TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 6/2017, LETNIK XXI

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Civilna pobuda za ekonomsko demokracijo in družbeno odgovornost se prebuja

Stran 2

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

Civilna pobuda za ekonomsko demokracijo in družbeno odgovornost se prebuja

Tisto, kar bi sicer morali danes, ko smo več kot očitno soočeni s hudo krizo aktualnega kapitalizma kot »sistema« in nenehnim še nadaljnjim poglabljanjem vseh njegovih notranjih protislovij ter deviantnih ekonomskih, socialnih in okoljskih posledic, početi družboslovna znanost, zlasti ekonomska ter pravna, in politika (tj. odpirati nove dolgoročnejše družbenorazvojne vizije in konkretne sistemske poti za njihovo realizacijo), a tega ne počneta, bo očitno morala prevzeti nase civilna družba.

Etablirana znanost in politika namreč v tem pogledu žal doslej nista uspeli roditi še prav nič obetavnega. Razen seveda famoznih t. i. strukturnih reform (z razvpito »nadaljnjo fleksibilizacijo trga dela« na čelu), katerih cilj pa je v resnici le ohranjanje in utrjevanje, ne spreminjanje obstoječega sistema. Nasprotno pa vse več dobrodošlih in obetavnih konkretnih pobud za resnejšo rekonstrukcijo sedanjih nesprejemljivih in brezperspektivnih temeljnih družbenih razmerij v smeri udejanjanja ***koncepta družbene odgovornosti in ekonomske demokracije*** *prihaja iz* ***civilne družbe*** *(dve od takih v nadaljevanju predstavljamo tudi v tej reviji). In slej ko prej jim bosta brez dvoma morali prisluhniti tudi etablirana znanost in politika.*

Takoj po izbruhu zadnje velike gospodarske krize leta 2007 je kazalo, da se je družboslovje povsem poenotilo v oceni, da s točke, na kateri je aktualni kapitalizem nasedel tokrat, ne bo več moč nadaljevati po isti poti. In da o neki želeni ekonomsko uspešnejši, socialno pravičnejši in kohezivnejši ter okoljsko odgovornejši družbi vsekakor lahko samo sanjamo, če ne bo prišlo do zares ***temeljite rekonstrukcije tega kapitalizma kot sistema****, ne samo konkretnih modelov ekonomskih in socialnih politik znotraj tega sistema. Številni ugledni ekonomisti so, denimo, takrat v en glas ugotavljali, da so vsi dosedanji ekonomski modeli dokončno odpovedali in da bi bilo nujno povsem redefinirati obstoječe predpostavke ter ekonomske teorije napisati popolnoma na novo. Celo, da bi bilo treba na najbolj ugledne ekonomske šole enostavno izobesiti napise »Zaradi prenove zaprto«, je bilo moč med drugim prebrati.*

Pričakovati je torej bilo, da bo v družboslovni, zlasti ekonomski in pravni teoriji dobesedno zavrelo od ***novih idej za radikalno sistemsko prenovo tega kapitalizma****, ki je sicer po svoji institucionalni zasnovi v bistvu še vedno klasični »mezdni« kapitalizem, kakršen je bil utemeljen v 18. in 19. stoletju, in ki je zato v novi družbenoekonomski realnosti 21. stoletja brez dvoma že zdavnaj postal popoln sistemski anahronizem. In kaj od tega se je dejansko zgodilo? Žal popolnoma nič. Takoj, ko se je statistična rast BDP, ki še danes velja za ključno merilo družbenoekonomske uspešnosti, začela počasi obnavljati (čeprav se ve, da le začasno, tj. do prve naslednje neizogibne »ciklične« krize), je vsa* ***tovrstna prenoviteljska vnema v trenutku povsem splahnela****.*

Samokritična teza o »ničevosti« dosedanje ekonomske vednosti je bila v trenutku pozabljena, ekonomska teorija pa se je z vidnim olajšanjem ponovno zatekla nazaj k ***»večnim resnicam« (dogmam) klasične politične ekonomije****. Predvsem k tisti, ki uči, da je v tržnem sistemu gospodarjenja tudi delo pač le tržno blago in da je zato – ekonomsko nesporno »izkoriščevalski« – mezdni produkcijski odnos med lastniki dela in kapitala v tem sistemu nekaj povsem samoumevnega in nenadomestljivega. Kar je seveda popoln teoretični nesmisel. Ta »temeljni produkcijski odnos«, ki je sicer povsem sprt z elementarno ekonomsko logiko produkcije in kot tak tudi izvor vseh ključnih anomalij aktualnega kapitalizma, namreč (tudi v pogojih tržnega sistema gospodarjenja) v resnici* ***še zdaleč ni brez alternative****. Ponuja pa jo koncept ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma, temelječe na vsestranski in popolni sistemski enakopravnosti nosilcev dela in kapitala.*

A neoklasična ekonomika zdaj na osnovi omenjene za lase privlečene dogme o »nenadomestljivosti in večnosti« mezdnega modela kapitalizma spet veselo hiti (pro)izvajati vedno nove, čedalje bolj sofisticirane, a hkrati tudi čedalje bolj neuporabne ***matematične formule, modele in »strukturne« reforme.*** *Da se sodobna družbenoekonomska realnost za tovrstno sholastično ekonomsko modroslovje že dolgo preprosto sploh ne zmeni in da se tako ekonomski kot socialni in okoljski problemi še naprej le stopnjujejo, pri tem očitno zdaj spet nikogar več ne moti.* ***Pravna teorija****, zlasti korporacijska in delovnopravna, ki bi sicer lahko in bi tudi morala odigrati odločilnejšo vlogo pri želeni (in objektivno vse bolj nujni) temeljiti preobrazbi tega brezperspektivnega mezdnega kapitalizma, pa na žalost že doslej ni počela drugega, kot da je – po potrebi tudi zoper lastna temeljna načela – servilno in povsem nekritično sledila ekonomski.*

Etablirana družboslovna znanost je torej razvojno povsem odpovedala. Zato ni čudno, da se je v tem smislu začela s svojimi iniciativami za nujno

takojšnjo rekonstrukcijo (do)sedanjih sistemskih temeljev kapitalizma ***prebujati civilna družba in končno začela odpirati »pravo« (in ključno) sistemsko vprašanje tega kapitalizma****. To pa seveda ni vprašanje, kako še naprej fleksibilizirati trg dela in krčiti pravice delavcev za potrebe zagotavljanja »pričakovanih dobičkov« lastnikov kapitala za vsako ceno, ampak vprašanje,* ***kako »temeljni produkcijski odnos« med lastniki dela oz. človeškega kapitala in lastniki finančnega kapitala postopno spremeniti iz sedanjega »mezdnega« (menjalnega, kupoprodajnega) v ekonomsko povsem enakopravnega****. Ali drugače, kako delavce postopno sistemsko spraviti iz sedanjega – upravljalsko podrejenega in ekonomsko izkoriščevalskega – mezdnega položaja v položaj vsestransko enakopravnih družbenoekonomskih subjektov in s tem zagotoviti, da bo ekonomija služila družbi kot celoti ne zgolj lastnikom kapitala in njihovim dobičkom, posledično pa »družbeno odgovornost« na vseh področjih oziroma v najširšem pomenu te besede.*

Naj torej končno ***kapital začne služiti človeštvu, ne obratno****, kot je to v sedanjem mezdnem kapitalizmu.*

IZ TEORIJE DRUŽBENE ODGOVORNOSTI IN EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Rado Bohinc

Družbena odgovornost kot evropski izziv

Prihodnost sodobne Evrope je v vzpostavljanju konkurenčnih, na znanju temelječih družb, ki krepijo uravnotežen gospodarski in socialni razvoj in ki ohranjajo visoko stopnjo kohezivnosti in vključenosti; pogoj za razvoj v to smer pa so temeljne spremembe v ureditvi razmerij v družbenem in korporativnem upravljanju z vključevanjem dela kot kapitalu enakovrednega temelja korporativnega upravljanja. Rešitev je torej v spremembah, to je popravkih in dopolnitvah globalnega kapitalizma s sestavinami, ki jih obravnavamo kot vzvode družbeno odgovornega upravljanja (družbeno odgovorno korporativno upravljanje, ekonomska demokracija in socialna ekonomija).

Revščina ali socialna izključenost v EU

40 milijonov ljudi v EU živi **v stanju hudega pomanjkanja**. Med letoma 2008 in 2012 se je število ljudi, ki živijo v nevarnosti revščine ali socialne izključenosti v EU povečalo za približno 6 milijonov (iz 118 milijonov v letu 2010 do najvišje vrednosti 124 milijonov evrov 2012, v l. 2014 se je nato zmanjšalo na približno 122 milijonov).[1] 25 milijonov otrok je v EU izpostavljenih tveganju revščine ali izključenosti.[2]

Zaveza voditeljev držav in vlad Evropske unije, za najmanj 20 milijonov zmanjšati število ljudi, ki sta jih prizadela ali jih ogrožata revščina in socialna izključenost (strategije Evropa 2020) je znamenje zavedanja, kako velik je pomen socialne razsežnosti za prihodnost Evrope. Vendar pa se ti cilji ne uresničujejo, saj **zastavljeni ukrepi v tej smeri niso zadostni**!

Odpravo revščine in socialne izključenosti **naj bi dosegli** z visokim zaposlovanjem (75-odstotna zaposlenost aktivnega prebivalstva v starosti od 20 do 64 let), vlaganji v raziskave in razvoj (3 % BDP EU za naložbe v raziskave in razvoj), z zmanjšanjem stopnje zgodnjega opuščanja šolanja pod 10 % in doseganjem najmanj 40 % oseb v starosti od 30 do 34 let z visokošolsko izobrazbo. Boljša izobrazba izboljša zaposljivost in znižuje revščino, raziskave in razvoj ter inovacije skupaj z učinkovitejšo rabo energije pomenijo boljšo konkurenčnost in nova delovna mesta, naložbe v čistejše okolje so del boja proti podnebnim spremembam ter ustvarjajo nova podjetja in delovna mesta.[3]

[1] Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 strategy, 2016 edition, Europe 2020 strategy.

[2] The social dimension of the Europe 2020 strategy, A report of the Social protection committee (2011).

[3] Na drugi strani, je doseganje ciljev glede podnebnih sprememb in energije je podprto s stvarnejšimi ukrepi: emisije toplogrednih plinov za 20 % nižje od ravni leta 1990, 20 % energije iz obnovljivih virov, 20-odstotno povečanje učinkovitosti rabe energije.

EU se je v preteklih letih **le še bolj oddaljila od svojega cilja**, to je le 96,4 milijona ljudi, ogroženih z revščino do leta 2020. Podatki kažejo na naraščajoče stopnje brezposelnosti in revščine v EU. Za zdaj ni nobenih znakov, ki bi kazali na napredek pri odpravi tega stanja, saj bi lahko število ljudi, ki jih ogroža revščina, do leta 2020 znašalo okoli 100 milijonov. Razmere so se še posebej poslabšale v nekaterih državah članicah in so posledica povečanja močnega gmotnega pomanjkanja in deleža gospodinjstev brezposelnih. Potrebni so učinkoviti ukrepi **ne le na področju redistribucije in sistemov socialnega varstva, temveč tudi s prenovo razmerij med delom in kapitalom.**

Potrebni so učinkoviti ukrepi ne le na področju redistribucije in sistemov socialnega varstva, temveč tudi s prenovo razmerij med delom in kapitalom.

Boj proti dohodkovni neenakosti – boj za prihodnost Evrope

EU bo toliko močna, kolikor je močan njen najšibkejši člen in toliko demokratična, kolikor bo povezovala vse družbene skupine. EU, razklana na revne in bogate, ni niti močna niti demokratična. Vendar pa politika EU **ne kaže zanimanja za konceptualne spremembe družbenega in ekonomskega reda ter nujno sistemsko prenovo sodobnega kapitalizma**. Z iskanjem »deja vu«, že preizkušenih in dvomljivo uspešnih, zasilnih in začasnih izhodov se nakopičena neravnotežja le odlagajo. Potrebni so korenitejši posegi za preoblikovanje mehanizmov tržnega gospodarstva.

Največji izziv sodobne Evrope je, kako na novo urediti sistem ekonomskih, finančnih, socialnih in drugih pravnih pravil, da bo deloval bolj vključujoče in pravičneje, da se razlike med bogatimi in revnimi ne bi poglabljale tudi v prihodnje. Prav zdajšnje obdobje, ki je tudi obdobje preizkušnje EU, mora zato biti obdobje iskanja novih odgovorov na vprašanja gospodarskega in javnega reda ter upravljanja v prihodnji EU, kajti sicer **nezaustavljivi dirki v dohodkovno neenakost** in poglabljanje razlik med bogatimi in revnimi tudi v Evropi ni videti konca.

Za dolgoročen izhod iz krize se je treba lotiti reševanja nekaterih **temeljnih konceptualnih in institucionalnih okvirov sodobne kapitalistične družbe**, ki preprečujejo dolgoročno odpravljanje gospodarskih in socialnih nesorazmerij. Potrebne so temeljne spremembe v ureditvi razmerij v družbenem in korporativnem upravljanju z vključevanjem dela kot kapitalu enakovrednega temelja korporativnega upravljanja.

Neuspešna Strategija EU za gospodarsko rast in delovna mesta

Po tej Strategiji EU 2020 bo Evropa samo: pametnejša, bolj zelena, bolj vključujoča, ne pa bolj solidarna in socialno pravičnejša. Strategija ohranja model socialnega tržnega gospodarstva; **niti z besedo ne omenja družbene odgovornosti in ne ekonomske demokracije**. Dokument Evropa 2020 ne načrtuje nobenih sprememb socialno-ekonomskih razmerij. Kljub očitnim sistemskim disfunkcijam evropskih gospodarstev, ki se kažejo v cikličnih krizah in akutnih krizah vse večjega števila gospodarstev, Komisija EU ne predlaga ničesar, kar bi kakor koli omajalo stoletja **stare in preživete kapitalistične vzorce upravljanja in prilaščanja**. Na družbeni in globalni ravni je to nezaustavljivo usmerjanje vse večjih dobičkov v vse večjo gospodarsko rast, kar povečuje razlike med revnimi in bogatimi ter zanemarja razvoj družbene blaginje in socialni razvoj.

EU, razklana na revne in bogate, ni niti močna niti demokratična. Vendar pa politika EU ne kaže zanimanja za konceptualne spremembe družbenega in ekonomskega reda ter nujno sistemsko prenovo sodobnega kapitalizma.

Na korporativni ravni je to preživeto, vendar kljub temu, kot izključno delujoče kapitalsko načelo proporcionalnosti udeležbe v osnovnem kapitalu, kot temelja upravljanja korporacije in prilaščanja njenega dobička ter obravnavanje dela, čeprav inovativnega in visokokvalificiranega ter ključnega za ustvarjanje nove vrednosti, kot **stroška, plačljivega po vsakokratni tržni ceni.**

Ciklično ponavljanje svetovne gospodarske krize ter vse bolj izražena kriza identitete EU (posebej po Brexitu) dokazuje obnemoglost obstoječih pristopov za dolgoročno vzdrževanje gospodarskega ravnovesja v nespremenjenih okvirih družbenega (oblastnega) in korporativnega upravljanja.

Prihodnost sodobne Evrope je v vzpostavljanju konkurenčnih, na znanju temelječih družb, ki krepijo uravnotežen gospodarski in socialni razvoj in ki ohranjajo visoko stopnjo kohezivnosti in vključenosti; pogoj za razvoj v to smer pa so temeljne spremembe v ureditvi razmerij v družbenem in korporativnem upravljanju **z vključevanjem dela kot kapitalu enakovrednega temelja korporativnega upravljanja.**

Zgodila se je ideološka konvergenca sveta; ohranjanje enakega (kapitalističnega) ekonomskega sistema, ki je v preteklih stoletjih ustvaril prepad med bogastvom in revščino pomeni ohranjanje in poglabljanje tega prepada tudi v prihodnje. Rešitev je torej v spremembah, to je popravkih in dopolnitvah globalnega kapitalizma s sestavinami, ki jih obravnavamo kot **vzvode družbeno odgovornega upravljanja** (**družbeno odgovorno korporativno upravljanje, ekonomska demokracija in socialna ekonomija).** Tu odločilno vlogo odigra lahko prav Evropa, kot zibelka sodobne civilizacije ter človekovih pravic in dostojanstva. Zato je toliko odgovornejša prav sedanja razprava o prihodnosti povezav znotraj EU.

Paradigma vključujoče rasti in blaginje?

Sistemska prenova znotraj prihodnje EU mora vključevati tudi ukrepe zoper povečevanje dohodkovne in na splošno socialne neenakosti. Uveljaviti je treba evropsko paradigmo vključujoče rasti in blaginje. To pa pomeni ukrepanje v smeri uravnoteženja dohodkov iz kapitala s dohodki iz dela in priznanje, da je prav v nepriznavanju dela kot dejavnika nove vrednosti temeljni sistemski vzrok dohodkovne neenakosti (»income inequality«). Pomeni, da bo zoper naraščanje razlik med ljudmi treba poseči po globljih, torej **sistemskih prijemih glede razmerja med kapitalom in delom.**

To je eno ključnih področij družbeno odgovornega upravljanja, ki mora za urav-

navanje razmerij v prilaščanju kot temelj prilaščanja poleg kapitala sistemsko postaviti tudi delo. Le tako bo razdelitev nove vrednosti pravična, saj bodo pri njej sodelovali poleg tistih, ki prispevajo kapital, tudi tisti, ki so novo vrednost soustvarjali z delom. Pri tem ne gre za premik od kapitala k delu, torej iz enega v drug ekstrem, ampak gre za to, da se ob **kapitalu enakovredno ob bok kot temelj prilaščanja postavi tudi delo.** Ne gre torej za nadomestitev kapitalizma z nekim drugim ekonomskim sistemom (kar smo že videli v zgodovini), ampak za temeljit korektiv kapitalizma.

Potreben je **nov razvojni pristop v EU**. Ta naj temelji na splošno sprejetih vrednotah 21. stoletja in upošteva velike premike, ki jih v organizacijo človeške družbe, predvsem v sferi proizvodnje, prilaščanja in upravljanja, kot razvojno nujnost terja skokovit tehnološki razvoj. Ta terja postopno **prenovo tisočletne dogme,** na kateri so bili zgrajeni vsi dozdajšnji družbenoekonomski sistemi, tj. da je lastnina, ko se pretvori v gospodarsko funkcijo in postane kapital, edini legitimni in zato tudi edini zakoniti temelj upravljanja in prilaščanja, ter da delo, pa naj bodi še tako visokokvalificirano to ni, ampak je le produkcijski tvorec, ki se najame na trgu. Izhodišča novega razvojnega modela predstavljajo načine premagovanja te dogme, ki že stoletja generira nezaustavljive prihodkovne neenakosti med ljudmi, ki v sodobnem času preraščajo v nepomirljive socialne razlike in načine postopnega uvajanja razvojnega pristopa – gospodarska rast za vse ljudi.

Z uveljavitvijo spremenjenega modela distribucije dobičkov se bo postopno vzpostavila prihodkovna enakopravnost in omejilo naraščanje socialnih razlik.

V EU je treba je uveljaviti razvojni pristop: gospodarska rast, od katere bodo imeli korist vsi ljudje. Zgodovinsko uveljavljeno prakso. da se **dobički povečujejo hitreje od plač in drugih socialnih prejemkov in transferjev**, kar dolgoročno povečuje socialne razlike in hromi socialno državo. je treba premagati ne zgolj z redistribucijskimi mehanizmi, temveč z različnimi že uveljavljenimi in novimi **mehanizmi vključevanja dela v prilaščanje dodane vrednosti.** EU mora vzpodbujati in uveljaviti zakonodajo, po kateri se presežek iz gospodarjenja (dobiček) razdeli po načelu in v razmerju vloženega kapitala ter vložene vrednosti dela; z uveljavitvijo spremenjenega modela distribucije dobičkov se bo postopno vzpostavila prihodkovna enakopravnost in omejilo naraščanje socialnih razlik.

Sklep

To, kar želi doseči **Gibanje za družbeno odgovornost**, je postopna prilagoditev družbenega in ekonomskega ustroja, na način, da se postopno zaustavi poglabljanje razlik med bogatimi in revnimi. Pri tem izhajamo iz tega, da je delo vse bolj kvalificirano, da je zanj potrebna vse večja stopnja znanja in usposobljenosti, ter je zato vse večje vrednosti v razmerju do vrednosti preostalih produkcijskih tvorcev. To je pot rešitve paradoksa, v katerem se je znašlo človeštvo zaradi prevelike učinkovitosti prevladujočega ekonomskega sistema pri ustvarjanju dohodkovnih neenakosti znotraj človeštva. Socialna razklanost človeštva že posega v sfero človekovih pravic in dostojanstva najrevnejših ter splošno deprivilegiranih slojev, zato se mora EU v obdobju, ko se intenzivno ukvarja sama s seboj, ne le globoko zamisliti, temveč s svojim zgledom ponuditi človeštvu prenovljen vzorec sobivanja.

Na teh izhodiščih med drugim temelji tudi nedavno sprejeta listina Gibanja za družbeno odgovornost z naslovom »**10 temeljnih zahtev za družbeno odgovornost**«, ki jo je doslej podpisalo že več kot 80 uglednih slovenskih znanstvenikov in drugih posameznikov ter civilnodružbenih organizacij in jo v nadaljevanju objavljamo v celoti.

Gibanje za družbeno odgovornost

10 temeljnih zahtev za družbeno odgovornost

PREAMBULA

Izhajajoč iz tradicije **razsvetljenstva in racionalizma**, ki sta omogočila nesluten tehnološki, gospodarski in družbeni razvoj sodobnega sveta, vidimo družbeno odgovorno ravnanje do prihodnjih rodov v tem, da se kot podlaga družbenemu in političnemu delovanju odločneje kot doslej vzpostavijo s**voboda in dostojanstvo posameznika**, **znanje, izobraževanje** in **ustvarjalno delo**, **katerega cena se oblikuje predvsem po načelu prispevka dodani vrednosti in manj na trgu delovne sile**. Družbena odgovornost **je odgovornost vsakogar** – posameznikov in skupin, da v svojih življenjskih in družbenih vlogah ravnajo tako, da so tudi drugim na voljo enako kakovostni pogoji življenja in da z uresničevanjem svojih pravic ne posegajo v pravice drugih. **Družbena odgovornost je še posebej odgovornost korporacij ter nosilcev kapitala in politične oblasti (državnih organov in političnih strank)**, da svojo družbeno moč uresničujejo v mejah svojih pristojnosti **v dobro vseh ljudi in okolja** in, da zagotavljajo enako kakovostne pogoje življenja ljudem sedanjega in prihodnjih rodov. To pomeni, da so odgovorni za gospodarski in **družbeni razvoj, za socialni položaj ljudi** ter za **premagovanje prevelike dohodkovne in s tem družbene neenakosti**, **ki izvira iz izkoriščanja dela v prid kapitala** in za **udejanjanje človekovih pravic in dostojanstva tudi v razmerjih med delom in kapitalom, lokalno in globalno**. Družbeno odgovorno delovanje je treba zagotavljati z ustrezno **vzgojo in izobraževanjem, uveljavljanjem pravne države, hitrejšo odzivnostjo državnih organov, etiko medsebojnega spoštovanja** v vsakdanjem in političnem življenju ter več znanja. **Skupni imenovalec 10 zahtev je: ali bo človeštvo razvilo družbeno odgovornost kot vsakdanjo prakso, ali bo kmalu propadlo, saj brez nje uničuje pogoje za svoj obstoj?**

1. Družbena odgovornost do prihodnjih rodov

Družbena odgovornost do prihodnjih rodov v RS terja uveljavitev programa ¨**Gospodarska rast za blaginjo vseh ljudi**¨, to je programa razvojnih, ekonomskih in socialnih politik, ki bodo ude-

janjile uravnoteženje rasti dobičkov z rastjo plač in socialnih dajatev, z davčno podporo vlaganjem v **razvoj človeških zmogljivosti, v nove zaposlitve in stanovanja** predvsem za mlade. To terja korenito **posodobitev raziskovalnega in visokošolskega sistema**, takojšnje **povečanje vlaganj v raziskave in razvoj ter v kakovostno visoko šolstvo** na raven povprečja EU in nadaljnjo **rast po stopnji rasti BDP** ter uresničitev ustavno zajamčene **avtonomnosti univerze.**

2. Družbena odgovornost do starejših in do bolnih

Družbena odgovornost do starejših je skrb za varno starost ter spodbujanje čim daljšega obdobja poklicnega dela ter mentorskih aktivnosti ustvarjalnih in dela željnih starejših oseb, nadalje uveljavitev zakonske obveznosti **sprotne pravične valorizacije** ter izplačila vseh vrst pokojnin in drugih socialnih dajatev **z rastjo plač**. Vzpostaviti je treba pravico vsakogar, da **tudi po upokojitvi** še naprej za plačilo opravlja gospodarsko ali drugo ustvarjalno dejavnost (samostojni podjetniki, obrtniki, samostojni kulturni delavci, visokošolski učitelji, raziskovalci in drugi ustvarjalci) in je pri tem davčno izenačen z drugimi. **Družbena odgovornost do bolnih** terja izboljšanje kakovosti storitev javnega zdravstva in **skrajšanje čakalnih dob**. Ne pristajamo na javni sistem z omejenimi storitvami za tiste prebivalce, ki si ne morejo privoščiti samoplačništva in zasebnih zavarovanj ter na razvoj zasebnega zdravstva z najsodobnejšo opremo in najpodjetnejšimi zdravniki le za tiste prebivalce, ki si to lahko privoščijo.

3. Družbena odgovornost do dela (postopna odprava prekarnega dela)

Družbena odgovornost do dela in človekove ustvarjalnosti je ustvarjanje možnosti **za pravico do dostojnega in pošteno plačanega dela** za vse ter za vzpostavitev **dela kot podlage za socialne pravice** ter za pravico upravljanja in dela ustvarjene presežne dodane vrednosti; terja tudi dosledno upoštevanje ekonomskih in socialnih pravic, kot izhajajo iz zgodovinskega in kulturnega razvoja RS in EU ter mednarodnih aktov. **Družbena odgovornost do dela** terja omejevanje in postopno **odpravo brezpravnega prekarnega dela kot edine poti za preživetje**. Uveljaviti je treba načelo: **'vsako delo šteje'** v smislu, da prinaša delavcu sorazmerno enake socialne pravice in dohodke.

4. Družbena odgovornost do dela je vrnitev družbene veljave delu

Družbena odgovornost do dela terja uveljavitev zakonskih podlag za določanje **korporacijskih pravic tudi na temelju dela** in razumevanje **pravice do upravljanja in udeležbe na dobičku kot temeljne človekove pravice**. Družbena odgovornost do dela terja: a) uveljavitev **obvezne udeležbe zaposlenih v dobičkih** gospodarskih družb, kadar družbeniki namenijo dobiček za dividende (v dogovoru med delavskimi predstavništvi in kapitalskimi organi korporacije); b) vzpostavitev **zakonskih podlag deležništva**, da se gospodarske družbe lahko preoblikujejo v moderne **deležniške korporacije** in da se lahko ustanovijo **kapitalsko delavske in delavske korporacije**. Potrebna je prenova korporacijske zakonodaje in zakonodaje o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju podjetij in zavodov z vključitvijo **obveznega deležniškega dogovora** na temeljni ravni in na ravni kapitalsko povezanih družb. Terja tudi zakonsko ureditev in spodbujanje ustanavljanja t. i. delavskih korporacij in delavskih zadrug, v katerih **delavec ni le nosilec najete delovne sile – proletarec in torej ni v mezdnem razmerju**, ampak je konstitutivni član združbe.

5. Družbena odgovornost do podjetništva

Družbena odgovornost do podjetništva je vzpostavljanje bistveno ugodnejših podpornih in s tujimi investitorji izenačenih pogojev za investiranje ter za **razvoj podjetniške pobude** in ustvarjalnosti ter podjetništva v RS; podjetniki v RS so pomembni ustvarjalci nove vrednosti in družbenega bogastva ter glavni motor gospodarske rasti in novih zaposlitev. Tako kot vsako ustvarjalno delo tudi podjetništvo temelji na inovaciji in prevzemanju tveganj, zato predstavlja samostojno podlago za **pravice upravljanja in udeležbe na presežni dodani vrednosti.**

RS mora sprejeti dolgoročni program razvoja podjetništva do l. 2050 z jasno **vizijo** podjetniškega podpornega okolja v prihodnosti, upoštevaje spoznanje, da mora upravljanje hitro rastočega, dinamičnega podjetja temeljiti na podjetniški viziji in kulturi ter na **podjetnikovi družbeni odgovornosti za rast in družbeni razvoj ter blaginjo.**

6. Družbeno odgovorno korporacijsko upravljanje

Družbeno odgovorno korporacijsko upravljanje terja takojšen sprejem **Državnega programa družbene odgovornosti korporacij, nosilcev kapitala in politične oblasti (državnih organov in političnih strank)**, ki naj zavezuje vse, da na svoji ravni oblikujejo strategije družbene odgovornosti, korporacije pa posebej, da namenijo zakonsko določen odstotek čistega dobička za strateško opredeljene namene svoje odgovornosti do širše družbene skupnosti. Korporativna družbena odgovornost je **dolžnosti in odgovornosti organov vodenja** in nadzora gospodarskih družb. Družbeno odgovorno korporacijsko upravljanje terja uveljavitev odškodninske odgovornosti članov (nadzornih) svetov ter direktorjev oziroma ravnateljev tudi delavcem, partnerjem, območni in družbeni skupnosti in drugim déležnikom in ne zgolj delničarjem; v korporacije ne investirajo in v njih ne tvegajo le večinski delničarji, ampak tudi manjšinski delničarji, zaposleni, dobavitelji, upniki, območne in širša skupnost. Družbeno odgovorno upravljanje terja tudi dopolnitev korporacijske zakonodaje v podporo učinkovitejšemu **varstvu malih delničarjev, varstva v primerih konflikta interesov in kršitve pravil o integriteti ter** za hitrejši razvoj socialne ekonomije, in sicer predvsem socialnega podjetništva in delavskega delničarstva in zadružništva.

7. Družbeno odgovorno upravljanje javnega premoženja

Družbeno odgovorno upravljanje javnega premoženja terja verodostojno **ločitev nadzorstvene od regulatorne funkcije** pri upravljanju državnega premoženja (vlada ne more biti skupščina SDH); **prenehati je treba s političnim kadrovanjem** in uzakoniti zavezujoče visoke standarde usposobljenosti (npr. državni strokovni izpit) in integritete za nadzornike in direktorje družb v državni ter občinski lasti. Družbeno odgovorno upravljanje javnega premoženja terja, da se zaposlenim, ki jim je bila odvzeta **pravica do lastninjenja javnih podjetij**, povrne to pravico po enakih merilih, kot so jo uživali vsi drugi zaposleni. **Družbeno odgovorno upravljanje javnih zavodov** terja njihovo zakonsko razvrstitev na **državne (proračunske) in samostojne (tržne);** pri samostojnih zavodih, ki redno ustvarjajo vsaj 75 % prihodkov s prodajo na trgu, naj velja ureditev

korporacijskega upravljanja in odgovornosti po vzoru zasebnih korporacij in izključitev zaposlenih iz sistema javnih uslužbencev.

8. Družbeno odgovorno javno upravljanje

Družbeno odgovorno javno upravljanje mora temelji na načelu neposredne demokracije, ki zagotavlja neposreden vpliv državljanov na izbiro predstavniških teles z **možnostjo odpoklica** ter **vključevanje civilno družbenih gibanj** in pobud v odločanje. Terja tudi uveljavitev načela **znanstvene preverljivosti**, ki zagotavlja, da imajo predlagani zakoni, ukrepi itd. trdno in interdisciplinarno izkustveno podlago (na primer glede vprašanj varstva okolja, zdravstva, izobraževanja); terja polno uveljavitev načela **civilizacijskega soglasja**, ki zagotavlja uvedbo meddržavno dogovorjenih standardov človekovih pravic (OZN), pravic iz dela (ILO), kakovosti življenja (WHO, FAO). **Izogibanje uporabe lažnih in nepreverjenih informacij, zlorabe čustev ljudi** (ksenofobije in drugih fobij, nacionalizma, rasizma…) ter populizma v politične namene je temelj družbeno odgovornega javnega upravljanja in moralna podstat za **odločen spopad z krizo strankarskega sistema** in partitokratsko demokracijo, ki se širi v krizo parlamentarizma in političnega sistema. Družbena odgovornost do javnega upravljanja terja uvajanja sodobnih **oblik neposrednega izrekanja, ki jih omogočata digitalizacija** in informacijska družba; v izvajanje oblasti (ne le v dialog z oblastjo) bi morali biti poleg političnih strank in v tekmovanju z njimi vključeni tudi reprezentativni del civilne družbe in institucije znanosti. **Volilni sistem v RS je neustaven**, saj ne omogoča neposrednega in odločilnega vpliva volivca na izbiro kandidatov. Volilni sistem tudi ne zagotavlja uporabe najboljših človeških zmogljivosti iz intelektualnih središč po Sloveniji oziroma izbire najbolj ustreznih ljudi v upravljanje države. V ustavno skladnem volilnem sistemu je treba **uveljaviti odgovornost poslancev** njihovim volivcem tudi z možnostjo odpoklica.

9. Družbena odgovorna zunanja in varnostna politika

Družbena odgovorna zunanja in varnostna politika terja, da RS uredi svoje **meje (s Hrvaško** to traja že več kot 25 let) in druga razmerja (**Avstrijska državna pogodba**) s sosedi; terja tudi, da RS svoje interese na obrambnem področju uveljavlja s poklicno **vojaško sestavo**, ki jo mora vzpostaviti, okrepiti in učinkovito organizirati. Dejavna zunanja politika RS, ki se odziva na spreminjajoče se mednarodno in varnostno okolje EU je temeljni okvir nacionalne varnosti RS. Družbena odgovorna zunanja politika je vključevanje v **vseevropsko prometno omrežje**, ki je tesno povezano s koprskim pristaniščem in navezavo na prometno os Baltik–Jadran, s tem pa z našim mestom v alpsko-jadransko-podonavskem prostoru, v Srednji Evropi in Sredozemlju. Ta geopolitična območja, ki so tudi naša najpomembnejša tržišča in skupni kulturni prostor, naj bodo v žarišču dejavnosti slovenske zunanje politike. Celovita **ureditev nasledstvenih vprašanj** je najpomembnejša točka dvostranskih odnosov z državami regije. RS mora še naprej podpirati vključevanje držav Zahodnega Balkana v evro povezave ter obstoj in razvoj avtohtonih slovenskih narodnostnih skupnosti v štirih sosednjih državah.

10. Družbena odgovornost do zgodovine

Družbena odgovornost sedanjih rodov do zgodovine terja, da se upravljanje družbe **očisti konstruktov post-resničnosti,** kot so: psevdo znanosti, alternativna medicina, zanemarjanje okoljske problematike, strašenje pred genetskimi raziskavami in poskusi, zavračanje evolucionizma, odtegovanje človekovih pravic migrantom, prekomerno naraščanje socialnih razlik itd. Kadarkoli v zgodovina je politika tovrstne pojave vgradila v svojo doktrino in delovanja, je družba doživljala padce in katastrofe, kot so bile vojne in naravne nesreče. **Politična moč mora temeljiti na znanstveno preverjenih resnicah** in/ali zgodovinsko potrjenih civilizacijskih izkušnjah in se ne sme sama brez te podlage proglašati za resnico.

Skokovit tehnološki razvoj terja **opustitev staromodnih in preživelih razmerij med delom in kapitalom**, izključno kapitalskega temelja upravljanja in prilaščanja in **ukrepanje zoper povečevanje dohodkovne neenakosti** z uveljavitvijo paradigme **vključujoče rasti in blaginje** za vse ljudi.

Družbena odgovornost do prihodnjih rodov terja da se politika vrne k temeljem **racionalizma, resnici in objektivni stvarnosti ter opusti populizem kot instrument uresničevanja svojih ozkih in kratkoročnih interesov**. V snovanje družbeno inovativnih rešitev razvojnega prodora moramo vključiti slovensko znanost, predvsem akademije, univerze, visokošolske zavode, raziskovalne in svetovalne združbe ter široko razvejano in družbeno vplivno civilno družbo in ne le oblastne in strankarske strukture.

Za družbo blaginje v trdni mreži življenja

Manifest civilne družbe za razvoj Slovenije

Manifest civilne družbe za razvoj Slovenije z nadnaslovom Za družbo blaginje v trdni mreži življenja je odziv civilno-družbenih organizacij in posameznikov (skupaj jih je pri pripravi sodelovalo več kot 30), ki delujejo na področjih sociale, varstva okolja in gospodarstva, na aktualne družbene probleme. Namenjen je spodbujanju širše javne, politične in akademske razprave o prihodnjih potrebnih korakih v Sloveniji in preseganju vsiljenega enoumja razvojne paradigme neoliberalnega kapitalizma.

Manifest je pripravljen ob zavedanju odgovornosti naše **generacije za preprečitev družbenega, ekološkega, gospodarskega in političnega zloma**, ki ga lahko povzročijo prepletene krize zaradi spreminjanja podnebja, nasilnih konfliktov, prisilnih migracij, naraščajočih neenakosti, naraščajoče ksenofobije in finančne nestabilnosti, ter ob prepričanju, da imamo za to na voljo tehnologije, know-how (znanje) in finančna sredstva, v družbi pa je potrebno vzpostaviti **novo razvojno miselnost**, ki naj



Piše:
dr. Renata Karba

upošteva osnovne vrednote spoštovanja, pravičnosti, vzdržnosti, odgovornosti do prihodnjih generacij in globalne odgovornosti.

Vsebinska izhodišča

V uvodnem delu Manifesta – preambuli, so zapisana **vsebinska izhodišča**: manifest opozori na zavezanost Slovenije trajnostnemu razvoju, spoštovanju človekovih in znotraj njih socialnih pravic, upoštevanju biofizikalnih mej rasti gospodarstva, pa tudi preprečevanju korupcije, vključujočim političnim procesom ter globalni odgovornosti in solidarnosti. V nadaljevanju s podatki o stanju okolja in družbe opozori na žarišča problemov, ki bi jih javne politike morale nasloviti **s ciljem okoljsko vzdržnega razvoja in povečanja socialne kohezije**: nadpovprečno podnebno ranljivost Slovenije ter kritično stanje tal in kmetijskih zemljišč za pridelavo hrane, uničevanja narave v imenu rasti materialne blaginje, naraščanje socialne neenakosti, hitro rastočo stopnjo revščine, privatizacijo in komercializacijo strateških skupnih dobrin, omejevanje pravic delavk in delavcev ter pomanjkanje družbene odgovornosti podjetij, naraščajoči delež atipičnih oblik zaposlitev in dela ter šolski sistem, ki premalo goji kritično mišljenje, domišljijo, ustvarjalnost in večperspektivnost. Preambula se zaključi s **kritičnim pogledom na družbenopolitično stanje v Sloveniji**: usmerjenost javnih politik v rast BDP in konkurenčnosti, podrejenost socialnih politik uravnoteženju javnih financ na račun najbolj ranljivih skupin v družbi, fleksibilizacijo trga dela, netransparentnost delovanja oblasti in zaskrbljujočo stopnjo korupcije. Na koncu, vendar nikakor ne najmanj pomembno, sta v preambuli **izražena ogorčenje in zaskrbljenost**, ker smo bili pri soočenju s povečanim prehodom beguncev namesto govorice globalne solidarnosti priča eksploziji sovražnega govora, vlada pa je s konsistentno uporabo varnostnega diskurza okrepila že tako latentne pogoje za razraščanje ksenofobije ter se odpovedala pristopu odgovornosti, varstva človekovih pravic in globalne solidarnosti.

Rešitve

Avtorji manifesta si ne delajo utvar, da so rešitve prepoznanih družbenih problemov enostavne. Osvetlijo **ključna področja**, ki jih je potrebno v družbi (ponovno) poudariti, oziroma na katerih je potreben miselni preskok: osnovne vrednote, človekove pravice in tudi pravice narave, kazalnike blaginje, demokracijo, integriteto oblasti, socialno varnost, vključujoče razvojno načrtovanje in vzdržno gospodarstvo ter odprtost in globalno odgovornost družbe. Opozorijo tudi na vlogo kulture in pomen zdravja.

V družbi je potrebno vzpostaviti novo razvojno miselnost, ki naj upošteva osnovne vrednote spoštovanja, pravičnosti, vzdržnosti, odgovornosti do prihodnjih generacij in globalne odgovornosti.

Tem »sistemskim« rešitvam sledijo **kratki opisi specifičnih rešitev na izbranih področjih** (demokracija, delo, reforma proračuna, energetika, mobilnost, hrana, gospodarstvo, znanje, migracije) in korakov za njihovo doseganje.

Manifest nima ambicije biti celovita razvojna strategija oziroma program, pač pa je njegov namen **opozoriti na sistemske probleme in deviacije**, ki državi Sloveniji preprečujejo, da bi v polnosti izkoristila svoje razvojne potenciale, njenim prebivalcem pa zmanjšujejo blaginjo in postavljajo pod vprašaj njeno trajnost.

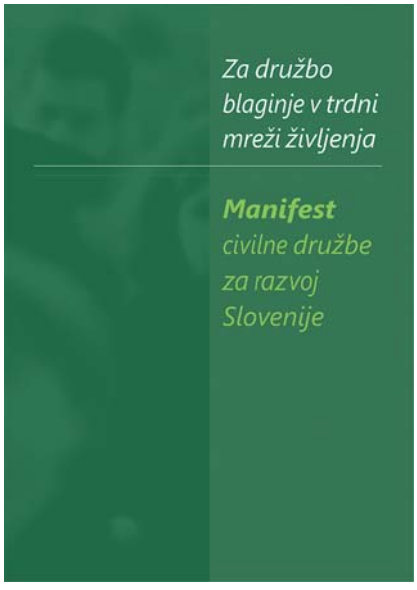
Glede na osrednjo tematiko, ki je predmet te specializirane revije, velja iz celotne vsebine Manifesta **še posebej izpostaviti in podrobneje predstaviti predvsem poglavje o ekonomski demokraciji**, ki je v manifestu sicer razumljena kot popolnoma nova sistemska paradigma kapitalizma, zasnovana na bistveno drugačnem, tj. vsestransko povsem enakopravnem (demokratičnem) **»temeljnem« produkcijskem odnosu med nosilci dela in kapitala**. Zato v nadaljevanju to poglavje Manifesta povzemamo v celoti.

Ekonomska demokracija

Ekonomska demokracija v bistvu pomeni **preseganje (in v končni fazi tudi odpravo) klasičnega »mezdnega odnosa« med delom in kapitalom** kot – neenakopravnega – produkcijskega odnosa, ki je sicer temeljna značilnost aktualnega kapitalizma kot družbenoekonomskega sistema in hkrati tudi glavni vzrok njegovega ekonomsko, socialno in okoljsko čedalje bolj deviantnega delovanja. Brez spremembe tega odnosa zato tudi ni mogoč prehod v želeno ekonomsko uspešnejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo, obenem pa okoljsko odgovornejšo družbo.

Z razvijanjem različnih oblik – upravljalske in finančne – participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širitev notranjega lastništva) se **postopno spreminja narava obstoječega družbenoekonomskega sistema**. A o »pravi« ekonomski demokraciji bo moč govoriti šele, ko bo tudi dejansko dosežena popolna sistemska izenačitev položaja in pravic nosilcev dela in kapitala, ki pa predpostavlja tudi nekatere **globlje institucionalne posege** v obstoječi družbenoekonomski sistem, to je:

1. bistveno razširitev instituta kapitala z vključitvijo in povsem enakopravno sistemsko obravnavo tudi človeškega kapitala



(znanje in ustvarjalnost, delovna motivacija in pripadnost zaposlenih), kar bi zahtevalo izpopolnitev t. i. računovodstva človeških zmožnosti;

2. nadomestitev obstoječe koncepcije kapitalističnega podjetja s t. i. deležniško koncepcijo podjetja kot »pravne skupnosti človeškega in finančnega kapitala« z obema vrstama kapitala v bilancah podjetij in na tej osnovi zgrajenim sistemom korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti;

3. nadomestitev veljavnega »mezdnega« (menjalnega, kupoprodajnega) delovnega razmerja z asociativnim (partnerskim, neantagonističnim) razmerjem med nosilci obeh vrst kapitala, udeleženega v podjetju, s čimer bo v bistvu tudi ukinjen sedanji (kvazi)trg dela;

4. nadomestitev sedanjega modela (t. i. lastniškega) korporacijskega upravljanja in faktorske razdelitve dohodkov z modelom enakopravnega soupravljanja in sorazmerne delitve poslovnih rezultatov skladno z dejanskim prispevkom človeškega in finančnega kapitala k ustvarjenemu produktu.

Postopno uveljavljanje elementov ekonomske demokracije bo spreminjalo medčloveške odnose v sferi produkcije ter družbena razmerja v sferi delitve novoustvarjene vrednosti, in sicer v smeri izgrajevanja večje družbene pravičnosti in kohezivnosti. Obenem pa tudi v smeri večje ekonomske uspešnosti, kajti sedanji »mezdni« produkcijski odnosi so zaradi svojih izrazito demotivacijskih učinkov na nosilce človeškega kapitala že začeli zelo resno zavirati tudi nadaljnji ekonomski razvoj. Prav **človeški kapital namreč v sodobnih pogojih gospodarjenja postaja najpomembnejši produkcijski tvorec in glavna konkurenčna prednost podjetij.**

Upravljalska participacija zaposlenih

Sodelovanje delavcev pri upravljanju (delavsko soupravljanje) v podjetjih – na podobnih osnovah pa tudi v zavodih – je zagotovo eden najpomembnejših elementov razvoja sodobne ekonomske demokracije. Brez visoko razvitega sistema participacije zaposlenih pri poslovnem odločanju na mikro (delovno mesto) in makro ravni (podjetje kot celota) namreč ni več mogoče učinkovito zadovoljevati osebnostnih in societalnih potreb ljudi v sferi dela in zagotavljati **višje kakovosti delovnega življenja, prek tega pa nujno potrebnega delovnega zadovoljstva in delovne motivacije zaposlenih**. Znanstvene raziskave s področja poslovnih ved so namreč že zdavnaj nesporno dokazale izrazito pozitiven vpliv delavske participacije na delovno motivacijo in pripadnost zaposlenih. Zato je učinkovito delavsko soupravljanje danes »conditio sine qua non« uspešnega poslovanja, hkrati pa tudi uresničevanja **t. i. teorije o družbeni odgovornosti in deležniške koncepcije podjetij**, ki predpostavlja uravnoteženo uresničevanje interesov vseh deležnikov (lastniki, zaposleni, lokalna in širša družbena skupnost).

Slovenski **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)** ne ustreza več potrebam prakse po hitrejšem razvoju sodobnega sistema delavske participacije v Sloveniji. Da bi ta lahko postal zares učinkovit upravljalski mehanizem, prek katerega se interesi zaposlenih »prelivajo« v sistem poslovnega odločanja, s čimer bi se tudi v praksi zagotavljalo omenjeno interesno ravnotežno in s tem družbeno odgovorno upravljanje podjetij, je potrebna celovita prenova veljavnega ZSDU, predlog katere so že pripravili v Združenju svetov delavcev Slovenije, kot tudi **Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1)**. Tudi veljavni **kodeksi (so)upravljanja** so potrebni sprememb in dopolnitev, saj ne vsebujejo priporočil za učinkovitejše delovanje sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju kot nepogrešljivega integralnega elementa sodobnega korporacijskega upravljanja. Nove vsebine internih soupravljalskih razmerij med menedžmentom, lastniki in zaposlenimi pa v praksi ni mogoče uveljaviti zgolj na podlagi zakonske zapovedi, zato so nujne tudi spremembe v miselnosti ter obstoječi organizacijski kulturi.

Finančna participacija zaposlenih

Pojem finančne participacije zajema **udeležbo delavcev pri dobičku in širše notranje lastništvo zaposlenih (delavsko delničarstvo, zadružništvo)**. Znanstvene študije kažejo, da so podjetja z notranjim lastništvom – v povezavi z visoko razvito tudi upravljalsko participacijo zaposlenih – ekonomsko uspešnejša, obenem pa bolj odporna na ekonomske in gospodarske krize.

Udeležba delavcev pri dobičku, ki je sicer predmet številnih priporočil EU, je v Sloveniji še zelo slabo razvita. Nujna bo torej bistvena izpopolnitev veljavnega **Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)**, ki v praksi očitno ne daje želenih rezultatov.

Notranje lastništvo zaposlenih je pojav z dolgo tradicijo. Svetovno znana je kooperativa Mondragon, v kateri je danes več kot 21.000 zaposlenih lastnikov okrog 100 podjetij, notranje lastništvo pa je najbolj razširjeno v ZDA, na podlagi modela ESOP – Employee Stock Ownership Plans. Širitev notranjega lastništva zahteva **močno podporo zakonodaje in ukrepov ekonomske, zlasti davčne politike**.

V Sloveniji razvoj širšega notranjega lastništva zaposlenih žal (še) **ni podprt z ustrezno zakonodajo**, čeprav je Državni zbor pripravo posebnega zakona o notranjem lastništvu zaposlenih od Vlade zahteval že leta 1998. Potrebno je torej maksimalno pospešiti pripravo ustrezne normativne ureditve sistema notranjega lastništva zaposlenih. Prav tako je potrebno takoj ukiniti institut »iztisnitve malih delničarjev« po Zakonu o gospodarskih družbah. Velik del nekdanjega družbenega premoženja je še vedno v rokah države, zato bi država vsekakor lahko tudi z ustreznim pristopom k nadaljnji privatizaciji tega premoženja pomembno prispevala k načrtnemu razvoju lastniške strukture slovenskih podjetij, tako glede preprečevanja nadaljnjih spornih menedžerskih prevzemov na eni, kot spodbujanja »delavskih odkupov« na drugi strani.

Ekonomska demokracija v bistvu pomeni preseganje (in v končni fazi tudi odpravo) klasičnega »mezdnega odnosa« med delom in kapitalom kot – izrazito neenakopravnega – temeljnega produkcijskega odnosa.



Piše:
Mitja Gostiša

Zastopanost delavskih predstavnikov v organih družb v EU

Ureditve delavskih predstavništev v organih družb v 28 državah članicah EU (plus Norveška) lahko razdelimo v tri skupine. Obstaja skupina desetih držav, kjer ni predstavnikov delavcev v organih družb in skupina šestih držav, kjer je zastopanost v teh organih omejena le na državno lastništvo ali privatizirana podjetja. Največja pa je skupina 13 držav, ki zakonsko zagotavljajo predstavništvo v organih zasebnih družb, ko le-te dosežejo določeno velikost. Izhodišča konkretnih nacionalnih zakonskih ureditev v posameznih državah pa se zelo razlikujejo.

Večina 28 držav članic EU (plus Norveška) zakonsko omogoča delavskim predstavništvom zastopanost v organih na ravni družbe, čeprav je v nekaterih to omejeno na družbe, ki so v celoti ali vsaj delno v državni lasti.

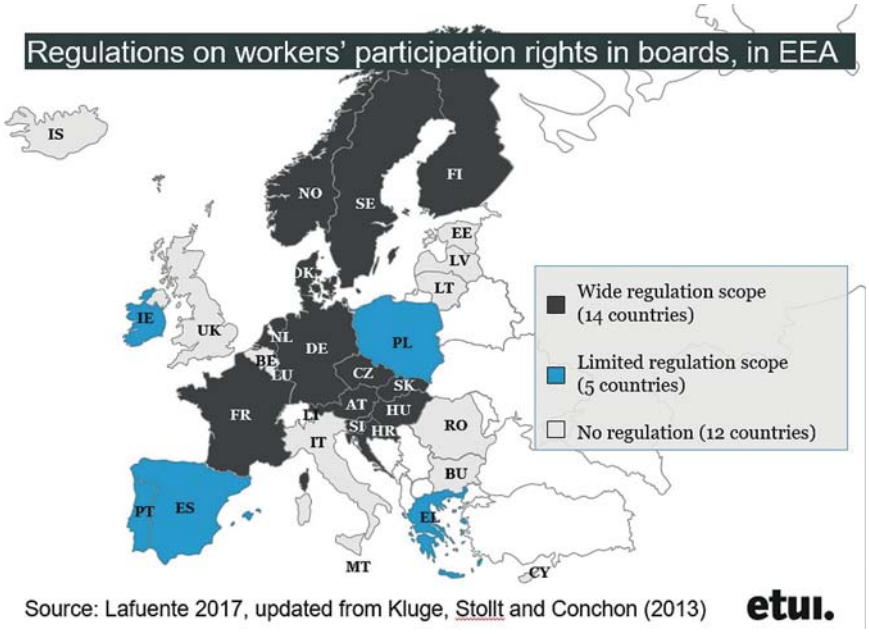
Le 10 držav nima urejene zakonodaje ali sprejetih splošnih dogovorov, ki bi določali zastopanost v organih družb. To so Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Velika Britanija. Vendar to ne pomeni, da delavci niti dogovorno sploh nimajo nobenega zastopstva v teh organih, a gre le za posamične in ne za generalizirane dogovore.

V **šestih državah** je zastopanost delavcev v organih **omejena na nekatere družbe v državni lasti**. To so Češka (kjer so letos uzakonili obvezno delavsko predstavništvo v organih upravljanja družb z dvoletnim prehodnim obdobjem), Grčija, Irska, Poljska (sem so všteta tudi podjetja v postopku privatizacije), Portugalska in Španija.

V preostalih **13 državah**, največji skupini, pa je delavsko predstavništvo v organih družb zakonsko urejeno **tudi za družbe v zasebni lasti**. Države, ki spadajo v to skupino so: Avstrija, Hrvaška, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Madžarska, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Slovaška, Slovenija in Švedska. Prag števila zaposlenih za predstavništvo je v razponu od 25 zaposlenih na Švedskem do 1.000 v Franciji.

Prav tako kot najnižji prag števila zaposlenih, so **razlike tudi v razmerju glede številčne zastopanosti delavskih predstavnikov v organih družbe**. Od 1/12 v velikih zasebnih podjetjih v Franciji in najmanj enega (ne glede na velikost upravnega odbora), do celo 1/2 v nekaterih podjetjih v Nemčiji in Sloveniji. Ta razmerja lahko tudi nihajo, odvisno od tega, ali so podjetja v **javni ali zasebni lasti**. Različne so tudi »vrste« organov, v katerih imajo delavci svoja predstavništva, in sicer v odvisnosti od tega, ali je uveljavljen **eno- ali dvotirni sistem upravljanja družb**. V državah, kot recimo na Norveškem ali Švedskem, kjer imajo

Slika 1: *Ureditev delavske participacije v organih družb v evropskem gospodarskem prostoru.*



Država	Tip družbe	Obseg predstavništva
Avstrija	Od 300 zaposlenih (družbe z omejeno odgovornostjo – Ltd.); prag števila zaposlenih ne velja za javne družbe (Plc – public limited companies)	1/3 članov nadzornega sveta
Belgija	Nobene splošne ureditve. Majhno število zasebnih podjetij ima delavske predstavnike v organih družbe	
Bolgarija	Ni delavskega predstavnika, zaposleni imajo pravico biti slišani na zboru delničarjev	
Hrvaška	Od 200 zaposlenih (družbe z omejeno odgovornostjo – Ltd.); prag števila zaposlenih ne velja za javne družbe (Plc – public limited companies)	En član upravnega odbora
Ciper	Ni obvezne kvote članstva v organih družbe	
Češka	Podjetja v državni lasti in – od januarja 2017 (z dveletnim prehodnim obdobjem) ponovno) – tudi zasebna podjetja od 50 zaposlenih	1/3 članov nadzornega sveta (po prostovoljnem dogovoru lahko tudi 1/2)
Danska	Od 35 zaposlenih	Od dva člana do 1/3 članov upravnega odbora
Estonija	Ni obvezne kvote članstva v organih družbe	
Finska	Od 150 zaposlenih	Določeno s podjetniškimi pogodbami, v nasprotnem primeru velja 1/5 upravnega odbora
Francija	Zasebna podjetja z več kot 1.000 zaposlenimi v podjetjih v Franciji (v tujini z več 5.000 zaposlenimi)	Najmanj en ali dva člana upravnega odbora v zasebnih podjetjih z več kot 1.000 zaposlenimi (v tujini z več kot 5.000); 1/3 članov v državnih podjetjih
Nemčija	Od 500 zaposlenih	1/3 nadzornega sveta v podjetjih z več kot 500 zaposlenimi, 1/2 v podjetjih z več kot 2.000 zaposlenimi
Grčija	Družbe v državni lasti	En član upravnega odbora
Madžarska	Od 200 zaposlenih	1/3 članov nadzornega sveta (manj pravic v enotirnem sistemu)
Irska	Družbe v državni lasti	1/3 članov upravnega odbora (manj v manjših podjetjih)
Italija	Ni obvezne kvote članstva v organih družb	
Latvija	Ni obvezne kvote članstva v organih družb	
Litva	Ni obvezne kvote članstva v organih družb	
Luksemburg	Od 1.000 zaposlenih	1/3 članov upravnega odbora v podjetjih z več kot 1.000 zaposlenimi
Malta	Ni obvezne kvote članstva v organih družb, razen v podjetjih v lastništvu sindikata ali delavske stranke	
Nizozemska	Od 100 zaposlenih	1/3 članov nadzornega sveta ali/oziroma neizvršnih članov upravnega odbora v enotirnem sistemu
Norveška	Od 30 zaposlenih	En direktor v podjetjih s 30 do 50 zaposlenimi; 1/3 sedežev v podjetju z več kot 50 zaposlenimi, z možnostjo dodatnega sedeža v podjetjih nad 200 zaposlenimi
Poljska	Podjetja v državni lasti in podjetja v postopku privatizacije	Delavski svet ima precej vpliva v državnih podjetjih; v podjetjih v privatizaciji imajo med 40 % in 1/3 sedežev v nadzornem svetu in sedež v upravi družbe
Portugalska	Podjetja v državni lasti	Zakonsko urejena pravica do delavskega predstavništva, ki pa je v praksi redko realizirana in ima bolj posvetovalno vlogo
Romunija	Brez predstavništva v upravi, sindikati so lahko povabljeni na sestanke uprave pri nekaterih zadevah	
Slovaška	Državna podjetja in zasebna podjetja nad 50 zaposlenimi	1/2 članov nadzornega sveta v državnih podjetjih; 1/3 v zasebnem sektorju (lahko prostovoljno tudi 1/2)
Slovenija	Družbe z nadzornim svetom; in družbe z enotirnim sistemom nad 50 zaposlenimi. V majhnih podjetjih delavska predstavništva v organih družb niso obvezna	Med 1/3 in 1/2 sedežev v podjetjih z nadzornim svetom in en sedež kot član uprave v podjetjih z več kot 500 zaposlenimi. 1/3 v podjetjih z enotirnim sistemom upravljanja
Španija	Nekatera državna podjetja	Dva člana upravnega odbora
Švedska	Od 25 zaposlenih	1/3 članov upravnega odbora
Velika Britanija	Ni obvezne kvote članstva v organih družb	

uveljavljen enotirni sistem upravljanja, so delavci zastopani v **upravnih odborih**. V državah z dvotirnim sistemom upravljanja, kot na primer v Nemčiji, so predstavniki delavcev člani **nadzorih svetov**. V tretji skupini držav, ki vključuje Hrvaško, Francijo in Slovenijo, pa imajo družbe možnost izbire sistema upravljanja. Predstavniki delavcev so v tem primeru člani bodisi nadzornih svetov (v družbah z dvotirnim sistemom) bodisi upravnih odborov (v družbah z enotirnim sistemom).

V vsaki državi se je torej razvila specifična ureditev, ki je odvisna tudi od širše družbeno-ekonomske situacije in predvsem tudi os širšega konteksta nacionalnega sistema odnosov med delodajalci in delojemalci, zato so te **razlike lahko tudi precej velike**. Omenjene razlike so v nadaljevanju podrobneje predstavljene po posameznih državah.

V 19 od 31 držav članica evropskega ekonomskega prostora obstaja **zakonska ureditev glede delavskih predstavništev v organih upravljanja družb**. Celo v državah, kjer to področje zakonsko ni urejeno, kot na primer, Italija in Belgija, pa najdemo primere (čeprav izjemoma), kjer predstavniki delavcev sedijo v organih družb na podlagi kolektivnega dogovora oz. pogodbe.

Stanje se je leta 2017 nekoliko spremenilo v primerjavi z letom 2015, saj so **na Češkem januarja 2017ponovno uredili** delavska predstavništva v organih družb **tudi za zasebni sektor**. Češka je torej zopet med državami, kjer zakonodaja pokriva tako podjetja v državni kot v zasebni lasti. Trenutno stanje je grafično predstavljeno na zemljevidu – Slika 1.

Vir:

ETUI, Board-level representation; http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2.

DELAVSKA PREDSTAVNIŠTVA V ORGANIH DRUŽB V SLOVENIJI



Piše:
dr. Valentina Franca

Raziskavi o položaju delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru

Povod za raziskovanje izzivov, s katerimi se pri nas soočajo delavski predstavniki v nadzornih svetih/upravnih odborih družb, so bili izsledki mednarodne raziskave ETUI.[1] Med drugim iz raziskave izhaja, da je v desetini primerov celotno gradivo za obravnavo na nadzornem svetu označeno kot poslovna skrivnost, oziroma da je večina gradiva označena kot taka v več kot tri četrtini primerov.[2] To lahko vodi k vprašanju, kakšen je vpliv takšnega označevanja gradiva kot zaupnega na vlogo delavskih predstavnikov v organih upravljanja kakor tudi na delovanje sveta delavcev na temelju načel delavske participacije.[3]

Na teh izhodiščih sta bili izvedeni **dve raziskavi**. Prvo je izvedlo Združenje nadzornikov Slovenije med člani nadzornih svetov/upravnih odborov v Sloveniji s pomočjo **spletne ankete**. Odgovore je podalo 129 aktualnih članov nadzornih svetov/upravnih odborov, ki so tudi člani Združenja nadzornikov Slovenije. Druga raziskava je kvalitativna raziskava na podlagi **polstrukturiranih globinskih intervjujev in analize poslovnikov svetov delavcev**.[4] Vzorec so sestavljale večje javne delniške družbe, ki imajo delavske predstavnike v organih upravljanja. Vabilo za sodelovanje je bilo poslano vsem 19-tim takšnim družbam v Sloveniji, odzvalo se jih je 12. V vsaki so bili opravljeni po trije intervjuji, in sicer s predsednikom/članom uprave, predstavnikom zaposlenih v nadzornem svetu/upravnem odboru ter članom sveta delavcev, ki ni v nadzornem organu/upravnem odboru družbe. Skupno je bilo izvedenih 36 intervjujev v obdobju od 23. 10. 2017 do 24. 11.

[1] Objavljeni so bili v različnih publikacijah, med drugim najbolj zgoščeno v knjigi Waddington, J. in A. Conchon, 2016, *Board-level Employee Representation in Europe,* New York in London: Routledge.

[2] O tem smo natančneje pisali v reviji Ekonomka demokracija v letu 2016 v št. 1, str. 6-8 ter v št. 2, str. 11-13.

[3] To je bil že predmet strokovne razprave v Franca, V., 2016, Pravni izzivi vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. *Delavci in delodajalci,* letn. 16, št. 2/3, str. 361-377.

[4] Raziskava je bila izvedena (ne pa tudi financirana) v okviru raziskovalnih aktivnosti Združenja nadzornikov Slovenije; izvedla pa jo je avtorica tega prispevka.

2017. V 11-ih sodelujočih družbah imajo dvotirni, v eni pa enotirni sistem upravljanja. Vzporedno so bili analizirani poslovniki svetov delavcev v delu, ki določajo pogoje ter postopek imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja.

Obe raziskavi sta se osredotočili na **dva vsebinska sklopa**:

- neodvisnost delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru ter
- označevanje gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora kot poslovna skrivnost in morebiten vpliv na delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru, zlasti v odnosu do sveta delavcev.

Ker gre za zahtevna in kompleksna vprašanja, bomo v tokratnem prispevku izpostavili najbolj pereča vprašanja kvalitativne raziskave. V naslednjih številkah revije pa bomo posamezne vidike izbranih tem natančno in poglobljeno analizirali ter predstavili skupaj s priporočili dobre prakse.

Poslovna skrivnost

Pri označevanju gradiv, ki jih prejme nadzorni svet/upravni odbor, je **temeljno vprašanje**, katera gradiva so tista, ki so tako iz pravnega kot iz poslovnega (konkurenčnega) položaja družbe resnično potrebna takšne označbe, ter katera ne. Kajti gradivo, ki je označeno kot poslovna skrivnost, ne sme biti posredovano tretjim osebam, kar se nanaša tudi na svet delavcev. S tem se odpira vprašanje, kako to vpliva na delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru.

Tako iz teorije kakor tudi iz (mednarodne) prakse izhaja, da je za učinkovito delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru pomembna tudi povezanost s svetom delavcev kot organom, ki jih je v te organe imenoval oziroma izvolil.

Tako iz teorije kakor tudi iz (mednarodne) prakse izhaja, da je za učinkovito delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru pomembna tudi povezanost s svetom delavcev kot organom, ki jih je v te organe imenoval oziroma izvolil. Vsekakor velja poudariti, da delavski predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru niso »delegati« sveta delavcev in **niso vezani na njihova navodila za glasovanje, vendar pa je pomembno, da poznajo stališča sveta delavcev ter njihova razmišljanja tako o položaju zaposlenih v družbi, kakor tudi širše o vprašanjih razvoja družbe.** Zato smo v raziskavi iskali odgovore na vprašanja, kakšne so prakse javnih delniških družb glede označevanja gradiv za nadzorni svet/upravni odbor kot poslovna skrivnost, kakšna so stališča do razkrivanja teh informacij svetu delavcev ter kako delavski predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru ravnajo v primerih, ko bi potrebovali posvetovanje s svetom delavcev, a jim je to zaradi oznake poslovna skrivnost preprečeno. Ob tem smo izpostavili tudi vidik dopustnosti vpogleda sveta delavcev v gradiva nadzornega sveta, ki so označena kot poslovna skrivnost. Hkrati se s tem odpira tudi vprašanje poznavanja in zavedanja pomena teh informacij za javno delniško družbo, vključno z morebitnimi posledicami (tudi odškodninskimi), ki lahko nastanejo. Pri tem smo primerjali stališča tako med skupinami intervjuvanih (predsednik/član uprave, predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu/upravnem odboru ter član sveta delavcev) kakor tudi med intervjuvanci znotraj posamezne skupine.

Delavski predstavniki v NS/UO niso vezani na navodila SD za glasovanje, vendar pa je pomembno, da poznajo stališča sveta delavcev ter njihova razmišljanja tako o položaju zaposlenih v družbi, kakor tudi širše o vprašanjih razvoja družbe.

Razumevanje neodvisnosti delavskih predstavnikov

Pri vprašanjih o neodvisnosti delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru se tako v teoriji kot v praksi izpostavlja njihova **neodvisnost od uprave in sveta delavcev**. Njihova korporativna vloga v skladu z Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1) od njih zahteva ravnanje **v dobro družbe** s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika ter varovanje poslovne skrivnosti družbe, hkrati pa jim ZSDU kot specialni zakon nalaga, da morajo pri svojem delovanju v nadzornem svetu/upravnem odboru **upoštevati interese zaposlenih**. Zato smo v raziskavi iskali odgovore na vprašanja, kako to svojo vlogo dojemajo sami delavski predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru, kakor tudi predsedniki/člani uprav ter ne nazadnje svet delavcev, ki ima ob njihovem imenovanju oziroma izvolitvi določena pričakovanja. Pri vprašanju neodvisnosti smo raziskali tudi neodvisnost od uprave, saj so delavski predstavniki v nadzornih svetih/upravnih odborih večinoma zaposleni v družbah in iz delovnega razmerja podrejeni upravi.

Povezano s tem je bilo postavljano vprašanje, kakšna bi bila **ustrezna sankcija za delavskega predstavnika v nadzornem svetu/upravnem odboru**, ki bi bil razkril poslovno skrivnost bodisi svetu delavcev bodisi medijem. Z vidika odpoklica takšnega delavskega predstavnika sedanja ureditev namreč dopušča odpoklic s strani sveta delavcev ter sodni postopek odpoklica s strani družbe. Zgodi se lahko namreč, da četudi je delavski predstavnik v nadzornem svetu/upravnem odboru razkril poslovno skrivnost (svetu delavcem, medijem ali drugim osebam), ga svet delavcev ne bo odpoklical; sodni postopek odpoklica pa je običajno dolgotrajen in posledično neučinkovit. Zato je vprašanje, kakšna bi bila učinkovita pravna ter dejanska rešitev za takšne situacije. Pri tem se izpostavlja tudi vprašanje motiva in razumevanja posameznikov, ki kandidirajo tako v svet delavcev kot na položaj delavskih predstavnikov v nadzorni svet/upravni odbor.

Oblikovanje smernic in dobrih praks

Rezultati raziskav predstavljajo kakovostno podlago za ugotavljanje dejanskega stanja na tem področju, razkrivanju različnih odtenkov problematike ter **iskanja tako pravnih kot praktičnih rešitev**. Pri tem bo treba upoštevati tako korporativni vidik vloge delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru kakor tudi položaj, kakor ga opredeljuje ZSDU. Oblikovane bodo smernice ter primeri dobrih praks, ki bodo pripomogle k ustrezni opredelitvi pričakovanj vseh vključenih deležnikov ob hkratnem spoštovanju zakonskih določil ter drugih pravil.

Priporočila ZSDS glede delovanja predstavnikov delavcev v NS/UO družb

V povezavi z zgoraj predstavljenima raziskavama o položaju delavskih predstavnikov v nadzornih svetih oziroma upravnih odborih družb v nadaljevanju objavljamo tudi podrobneje razdelana in utemeljena Priporočila Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) glede delovanja teh predstavnikov, ki so bila sicer oblikovana in sprejeta že oktobra 2012 na strokovnem posvetu združenja na Bledu. Med drugim vsebujejo tudi jasne opredelitve do vprašanj, ki so sicer tudi osrednji predmet obeh omenjenih raziskav. Zato bodo rezultati teh raziskav, ki jih imamo (zaradi izjemnega pomena te oblike delavskega soupravljanja) vsekakor namen podrobneje predstaviti tudi v eni (ali več) prihodnjih številk te revije, lahko služili tudi kot podlaga za njihovo ponovno preveritev in morebitne korekcije in dopolnitve.

Določbe ZSDU o predstavnikih delavcev v NS/UO družb

78. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje prek predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe, in sicer:

1. v dvotirnem sistemu upravljanja prek predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruge (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi prek predstavnika delavcev v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruge (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor);

2. v enotirnem sistemu upravljanja prek predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi prek predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali zadruge.

79. člen

Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe.

V upravnem odboru je najmanj eden izmed članov predstavnik delavcev. Število predstavnikov delavcev v upravnem odboru se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od enega predstavnika delavcev izmed vsakokratnih treh dopolnjenih članov upravnega odbora.

Za predstavnika delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima pravice voliti in biti izvoljena v svet delavcev.

Predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru ne more biti predsednik tega organa.

Svet delavcev ima pravico imenovati tudi predstavnika delavcev v komisije nadzornega sveta in upravnega odbora.

Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem seznani skupščino družbe.

Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev.

80. člen

Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruge, in statutom družbe.

Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.

1. Splošno o položaju in vlogi delavskih predstavnikov v NS/UO

1.1. Čigave interese zastopajo?

Odgovor na to vprašanje je v celoti odvisen od teoretičnega koncepta, ki ga vzamemo kot podlago za njegovo presojo, pri čemer sta v osnovi možni predvsem dve diametralno nasprotujoči izhodišči, in sicer:

1. klasični **»lastniški« oziroma t. i. friedmanovski koncept podjetja in korporacijskega upravljanja**, po katerem je podjetje izključno ekonomski subjekt, katerega izključno družbeno poslanstvo je maksimiranje vrednosti za svoje lastnike (po M. Friedmanu je podjetje/korporacija *»izključno instrument delničarjev, ki so njeni lastniki«,* zato naj bi *»v tržnem gospodarstvu obstajala s strani podjetja ena sama samcata odgovornost – uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke«*);

2. **sodobna deležniška koncepcija podjetja in korporacijskega upravljanja**,

temelječa na t. i. teoriji o družbeni odgovornosti podjetij, po kateri je podjetje družbenoekonomski subjekt, katerega poslanstvo je uravnoteženo služiti interesom vseh njegovih – notranjih in zunanjih – deležnikov (lastniki kapitala so pri tem samo ena izmed enakovrednih deležniških skupin), katerim je tudi odgovorno.

Vsa v nadaljevanju navedena stališča in priporočila ZSDS temeljijo na tej drugonavedeni, tj. sodobni deležniški koncepciji podjetja in korporacijskega upravljanja, ki predpostavlja, da morajo v procesih korporacijskega upravljanja priti do izraza **dejanski (avtentični) interesi ključnih deležnikov**, torej tudi zaposlenih, ali pa sodelovanje njihovih predstavnikov v organih družbe izgubi sleherni smisel in pomen.

a) Nesmiselna je teza, da niti predstavniki delavcev v nadzornih svetih oziroma upravnih odborih (NS/UO) ne zastopajo interesov delavcev, niti predstavniki delničarjev v teh organih ne zastopajo interesov delničarjev, ampak vsi skupaj zastopajo nek čisto tretji interes. To naj bi bil nek poseben t. i. **»interes družbe«,** ki pa je sicer povsem imaginaren pojem in ga žal doslej še nihče ni uspel smiselno definirati. V praksi pa se običajno ta domnevni interes enači kar z **»maksimiranjem vrednosti za delničarje«** (dobiček, rast cene delnic), kar je v resnici interes samo ene skupine deležnikov družbe. V tem primeru bi res držalo, da so interesi delavcev **a priori nasprotni »interesu družbe«**, dejansko pa je to seveda popoln teoretični in praktični absurd.

- ***Opomba:*** *Če bi bilo tako, bi bilo delavsko predstavništvo v NS/UO kajpak povsem nesmiselno, kajti če v omenjenih organih »ne smejo« zastopati delavskih interesov, potem je* ***vseeno, kdo tam edi namesto njih****. Za zastopanje interesa delničarjev po »maksimiranju vrednosti« ne potrebujemo predstavnikov delavcev v NS/UO in to zagotovo tudi ni bil smisel in namen zakonske uvedbe delavskih predstavništev v organih družb.*

b) »Interes družbe« je lahko samo čim bolj uravnoteženo uresničevanje (torej **neke vrste rezultanta) interesov vseh relevantnih deležnikov**. Zato so omenjeni organi tudi sestavljeni tako, da so pri njihovem odločanju ustrezno zastopani interesi vseh treh ključnih notranjih deležnikov, tj. lastnikov, zaposlenih in menedžmenta. Šele medsebojno soočenje in usklajevanje teh interesov znotraj NS/UO pa pokaže, kaj je glede posameznega vprašanja dejansko »interes družbe«. Interesi zaposlenih kot ene najpomembnejših skupin t. i. notranjih deležnikov družbe je torej v resnici **»integralni sestavni del interesa družbe«, ne pa njegovo nasprotje**.

- ***Opomba:*** *Zastopanje interesov delavcev v NS/UO torej ne pomeni nekakšnega »ravnanja v škodo (namesto v dobro) družbe« v nasprotju z 263. členom ZGD-1, temveč velja ravno obratno. Brez prisotnosti teh interesov ni izvedljivo ustrezno interesno ravnotežno upravljanje, ki je temeljni pogoj za poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Zato »normalno« tovrstno delovanje delavskih predstavnikov v teh organih v nobenem primeru ne* ***more biti podlaga za neko odškodninsko odgovornost,*** *s čimer jih sicer pogosto zastrašujejo v praksi.*

c) Tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je zato glede tega popolnoma nedvoumen in ne dopušča nobenih izkrivljenih razlag o tem, čigave interese zastopajo delavski predstavniki v NS/UO. V **82. členu** namreč pravi: »Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruge, in statutom družbe.«

- ***Opomba:*** *Jasno je seveda, da pojem »zastopanje« delavskih interesov* ***ne vključuje t. i. imperativnega mandata****, kajti v nasprotnem bi bilo usklajevanje interesov različnih deležnikov znotraj NS/UO, ki je seveda bistvo odločanja v teh organih, onemogočeno.*

1.2. Komu so odgovorni?

V zvezi z vsebino njihovega mandata je namreč treba vedeti, da predstavniki delavcev v NS/UO niso neposredno voljeni med zaposlenimi, ampak jih po določbi 6. odstavka 79. člena ZSDU *»izvoli in odpokliče svet delavcev«* (in s tem zgolj seznani skupščino družbe). So torej »izvedena« oblika delavskih predstavništev. Prav institut odpoklica pa je seveda glavni znak, kako so urejene **relacije glede odgovornosti delavskih predstavnikov v NS/UO,** ki torej v danem primeru ne morejo delovati povsem »neodvisno« in brez povezave s svetom delavcev, kateremu so odgovorni in jih lahko tudi odpokliče. A o tem podrobneje še v nadaljevanju.

1.3. »Usmerjevalna« in »nadzorna« funkcija sveta delavcev

Iz zgoraj navedene določbe šestega odstavka 79. člena ZSDU jasno izhaja, da je svet delavcev (kot edino delavsko predstavništvo, ki je izvoljeno na neposrednih in tajnih volitvah s strani vseh zaposlenih in s tem tudi edino »pristojno« artikulirati njihove avtentične interese v procesih korporacijskega upravljanja) tisti, ki ima v odnosu do predstavnikov delavcev v organih družbe že po logiki stvari nujno tudi **t. i. usmerjevalno in nadzorno funkcijo**. To pomeni, da je svet delavcev tista »baza« delavskim predstavnikom v organih družbe (NS/UO), ki usmerja njihovo konkretno delovanje, in kateri so za svoje delovanje tudi odgovorni.

- ***Opomba:*** *Konkretno to pomeni, da je treba vzpostaviti* ***najtesnejše možne povezave in dvostransko medsebojno komunikacijo*** *med tema dvema vrstama delavskih predstavništev v podjetju v vseh pogledih. Predvsem pa je treba v tem smislu v okviru objektivnih možnosti in potreb zagotoviti:*

  - *sodelovanje predstavnikov delavcev v NS/UO na sejah sveta delavcev, in sicer ne nujno samo takrat, kadar se obravnavajo gradiva za naslednjo sejo NS(UO;*
  - *predhodno obveščanje sveta delavcev z njihove strani o dnevnem redu in gradivih za posamezne seje nadzornega sveta in zahtevanje njegovih stališč do posameznih pomembnejših vprašanj;*
  - *naknadno obveščanje sveta delavcev o pomembnejših sprejetih odločitvah nadzornega sveta;*
  - *redno obveščanje predstavnikov delavcev s strani sveta delavcev o vseh pomembnejših odločitvah sveta delavcev.*

  Predstavniki delavcev so dolžni v zvezi s posameznimi vprašanji na seji nadzornega sveta oziroma upravnega odbora ***izrecno prezentirati in argumentirati stališča sveta delavcev ter jih skušati uveljaviti****, če jih je ta zavzel, vendar pa pri glasovanju, kot rečeno, načeloma nimajo imperativnega mandata.*

1.4. Vprašanje neodvisnosti predstavnikov delavcev v NS/UO

V teoriji pogosto izpostavljeno vprašanje **neodvisnosti delavskih predstavnikov v NS/UO«,** ki je seveda nikakor ne gre preprosto enačiti z vprašanjem (ne)imperativnega mandata pri odločanju in glasovanju v NS/UO**,** je torej v bistvu povsem **umeten teoretični konstrukt**. Vsaj v odnosu do sveta delavcev kot svoje »baze« ti predstavniki namreč glede na zgoraj povedano zagotovo ne morejo biti »absolutno neodvisni«. Posebna delavska predstavništva v organih družb so že v osnovi smiselna samo pod pogojem, da tam tudi dejansko zastopajo avtentične interese zaposlenih. Te pa, kot rečeno, lahko v imenu kolektiva zaposlenih oblikuje le svet delavcev, iz česar izhaja tudi njihova zgoraj omenjena usmerjevalna in nadzorna funkcija, katere uresničevanje pa bi bilo v primeru preveč »vulgarnega« pojmovanja neodvisnosti delavskih predstavnikov v organih družbe seveda povsem onemogočeno. Skratka, predstavniki delavcev v NS/UO resda niso in ne morejo biti samo **»poštarji« sveta delavcev z imperativnim mandatom**, vendar pa nikakor tudi ne **povsem neodvisni in nikomur odgovorni »poslanci«**. Oba ta dva ekstrema v razumevanju neodvisnosti delavskih predstavnikov v organih družb sta torej teoretično in praktično nesprejemljiva. Precej bližje pravilnemu razumevanju dejanske vsebine njihovega mandata pri zastopanju interesov delavcev je zagotovo pojem **»delegatstvo«**, ki sicer že sam po sebi izključuje oba omenjena ekstrema.

Nekaj povsem drugega pa je seveda vprašanje neodvisnosti delavskih predstavnikov v organih družbe **nasproti upravam oziroma poslovodstvom**. Tudi glede tega kajpak ni mogoče iluzorno teoretizirati o nekakšni njihovi »predpostavljeni« popolni neodvisnosti, kajti če so v delovnem procesu pod direktivno in disciplinsko oblastjo poslovodstev kot zastopnikov delodajalca, je pač težko preprosto zanemariti njihovo tovrstno »objektivno« odvisnost. V tem pogledu je smiselna le razprava o tem, kako to njihovo objektivno odvisnost **čim bolj zmanjšati oziroma omejiti**, da bi lahko tudi dejansko učinkovito opravljali svojo nadzorno funkcijo v organih družbe. V ta namen pa v praksi prideta v poštev bolj ali manj **le dva zares učinkovita mehanizma**, in sicer:

- zagotavljanje popolne t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov,
- vsaj delna uporaba tudi instituta »zunanjih« delavskih predstavnikov pod pogoji, o katerih bo podrobneje govora še v nadaljevanju.

Po sedanji zakonodaji je delovnopravna imuniteta delavskih predstavnikov, kakršno določa 112. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) brez dvoma **bolj ali manj le navidezna**, v praksi pa popolnoma neučinkovita (delodajalec namreč lahko kadarkoli po prosti presoji in brez soglasja sveta delavcev »ugotovi« domnevno kršitev predpisov in kolektivnih pogodb in na tej podlagi odpove pogodbo o zaposlitvi), o čemer je bilo doslej prelitega že veliko črnila. Če torej zakonodaja tega vprašanja ne bo rešila zares učinkovito in v skladu s številnimi doslej (tudi s strani ZSDS podanimi) opozorili, je kakršnokoli nadaljnje filozofiranje o neodvisnosti delavskih predstavnikov od uprav oziroma poslovodstev seveda povsem brezpredmetno. To je zagotovo bolj ali manj edina zares obetavna smer morebitnega učinkovitega reševanja obravnavane problematike, vendar pa bo treba prej premagati dosedanja ostra nasprotovanja delodajalskih organizacij tovrstnim rešitvam.

1.5. Način uveljavljanja odgovornosti

Bistvenega pomena je, da se **svet delavcev najprej sam zave svoje odgovornosti** za uresničevanje zgoraj obravnavane »usmerjevalne« in »nadzorne« funkcije v odnosu do delavskih predstavnikov. Če svet delavcev sam ni dovolj aktiven, ali če ne kaže posebnega zanimanja za delo delavskih predstavnikov v NS/UO, je seveda težko karkoli zahtevati od slednjih.

Svet delavcev bi moral vsaj **enkrat letno obravnavati in oceniti delovanje predstavnikov delavcev v NS/UO** ter na tej podlagi

a) sprejeti potrebne ukrepe za izboljšanje delovanja te oblike delavske participacije v podjetju;

b) po potrebi opraviti kadrovske zamenjave na teh funkcijah.

1.6. Anomalije v praksi

»Naravna« funkcija delavskih predstavnikov v NS/UO je torej zastopanje interesov delavcev, pri čemer je, kot že rečeno ključnega pomena dosledno uresničevanje zgoraj omenjene usmerjevalne in nadzorne funkcije sveta delavcev. Ker pa del prakse še vedno sledi **uvodoma navedeni nesmiselni razlagi** zastopniške funkcije delavskih predstavnikov v NS/UO, prihaja do hudih anomalij, ki se kažejo zlasti v dveh smereh:

1.6.1. Zastraševanje z odškodninsko odgovornostjo

Delavski predstavniki so pogosto deležni zastraševanja, da bodo **odškodninsko odgovorni** z vsem svojim premoženjem, če se bodo v NS/UO zavzemali za interese delavcev, namesto za že omenjeni »interes družbe«. Mnogi temu zastraševanju tudi podležejo in postanejo v svoji funkciji zastopnika interesov delavcev **povsem nekoristni, če ne že izrazito škodljivi**. Želena »prisotnost« (tudi) interesov delavcev v procesu poslovnega odločanja namreč v tem primeru odpade in ostaja zgolj navidezna, kar je slabše, kot da je sploh ne bi bilo.

- ***Opomba:*** *Skladno z uvodoma povedanim o temeljni funkciji delavskih predstavnikov zavzemanje za interese zaposlenih v NS/UO nikoli in* ***pod nobenim pogojem ne more biti a priori opredeljeno kot »škodljivo ravnanje«****. Verjetno ni strokovnjaka, ki bi uspel pred sodiščem iz tega naslova uveljaviti morebiten odškodninski zahtevek družbe.*

1.6.2. Zloraba instituta poslovne skrivnosti

Prizadevanja tistih, ki bi radi izničili (sicer povsem logično) usmerjevalno in nadzorno vlogo svetov delavcev v razmerju do delavskih predstavnikov, so seveda usmerjena predvsem v **prekinitev vseh povezav na tej relaciji**. Če se namreč povezave med njimi prekinejo, sveti delavcev te svoje vloge v praksi ne morejo uresničiti.

V ta namen se v praksi največkrat (in to žal zelo učinkovito) **zlorablja predvsem institut poslovne skrivnosti** – naenkrat je vse, kar je na dnevnem redu NS oz. UO, določeno kot poslovna skrivnost. Tako predstavniki delavcev ne smejo svetu delavcev niti predstaviti gradiv za seje NS/UO, niti zahtevati stališč in usmeritev sveta delavcev o teh vprašanjih, še manj pa poročati svetu delavcev o tem, kaj in kako so si na seji »prizadevali« in kaj dosegli. Skratka, **svet delavcev niti ne ve, kaj delavski predstavniki v NS/UO sploh počnejo**, kaj šele, da bi v praksi uveljavljal njihovo odgovornost. Pod temi pogoji je uresničevanje njegove »naravne« usmerjevalne in nadzorne funkcije pač v celoti onemogočeno.

- ***Opomba:*** *Poslovna skrivnost, razen v redkih izjemnih primerih,* ***načeloma ne more biti utemeljen razlog za infor-***

macijsko blokado *na relaciji svet delavcev – predstavniki delavcev v NS/UO, kajti:*

- *po določbi 68. člena ZSDU so tudi člani sveta delavcev zavezani **varovati poslovne skrivnosti**, kar pomeni, da zakon že sam predpostavlja njihovo pravico, da zanje ob opravljanju svoje funkcije izvejo;*
- *po določilih 39. in 40. člena zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) morajo biti poslovne skrivnosti in način njihovega varovanja v družbi **urejeni s posebnim pisnim (posamičnim ali pa splošnim) sklepom (aktom)**, in če ni s tem posamičnim sklepom ali splošnim aktom izrecno prepovedano, imajo člani sveta delavcev na podlagi zgoraj navedene določbe ZSDU načeloma pravico dostopa do njih, tako da delavskim predstavnikom v NS/UO v tem primeru ni mogoče očitati »izdaje poslovne skrivnosti« in jo sankcionirati.*

upravljanja«, ki v glavnem izhajajo iz klasične lastniške koncepcije upravljanja, deležniško pa priznavajo le na načelni ravni.

- ***Opomba:*** *a) Zlasti za preprečevanje zgoraj omenjenega nedopustnega **zastraševanja delavskih predstavnikov z odškodninsko odgovornostjo** torej nekih učinkovitih konkretnih ukrepov ni na razpolago in jih bo zato treba reševati predvsem z argumentiranimi pogovori, pravnimi mnenji ipd. od primera do primera. b) Morda bi kazalo razmišljati tudi o pripravi posebnega Kodeksa za delovanje predstavnikov delavcev v organih družb. Specifik delavskopredstavniških funkcij v primerjavi s funkcijami predstavnikov delničarjev je vendarle toliko, da ne gre metati vsega v isti koš.*

1.7.2. Omejitev zlorab poslovne skrivnosti s pravnimi ukrepi

Na praktični ravni pa bi se kazalo usmeriti predvsem v strogo pravne vidike **odpravljanja možnih zlorab instituta poslovne skrivnosti**, ki je v tem trenutku zagotovo problem št. 1. Sporno tolmačenje, da je vse, kar naj bi se dogajalo v nekem organu družbe oz. se v njem odločalo (npr. v NS/UO), tudi za svet delavcev iste družbe že a priori »poslovna skrivnost« je seveda popoln logični in pravni nesmisel. To zagotovo ni (bil) namen 39. in 40. člena ZGD-1, temveč gre za izrazito napačno uporabo oziroma zlorabo teh določil v praksi za prej omenjeni nedopusten namen.

Dolžnost varovanja poslovnih skrivnosti po ZSDU

68. člen

Člani sveta delavcev in osebe iz 61. člena tega zakona morajo varovati poslovno skrivnost družbe.

1.7. Možni ukrepi za odpravo navedenih anomalij

1.7.1. Širitev koncepta družbene odgovornosti

Najučinkovitejši ukrep zoper zgoraj navedene anomalije v praksi je/bo seveda **širši preboj teorije o družbene odgovornosti podjetij** in posledično **t. i. deležniškega koncepta korporacijskega upravljanja**, ki – za razliko od klasične »lastniške« upravljalske koncepcije – zaposlene obravnava kot eno najpomembnejših skupin t. i. notranjih deležnikov, ne zgolj kot »najeto delovno silo«. Po tej teoriji je prisotnost delavskih predstavnikov in prek njih tudi interesov zaposlenih pri sprejemanju najpomembnejših poslovnih odločitev v podjetjih seveda nekaj povsem normalnega in samoumevnega. A takšni ali drugačni teoretski preboji seveda potrebujejo svoj čas in z njimi ni mogoče na silo ničesar prehiteti, kar kažejo zlasti različni slovenski »**kodeksi**

Pravni ukrepi za odpravo teh zlorab so lahko predvsem treh vrst, in sicer:

- *izpopolnitev splošnih aktov (pravilnikov o poslovni skrivnosti, poslovnika NS/UO),*
- *ustrezna dopolnitev zakonodaje in*
- *uveljavitev inšpekcijskega nadzora nad uresničevanjem določil ZSDU in ZGD-1.*

1.

a)

Situacije, ko je po načelnem sklepu ali celo s poslovnikom NS/UO določeno, da so vsa gradiva in zapisniki ter poročila o dogajanju na sejah a priori poslovna skrivnost, je mogoče najbolj učinkovito rešiti z ustrezno **izpopolnitvijo akta o poslovni skrivnosti, v katerem je treba jasno določiti:**

- kriterije, po katerih se posamezni podatki lahko določijo kot poslovna skrivnost (npr. če je utemeljeno pričakovati, da bi njihovo razkritje povzročilo družbi škodo);
- osebe, ki lahko določajo poslovne skrivnosti;
- stopnje poslovne skrivnosti (interno, zaupno, strogo zaupno) in krog oseb, ki so jim dostopne;
- način označevanja zaupnih dokumentov in sistem varovanja poslovnih skrivnosti.

Zaradi zgoraj omenjenih specifik bi veljalo problematiko varstva poslovnih skrivnosti na relaciji med svetom delavcev in delavskimi predstavniki v NS/UO **v pravilniku urediti posebej**. Ključne določbe v zvezi s tem bi se lahko glasile nekako takole:

... člen

Podatke in listine, ki so predmet razprave in odločanja organov družbe, lahko kot poslovno skrivnost opredeli posamezen organ oziroma njegov predsednik s svojim skl–epom.

S sklepom o določitvi poslovne skrivnosti, mora biti v odvisnosti od pomena konkretnega podatka za varovanje konkurenčnih prednosti družbe določena tudi ustrezna stopnja zaupnosti (strogo zaupno, zaupno ali interno), skladno s tem pa mora biti smiselno opredeljen tudi krog oseb, katerim je dostopen.

... člen

Listine, ki so poslovna skrivnost, se evidentirajo v posebnem registru, v katerem se vodijo naslednji podatki:

- *zaporedna številka vpisa, datum vpisa,*
- *naziv, oziroma oznaka listine in stopnja zaupnosti,*
- *izdajatelj listine,*
- *število izvirnikov listine,*
- *prejemniki izvirnikov,*
- *število kopij,*
- *prejemniki kopij,*
- *datum prenehanja statusa poslovne skrivnosti.*

.... člen

Dnevni redi, gradiva, vsebina razprav ter sklepi in zapisniki sej organov družbe so lahko določeni kot poslovna skrivnost le, če posamezen organ skladno z določili tega pravilnika tako odloči z obrazloženim sklepom. Če predsednik organa ob sklicu seje označi vabilo in gradivo za sejo kot poslovno skrivnost, mora biti ta odločitev na seji naknadno potrjena, v nasprotnem se oznaka zaupnosti umakne.

Predstavniki delavcev v organih družbe (nadzorni svet, uprava) lahko člane sveta delavcev, ki jih zakon posebej zavezuje k varovanju poslovnih skrivnosti, seznanijo z vsemi podatki iz prejšnjega odstavka tega člena, razen s tistimi, ki so utemeljeno označeni kot strogo zaupni in morajo ostati izključno v krogu članov uprave in nadzornega sveta. Člani sveta delavcev morajo biti pred obravnavo posameznih vprašanj posebej opozorjeni na podatke, ki so poslovna skrivnost.

Člani sveta delavcev, ki pri svojem delu v tej funkciji izvejo podatke, ki so poslovna skrivnost, lahko te podatke sporočajo naprej delavcem le, če so označeni zgolj z oznako ”interno”.

b)

Možna je tudi ustrezna **dopolnitev poslovnika NS/UO** z določbo, ki je v nadaljevanju predlagana kot dopolnitev (nov drugi odstavek) 68. člena ZSDU, kar bi lahko vsaj začasno prav tako dokaj dobro rešilo obravnavani problem.

2.

Problem bi bilo mogoče še bolj učinkovito rešiti z **ustrezno dopolnitvijo zakonodaje**, zlasti ZSDU.

V tem smislu bi veljalo **dopolniti določbo 68. člena ZSDU**, ki govori o varovanju poslovnih skrivnosti, z novim drugim odstavkom, ki bi se glasil:

»Če ni za posamezne podatke s posebnim sklepom izrecno določeno drugače, so svetu delavcev dostopna vsa gradiva za seje in sklepi nadzornega sveta ali upravnega odbora družbe, čeprav so določeni kot poslovna skrivnost. Na zahtevo predsednika sveta delavcev so te informacije dolžni svetu pred sejami ali po sejah nadzornega sveta ali upravnega odbora družbe posredovati predstavniki delavcev v teh organih.«

3.

Ker gre, kot rečeno, pri spornih ravnanjih, s katerimi se skuša s pomočjo instituta poslovne skrivnosti blokirati povezava med svetom delavcev in predstavniki delavcev v NS/UO, v bistvu za **napačno uporabo zakona**, bi veljalo glede tega po potrebi v posameznih primerih **angažirati tudi inšpekcijo dela,** ki je pristojna za nadzor nad izvajanjem ZSDU in v zvezi s tem izdajati tudi ustrezne »ureditvene odločbe«. V danem primeru gre v bistvu za posredno onemogočanje opravljanja funkcij članov sveta delavcev.

2. Volitve in pogoji dela predstavnikov delavcev v NS/UO

1. Ureditev načina izvolitve in odpoklica v poslovniku SD

Določba **7. odstavka 79. člena ZSDU** se glasi: *»Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev.«* Ureditev praktično vseh vprašanj v zvezi z volitvami in odpoklicem predstavnikov delavcev v NS/UO zakon torej prepušča **popolni avtonomiji svetov delavcev in njihovih poslovnikov**.

Mnogi sveti delavcev so to problematiko normativno uredili precej pomanjkljivo, zaradi česar marsikje prihaja do resnih zapletov. Zato se priporoča vsem svetom delavcev, da **ponovno preverijo tovrstne določbe svojih poslovnikov in jih po potrebi dopolnijo**. Pri tem je treba nedvoumno urediti zlasti naslednja vprašanja:

a) potek kandidacijskega postopka (objava, čas trajanja, nosilci kandidiranja itd.);

b) morebitni pogoji (npr. izobrazba ipd.), ki jih morajo izpolnjevati kandidati, oziroma omejitve za kandidiranje (npr. višji vodilni delavci ipd.) ter možnost imenovanja zunanjih strokovnjakov;

c) morebitna obveznost predhodne predstavitve kandidatov in podpisa določenih zavez glede svojega bodočega delovanja;

c) način glasovanja o izvolitvi (javno ali tajno);

d) potrebna večina (navadna ali kvalificirana) za sklepčnost sveta delavcev pri volitvah;

e) morebitni kvorum (potrebno najmanjše število potrebnih glasov) za izvolitev posameznega kandidata, ki pa ni priporočljiv v primeru večjega števila kandidatov, med katere se lahko razpršijo glasovi;

f) kdo je izvoljen, če dva kandidata dobita enako število glasov (morebitni drugi krog volitev; upoštevanje kriterija delovne dobe v podjetju ipd.);

g) priporočljivo članstvo v nadzornem svetu po funkciji (npr. predsednik SD);

h) način obvestitve uprave in nadzornega sveta o izidu volitev;

i) pravila za odpoklic ob smiselni uporabi pravil za izvolitev itd.

V nadaljevanju posebej opozarjamo na nekatere pomembne vidike poslovniške ureditve obravnavane problematike, ki so se **v dosedanji praksi pokazali kot najbolj problematični**.

1.1. Kdo naj bodo upravičeni predlagatelji kandidatov

Načeloma so možni predvsem štirje načini kandidiranja za delavske predstavnike v NS/UO, in sicer jih lahko predlagajo:

- skupine delavcev s podpisi,
- reprezentativni sindikati,
- določeno število članov sveta delavcev s pisno obrazloženim predlogom ali
- svet delavcev s svojim sklepom, ne glede na pobudnika.

Vendar pa se je prva v praksi – za razliko od postopkov kandidiranja za svet delavcev – v številnih primerih postopkov za kandidiranje delavskih predstavnikov v organe družb **izkazala za neprimerno**. Kar zadeva to obliko kandidiranja, to je kandidiranje s podpisi sodelavcev, posebej če gre za t. i. samokandidiranje, to načeloma omogoča kandidiranje tudi posameznikom, ki se za kandidaturo odločijo predvsem iz **pridobitniških in karieristič nih nagibov**, pogosto pa se srečujemo tudi s primeri, ko gre v bistvu za kandidate, ki si jih **želi poslovodstvo**. Iz teh razlogov se priporoča, da se s poslovniki predvidi le kombinacija preostalih treh načinov kandidiranja.

Prav preprečevanju in odpravljanju **številnih anomalij glede »primernosti« kandidatov za obravnavane funkcije**, ki smo jim danes priča v praksi, je namenjena tudi podrobnejša poslovniška ureditev nekaterih drugih v nadaljevanju predstavljenih postopkovnih vprašanj (npr. izobrazbeni in drugi pogoji in kriteriji, postopek predhodne predstavitve kandidatov, postopki za uresničevanje odgovornosti itd.). Gre za to, da se v praksi kljub vsem omenjenim »filtrom« na funkcije delavskih predstavnikov v NS/UO pogosto uspe prebiti in na njih tudi obdržati **ljudem, ki nanje nikakor ne sodijo** in na njih povzročajo tudi resno škodo.

Dejstvo je namreč, da so te funkcije zaradi svoje vplivnosti in dobrih materialnih nagrad, kot rečeno, **postale izredno zanimive**

- po eni strani za poslovodstva, ki želijo na te funkcije (iz razumljivih razlogov) po možnosti na vsak način spraviti svoje (beri: sebi lojalne) kandidate;
- po drugi pa za tiste, ki jih neustavljivo mamijo materialne ugodnosti (sejnine, nagrade), povezane s temi funkcijami.

Na tem mestu ni mogoče zahajati v popisovanje vseh mogočih in nemogočih metod in manipulacij, ki se jih oboji poslužujejo v ta namen. V glavnem, za te funkcije se pogosto vname ne boj, ampak »mesarsko klanje«, sveti delavcev pa morajo biti tisti, ki **zagotavljajo, da bodo izvajane tako, kot so po zakonu tudi zamišljene.**

1.2. Člani po funkciji in zunanji člani NS/UO

Dosedanja praksa je v glavnem potrdila primernost dveh, že pred časom sprejetih priporočil ZSDS, in sicer

a) zaradi zagotavljanja učinkovite povezave med predstavniki delavcev v NS/UO in svetom delavcev kot njihovo »bazo«, o kateri smo govorili uvodoma, je smotrno s poslovniki SD določiti, da je **predsednik sveta delavcev član NS/UO po funkciji**;

b) vsaj en predstavnik delavcev v NS/UO (če jih je več) naj bi bil po možnosti **zunanji strokovnjak,** in sicer zaradi njegove popolne neodvisnosti od poslovodstva in zaradi dviganja strokovne ravni celotnega delavskega predstavništva v organih družb.

Žal se v praksi opaža vse manj primerov možnosti izvolitve »zunanjih« članov, in sicer prav zaradi prevelikih notranjih »apetitov« po teh funkcijah v zgoraj navedenem smislu.

1.3. Zagotavljanje minimalne strokovnosti delavskih predstavnikov v NS/UO

Stopnja formalne strokovne izobrazbe za delavske predstavnike v NS sicer ni nikjer predpisana, logično pa je, da je glede na visoko strokovno zahtevnost odločanja v nadzornih svetih zaželena čim višja. Preveliko pomanjkanje splošne izobrazbe je namreč težko nadomestiti samo z večjo količino funkcionalnega izobraževanja (seminarji, tečaji itd.). Za uspešno opravljanje funkcije člana nadzornega sveta je vsekakor **idealna kombinacija čim višje stopnje formalne izobrazbe in potrebnega obsega dodatnega specializiranega funkcionalnega izobraževanja** o tematikah, povezanih s področjem delovanja nadzornih svetov. Tudi **delovne izkušnje** pri tem seveda niso brez pomena.

Vendar pa po mnenju pravne stroke formalne izobrazbe ni mogoče predpisati kot pogoj za kandidiranje na to funkcijo, ker bi to pomenilo kršitev pasivne volilne pravice. Zato je mogoče **s poslovnikom v tem smislu urediti le naslednje:**

a) določiti najnižjo zahtevano formalno izobrazbo (npr. V. stopnjo) ter delovne izkušnje in zaželena funkcionalna znanja, vendar zgolj kot **»priporočilo«**, ki ga poda svet delavcev hkrati z razpisom kandidacijskega postopka, in kateremu se lahko dodajo tudi druge zaželene lastnosti kandidatov (npr. izkušnje v vlogi delavskih predstavnikov);

b) določiti dolžnost posameznika, da se bo med trajanjem mandata ustrezno funkcionalno izobraževal za to funkcijo, pri čemer je lahko neizpolnjevanje te dolžnosti potem **podlaga za odpoklic**.

1.4. Jasna določitev načina dela in dolžnosti predstavnikov delavcev v NS/UO

S poslovnikom sveta delavcev mora biti jasno določen **način opravljanja** zastopniške vloge delavskih predstavnikov v NS/UO ter njihove **dolžnosti v razmerju do sveta delavcev**, ki le-temu omogočajo uresničevanje prej obravnavane »usmerjevalne« in »nadzorne« funkcije (pridobivanje stališč in usmeritev pred sejami, zavzemanje za uveljavitev teh stališč na sejah, poročanje svetu delavcev po sejah itd.).

Vsekakor bi bilo priporočljivo določiti, da so se kandidati za delavske predstavnike dolžni že ob samem soglasju h kandidaturi **pisno zavezati tudi k spoštovanju teh dolžnosti**. Na ta način ne bi bilo nobenih dilem, da si oboji (torej SD in oni sami) uresničevanje te funkcije predstavljajo na enak način. To bi lahko učinkovito preprečilo morebitne kasnejše zaplete v zvezi z morebitnim izvajanjem njihove odgovornosti.

1.5. Postopek pred izvolitvijo – predstavitev kandidatov

Celoten postopek izvolitve delavskih predstavnikov v NS/UO mora biti zasnovan tako, da **omogoča izbiro najprimernejših (izmed razpoložljivih) kandidatov**. Temu cilju služijo zgoraj omenjene določbe o njihovi minimalni strokovni in funkcionalni izobrazbi ter delovnih izkušnjah, vendar pa to seveda ni edino pomemben kriterij. Pomembne so tudi druge, **zlasti osebnostne lastnosti kandidat**a *(splošna razgledanost, komunikativnost, »delavska pripadnost« in moralnost, vizija itd.),* ki jih je težko preverjati zgolj formalno, torej brez osebne predstavitve kandidata.

Zato je vsekakor smiselno s poslovnikom določiti, da se pred samim glasovanjem o izvolitvi organizira tudi ustrezna **»osebna predstavitev in zaslišanje«** vseh kandidatov, v okviru katere imajo člani sveta delavcev možnost podrobneje spoznati kandidate z vseh omenjenih vidikov. Pred tem pa lahko svet delavcev zahteva tudi pisno predstavitev kandidatov, v kateri ti predstavijo:

- svoje strokovne kvalifikacije in dosedanje delovne izkušnje,
- morebitne delavskopredstavniške funkcije, ki so jih doslej opravljali,
- glavne cilje, za katere se bodo zavzemali v zvezi s poslovanjem družbe, in
- način svojega delovanja in zastopanja delavskih interesov v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru, če bodo izvoljeni na to funkcijo.

Morebitna odklonitev sodelovanja v teh predstavitvah s strani posameznega kandidata je lahko utemeljen razlog za vnaprejšnjo izločitev njegove kandidature.

1.6. Uresničevanje odgovornosti delavskih predstavnikov in tudi SD samega

Zgoraj že omenjena dolžnost sveta delavcev, da periodično (npr. enkrat letno) **posebej analizira delovanje delavskih predstavnikov** v organih družbe ter sprejema potrebne ukrepe, bi morala biti prav tako opredeljena v poslovniku sveta delavcev. Te analize so potrebne

- po eni strani zaradi sprotnega odpravljanja zaznanih pomanjkljivosti in nenehnega dviganja kakovosti delovanja te oblike delavskega soupravljanja,
- po drugi strani pa zaradi uresničevanja odgovornosti delavskih predstavnikov in uporabe morebitnih sankcij, ki lahko segajo od internega opomina in drugih

(zgolj) moralnih sankcij do tudi formalnega odpoklica s te funkcije.

Bistvenega pomena je, da je to v poslovniku opredeljeno kot **dolžnost sveta delavcev**, kajti nemalokrat je, kot že omenjeno, slabo stanje na področju funkcioniranja delavskih predstavništev v organih družbe kot pomembne oblike delavskega soupravljanja tudi **posledica nezainteresiranosti in neaktivnosti sveta delavcev samega.** Niso vedno krivi samo delavski predstavniki ali delodajalec, pač pa je pogosto šibki člen te verige prav svet delavcev. Tega ne gre prezreti in zanemariti. Torej so tovrstne določbe v poslovniku mišljene tudi kot **ukrep za spodbujanje odgovornega delovanja sveta delavcev samega** na tem področju.

2. Zagotavljanje materialnih pogojev za delo delavskih predstavnikov

Ureditev ustreznih pogojev za učinkovito delo predstavnikov delavcev v nadzornem svetu oziroma v upravnem odboru je vprašanje, ki mu sveti delavcev zaenkrat posvečajo premalo pozornosti, čeprav so zanj v celoti odgovorni. Sveti delavcev bi morali prek participacijskega dogovora ali prek posebnega dogovora z upravo zagotoviti predstavnikom delavcev v nadzornem svetu **v načelu enake materialne in druge pogoje za opravljanje funkcij kot jih imajo člani sveta delavcev**, in sicer:

a) vsaj 40 plačanih ur letno za izobraževanje ter plačilo stroškov izobraževanja;

b) določeno število plačanih ur za pripravo na seje;

c) sredstva za plačilo zunanjih strokovnjakov, ki nudijo potrebno strokovno pomoč predstavnikom delavcev v nadzornem svetu, bodisi v okviru tonamenskih sredstev sveta delavcev, bodisi posebej;

d) potrebne administrativne in tehnične pogoje za delo;

e) delovnopravno imuniteto vsaj še dve leti po prenehanju funkcije.

3. Glavne pomanjkljivosti zakonske ureditve delavskih predstavništev v organih družb

1. Volitve v NS/UO koncerna

Zakon ne rešuje, vsaj ne smiselno, vprašanja kateri svet delavcev je pristojen za izvolitev delavskih predstavnikov v NS/UO obvladujoče družbe v koncernu – **svet delavcev te družbe same ali skupni svet delavcev koncernsko povezanih družb.** Naravnost nesmiselne so situacije zlasti v t. i. holding koncernih, ko je v obvladujoči holdinški družbi zaposlena vsega peščica delavcev, pretežna večina delavcev pa je formalno zaposlena v odvisnih družbah. V teh primerih je že na prvi pogled izven sleherne logike, da bi v NS/UO obvladujoče družbe, ki sprejema odločitve ključnega pomena za vse odvisne družbe, volili delavske predstavnike le delavci te družbe. Povsem drugačna je seveda situacija v koncernih, kjer je obvladujoča družba največja po številu zaposlenih. Skratka, vprašanje bi bilo treba v zakonu posebej rešiti, in sicer tako, da bi bila rešitev primerna za vse omenjene različne situacije.

ZSDS je v tem smislu že pripravilo **predlog novega dodatnega odstavka 76. člena ZSDU**, ki bi se lahko glasil takole: *»(3) Če ni s sporazumom med sveti delavcev določeno drugače, je svet delavcev koncerna pristojen za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor obvladujoče družbe ter za predlaganje delavskega direktorja v koncernu po določilih 78. do 84. člena tega zakona.«*

2. Ni analogne uporabe določil o delniški družbi tudi za druge družbe

Uprava, nadzorni svet in/ali upravni odbor so obvezni organi upravljanja samo v delniški družbi. Zato imajo samo delavci delniških družb zagotovljeno to obliko soupravljanja, torej predstavnike delavcev v organih družbe, kar pomeni, da je veljavna zakonska ureditev v tem pogledu **diskriminatorna**. Tudi glede tega ZSDS predlaga dopolnitev veljavnega 78. člena ZSDU z novim 2. odstavkom, ki bi se glasil: *»(2) Določbe tega zakona, ki se nanašajo na predstavnike delavcev v organih delniške družbe, se smiselno uporabljajo tudi za predstavnike delavcev v organih vodenja in nadzora drugih oblik gospodarskih družb.«*

3. Odprte dileme glede »vodilnega osebja«

Znane so dileme o tem, koga šteti med »vodilno osebje« po 12. členu ZSDU, ko se pojavlja vprašanje, za koga vse naj bi veljala prepoved aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev – **samo za člane ožjega poslovodstva v smislu 10. člena ZGD-1 in za prokuriste, ali tudi za druge vodilne delavce s t. i. individualno pogodbo**, ki so neposredno odgovorni poslovodstvu. Članstvo omenjenih vodilnih delavcev v svetu delavcev je po logiki stvari nesprejemljivo, vendar pa se veljavna sodna praksa za zdaj nagiba k ozki gramatikalni razlagi omenjenega člena ZSDU. Če to razlago uporabimo tudi za presojo vprašanja, kdo ne sme biti delavski predstavnik v NS/UO po določbi 3. odst. 79. člena ZSDU (»Za predstavnika delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima pravice voliti in biti izvoljena v svet delavcev.«), pa žal pridemo do še hujšega nesmisla. Direktorji služb, sektorjev itd., ki so neposredno podrejeni poslovodstvu, bodo torej po takšni razlagi odslej lahko delavski predstavniki v NS/UO, kjer naj bi nadzirali poslovodstvo. Absurd brez primere.

Tudi glede tega ZSDS že dolgo opozarja na nujnost ustrezne spremembe bodisi 72. člena ZDR, bodisi 12. člena ZSDU.

4. Poslovna skrivnost

O problematiki zlorabe veljavnih zakonskih določil o poslovni skrivnosti je bilo posebej govora v uvodnem delu, kjer smo ugotovili, da bi bilo treba med drugim tudi ustrezno **dopolniti določbo 68. člena ZSDU**, ki bi načelno urejala pravico sveta delavcev kot osrednjega delavskega predstavništva glede dostopnosti do gradiv za seje in sklepov organov družbe, v katerih sodelujejo tudi predstavniki delavcev, ki jih je izvolil in ki jih lahko odpokliče svet delavcev.

5. Materialni pogoji za delo delavskih predstavnikov

Ne glede na zgoraj omenjeno priporočilo, da se materialni in drugi pogoji za delo delavskih predstavnikov v organih družb po možnosti podrobneje uredijo s t. i. participacijskim dogovorom, velja dejstvo, da tega ne zahteva že zakon, kot **pomanjkljivost veljavnega ZSDU**. Participacijski dogovor je v tem delu namreč povsem prostovoljne narave, zato je vse odvisno od dobre volje poslovodstev. Minimalne pravice delavskih predstavnikov v tem pogledu bi torej vendarle moral zagotoviti že zakon, s participacijskim dogovorom pa bi se te pravice lahko le precizirale ali nadgrajevale, ne šele »ustanavljale«.



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Saint-Gobain – 30 let od vpeljave skupnega varčevalnega načrta za zaposlene

Varčevalni načrt za zaposlene[1] v skupini podjetij Saint-Gobain ponuja sodelujočim – zaposlenim, ki izpolnjujejo pogoje sodelovanja – številne finančne in davčne ugodnosti, vključno z 20-odstotnim znižanjem cene delnice. Glavni namen uvedbe načrta je zaposlenim omogočiti dolgoročen način varčevanja in dodaten finančni donos. Slednji je močan motivacijski dejavnik z vidika sodelovanja zaposlenih.

V članku predstavljamo **primer dobre prakse mednarodnega podjetja, ki ima sedež v Franciji**. Način pridobivanja delnic s strani zaposlenih, se kljub mednarodni vpetosti podjetja, v osnovi opira na francoski sistem finančne participacije, ker je precejšen delež sodelujočih zaposlenih Francozov.

Saint-Gobain

Družba Saint-Gobain je vodilna evropska in svetovna skupina podjetjih v več različnih dejavnostih; podjetje projektira, proizvaja in distribuira gradbene materiale ter stremi za inovativnimi rešitvami, ki sledijo sodobnim trendom časovnega razvoja, energetsko učinkovitega in udobnega bivanja ter varstva okolja. Njihove visoko zmogljive materiale najdemo na industrijskih in potrošniških trgih kot so: avtomobilska, letalska, zdravstvena in energetska industrija. Saint-Gobain je prisoten **v 67 državah in zaposluje več kot 170.000 ljudi**. V podjetju velik pomen pripisujejo raznolikosti delovne sile s široko paleto spretnosti, talentov in izkušenj, zato želijo z različnimi ugodnostmi privabiti nove talente in hkrati ohranjati vrhunske strokovnjake, vseskozi pa se zavzemajo za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih. Leta 2009 je Saint-Gobain prejel **priznanje za podjetje z najboljšo prakso delničarstva zaposlenih v Franciji.**

Tabela 1: *Lastniška struktura družbe Saint-Gobain[2] na dan 31. 12. 2016*

LASTNIKI	DELEŽ KAPITALA	GLASOVALNE PRAVICE
Wendel	6,4 %	11,1 %
Francoski institucionalni vlagatelji	21,1 %	19,8 %
Tuji institucionalni vlagatelji	57,5 %	49,5 %
Zasebni delničarji	7,1 %	6,9 %
Zaposleni	7,7 %	12,7 %
Lastne delnice	0,2 %	-

Vir: *Saint-Gobain, 2017.*

Družba Saint-Gobain je v **delni lasti zaposlenih**. Zaposleni so s 7,7-odstotnim deležem lastništva tretji v skupini lastnikov družbe in imajo 12,7 odstotka glasovalnih pravic (glej tabelo 1).

Varčevalni načrt za zaposlene

Družba Saint-Gobain svojim zaposlenim že 30 let ponuja **možnost investiranja prihrankov z odkupom delnic podjetja v okviru varčevalnega načrta za zaposlene skupine Saint-Gobain.** V skupini podjetij, ki

[1] Varčevalni načrt podjetja (angl. *employee savings plans)* je eden izmed štirih načinov, s katerimi je mogoče v podjetja v Franciji vpeljati lastništvo zaposlenih. Delež lastništva zaposlenih je v Franciji mogoče pridobiti z različnimi oblikami delitve dobička:

- obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku (fra. *participation*)
- izbirna udeležba zaposlenih pri dobičku (fra. *interessement*)
- kratkoročni varčevalni načrti (*Plan d'Epargne d'Enterprise (PEE*))
- dolgoročni varčevalni načrti (*Plan d'Epargne – Retraite Collectif (PERCO))*

[2] Na dan 30. septembra 2017 je skupno število delnic znašalo 555.414.943, kar predstavlja 622.316.724 glasovalnih pravic.

[3] AEX Indeks CAC 40 (fra. *Cotation Assistée en Continu*) je referenčni indeks francoskega borznega indeksa. Sledi uspešnosti 40-tih družb, izbranih izmed 100 največjih podjetij na podlagi tržne kapitalizacije, ki kotirajo borzi NYSE Euronext Paris (prej Pariški borzi). To je eden glavnih nacionalnih indeksov vseevropske borzne skupine Euronext skupaj z bruseljskim BEL20, lizbonskim PSI-20 in amsterdamskim.

"Zelo sem ponosen, da lahko skupaj z zaposlenimi praznujemo 30. obletnico našega varčevalnega načrta, ki nam omogoča neposredno povezanost z razvojem našega podjetja in krepi občutek pripadnosti skupini Saint-Gobain . To jasno kaže uspeh sistema."

Pierre-André de Chalendar,
predsednik in izvršni direktor podjetja Saint-Gobain

so vključena v Indeks CAC 40,[3] je Saint-Gobain edino, ki je svojim zaposlenim brez prekinitve ponujalo to možnost vseh 30 let. Varčevalni načrt je bil ob uvedbi leta 1988 odprt samo za zaposlene v Franciji, nato pa se je postopoma razširil tudi v druge države po vsem svetu, kjer ima družba svoje enote. Danes je možnost sodelovanja v varčevalnem načrtu za zaposlene omogočena zaposlenim v 42 državah. V letu 2017 je **več kot 40.000 zaposlenih** v skupini Saint-Gobain svoje prihranke vložilo v varčevalni načrt za zaposlene – delež se je glede na leto 2016 povečal za več kot 24 odstotkov.

Pogoji vpisa delnic skupine Saint-Gobain

Ob zadnji izdaji delnic skupine Saint-Gobain novembra 2016,[4] katere namen je bilo povečanje osnovnega kapitala družbe, so bile za člane varčevalnega načrta zaposlenih skupine Saint-Gobain rezervirane delnice z nominalno vrednostjo 4 evre. **Upravičenci do ponudbe novo izdanih delnic** so bili:

- zaposleni, ki imajo najmanj tri mesece delovne dobe od datuma, ko se vpisno obdobje zaključi in so zaposleni v družbi Compagnie de Saint-Gobain, v eni z njo povezanih družb ali konzorcijev, ki so del skupine Saint-Gobain, kjer je zaposlenim ponujena možnost sodelovanja v varčevalnem načrtu zaposlenih;
- nekdanji zaposleni, ki so zapustili skupino Saint-Gobain zaradi upokojitve ali predčasne upokojitve, pod pogojem, da imajo še vedno enote v vzajemnem investicijskem skladu za zaposlene;
- bivši direktorji in nekdanji zaposleni v skupini Saint-Gobain, ki se odločijo za dodelitev vseh ali dela sredstev, prejetih z naslova delitve dobička (fra. *intéressement*)[5], ki so ga prejeli v okviru pogodbe o zaposlitvi za zadnje obdobje zaposlitve, kot je določeno v pravilih varčevalnega načrta za zaposlene;
- direktorji družb članic varčevalnega načrta zaposlenih skupine Saint-Gobain, ki imajo najmanj enega in ne več kot 250 zaposlenih.

Obstoječim delničarjem družbe Compagnie de Saint-Gobain se v primeru povečanja osnovnega kapitala ne priznava prednostna pravica pri vpisu novih delnic.

Pravice zaposlenih delničarjev

Novo vplačane delnice ob zadnji izdaji v letu 2016 so pridobile pravice s 1. januarjem 2017, vendar niso upravičene do izplačila dividend za poslovno leto 2016, izplačanih v letu 2017. Glede na veljavno zakonodajo posameznih držav[6], v katerih so bile zaposlenim ponujene delnice, so bile le-te **vpisane na način neposredne in individualne naročnine ali posredno prek sklada**. Glasovalne pravice, ki se nanašajo na delnice, vpisane v okviru vzajemnega investicijskega sklada za zaposlene, se bodo uresničevale prek pooblaščenega zastopnika, postavljenega s strani nadzornega sveta sklada. Glasovalne pravice, ki so vezane na neposredno vpisane delnice, bodo uresničevali naročniki sami ali njihovi zastopniki po pooblastilu naročnikov.

Vplačila zaposlenih za zaposlene v Franciji ureja francoski delovni zakonik, ki določa, da se:

- zneski, ki so jih člani sami vplačali v varčevalni načrt podjetja;
- dodatni zneski, ki jih v varčevalni načrt vplača družba;
- zneski, dodeljeni v okviru sistema delitve dobička, ki jih delavci v ta načrt varčevanja prostovoljno dodelijo in
- zneski, dodeljeni zaposlenim v zvezi z udeležbo pri rezultatih, in so dodeljeni za izvajanje tega načrta,

v roku 15 dni od njihovega plačila ali datumu zapadlosti uporabijo za pridobitev delnic v odprtih investicijskih družbah, enot vzajemnih investicijskih skladov za zaposlene ali vrednostnih papirjev, ki jih izda družba (glej *Code du travail* – člen L.3332-10).

Upravičenci lahko vpišejo delnice skupine Saint-Gobain ali ustrezne enote v okviru vzajemnih investicijskih skladov za zaposlene **za obdobje petih ali desetih let, odvisno od izbire upravičencev**. Izjemne primere zgodnjega izstopa iz varčevalnega načrta za zaposlene v Franciji ureja določba francoskega delovnega zakonika (glej *Code du travail* – člen R3324-22). **Izjemni primeri** pa so naslednji: sklenitev zakonske zveze ali civilnega solidarnostnega pakta, rojstvo ali posvojitev otroka, ločitev ali prenehanje civilnega solidarnostnega pakta, v primeru, da ima par otroka, smrt upravičenca, njegovega zakonca ali partnerja, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, prenehanje dejavnosti podjetja, konec korporacije, prezadolženost in še nekateri drugi.

Pravice zaposlenih delničarjev skupine Saint-Gobain v ostalih državah, v katerih je bil zaposlenim prav tako omogočen nakup delnic družbe Compagnie de Saint-Gobain, so **urejene v skladu z veljavno zakonodajo posamezne države**. To nadalje pomeni, da vsi zaposleni nimajo enakih ugodnosti in pravic predvsem zaradi razlik v razvitosti in davčni ureditvi področja finančne participacije med posameznimi državami.

Zaključek

Francija sodi glede razvejanosti sistema finančne participacije v sam vrh razvitosti tega področja v evropskem okviru. Je tudi **edina država z zakonsko predpisano delitvijo dobička med zaposlene in urejenimi varčevalnimi načrti za zaposlene**, ki podjetja z več kot 50 zaposlenimi **obvezujejo** k delitvi dobička med zaposlene, podjetja z manj kot 50 zaposlenih lahko uporabijo ta model na prostovoljni osnovi. Individualno in kolektivno lastništvo zaposlenih je v Franciji v zadnjih desetletjih doživelo izjemen razvoj, ki so ga spodbudile številne zaporedne zakonodajne spremem-

[4] Vpisno obdobje je trajalo od 20. marca 2017 do 3. aprila 2017. Okvirni datum zaključka povečanja osnovnega kapitala je bil določen za 17. maj 2017.

[5] Francoska zakonodaja predvideva posebne spodbude za zaposlene, zlasti pri obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku (fra. *participation*), ki je obvezna v podjetjih, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev, in različnih izbirnih načrtih delitve dobička (fra. *interessement*). Obe obliki delitve dobička med zaposlene (obvezna in prostovoljna) predpostavljata, da se tako razdeljena sredstva zbirajo v varčevalnih načrtih podjetja.

[6] Nakup delnic je bil omogočen zaposlenim v naslednjih državah: Argentina, Avstralija, Avstrija, Belgija, Brazilija, Bolgarija, Kanada, Češka, Kitajska, Kolumbija, Danska, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Madžarska, Indija, Indonezija, Irska, Italija, Japonska, Latvija, Litva, Luksemburg, Malezija, Mehika, Norveška, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Velika Britanija, Srbija, Singapur, Slovaška, Južna Afrika, Južna Koreja, Španija, Švedska, Švica, Tajska in Turčija, ob upoštevanju potrebnih lokalnih dovoljenj v nekaterih od navedenih držav.

be. Zakon sprejet leta 2006 je v Franciji poenostavil postopek dodeljevanja bonitetnih delnic znotraj podjetja in tako še dodatno spodbudil **razvoj participacije in lastništva zaposlenih**. Francoski sistem finančne participacije in poenostavljen postopek dodeljevanja bonitetnih delnic iz leta 2006 bo predstavljen v eni izmed prihodnjih številk.

Viri:

CAC 40 Index 2017. Dostopno na: https://www.bloomberg.com/quote/CAC:IND (28. november 2017).Code du travail. 2017. Article L.3332-10. Dostopno na: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018488013&dateTexte=&categorieLien=cid (30. november 2017).

Code du travail. 2017. Article R3324-22. Dostopno na: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000020649924&cidTexte=LEGITEXT000006072050 (30. november 2017).

Compagnie de Saint-Gobain – Press release. 2017. Share capital increase reserved for members of the Saint-gobain group employee savings plan. Dostopno na: https://www.saint-gobain.com/sites/sgcom.master/files/communique_ak_peg_2017_va.pdf (5. oktober 2017).

Case Study: Saint Gobain Corporation. 2017. Dostopno na: https://www.legalplans.com/case-studies/case-study-saint-gobain-corporation/ (28. september 2017).

Julivet, G., Charpenet, A., McKenzie, B. 2017. Employee share plans in France: Regulatory Overview. A Q&A guide to employee share plans law in France.

Saint-Gobain. 2017. Dostopno na: https://www.saint-gobain.com/en/group (28. september 2017).

Thierry Poulain-Rehm, Xavier Lepers. 2013. Does Employee Ownership Benefit Value Creation? The Case of France (2001-2005) J Bus Ethics 112: 325-340. Dostopno na: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10551-012-1255-0.pdf (28. september 2017)



Piše:
Jernej Štromajer

Prek načrta delničarstva zaposlenih do delavske zadruge

Razvoj delavskega (so)lastništva postaja vedno bolj zanimivo področje, sploh sedaj v času upokojevanja t. i. »baby boom« generacije. Zato je prenos lastništva ter upravljanja v roke zaposlenih področje demokratizacije ekonomije, katerega se v današnjem času vedno bolj poslužujejo celo v ZDA.

Samo lastništvo delnic ni dovolj

Kot ugotavlja Rob Witherell je **načrt delničarstva zaposlenih**, ki so ga ameriški sindikati v osemdesetih in devetdesetih videli kot sredstvo za reševanje delovnih mest in izboljšanje finančnega položaja delavcev, **v določenih primerih bil uspešen, v določenih pa ne**. Razloge za neuspehe gre pripisati primerom, kjer spremenjena lastniška struktura ni spremenila poslovne kulture znotraj podjetja. Delavci kljub temu, da so bili delničarji, niso bilo obravnavani hkrati tudi kakor lastniki. Delničarstvo zaposlenih pa je delovalo zgolj kot sredstvo za pritisk na delavce in njihove pravice.

Podjetja, ki pa so kot posledico delavskega delničarstva uspešno spremenila svojo poslovno strukturo (npr. Market Forge Industries iz Massachusettsa ali Maryland Brush Company iz Marylanda), pa so vendarle uspela izboljšati finančni položaj delavcev in rešiti njihova delovna mesta. Vendar izkušnje kažejo, da **samo delničarstvo zaposlenih ni dovolj**, potreben je prehod na poslovno kulturo in prakso, ki je povezan z dejanskim delavskim lastništvom in upravljanjem, zato **sedaj tudi ameriški sindikati vidijo delavske zadruge kot končni cilj delavskega lastništva.**

Dilema pri vzpostavitvi delavskega lastništva, ki se pojavlja podjetjem v ZDA v primeru, da se za to odločijo, pa je: **ali se naj odločijo za vzpostavitev načrta delavskega delničarstva (ESOP), ali naj gredo v delavski odkup in oblikovanje delavske zadruge**. ESOP na eni strani nudi določene davčne spodbude, delavske zadruge pa delujoč in stabilen demokratičen način lastništva in upravljanja. Vendar zadnje izkušnje kažejo, da se eno in drugo v bistvu sploh ne izključuje.

Hibridni model »ESOP zadruge«

Inštitut Beyster, svetovalna organizacija in ekspertni center za delavsko lastništvo univerze California San Diego, je za podjetje Sun Light & Power vzpostavila **model, v katerem uspešno kombinirajo davčne ugodnosti, ki so jih v ZDA deležni načrti delničarstva zaposlenih in delavsko lastništvo v obliki delavske zadruge**. Podjetje je načrt delničarstva zaposlenih vzpostavilo na način, da se 50 % vseh delnic enakomerno porazdeli med zaposlene; 25 % se jih razporedi glede na število let, ki jih je posamezni zaposleni preživel v podjetju; 25 % pa glede na višino plače, ki jo prejema posamezni delavec. Nato pa so določili pravila tako, da ima ne glede na število delnic vsak delničar (delavec) en glas, ne glede na število delnic. Na takšen način sedaj med drugim tudi imenujejo upravni odbor, ki je zadolžen za dnevno vodenje podjetja. Kar je

pomembno dodati pa je, da **kandidate za upravni odbor določi delavski odbor**, ki temelji na zadružnih načelih in katerega član lahko postane vsak delavec, ki za to izpolni pogoje (kot je npr. tečaj iz finančne pismenosti). Rezultat je podjetje v delavski lasti, ki ga demokratično upravljajo delavci, ki je hkrati deležno davčnih ugodnosti, ki jih za načrt delničarstva zaposlenih predvideva ameriška zakonodaja.

Alternativa torej obstaja

Takšen **model kombinacije upravljalskih in lastninskih pravic**, ki jih nudi model delavske zadruge in davčnih ugodnosti, ki se jih lahko ponudi prek načrta delničarstva zaposlenih, je zagotovo model, ki lahko ponudi »baby boom« generaciji, ki se počasi odpravlja v pokoj, zanimivo možnost za izstop iz lastništva podjetja in s tem za demokratizacijo ekonomije.

O nečem podobnem bi veljalo razmisliti tudi v Sloveniji, seveda pa bi za to morali **najprej sprejeti predlagan Zakon o delavskih odkupih**, ki je žal obtičal v predalih na ministrstvu za gospodarstvo. Istočasno pa bi veljalo tudi razmisliti o vzpostavitvi **Zakona o načrtu delavskega delničarstva** in seveda tudi o ustreznih spremembah **Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku**. Takšen zakonodajni trojček bi moral postaviti temelje za demokratizacijo slovenske ekonomije in vzpostavitve delujočega modela delavskega (so)lastništva. Morda pa se bo za kaj takšnega odločila naslednja vlada. Pustimo se presenetiti.

Vira:

Martin Staubus (2017): The ESOP-erative.

Rob Witherell (2013): An emerging solidarity: Worker cooperatives, unions, and the new union cooperative model in the United States.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:
Lidija Jerkič

Sindikati in razvoj delavskega soupravljanja

Pri razmisleku o trenutnem stanju na področju razvoja sistema delavskega soupravljanja v Sloveniji moram poseči nekoliko nazaj. Pričujoči prispevek je moj pogled na tematiko in rezultat mojih izkušenj pri delu v sindikatu. Hkrati je tudi moj pogled na možne rešitve v prihodnosti.

Ko sem začenjala svoje delo v sindikatih, smo v Sloveniji s sprejemom Zakona o podjetjih ravno ugašali delavsko samoupravljanje. Model, edinstven v svetu, izhajajoč iz družbene lastnine, kot lastnine nad lastninami, ki se je v dobrih štiridesetih letih obstoja izkazal kot neučinkovit, z mnogimi pomanjkljivostmi. Kaj kmalu je v novi državi zagledal luč sveta Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Na tem mestu je poznavalcem odveč navajati njegovo vsebino. Sama vsebina, čeprav včasih neprilagojena na dejansko stanje, tudi **nikoli ni bila največji problem**.

Takoj po uveljavitvi zakona smo sindikati v okviru Zveze svobodnih sindikatov (ZSSS) **z vso vnemo pristopili k izvedbi zakonskih norm.** Izobraževanja, zbori delavcev, akcijska moč sindikatov, prepričanost v pozitivne možnosti, ki jih ponuja zakonodaja, vrsta pristojnosti, ki jih ima sindikat na podlagi zakona samega, strokovne službe v sindikatih in prepričanje, da je delavsko soupravljanje nuja – vse skupaj je privedlo do **dobrega in močnega odziva**. Prvo leto po uveljavitvi zakona je bila ustanovljena vrsta svetov delavcev, tudi nekaj kapitalsko povezanih. Stekla so izobraževanja, tako za svete delavcev kot člane v nadzornih svetih, obisk le-teh je bil odličen in kazalo je, da je uspeh zagotovljen. Pa vendar se je pokazalo, da je bilo precej muh enodnevnic in da marsikateri svet delavcev ni deloval več kot eno mandatno obdobje. Če ga je sploh dočakal. **Eden za drugim so sveti delavcev ugašali**.

Razlogi za neuspeh

Ko razmišljam o razlogih, jih lahko nekaj naštejem. Zagotovo je bil **čas za uvajanje delavskega soupravljanja napačen**. Še svež spomin na vsebino in moč delavskih svetov (čeprav le na papirju), osamosvojitev in z njo ravno v začetku devetdesetih povezana velika kriza, pomanjkanje dela, neizplačevanje plač in posledično vrsta stečajnih postopkov, prvi krog privatizacije in še kaj bi lahko naštela. Obdobje je bilo eksplozivno, travmatično in je onemogočalo razvoj sodelovanja delavcev pri upravljanju, saj pogojev za upravljanje ni bilo. Zraven lahko samokritično prištejem še pristop sindikatov, ki smo promovirali personalno enotnost (član sveta delavcev mora biti član sindikata), kar morda niti ni zelo slabo,

promovirali pa smo tudi svete delavcev kot pomoč sindikatu in nove »borbene« enote poleg sindikata. Iz zgodovinske perspektive je bilo takšno ravnanje glede na situacijo v gospodarstvu in družbi seveda logično in pričakovano.

Sama **ocenjujem »projekt sveti delavcev« kot neuspešen**. Zgodovinski okvir, stanje v državi, prevelik spomin na vsebino dela delavskih svetov, ko je bilo še vse naše in napaka, ki smo jo potegnili iz starega sistema – pomanjkljivo usposabljanje, so bili glavni razlogi, da sodelovanje pri upravljanju ni zaživelo. Poleg lahko postavimo še nekakšno konkurenco, ki so jo med seboj pogosto čutili sveti delavcev in sindikati, osebne spore in zaradi nepoznavanja vsebine nerazčiščene pristojnosti obeh delavskih predstavništev. Recept za neuspešnost. Pri tem izvzemam vse uspešne primere sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki so se kljub vsemu izoblikovali v več kot 20-letni praksi. A če si priznamo realno, je tega **precej manj, kot bi si lahko želeli.**

Začeti bo treba na novo

Gledano skozi oči sindikatov smo ponovno na začetku. V zadnjem desetletju je **vloga sindikatov pri delavskem soupravljanju močno splahnela**. Kjer se je sodelovanje med obema predstavništvoma v podjetju obdržalo, več ali manj deluje, novih iniciativ je malo ali skoraj nič. Pregled izobraževanja Sindikalne akademije pri ZSSS pokaže, da je tema redko ali nikoli zaželena, sistematičnega izobraževanja za svete delavcev ali člane nadzornih svetov ni, kot da smo vrgli puško v koruzo in **pustili tematiki svetov delavcev, da gre po svoje**.

Dopuščam seveda možnosti, da smo na tem področju kdaj sindikati delovali tudi namenoma na tak način, vendar pa kot predsednica SKEI to možnost zanikam. Nasprotno. V SKEI smo **vsaj trikrat poskusili obuditi svete delavcev v naših podjetjih z organiziranimi aktivnostmi**, a smo bili prej neuspešni kot uspešni. V marsikaterem primeru nismo zainteresirali niti sindikalistov v podjetjih, če pa smo že jih, so bili pogosto neuspešni na zborih, ali pa je bila udeležba na volitvah preskromna. Skoraj grozljivo izkušnjo imam dve leti nazaj, ko so šele v drugem krogu uspeli organizirati zbore članstev, volitve pa so ponavljali zaradi prenizke udeležbe. Zaposlenih ta možnost ni zanimala, slišala sem celo obrazložitev, da je svet delavcev nepotreben in da gre zgolj za zaslužke njegovih članov. Pa je šlo za veliko slovensko podjetje v fazi reorganizacije in prestrukturiranja, kjer bi svet delavcev s svojimi pristojnostmi pomenil edino možnost za sodelovanje in vplivanje na sprejemanje odločitev. Osebno sem mnenja, da imamo **poleg morebitnega rivalstva med sindikati in sveti delavcev precej globlji in težak problem: ozaveščanje delavstva o pomenu vsakovrstnih oblik delavskega predstavništva**. Ne bom navajala dodatnih utemeljitev, verjamem, da jih poznamo vsi, ki se s tem področjem ukvarjamo.

Programske usmeritve ZSSS

V programskih dokumentih ZSSS za tekoče mandatno obdobje, sprejetih na kongresu oktobra letošnjega leta je tudi področje delavskega soupravljanj**a**. V njem smo se ob ugotavljanju, da smo se marsikje oddaljili s sveti delavcev, zavezali, da bomo vzpostavili **proaktiven odnos do sodelovanja delavcev pri upravljanju**, da bomo delovali aktivno znotraj svetov delavcev in skupaj z njimi v odnosu do uprav podjetij. Programski dokument ugotavlja, da je sklepanje dogovorov s sveti delavcev nesporno korak v smeri učinkovitega zastopanja interesov članov sindikatov, interesov ZSSS in vseh zaposlenih. Postavljena je tudi teza, da **učinkovito medsebojno sodelovanje lahko pripomore tudi k povečavanju članstva**. Zadali smo si, da bomo skušali izvesti volitve v vseh podjetjih, kjer imamo zakonske pogoje, smo organizirani in nimamo svetov delavcev, da bomo kandidirali le člane, ki imajo ustrezna znanja in zaupanje med člani, da bomo vključevali v naše aktivnosti vse člane sveta delavcev in predstavnike v organih upravljanja, pa tudi nudili strokovno podporo in izobraževanje članov svetov delavcev. Svetov delavcev se dotikamo tudi na področju varnosti in zdravja pri delu, zlasti v delu izobraževanja. Slednje je bilo tudi edino področje, kjer smo v preteklem obdobju imeli stike s člani svetov delavcev, in sicer skozi izobraževanje na tem področju.

Iz kateregakoli zornega kota je nevzdržno, da bi si delavska predstavništva medsebojno ovirala delo, saj je njun cilj skupen.

Analizirati in popraviti napake iz preteklosti

Sama načela in programske umeritve seveda ne bodo pripeljale k izboljšanju stanja na tem področju. Glede na različna dogajanja v preteklosti bo potrebna **poglobljena razprava najprej med nami samimi.** Napake iz preteklosti je treba analizirati in ugotoviti, kaj lahko storimo drugače, da izrabimo možnosti, ki jih imamo. Če obstaja občutek rivalstva in konkurence med obema predstavniškima organoma, je treba analizirati vzroke, jih odpraviti in razmejiti pristojnosti. Iz kateregakoli zornega kota že pogledamo, je nevzdržno, da bi si delavska predstavništva medsebojno ovirala delo, saj je **njun cilj skupen**. Pomemben del bo samoosveščanje o vsebinah in načinih delovanja. Pomanjkljivo znanje o tem področju, tudi v sindikatih, je lahko velika ovira.

Sama kot edino pot vidim **skupno pot vseh delavskih predstavništev**. Medsebojno sodelovanje in podpora, intenzivno strokovno delo vseh predstavnikov, izobraževanje o vsebinah in načinih dela, skrbna izbira kadrov, načrtno delo z njimi in osveščanje zaposlenih, zakaj so delavska predstavništva nujno potrebna, če želimo izboljšati delovne in socialne pogoje, pa tudi varnost za člane in zaposlene. V ZSSS bomo v začetku naslednjega leta organizirali posvet, na katerem bomo analizirali izkušnje organizacije kot celote in njenih posameznih članov, ki niso nujno enake. Skušali bomo začrtati pot, usmerjeno v izpolnitev programskih načel in poiskati načine sodelovanja, ki bodo dali večje rezultate od teh, ki jih imamo sedaj. Očitno je namreč, da z dosedanjim delom ne moremo biti zadovoljni. Obstaja **vrsta sinergij, ki jih lahko dosežemo le v povezavi s sveti delavcev v medsebojno korist.**

Namesto zaključka

Ocenjujem, da so ugodnejše tudi razmere. Tokratnih aktivnosti ne bodo motili kriza in slabi poslovni rezultati, masovna odpuščanja in stečaji, marsikje morda tudi ne več osnovna eksistenčna vprašanja. Če na to mesto stopi interes za boljše delovno okolje, za bolj pravično delitev dosežkov med delom in kapitalom ter motiviranostjo zaposlenih za upravljanje ter s tem zagotavljanje trajnostne zaposlitve, potem sem mnenja, da imamo možnost za prenovo delavskih predstavništev, pri čemer nimam v mislih le svetov delavcev.



Piše:
Bojan Kolarič

Svet delavcev družbe Paloma d.d.

Kljub vsem težavam so tudi uspehi

Ob tesnem sodelovanju z vsemi zaposlenimi je vsekakor mogoče uspešno delovati v dobro podjetja, zaposlenih in lokalne skupnosti.

Organiziranost sveta delavcev

Svet delavcev je bil v družbi Paloma d.d. **oblikovan že leta 2001**, in sicer na pobudo reprezentativnega sindikata. Zadnje volitve za člane sveta delavcev za mandatno obdobje 2017-2021 pa so bile izvedene letos v mesecu maju. Naj povem, da smo imeli pri tem kar nekaj težav z vodstvom, saj so nam nagajali na več načinov. A smo z diplomacijo in pokončno držo premagali tudi to.

Ker je v podjetju zaposlenih več kot 600 delavcev nas je **13 članov**. Organizirani pa smo tako, da je skladno z intencijo 10. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) **v večjih organizacijskih enotah več članov, v manjših pa vsaj eden.** Odbore sveta delavcev bomo organizirali, ko bomo imeli več izkušenj, saj ustanavljanje odborov zato, da bi bili sami sebi namen in brez prave vloge, ni smiselno.

Smo pa aktivni na vseh področjih, ki jih svet delavcev po zakonu vsebinsko »pokriva«. Zlasti skrbimo, da se kolikor mogoče **celovito izvaja soupravljanje v skladu z zakonom** in da se v podjetju **dosledno upošteva delovnopravna zakonodaja**.

Pogoji za delo sveta delavcev

Z delodajalcem imamo sklenjen **participacijski dogovor** (že od leta 2009), ki **zagotavlja več soupravljalskih pravic** za svet delavcev in za delavce, kot jih določa zakon. Funkcija predsednika sveta delavcev se že od samega začetka opravlja **profesionalno**, saj ni dvoma, da mora vsaj predsednik sveta delavcev delovati profesionalno pri tako velikem naboru in obsegu nalog ter dogodkov, in sicer osem ali več ur na dan in vsaj pet dni na teden. Neprofesionalni člani sveta pa dobijo **mesečni dodatek k plači v dogovorjeni višini**.

Ker ni niti v ZSDU-ju niti drugje v delovnopravni zakonodaji določeno, da ima vsak svet delavcev svoja zagotovljena sredstva, še nismo tako daleč, da bi imeli odobrena sredstva v nekem **vnaprej določenem znesku na letni ravni**. A bomo tudi za to poskrbeli.

Odnosi z vodstvom družbe

Vodstvo ima zelo **površen, mačehovski odnos do sveta delavcev**, saj moramo velikokrat ponavljati naše zahteve po upoštevanju delovnopravne zakonodaje in drugih izraženih interesov delavcev. Tako da včasih tudi večkrat na mesec poiščemo pomoč zunanjih pravnikov, ali se obračamo po pomoč na inšpektorat za delo, ki pa tudi dela po polžje in nam s tem ne pomaga kaj veliko.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

V Palomi imamo uveljavljen **dvotirni sistem upravljanja**. Nadzorni svet ima 6 članov, od tega sva **dva člana predstavnika delavcev**. Skladno s poslovnikom sveta delavcev mora imeti predstavnik delavcev v nadzornem svetu VI. stopnjo izobrazbe. Tega se držimo, saj je delovanje v nadzornem svetu odgovorna in hkrati strokovna funkcija, ki jo lahko v prid podjetju in zlasti tudi zaposlenim kakovostno opravljaš le, če imaš vsaj nekaj širšega znanja in izkušenj. Vsekakor pa se tudi člana nadzornega sveta **posvetujeva s člani sveta delavcev** in tudi s širšim krogom zaposlenih ter jih **tudi obveščava,** ustno na sejah sveta in z informatorji. Enkrat letno tudi **poročamo nadzornemu svetu** o delu sveta delavcev in o stanju na področju uresničevanja ZSDU v družbi.

Uresničevanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Obveščanje sveta delavcev po 89. in 90. členu ZSDU sicer poteka, a svet delavcev ni nikoli enakovreden partner, saj si zlasti kadrovska direktorica vnaprej naredi nek koncept in največkrat ni naklonjena mnenju sveta delavcev. Podobno je tudi s **skupnim posvetovanjem in soodločanjem** sveta delavcev po zakonu. Svoj cilj pogosto dosežemo šele, ko povemo, da sklep delodajalca v skladu z zakonom zadržujemo in da gremo v arbitražni spor.

Skratka, konstruktivno sodelovanje sveta delavcev z upravo in kadrovsko službo je – vsaj za naš menedžment – žal **bolj nekakšna nuja in »nepotrebno zlo« kot pa pravilo**. Zato vlagamo velike napore in moramo uporabiti veliko diplomacije za doseganje vseh ciljev, ki jih ima svet delavcev kot soupravljalski organ. Kljub temu smo, denimo, dosegli, da se delavcem predstavi na mesečni in letni ravni gospodarsko stanje in doseganje poslovnih rezultatov.

Sodelovanje s sindikatom

Uspešni smo tudi zato, ker **dobro sodelujemo s sindikatom** in svet delavcev dobi pomoč tudi v pravni službi sindikata. Takšno sodelovanje je zelo koristno za zastopanje delavskih interesov, ker menedžment ne more razdvajati delavcev z manipulacijo med tema dvema delavskima predstavništvoma v družbi.

Uspehi in izzivi za prihodnje

Med večje uspehe štejemo zlasti naše **aktivno sodelovanje v izvedenih postopkih lastniških sprememb v podjetju**. Ker se na novo vzpostavlja organizacija dela in procesov v podjetju, je pred nami se kar nekaj neznank, ki pa jih bomo s poštenostjo in sodelovanjem z vsemi zaposlenimi zagotovo zaključili v dobro podjetja, zaposlenih in lokalne skupnosti.



Piše:
Alojzij Boc

Okrogla miza ZSDS

Družbena odgovornost, ekonomska demokracija in aktivna participacija zaposlenih

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je dne 13. decembra 2017 organiziralo okroglo mizo z naslovno temo, na kateri sta kot gosta in nosilca razprave sodelovala prof. dr. Rado Bohinc, avtor letos izdane knjige »Družbena odgovornost« in pobudnik Gibanja za družbeno odgovornost, ter Tadej Slapnik, državni sekretar v kabinetu predsednika Vlade RS, zadolžen med drugim tudi za področje razvoja ekonomske demokracije in socialnega podjetništva. Osrednja tema pogovora sta bili vsebini dveh aktualnih dokumentov, in sicer listine »10 temeljnih zahtev za družbeno odgovornost« (ta je v celoti objavljena tudi v tej številki ED) ter osnutek »Nacionalne strategije za uveljavljanje družbene odgovornosti podjetij«. Oba se namreč zelo neposredno nanašata tudi na razvoj različnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku in notranje lastništvo zaposlenih) v Sloveniji.

Pogovor za okroglo mizo je vodil mag. Rajko Bakovnik, ki je uvodoma poudaril **izjemen pomen in vse večjo aktualnost** razvijanja konceptov družbene odgovornosti in ekonomske demokracije v novi družbeno-ekonomski realnosti 21. stoletja kot »ere znanja« in vse večjega pomena človeškega kapitala za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih. Koncepta sta namreč zelo tesno povezana in medsebojno pogojena, še posebej na področju uresničevanja **družbene odgovornosti podjetij (DOP)** oziroma **korporativne družbene odgovornosti** kot pomembnega segmenta širšega pojma »družbena odgovornost«.



Družbena odgovornost podjetij do zaposlenih

Prav temu segmentu družbene odgovornosti, zlasti še problematiki uresničeva-

nja **družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih**, pa je je bila – upoštevaje konkretno strukturo udeležencev (člani svetov delavcev slovenskih podjetij) – v razpravi na tej okrogli mizi namenjena še posebna pozornost. Dejstvo je namreč, da so zaposleni **ena najpomembnejših skupin t. i. notranjih déležnikov podjetij**, zato seveda brez upoštevanja tega vidika DOP preprosto ni moč resneje razpravljati o sodobnem družbeno odgovornem korporacijskem upravljanju. Pri tem pa je – v praksi sicer zelo pogosto – razumevanje tega pojma zgolj kot dolžnost podjetij, da dosledno spoštujejo delovnopravno zakonodajo in etičnost pri svojih ravnanjih v odnosu do zaposlenih, vsekakor bistveno preozko. Gre za to, da so skladno s temeljnimi izhodišči teorije o družbeni odgovornosti in na njem temelječega t. i. deležniškega koncepta korporacijskega upravljanja podjetja dožna v čim večji meri **uresničevati tudi vse druge ekonomske in socialne interese te pomembne skupine déležnikov**. To pa je, kot so ugotavljali razpravljavci, brez visoko razvitih oblik sodobne delavske participacije (tj. soupravljanja, udeležbe pri dobičku in po možnosti tudi širitve notranjega lastništva) kot zametkov ekonomske demokracije, ki pomeni **preseganje klasičnega mednega odnosa med delom in kapitalom**, praktično neuresničljivo.

Ključne zahteve glede korporativne družbene odgovornosti

Celovit koncept družbene odgovornosti, ki zajema praktično vsa področja družbenega življenja in katerih se dotika tudi listina *»10 temeljnih zahtev za družbeno odgovornost«*, je v svojem uvodu udeležencem obširneje predstavil dr. Rado Bohinc. Pri tem pa je med drugim še posebej izpostavil zlasti tudi zahteve, ki se neposredno tičejo zgoraj omenjenega segmenta tega koncepta, kot so:

- uveljavitev zakonskih podlag za določanje **korporacijskih pravic tudi na temelju dela** in razumevanje pravice do upravljanja in udeležbe na dobičku kot **temeljne človekove pravice;**
- uvedba **obvezne udeležbe delavcev pri dobičku;**
- vzpostavitev **zakonskih podlag deležništva**, da se gospodarske družbe lahko preoblikujejo v sodobne deležniške korporacije in da se lahko ustanovijo, kapitalsko delavske in delavske korporacije;
- nujnost **prenove korporacijske zakonodaje in zakonodaje o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju** podjetij in zavodov;
- potreba po zakonski ureditvi in spodbujanje ustanavljanja t. i. delavskih korporacij in delavskih zadrug, v katerih **delavec ni le nosilec najete delovne sile – proletarec in torej ni v mezdnem razmerju**, ampak je konstitutivni član združbe,

kar vse so v bistvu tudi temeljne sestavine koncepta ekonomske demokracije, za katerega se v svojih programskih dokumentih zavzema tudi Združenje svetov delavcev Slovenije (Programski manifest ZSDS: Za ekonomsko demokracijo namesto mezdnega kapitalizma!).



V nadaljevanju je državni sekretar Tadej Slapnik predstavil še vladni projekt priprave **»Nacionalne strategije uveljavljanja družbene odgovornosti v Sloveniji«,** ki prav tako posebno pozornost namenja med drugim tudi področju DOP. Ker je dokument še v fazi osnutka, je udeležence pozval k aktivni udeležbi v javni razpravi z morebitnimi pripombami in predlogi za njegovo izpopolnitev.

Zaključki

Po živahni razpravi o obeh omenjenih dokumentih sta bila soglasno sprejeta predvsem dva zaključka. **Prvič**, da Združenje svetov delavcev Slovenije podpira tako ustanovitev Gibanja za družbeno odgovornost, ki je sicer prvotno nastalo v krogih slovenske akademske znanosti in stroke, kakor tudi listino »10 temeljnih zahtev za družbeno odgovornost«, ki je v osnovi povsem skladna z že sprejetimi programskimi usmeritvami. Podporo udeležencev okrogle mize uživa tudi sklep Predsedstva ZSDS, da ZSDS pristopi k tej listini kot kolektivni podpisnik. Na samem dogodku pa je večina udeležencev s svojim podpisom k listini pristopila tudi individualno. **In drugič**, da se na pripravljavce »Nacionalne strategije za družbeno odgovornost (podjetij) v Sloveniji« naslovi pobuda, naj pri oblikovanju te strategije v čim večji meri upoštevajo zgoraj navedene konkretne zahteve iz že omenjene listine, ki se nanašajo na korporativno družbeno odgovornost in predlagane zakonske in druge spremembe na tem področju.

“Družbeno odgovornost lahko najsplošneje opredelimo kot obveznost človeštva, da uresničuje skupne cilje družbe.”

(Cooper, Vargas, 2004; Brandon, Lombardi, 2005 – spletna stran IRDO)



Piše:
dr. Mato Gostiša

Še ena v vrsti »zavrženih« ustavnih pobud glede soupravljalskih pravic delavcev

Zadnje čase smo se že kar nekako navadili, da Ustavno sodišče RS kot po tekočem traku iz formalnih razlogov zavrača, konkretneje »zavrže«, vse pobude za presojo ustavnosti domnevno spornih določil raznih zakonov, ki se nanašajo na soupravljalske pravice delavcev. Zadnja v vrsti teh nedavno »zavrženih« pobud (sklep št. U-I-32/16-10 z dne 16. 11. 2017) je pobuda Sindikata finančnih organizacij Slovenije (SFOS) za oceno ustavnosti določil Zakona o zavarovalništvu, ki kot pogoj za delavske predstavnike v nadzornih svetih zavarovalnic postavlja nesmiselne in praktično skorajda »neuresničljive« pogoje (tj. petletne izkušnje pri vodenju poslov zavarovalnice oziroma družbe primerljive velikosti in dejavnosti, kot je zavarovalnica), o čemer smo sicer tudi v tej reviji že nekajkrat kritično razpravljali.

Spomnimo se tako, na primer, da je bila s strani US RS iz formalnih razlogov dvakrat zavržena pobuda oz. zahteva za oceno ustavnosti **Zakona o Slovenskem državnem holdingu** (odločbi št. U-I-27/13-37 z dne 14. 1. 2015 in št. U-I-16/15-5 z dne 10. 11. 2016). Noben od pobudnikov oz. predlagatelj naj namreč ne bi **izkazal »pravnega interesa«** za vložitev takšne pobude oz. zahteve – ne Svet delavcev SDH, ne Skupni svet delavcev HSE, ne Združenje svetov delavcev Slovenije in ne Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije. Na tem mestu se ne bomo podrobneje spuščali v razloge, zaradi katerih naj po mnenju US RS pravnega interesa niso mogli izkazati prvi trije pobudniki. Omenimo samo tovrstni razlog, zaradi katerega izkaz pravnega interesa ni bil priznan »predlagatelju«, to je Zvezi reprezentativnih sindikatov. Ta je sicer v drugem poskusu za oceno ustavnosti omenjenega zakona med drugim predložil tudi zahtevano odločbo o reprezentativnosti, vendar je ustavno sodišče ugotovilo, da ***iz nje izhaja, da ni reprezentativen za dejavnosti, ki jih po ZSDH-1 izvaja SDH (prim. 3 člen ZSDH-1), niti za poklice, v katerih se ta dejavnost opravlja, kar pomeni, da ne izpolnjuje pogoja iz prvega odstavka 23a. člena Zakona o Ustavnem sodišču*** (!?) Kot vemo, pa omenjeni 3. člen ZSDH-1 kot dejavnost SDH določa *»upravljanje naložb države, ki obsega pridobivanje naložb, razpolaganje z naložbami in uresničevanje pravic delničarja ali družbenika ali vsa druga pravna dejanja v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, in drugimi predpisi«*. In zdaj se človek seveda utemeljeno vpraša, le kateri sindikat, zavraga, naj bi po tej logiki pravzaprav sploh (lahko) izkazal svojo reprezentativnost za konkretno dejavnost in poklice. To verjetno ve le Ustavno sodišče, ki pa tega v svoji odločbi žal ni posebej pojasnilo. A pustimo zdaj to.

Tokratni formalni razlog za zavrženje uvodoma omenjene pobude za oceno ustavnosti ZZavar-1 je namreč **še bolj izviren**. SFOS kot predlagatelj naj s tem, ko je zatrjeval, da je ogroženost pravic delavcev avtomatično podana, če je predpis, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, v neskladju z ustavnim načelom enakosti, **naj ne bi utemeljil oziroma izkazal »ogroženosti pravic delavcev«**. In to kljub dejstvu, da konkretni sporni specialni predpis s tem, ko določa »nemogoče« pogoje za delavske predstavnike v NS zavarovalnic (te namreč v praksi lahko izpolnjujejo samo – bivši in sedanji – menedžerji, ki pa so že po logiki stvari kot morebitni zastopniki avtentičnih interesov zaposlenih najmanj »sporni«, če ne že a priori nesprejemljivi), očitno – in to brez kakršnekoli možne smiselne utemeljitve »stvarnih in razumnih razlogov« – odstopa od splošne ureditve v ZSDU in v tem pogledu **bistveno omejuje, če ne že praktično onemogoča, uresničevanje soupravljalskih pravic delavcev v zavarovalnicah v primerjavi z delavci drugih gospodarskih družb**. Je torej stvar lahko sporna z vidika ustavnega načela enakosti ali ne? In kakšno dodatno utemeljevanje »ogroženosti pravic delavcev« naj bi bilo torej še potrebno, da bi se Ustavnemu sodišču to vprašanje sploh zdelo vredno vzeti v resno presojo?

Le kdo bi to razumel. A bralec naj si svojo sodbo o tej odločbi US RS pač ustvari sam. Vsekakor pa bo zanimivo videti, kakšna bo odločitev o naslednji podobni pobudi (za oceno 4. odstavka 33. člena Zakona o bančništvu), ki jo je že pred dobrim letom dni vložil Sindikat NLB.

Skupno posvetovanje o »atipičnih« zaposlitvah

Vprašanje:

Delodajalec je napovedal povečanje števila delavcev, vendar naj bi šlo le za t. i. agencijske (napotene) delavce in za začasne zaposlitve po civilnopravni pogodbi o delu, ne za sklepanje novih pogodb o zaposlitvi. Ali je tudi v teh primerih dolžan opraviti skupno posvetovanje s svetom delavcev po 94. členu ZSDU?

Odgovor:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) med t. i. kadrovskimi vprašanji, o katerih je dolžan delodajalec zahtevati skupno posvetovanje s svetom delavcev, v prvi alineji 94. člena določa tudi »povečanje števila delavcev (število in profili)«, pri čemer ni pomembno, na kakšni formalnopravni podlagi se angažirajo novi oziroma dodatni delavci. Število delavcev se namreč v vsakem primeru poveča, kar je lahko – ne glede na konkretno »pravno obliko« delodajalčevega razmerja z novimi delavci – z vidika vloge in funkcij sveta delavcev zelo pomembno vprašanje.

Kot zastopnik interesov zaposlenih je v zvezi s tem vsekakor dolžan presoditi predvsem to, kakšne utegnejo biti posledice teh novih »atipičnih« zaposlitev za sedanje zaposlene po pogodbi o zaposlitvi (npr. ali to lahko perspektivno to pomeni postopno zmanjševanje njihovega števila ipd.). Treba je torej temeljito preveriti pretehtati ekonomsko smiselnost in upravičenost tovrstnega povečevanja števila delavcev. Po drugi strani pa je tako sklepanje civilnopravne pogodb o delu, kot najem agencijskih delavcev ali uporaba drugih »atipičnih« oblik dela, lahko sporno z vidika zakona. Zanje namreč veljajo številne zakonske omejitve, tako da mora svet delavcev v zvezi s tem vsekakor posebej preveriti tudi njihovo skladnost z zakonom ter po potrebi pravočasno ukrepati za zagotovitev zakonitosti takšnega načina zaposlovanja novih delavcev.

Nobenega dvoma torej ni, da mora biti kakršnokoli povečanje števila delavcev po zakonu predmet obveznega predhodnega skupnega posvetovanja delodajalca s svetom delavcev.

Zagotovitev prisotnosti direktorja na sejah SD

Vprašanje:

Direktor se zadnje čase preprosto ne udeležuje več sej sveta delavcev, na katere je vabljen, ampak na seje – v odvisnosti od konkretnih – kot svoje pooblaščence pošilja le vodje ali druge predstavnike različnih strokovnih služb, ki pa se potem izgovarjajo, da nimajo pooblastil za kakršnokoli odločanje oziroma neposredno dogovarjanje s svetom delavcev. Kašno stališče naj zavzame in kako naj ukrepa svet delavcev v zvezi s tem, kajti na ta način se niti nima smisla več sestajati z »delodajalcem«?

Odgovor:

Absolutno se velja strinjati z vašo ugotovitvijo, da svet delavcev pod temi pogoji težko učinkovito deluje. A problem je v tem, da je celoten sistem delavskega soupravljanja po ZSDU zasnovan na predpostavki skupnega interesa delavcev in delodajalca po sodelovanju in s tem povezane obojestranske benevolence, kajti samo takó ima lahko sodelovanje delavcev pri upravljanju sploh svoj smisel in pomen. Žal pa takšnega »pravega« sodelovanja ni mogoče učinkovito zagotoviti oziroma zapovedati z zakonom. Zakon je namreč formalno (»po črki«) sicer mogoče uresničevati povsem dosledno, vendar pa hkrati brez dejanske volje po sodelovanju, kar seveda potem nima pravega pomena.

Dejstvo je, da zakon žal nikjer izrecno ne zavezuje »glavnega direktorja« (npr. predsednika uprave) družbe, da se osebno udeležuje sej sveta delavcev, ampak govori le o »delodajalcu«. Čeprav je direktor res zakoniti zastopnik delodajalca, pa lahko že po ZGD in drugih predpisih svoje funkcije opravlja tudi po pooblaščencu. Formalno torej direktorja neposredno na podlagi zakona ni mogoče prisiliti k neposredni udeležbi na sejah SD (čeprav se zdi ta skoraj nujna v prej omenjenem smislu). Glede tega vam zato žal ne znam svetovati drugega, kot da nanj v tem smislu naslovite ustrezen poziv (zlasti če se je doslej izkazalo, da na sejo prihajajo nekompetentni predstavniki delodajalca, kar onemogoča kakršnokoli kvalificirano odločanje).

Pravne poti torej glede reševanja tega problema na žalost ni. Zaležejo lahko le argumentirani neformalni pozivi k ustreznemu sodelovanju.

Pristojnosti sveta delavcev glede morebitnega »preobremenjevanja« delavcev

Vprašanje:

V našem podjetju se srečujemo z visoko fluktuacijo, kajti delavci zaradi neurejenih razmer in slabih plač zapuščajo podjetje. Težava pa je, ker jih ne nadomeščamo z novimi zaposlitvami, ampak se njihovo delo le porazdeli med ostale zaposlene v oddelku. To seveda pomeni povečan obseg dela, plača pa se delavcem zaradi tega ne poveča. Prosimo za pravno mnenje, ali je res, kot trdi naša kadrovska služba, da svet delavcev glede te problematike nima nobene pristojnosti, ker da število delovnih mest pač ni stvar sistemizacije.

Odgovor:

Gre za izjemno perečo problematiko, ki ni značilna samo za vaše podjetje, ampak je zadnje čase vse bolj splošen pojav v slovenskih podjetjih, ki se kajpak še kako tiče tudi svetov delavcev. Absolutno torej seveda ni res, da svet delavcev ne bi imel v zvezi s tem nobene pristojnosti, ker stvar ni neposredno povezana s sistemizacijo (ta res določa le delovna mesta z ustreznim opisom vsebine dela in njegove zahtevnosti, ne pa števila delavcev na posameznem delovnem in njihove plače). Nasprotno.

V teh primerih gre v vsakem primeru najmanj za »spremembo v organizaciji proizvodnje« po 89. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), o kateri mora biti svet delavcev skladno z določbo 90. člena istega zakona predhodno obveščen (tj. z možnostjo podati svoja

mnenja, pobude in predloge). Še bolj neposredno pa je pristojnost sveta delavcev za te primere določena v šesti alineji 94. člena ZSDU, ki zahteva celo »skupno posvetovanje« delodajalca s svetom delavcev (po posebnem postopku iz 91. in 92. člena tega zakona), kadar gre za »zmanjšanje števila delavcev«, pri čemer ni pomembno, ali gre za enega, dva ali več delavcev (če gre za »večje število« delavcev po ZDR-1, pa je potrebno celo predhodno soglasje sveta delavcev). Bistvo te zakonske določbe pa je prav v tem, da se prepreči tovrstna nedopustna praksa »preobremenjevanja« preostalih delavcev prek dopustnih meja.

Svet delavcev torej nikakor ne sme dopustiti, da se vse to dogaja kar mimo njega, ampak mora za vsak primer tovrstnega zmanjšanja števila zaposlenih zahtevati izvedbo skupnega posvetovanja v skladu z navedenimi določbami ZSDU. Če delodajalec to svojo obveznost bodisi obveščanja bodisi skupnega posvetovanja s svetom delavcev krši, pa lahko ta po potrebi uporabi t. i. pravico veta po 98. členu ZSDU, tj. pravico začasnega zadržanja odločitve delodajalca (v danem primeru je to odločitev o tem, da se delavca, ki je odšel, ne nadomesti z zaposlitvijo novega, temveč, da se njegovo delo prerazporedi med preostale) in istočasno sprožitev arbitražnega postopka. V tem primeru delodajalec te svoje odločitve ne sme izvršiti do pravnomočne arbitražne odločbe, kar pomeni, da preostalim delavcem ne sme nalagati dodatnih delovnih nalog in zadolžitev iz tega naslova.

Poleg tega predstavlja podlago za ukrepanje sveta delavcev v tovrstnih primerih tudi Zakon o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1), kajti preobremenjevanje (preostalih) delavcev je lahko sila problematično tudi s tega vidika. Menim, da bi svet delavcev moral v teh primerih praviloma zahtevati izdelavo »ergonomske analize« posledic nalaganja novih nalog drugim delavcem. Če delodajalec na to ne pristane, pa bi bilo treba zahtevati intervencijo inšpekcije dela, ki je med drugim pristojna tudi za nadzor nad uresničevanjem predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu.

Članstvo v sindikatu kot pogoj za izvolitev v svet delavcev

Vprašanje:

Ena od članic sveta delavcev je iz zdravstvenih razlogov odstopila, zato bi jo bilo treba v skladu s 47. členom ZSDU nadomestiti z naslednjim od neizvoljenih kandidatov, ki je na volitvah dobil največje število glasov. A v danem primeru gre za kandidata, ki ga je v svet delavcev predlagal sindikat, vendar je kasneje izstopil iz sindikata. Ali torej lahko zdaj kljub temu postane nov (nadomestni) član sveta delavcev?

Odgovor:

Glede »naslednjega« (prvotno neizvoljenega) kandidata, ki skladno z določbo 47. člena ZSDU vstopi kot član sveta delavcev v primeru, da sedanji članici iz takšnih ali drugačnih razlogov preneha mandat, vprašanje, kdo ga je v volilnih postopkih kandidiral, ni bistveno. Tudi če ga je prvotno kandidiral sindikat in če zdaj ni več član tega sindikata, to ne igra vloge. Kajti šteje le to, koliko glasov je dobil na volitvah, ne kdo – reprezentativni sindikat oziroma eden od reprezentativnih sindikatov ali morda neposredno delavci s podpisi – ga je kot kandidata predlagal. Ne nazadnje namreč lahko sindikat načeloma predlaga za člane sveta delavcev tudi osebe, ki niso člani sindikata, če meni, da so pač primerni za to funkcijo in med svojimi člani nima primernejših kandidatov. Takšen način kadrovanja članov sveta delavcev s strani sindikatov bi bil (upoštevaje konkretno vsebino funkcij svetov delavcev) ne nazadnje celo tudi izrecno priporočljiv, kajti ključni kriterij bi moral biti usposobljenost za učinkovito opravljanje te funkcije, ne zgolj /ne/članstvo v konkretnem sindikatu.

Ni torej nujno, da sindikat »kadruje« v svet delavcev le svoje člane. Članstvo v sindikatu zato tudi po zakonu ni »formalni« pogoj za članstvo v svetu delavcev, kajti v svetu delavcev načeloma nihče ne zastopa tega ali onega sindikata, ki ga je predlagal, ampak interese delavcev, ki so ga izvolili. V konkretnem primeru torej lahko kandidat vsekakor nastopi funkcijo člana sveta delavcev, čeprav ni več član sindikata, ki ga je predlagal.

Odgovore pripravil:
dr. Mato Gostiša

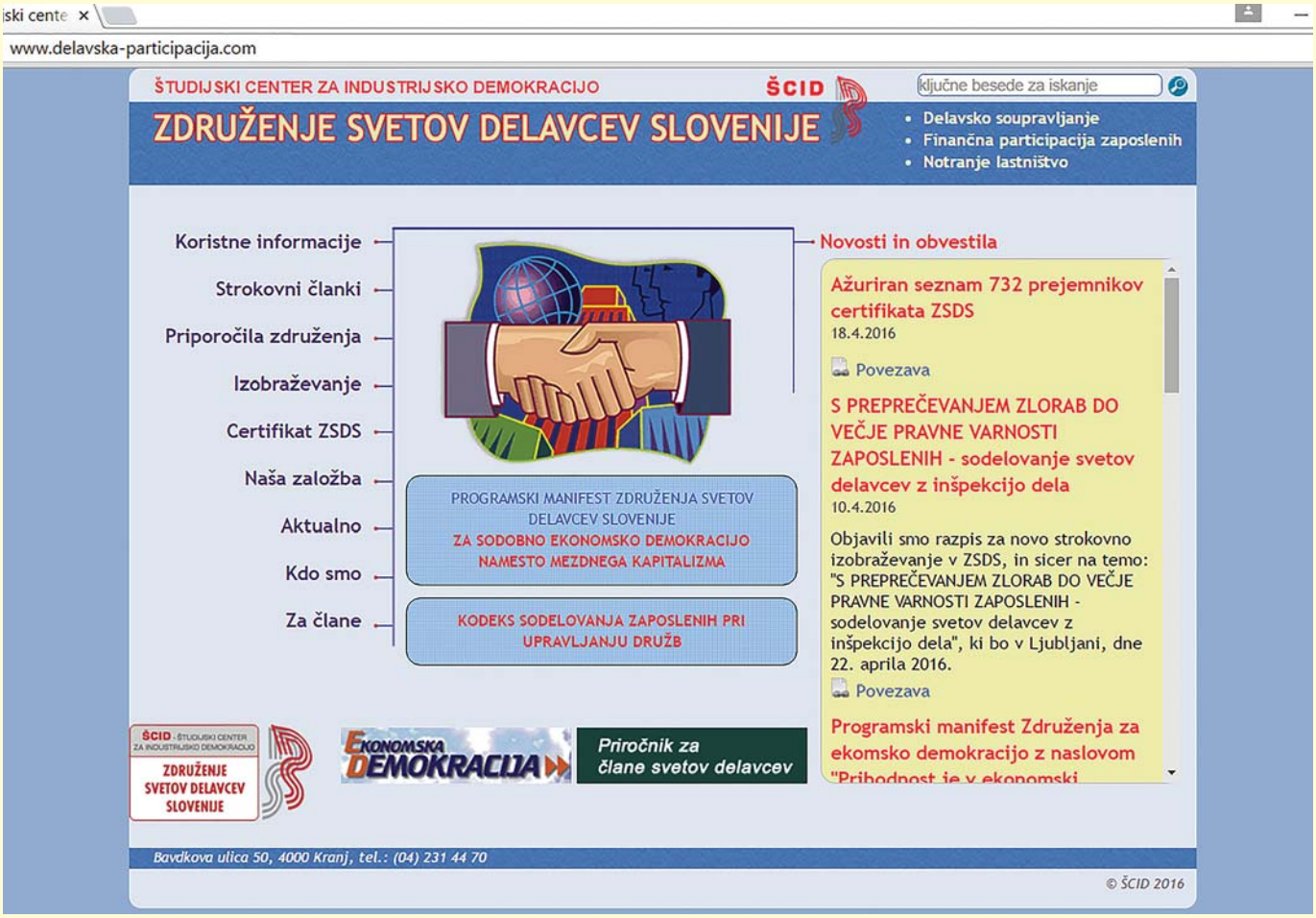
AVTORJI PRISPEVKOV: **Rado Bohinc,** doktor pravnih znanosti in redni profesor, Katedra za razvoj in menedžment organizacij in človeških virov na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani**;** **Renata Karba,** doktorica elektrotehniških znanosti, Umanotera, Slovenska fundacija za trajnostni razvoj; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator za kadrovsko področje, vodja projektov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Leja Drofenik Štibelj**, magistrica sociologije, zunanja sodelavska ŠCID; **Jernej Štromajer**, doktorand na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Lidija Jerkič,** univ. dipl. pravnica, predsednica Zveze svobodnih sindikatov Slovenije; **Bojan Kolarič**, predsednik sveta delavcev v družbi Paloma d.d., Sladki vrh; **Alojzij Boc**, zunanji sodelavec ŠCID; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, gen. sekretar ZSDS.

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.