih odvisnih družbah. V ta razmerja se SSD nikakor ne sme spuščati. Razen seveda, kadar bi nas za kaj takega »zaprosil« kateri izmed SD odvisnih družb. Zaposleni na SDH (ki predstavljajo le nekaj promilov vseh zaposlenih v družbah z naložbami države) pravzaprav – kot strokovno in podporno osebje (uslužbenci) SDH – »upravljajo« z našimi družbami, torej prek svojega sveta delavcev **nikakor ne morejo imeti položaja »predstavnika interesov (vseh) zaposlenih« v odnosu do organov SDH**, ko se odloča o usodi odvisnih družb in njihovih zaposlenih. Interese teh zaposlenih lahko zastopajo samo njihovi lastni sveti delavcev, povezani v skupni svet delavcev.

SSD SDH nikakor tudi **ne sme delovati na principu preglasovanja**. Torej morajo vsi sklepi biti sprejeti sporazumno. Ne nazadnje mora svet delavcev vsake od družb imeti možnost »veta«, v kolikor bi odločitve bile »v škodo« njim.

Odnos lastnika in upravljavca do SSD SDH

Tako združen skupni svet delavcev predstavlja **interese več kot 40.000 zaposlenih** v strateško najpomembnejšem delu državnega premoženja, ključnega za delovanje države, gospodarstva in družbe nasploh. Pomisleki okoli priznavanja tega organa s strani SDH so sicer razumljivi v smislu »še en delavski organ, še en nadležen pogajalec, še nekdo se želi vpletat v upravljanje, še nekdo bo zahteval neke delavske pravice…«. Vendar temu ni tako. Članom SSD SDH je popolnoma jasno, kdo bi naj te družbe upravljal, kdo nadziral in kakšne so pristojnosti tako skupščine, kot lastnika. Naš namen ni **nikomur v tej verigi odvzemati pristojnosti**, ki mu jih daje zakonodaja (ZGD in ZSDH). Tudi ZSDU nam ne daje, vsaj kar se pristojnosti do uprave SDH tiče, kakšne večje pravice soodločanja. Daje pa nam **pravico biti obveščen in podati pripombe in lastna videnja, torej biti slišan**, z vsem dolžnim spoštovanjem, kdo je tisti, ki na koncu sprejema odločitve.

Poslovodstvu SDH (tudi po izkušnjah kolegov iz SD preostalih državnih družb) nikakor ne moremo očitati kakršnekoli ignorance ali negativnega odnosa do predstavnikov zaposlenih teh družb. Naše prošnje za razgovor so večinoma naletele na plodna tla. Namen ustanovitve tega SSD SDH je zgolj **premakniti te razgovore na formalno platformo**. Ker nam – svetom delavcev – zakon ne dopušča kakršnegakoli sindikalnega načina boja in torej nikakor ne smemo uporabljat argumenta moči, nam preostane le moč argumentov. Ker so osnovni cilji tako vlade kot SDH, poslovodstev in zaposlenih v državnih družbah tako rekoč identični, to so **poslovno uspešna in družbeno odgovorna podjetja z jasnimi cilji ter kakovostnimi storitvami za dobrobit vseh déležnikov**, ne vidimo ovir za uspešno sodelovanje tudi na tem nivoju upravljanja.

Namesto zaključka

Zaposlenimi, ki s svojim znanjem, kakovostnimi storitvami in odgovornim ravnanjem v veliki meri pripomoremo k poslovni odličnosti in trajnostnemu razvoju na vseh ravneh delovanja teh družb, si **zagotovo zaslužimo biti slišani tudi na nivoju, kjer se sprejemajo ključne strateške odločitve**. Vse politične stranke, predvsem te, ki danes sestavljajo vladno koalicijo, so se v svojih predvolilnih programih pozitivno opredelile do ekonomske demokracije. Vsi se zelo radi sklicujemo na tako imenovani razviti del Evrope. V večini teh držav pa je le nekaj samoumevno. V vseh organih upravljanja so zastopani predstavniki zaposlenih z najmanj eno tretjino. Ob upoštevanju dejstva, da v dobi znanja in visokotehnološkega razvoja predstavlja finančni kapital le še slabih 15 % tržne vrednosti podjetij, preostalih 85 % ali več pa intelektualni kapital oziroma kapital znanja, je samoumevno, da je **temu kapitalu znanja tudi na formalen način potrebno priznati določeno veljavo**. Ker imamo v Sloveniji dualni sistem delavskega zastopništva, upravljalski del njihovega področja udejstvovanja sodi med pristojnosti svetov delavcev.

Ustanovitev SSD SDH lahko delavcem vseh družb veliko koristi, nikomur pa – četudi se bodo morda določene bojazni in pomisleki izkazali kot utemeljene – ne more škodovati.

Mnenja udeležencev ustanovne seje SSD SDH

Darko Kodrič, predsednik sveta delavcev DARS d.d.

Svet delavcev DARS je po vsebinski razpravi brez pomislekov potrdil sklep, s katerim svet delavcev DARS postane eden izmed ustanovnih članov skupnega sveta delavcev kapitalsko povezanih družb v okviru SDH.



Prednosti takšnega povezovanja, ki nam ga omogoča Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, vidimo predvsem v kvalitetnem dialogu s predstavnikom lastnika, ki pri svojih strateških odločitvah glede načrtovanja upravljanja naložb (t. i. državnih podjetij) dostikrat pozablja na zaposlene, na pomembnost njihove vloge v teh podjetjih ter na njihove interese in pričakovanja v zvezi s prihodnostjo podjetij, v katerih delajo. Svet delavcev DARS verjame, da se bo z instituti, kot so skupno posvetovanje in obveščanje, povečala stopnja ekonomske demokracije na ravni SDH in pa podjetij v državni lasti ter da bo s tem postalo kvalitetnejše tudi oblikovanje politike upravljanja naložb, tudi z vidika upoštevanja interesov zaposlenih. Svet delavcev DARS verjame, da bodo eden izmed številnih ciljev skupnega sveta delavcev, ki se nanaša na delavce v vseh kapitalsko povezanih družbah, zagotovo tudi aktivnosti v smeri sprememb politike upravljalca kapitalskih naložb države v zvezi z udeležbo delavcev pri dobičku. Za ustrezno sistemsko delitev dobička, kot jo že zdaj predvideva Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ki pa ga država za podjetja v svoji lasti žal ne uporablja, je namreč potrebna ustrezna sprememba statutov podjetij v državni lasti, in sicer na skupščinah s strani SDH.

Mirko Slosar, predsednik sveta delavcev Luke Koper d.d.

SSD SDH je logična posledica težnje k soupravljanju, saj se je že večkrat izkazalo, da družbe pod SDH-jem vodi SDH namesto uprav. Kot se polnemu soupravljanju spo-



dobi, pričakujem v bodoče predstavnike SSD SDH tako v nadzornem svetu SDH, kakor tudi v upravi SDH. Le na ta način lahko vzpostavimo celovit sistem delavskega soupravljanja in ravnovesje interesov različnih deležnikov v procesih upravljanja državnega premoženja.

Marko Bohinc, predsednik sveta delavcev NLB d.d.

Svet delavcev NLB je bil že v celotnem obdobju po svoji ustanovitvi leta 2015 med



pobudniki za ustanovitev takšnega organa. Nato je v mesecu maju 2017 s sklepom tudi soglasno podprl soustanovitev Skupnega sveta delavcev družb, v katerih ima država večinski lastniški delež. Na ustanovni seji SSD SDH dne 1. junija 2017 v Mariboru je predsednik sveta delavcev NLB Marko Bohinc tako že imel mandat za glasovanje in podpis izjave za pristop in uskladitev »Dogovora o ustanovitvi Skupnega sveta delavcev Slovenskega državnega holdinga«.

Menimo, da je ključno poslanstvo SSD SDH v zastopanju interesov delavcev pri sprejemanju upravljalskih odločitev iz pristojnosti organov SDH, prav posebej pa:

- samostojno sprožanje pobud in podajanje predlogov, ki so v korist delavcev ter
- vključevanje v odločanje pri vprašanjih, ki se bodo nanašala na interese delavcev članic.

Svet delavcev NLB kot aktivni član Združenja svetov delavcev Slovenije s tem dejanjem izkazuje svojo pomembno vlogo ne le v naši banki, ampak tudi širše v slovenskem prostoru.

* * *

Na podlagi določil 73. do 77. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju: ZSDU) sklepajo sveti delavcev družb, katerih pristopne izjave so v prilogi,

naslednji

DOGOVOR

o **ustanovitvi skupnega sveta delavcev kapitalsko povezanih družb v okviru Slovenskega državnega holdinga**

1. člen

S tem dogovorom sveti delavcev družb, v katerih ima država s kapitalskimi naložbami Republike Slovenije in Slovenskega državnega holdinga, d.d. (v nadaljevanju: SDH), s katerimi na podlagi zakona upravlja SDH, večinski delež ali prevladujoč vpliv (v nadaljevanju: družbe v večinski lasti ali s prevladujočim vplivom SDH), ustanavljajo skupni svet delavcev kapitalsko povezanih družb v smislu določil 73. do 77. člena ZSDU.

Ime skupnega sveta delavcev iz prvega odstavka je Skupni svet delavcev Slovenskega državnega holdinga (v nadaljevanju: SSD SDH).

2. člen

Če je družba z večinskim deležem ali prevladujočim vplivom SDH organizirana kot holdinška družba, ki s svojimi odvisnimi družbami tvori dejanski koncern po določilih Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1), ima status sveta delavcev – soustanovitelja SSD SDH po prejšnjem členu skupni svet delavcev kapitalsko povezanih družb znotraj tega koncerna (koncernski svet delavcev).

Če koncernski svet delavcev po prejšnjem odstavku ni oblikovan, imajo pravico kot soustanovitelji SSD SDH neposredno nastopiti vsi sveti delavcev posameznih koncernskih družb, če med njimi ni posebej dogovorjeno drugačna oblika skupnega zastopanja v SSD SDH.

3. člen

Vsak svet delavcev – soustanovitelj izmed svojih članov imenuje v SSD SDH po enega člana in enega namestnika člana.

Če s poslovnikom ali sklepom posameznega sveta delavcev – ustanovitelja ni določeno drugače, so člani SSD SDH po funkciji vsi predsedniki svetov delavcev – soustanoviteljev.

Mandat članov in namestnikov članov v SSD SDH se veže na njihov mandat v svetu delavcev, iz katerega izhajajo.

SSD SDH izmed svojih članov izvoli predsednika in podpredsednika s štiriletnim mandatom, ki se lahko ponovi, pri čemer pa mora biti upoštevana določba prejšnjega odstavka tega člena.

Na seje SSD SDH so praviloma vabljeni tudi predstavniki svetov delavcev družb s kapitalsko naložbo države, ki ne sodijo med družbe v večinski lasti ali prevladujočim vplivom SDH, vendar le s pravico do razprave in brez pravice glasovanja pri sprejemanju njegovih sklepov.

Na seje so obvezno vabljeni tudi člani Ekonomsko socialnega strokovnega odbora SDH (v nadaljevanju: ESSO), s katerim SSD SDH tudi sicer usklajuje svoje aktivnosti in razvija različne oblike sodelovanja pri uresničevanju interesov delavcev odvisnih družb.

Način dela SSD SDH se natančneje uredi s poslovnikom.

4. člen

SSD SDH zastopa interese delavcev družb v večinski lasti ali prevladujočim vplivom SDH (v nadaljevanju: odvisnih družb) pri sprejemanju upravljalskih odločitev iz pristojnosti organov SDH, pri čemer:

- samostojno sproža pobude in podaja predloge, ki so v korist delavcev, ter
- se vključuje v odločanje o vseh vprašanjih, ki se posredno ali neposredno nanašajo na interese delavcev v vseh ali več odvisnih družbah hkrati.

Vrsta in obseg konkretnih participacijskih pravic ter način in intenzivnost vključevanja SSD SDH v odločanje organov SDH (obveščenost, skupno posvetovanje, soodločanje, pravica začasnega zadržanja sklepov organov SDH) se podrobneje določijo s participacijskim dogovorom po 5. členu ZSDU, ki ga skleneta SSD SDH in Uprava SDH ob smiselni uporabi določil 89. do 98. člena ZSDU.

Z dogovorom iz prejšnjega odstavka tega člena se določijo tudi materialni in drugi pogoji za učinkovito delovanje SSD SDH, ki jih zagotavlja SDH, in druga vprašanja, določena v 5. členu ZSDU.

5. člen

Pristojnosti SSD SDH glede njegovega vključevanja v odločanje organov SDH v smislu drugega odstavka prejšnjega člena se nanašajo zlasti na naslednja vprašanja:

- predlogi v zvezi s strategijo upravljanja kapitalskih naložb države, ki jih Vladi in Državnemu zboru RS podaja SDH,
- letni načrt upravljanja naložb, ki ga sprejme uprava SDH na podlagi sprejete strategije iz prejšnje alineje,
- oblikovanje politike upravljanja naložb, s katero se v skladu z zakonom natančneje določa načela, postopke in merila, ki jih SDH spoštuje pri opravljanju svojih nalog,
- način vodenja prodaj kapitalskih naložb države z vidika upoštevanja interesov zaposlenih in predvsem tudi dolžnosti SDH, da mora pri razpolaganju s temi naložbami, zlasti pred začetkom prodajnih postopkov, proučiti interes, možnosti in pogoje za notranje lastništvo zaposlenih, še zlasti z vidika delavskega delničarstva ali delavskega zadružništva;
- merila za merjenje uspešnosti družb s kapitalsko naložbo države, predvsem z vidika upoštevanja tudi delovnega zadovoljstva zaposlenih in organizacijske klime,
- spodbujanje in zagotavljanje dobrih sistemov korporativnega upravljanja v družbah s kapitalsko naložbo države s posebnim poudarkom na spoznanjih sodobnih poslovnih ved o hitro naraščajočem pomenu intelektualnega (človeškega in strukturnega) kapitala, katerega nosilci so zaposleni, v produkcijskih procesih,
- kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države s posebnim poudarkom tudi na razvijanju dobrih praks sodobne organizacijske participacije zaposlenih (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku, širitev notranjega lastništva in delavskega zadružništva), ter morebitni drugi kodeksi v okviru SDH,
- oblikovanje politike spodbujanja razvoja različnih oblik sodobne delavske participacije v družbah s kapitalsko naložbo države v okviru prizadevanj za doseganje njihove večje poslovne uspešnosti in višje konkurenčnosti,
- morebitno določanje skupnih oziroma enotnih standardov in normativov ali osnov in meril ter priporočil za urejanje določenih pravic delavcev v odvisnih družbah,
- oblikovanje politike prejemkov organov vodenja in nadzora odvisnih družb, ki zadeva tudi delavske predstavnike v teh organih,
- preverjanje skladnosti ravnanj SDH s predpisi in dogovorjenimi strategijami in politikami upravljanja v posamičnih primerih upravljana, če bi utegnile biti v škodo interesov delavcev, ki jih zastopa SSD SDH,
- spremljanje izvajanja ZSDU v posameznih odvisnih družbah SDH in predlaganje morebitnih ukrepov,
- sodelovanje s pooblaščencem SDH za skladnost poslovanja in integriteto pri oblikovanju in uresničevanju njegovih zakonskih nalog in pristojnosti,
- spremljanje uresničevanja politike upravljanja ter obsega posameznih naložb v gospodarskih družbah in njihovih sprememb,
- predhodna obravnava četrtletnih poročil SDH Vladi RS o upravljanju in letnih poročil SDH Državnemu zboru o poslovanju v preteklem letu, ki jih podaja SDH v skladu z zakonom, ter morebitnih revizijskih poročil,
- poročanje nadzornemu svetu SDH v skladu z določbo drugega odstavka 80. člena ZSDU,
- druga vprašanja upravljanja SDH z vidika upoštevanja interesov zaposlenih v odvisnih družbah.

Če je z zakonom ali statutom SDH določena tudi pravica do sodelovanja delavcev v organih SDH (predstavniki delavcev v nadzornem svetu, delavski direktor), je za njihovo izvolitev pristojen SSD SDH skladno s svojim poslovnikom.

6. člen

V razmerju do organov SDH ima SSD SDH smiselno enak položaj ter pravice in dolžnosti, kot jih imajo sveti delavcev posameznih odvisnih družb do organov teh družb.

Sveti delavcev – ustanovitelji soglašajo, da lahko SSD SDH opravlja tudi vlogo usklajevalnega telesa, v okviru katerega načrtujejo nekatere skupne usmeritve za svoje delovanje.

SSD SDH lahko izrazi svojo podporo prizadevanjem posameznih svetov delavcev – soustanoviteljev v njihovih sredinah, če gre za vprašanja širšega pomena, ne more pa se opredeljevati do problematike v posamezni odvisni družbi, če njen svet delavcev temu nasprotuje.

7. člen

Za urejanje vprašanj, ki niso posebej urejena s tem dogovorom, participacijskim dogovorom iz 4. člena in poslovnikom SSD SDH, se smiselno uporabljajo določila veljavnega ZSDU.

8. člen

Vsak svet delavcev – soustanovitelj lahko prostovoljno izstopi iz članstva v SSD SDH.

Svetu delavcev družbe, ki ne izpolnjuje več pogojev iz prvega odstavka prvega člena tega dogovora, članstvo v SSD SDH samodejno preneha.

9. člen

Besedilo tega dogovora je bilo usklajeno na ustanovni seji SSD SDH dne 1. 6. 2017 v Mariboru.

Sveti delavcev – ustanovitelji pristopajo k temu dogovoru s podpisom pristopne izjave. Dogovor začne za vsakega od svetov delavcev – ustanoviteljev veljati z dnem podpisa pristopne izjave.

Morebitne spremembe in dopolnitve tega dogovora se sprejemajo s soglasjem najmanj treh četrtin svetov delavcev – soustanoviteljev.

Datum: 1. 6. 2017

Podpis
Predsednik SSD SDH

Izobraževanje »iz prakse za prakso«

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) si že vse od ustanovitve, v letu 1996, prizadevamo, da z **organiziranimi izobraževalnimi srečanji** (predavanja, seminarji, delavnice, okrogle mize, posveti, študijska srečanja in potovanja ter sistem pridobivanja temeljnih znanj oz. »sistem certificiranja za člane svetov delavcev«) vsem predstavnikom delavcev bogatimo znanje za kvalitetnejše zastopanje in uveljavljanje interesov zaposlenih v procesih korporacijskega upravljanja ter vodenja podjetij.

Glede na povprečno udeležbo na naših izobraževalnih dogodkih in veliko število podeljenih »certifikatov« po uspešno zaključenem Temeljnem tečaju za člane svetov delavcev (doslej že več kot 800), pa razveseljuje dejstvo, da je med člani svetov delavcev že dozorelo spoznanje, **da je učinkovito soupravljanje in uveljavljanje interesov zaposlenih v podjetjih mogoče le z ustreznim znanjem.** Hkrati uveljavljanje ter razvijanje organizacijske participacije v današnjih razmerah odločilno prispeva h konkurenčnosti in s tem tudi k poslovni uspešnosti podjetij.

Ob vseh omenjenih organiziranih izobraževalnih dogodkih v ZSDS v zadnjem času narašča tudi zanimanje posameznih svetov delavcev, da si **na t. i. »delovnih srečanjih« izmenjujejo medsebojno znanje in zlasti še dragocene praktične izkušnje** pri uresničevanju Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Hkrati s tem spoznavajo tudi kakovost dela in življenja kolegov v drugih podjetjih in drugih okoljih.

»Kako to delate pri vas? Ali vaš delodajalec spoštuje zakonske obveznosti do sveta delavcev oz. delavskega soupravljanja nasploh? Kako ravnate, kadar pride do konflikta interesov? Kako vaše delo in prizadevanja ocenjujejo oz. sprejemajo sodelavci in sindikati? Kako ocenjujete svojo uspešnost pri »prelivanju« interesov zaposlenih v poslovno odločanje v vašem podjetju? Na kakšen način in kako pogosto komunicirate z zaposlenimi?« … so **najpogostejša vprašanja in tematika** tovrstnih delovnih srečanj. Za zaključek pa je vedno »obvezen« še **voden ogled dela proizvodnje** (dejavnosti) gostujočega podjetja, ki vedno pritegne ogromno zanimanja, predvsem zaradi primerjave delovnih okolij in delovnih pogojev.

V nadaljevanju predstavljamo dve fotografiji s podobnih delovnih srečanj »iz prakse za prakso«, ki smo jih pomagali organizirati v maju 2017. Na prvi fotografiji so udeleženci in gostitelji delovnega srečanja med člani svetov delavcev družb **Savatech d.o.o.** in **Unior d.d. v Zrečah**, na drugi pa udeleženci in gostitelji – člani svetov delavcev družb **Revoz d.d.** in **Domel Holding d.d.** v Železnikih.

mag. Rajko Bakovnik





Kaj lahko sodi v »nadstandard« po participacijskem dogovoru?

Vprašanje:

Ali lahko v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v participacijskem dogovoru določimo, da mora delodajalec predložiti v soglasje svetu delavcev sprejem splošnih aktov, s katerimi se natančneje urejajo pravice, obveznosti in položaj delavcev na podlagi zakona, če niso urejeni s kolektivno pogodbo? Ali lahko v istem dogovoru avtonomno določimo 30-dnevni rok (namesto 8-dnevnega zakonskega roka), v katerem se mora svet delavcev opredeliti do predloga in eventualno zavrniti svoje soglasje?

Odgovor:

Izhodišče za odgovor na obe postavljeni vprašanji predstavljata določbi 1. in 2. odstavka 5. člena ZSDU, ki urejata bistvo in ključne vsebine t. i. participacijskega dogovora, ki se glasita:

»Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.

S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalskih pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.«

Če natančneje analiziramo omenjeni določbi, lahko ugotovimo, da naj bi se po intenciji zakona s participacijskim dogovorom urejale predvsem štiri vsebine (sklopi vprašanj), in sicer:

1. podrobnejša ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon;

2. ureditev vseh tistih vprašanj, glede katerih že zakon napotuje na participacijski dogovor;

3. morebitni drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju, poleg tistih, ki jih določa že zakon;

4. morebitne dodatne ali večje soupravljalske (participacijske) pravice delavcev, kot jih določa že zakon.

Skladno z zgoraj navedenim pod četrto točko je torej s tem dogovorom vedno mogoče avtonomno dogovoriti več participacijskih pravic oziroma t. i. nadstandardni nivo participacije v primerjavi z zakonom. In v to kategorijo možnih vsebin bi vsekakor sodila tudi določba, ki bi – poleg vprašanj iz 95. in 96. člena ZSDU – kot predmet obveznega predhodnega soglasja sveta delavcev določila tudi "sprejemom splošnih aktov, s katerimi se natančneje urejajo pravice, obveznosti in položaj delavcev na podlagi zakona, če niso urejeni s kolektivno pogodbo". Ne glede na to, kakšne pristojnosti sveta delavcev v zvezi s tem določata (ali ne določata) ZDR-1 in ZSDU, bi bila torej takšna določba participacijskega dogovora v celoti skladna s črko in duhom (intencijo) določbe 5. člena ZSDU.

Nekoliko bolj sporno pa je, ali je mogoče na ta način presojati tudi določbo, ki bi namesto 8-dnevnega roka, v katerem ima svet delavcev pravico zavrniti svoje soglasje, določa 30-dnevni rok. Določba 97. člena ZSDU ("Delodajalec ne sme sprejeti odločitev, če je v osmih dneh svet delavcev zavrnil soglasje.") je namreč izrazito kogentne (zapovedujoče), ne dispozitivne narave. Zato bi bilo s participacijskim dogovorom načeloma mogoče določiti daljši rok le, če bi to skladno z zgoraj povedanim pomenilo "več pravic" v smislu določbe 2. odstavka 5. člena ZSDU, kar pa je nekoliko vprašljivo. Težko je namreč pravno prepričljivo utemeljiti tezo, da podaljšanje roka za opredelitev sveta delavcev pomeni "večjo participacijsko pravico", čeprav ni izključeno. Kljub temu pa se je mogoče glede tega postaviti na stališče, da takšna določba –

čeprav ni "v skladu" z zakonom – tudi ni "v nasprotju" z zakonom. Povedano drugače – menim, da (ob nekoliko širšem pravnem gledanju na intencijo 5. člena ZSDU o možnosti avtonomnega dogovora za "nadstandardni" nivo soupravljanja v posamezni organizaciji) takšna določba (če se delodajalec in svet delavcev tako dogovorita) ni nezakonita in je v tem primeru lahko tudi pravno zavezujoča za delodajalca. Namen zakonodajalca ni bil kakorkoli omejevati avtonomen razvoj soupravljanja v skladu z interesi obeh partnerjev, ampak določiti le "zagotovljeni minimum", ki omogoča uresničevanje delavske participacije tudi v primeru, če posebnega avtonomnega dogovora ni.

Kolikor ta določba v pogajanjih ne bo obstala (obstane pa lahko le ob pogoju obojestranskega soglasja), bi morda veljalo napore sveta delavcev usmeriti v to, da se problem relativno kratkega roka (8 dni) za opredeljevanje glede podaje zahtevanega soglasja k odločitvi delodajalca reši na ta način, da se v participacijskem dogovoru določi specifičen način uporabe te zakonske določbe. In sicer tako, da se štejejo "delovni" dnevi, s čimer se izognemo problemu, ko ti roki tečejo tudi takrat, ko se svet delavcev ne more sestati.

Nesprejemljivost prakse naknadnega obveščanja sveta delavcev o organizacijskih spremembah

Vprašanje:

Prejšnji svet delavcev družbe je – v želji, da se upravi omogoči večja operativnost pri uvajanju nujnih organizacijskih sprememb – v nasprotju z določbo 90. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju) ZSDU sprejel sklep, da o teh spremembah ni potrebno »predhodno« obveščanje sveta delavcev, ampak šele po sprejeti odločitvi, če konkretna sprememba ne povzroča povečanja ali zmanjšanja števila zaposlenih. To je bilo potem zapisano tudi v Pravilnik o organizaciji družbe (115. člen). Kadrovski direktor pa je zdaj to prakso (šele naknadnega) obveščanja posplošil na vse organizacijske spremembe in o tem obvestil vse vodje enot. Argument naj bi bil, da je delavski direktor o predvidenih spremembah obveščen pred sejami uprave in da torej ni potrebno posebej predhodno obveščati še sveta delavcev. Od tega svojega stališča enostavno ne odstopa, tako da svet delavcev glede teh vprašanj pre-

prosto ne more več uresničevati svojih zakonskih funkcij, ker se vodje enot v zvezi s to problematiko enostavno ne udeležujejo več njegovih sej, tako kot je bilo običajno prej. Kako ukrepati?

Odgovor:

Ravnanja kadrovskega direktorja, ki jih omenjate, pomenijo hudo kršitev ZSDU, kajti zanje ni prav nobene pravne osnove, obenem pa močno posegajo v kakovost uresničevanja sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v družb. Še najmanj je lahko pravna osnova za takšna ravnanja nek sklep bivšega sveta delavcev, ki je sicer pravno popolnoma irelevanten oziroma celo »ničen«, in sicer iz dveh razlogov:

1. Že po elementarni pravni logiki sme posamezen svet delavcev v zakonsko dopustnih okvirih soglašati z »odstopanjem« delodajalca od uresničevanja zagotovljenih pravic sveta delavcev (kar je izjema od pravila) le v svojem imenu in za čas trajanja svojega mandata, ne pa tudi v imenu vseh bodočih svetov delavcev in za nedoločen čas. O dopustnosti morebitnih tovrstnih odstopanj lahko odloča vsak svet delavcev zase in ga tozadevni sklepi prejšnjih svetov delavcev ne zavezujejo. Zato jih tudi ni treba posebej preklicati, ampak zadostuje, da (novi) svet delavcev vztraja na doslednem uresničevanju zakonskih zavez delodajalca.

2. Če gre – tako kot v danem primeru – za zakonsko določene pravice oziroma za tako imenovani »zakonski minimum«), ZSDU sploh niti ne dopušča nikakršnih odstopanj od njihovega uresničevanja, ampak z določbo 3. odstavka 6. člena izrecno dopušča morebitna odstopanja le od uresničevanja pravic, ki so – v smislu določbe drugega odstavka 5. člena istega zakona – eventualno »dodatno« dogovorjene s participacijskim dogovorom, ne pa tudi od tistih, ki jih določa neposredno že zakon. Zato tudi sploh ne morejo biti predmet takšnega ali drugačnega dogovarjanja ali pa enostranskih sklepov sveta delavcev, ampak pomenijo, kot rečeno, nedotakljiv »zakonski minimum«. Omenjena določba se namreč glasi: *»Odstopanje delodajalca od zagotavljanja pravic, dogovorjenih z dogovorom, je možno samo s soglasjem sveta delavcev.«* To pa seveda pomeni, da je bil sklep bivšega sveta delavcev, s katerim se je ta prostovoljno odrekel zakonsko predpisanemu predhodnemu obveščanju s strani delodajalca o določenih vprašanjih, že takrat absolutno neveljaven (»ničen«), kaj šele, da bi lahko zavezoval tudi sedanji svet delavcev. Ta lahko torej omenjeni sklep preprosto ignorira (kot da ga ne bi bilo) in zahteva dosledno uresničevanje ZSDU in participacijskega dogovora. Nikakršna »taktična« postopanja za »sporazumno razveljavitev« protizakonitega sklepa prejšnjega sveta delavcev torej niso potrebna.

Verjetno ni treba posebej poudarjati, da je iz navedenih razlogov »nična« tudi določba vašega Pravilnika o organizaciji, ki je bila sprejeta na podlagi omenjenega sklepa sveta delavcev in ki je v direktnem nasprotju z zakonom, pri čemer ni bistveno, da je svet delavcev z njo soglašal. Če je splošni akt v nasprotju z zakonom, se uporablja zakon, ne sporni splošni akt. Drugače pa je treba zahtevati intervencijo inšpekcije dela.

Trditev, da naj bi bilo predhodno obveščanje sveta delavcev v smislu določbe 90. člena ZSDU zagotovljeno že s tem, ko so ustrezna gradiva vročena delavskemu direktorju za potrebe sej uprave, pa je seveda pravni nesmisel brez primere, s katerim niti ne kaže polemizirati. Takšno trditev naj pravno utemelji tisti, ki jo postavlja, ne tisti, ki ji oporeka. Predlagam torej, da kadrovski direktor navede ustrezne določbe veljavnih predpisov, iz katerih bi bilo mogoče sklepati, da je lahko delodajalec delavskega direktorja postavi v vlogo »pooblaščenca za sprejemanje pošte, naslovljene na svet delavcev«.

Prakse, ki jo omenjate v svojem vprašanju, torej ni več mogoče tolerirati tudi v prihodnje. Svet delavcev naj čim prej obvesti upravo, da se s spornim sklepom bivšega sveta delavcev in na njem temelječim 15. členom Poslovnika o organizaciji ne čuti zavezanega in da, kot že rečeno, tudi v tem pogledu zahteva dosledno uresničevanje zakona in participacijskega dogovora. Ob morebitnem nadaljevanju s temi kršitvami, pa bo treba pač preprosto vsakokrat sproti zahtevati intervencijo inšpekcije dela, po potrebi pa tudi zamenjavo kadrovskega direktorja.

Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša

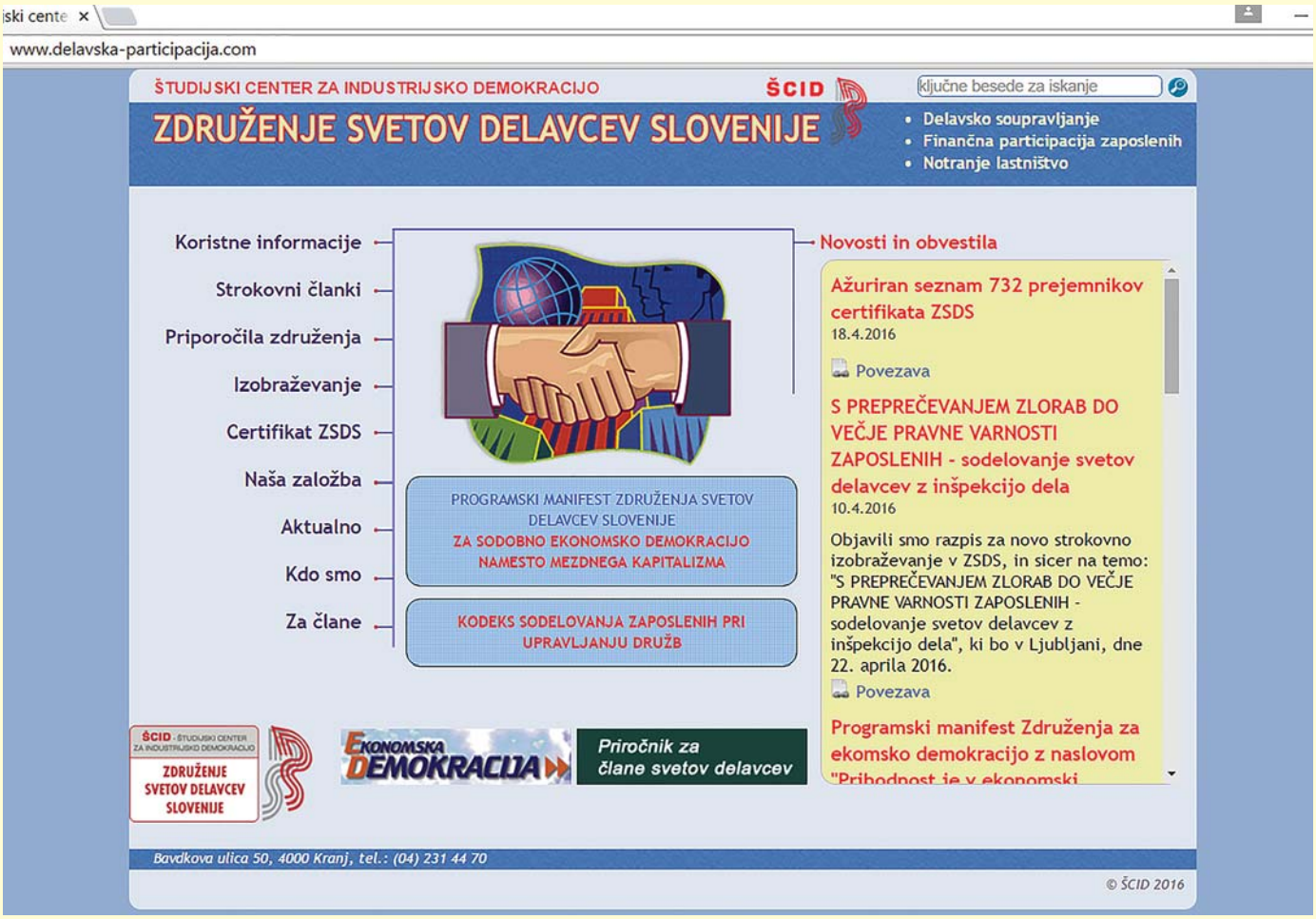
AVTORJI PRISPEVKOV: Jakob Krištof Počivavšek, univ. dipl. pravnik, predsednik Konfederacije sindikatov Pergam; **Rado Bohinc**, doktor pravnih znanosti, profesor in dekan Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov, direktor ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo; **Valentina Franca**, univ. dipl. pravnica in doktorica s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za management Univerze v Kopru; **Nina Bakovnik**, magistrica mednarodnega in evropskega delovnega prava, strokovna sodelavka CPM – Centra za participativni menedžment; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management Univerze v Kopru; **Goran Lukič**, univ. dipl. politolog, predsednik Delavske svetovalnice; **Darko Dujmovič**, predsednik sveta delavcev družbe Unior d.d., Zreče; **Aleksander Volf**, predsednik sveta delavcev družbe Domel Holding d.d., Železniki; **Vladimir Šega**, predsednik sveta delavcev družbe DEM d.o.o. Maribor in predsednik Združenja svetov delavcev Slovenije; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, direktor CPM – Centra za participativni menedžment.

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

OBIŠČITE NAS NA INTERNETU!

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE



www.delavska-participacija.com – spletne strani Združenja svetov delavcev Slovenije nudijo obiskovalcem množico za prakso uporabnih strokovnih informacij s področja razvoja vseh oblik sodobne delavske participacije.

Obiskovalcem spletnih strani ZSDS je na voljo:

- več kot 1.200 izbranih **strokovnih člankov trajnejše vrednosti** s področja soupravljanja, udeležbe delavcev pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih;
- nekatere **pomembnejše znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovori** iz prakse za prakso;
- **gradiva, referati in sklepi** s strokovnih posvetov Združenja svetov delavcev Slovenije;
- vsi **pomembnejši predpisi** o delavski participaciji;
- različni **koristni podatki** (lista arbitrov za priložnostne arbitraže itd.);
- **obvestila o aktualnih dogajanjih** na področju zakonodaje in drugih ukrepov širšega pomena za
- razvoj tega področja industrijskih razmerij v Sloveniji in v svetu;
  informacije o **izobraževalni ponudbi in razpisi strokovnih posvetov** ter drugih oblik usposabljanja;
- številne konkretne **usmeritve in priporočila** za delovanje delavskih predstavništev v podjetjih pri uresničevanju sistema delavske participacije.