TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 3/2018, LETNIK XXII

# EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



## Analiza družbene odgovornosti v programih političnih strank

Stran 3

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

# Sodobno delo: še vedno le »suženjstvo za določen čas«(!?)

*Etablirana ekonomska teorija kapitalizma, temelječa na več kot dvesto let starih dogmah Adama Smitha, celo v 21. stoletju sodobno delo še vedno preprosto enači s pojmom »(mezdna) delovna sila«. Kar pomeni proizvodni faktor, ki ga »podjetnik« lahko – enako kot stroje in druga produkcijska sredstva – pač preprosto kupi na trgu in z njim v produkcijskem procesu razpolaga kot s svojo lastnino. In sicer kljub dejstvu, da je delo neločljivo od človeka, in da če prodaš delo, seveda prodaš človeka! Zato ameriški teoretik ekonomske demokracije David Ellerman klasično mezdno delovno razmerje povsem upravičeno imenuje kar »suženjstvo za določen čas«.*

*A žal je temu tudi v sodobni praksi še vedno tako. Je morda kakšna bistvena razlika med tipično mezdnim sistemskim položajem (pretežno fizične) »delovne sile« v zgodnjem kapitalizmu 18. in 19. stoletja ter današnjimi »delavci z znanjem« in nosilci t. i. človeškega kapitala v 21. stoletju? Prav nobene. Oboji so čisto navadni mezdni delavci, ki so sicer osebno svobodni, a se morajo še danes za svoje preživetje enostavno prodajati – pod absolutno (direktivno in disciplinsko) »oblast« delodajalcem – na famoznem »trgu dela«.*

## Je človek res lahko predmet kupoprodaje?

*Je človek torej res lahko (in po trditvah omenjene ekonomske – ter njej slepo sledeče korporacijske in delovnopravne – teorije naj v kapitalizmu drugače bojda sploh ne bi moglo biti) preprosto naprodaj »kapitalu«? Ne, seveda ne. Gre za* ***popolno teoretično nebulozo****, ki pa žal še vedno v celoti obvladuje tudi aktualno teorijo in prakso kapitalizma. Poglejmo si tokrat na hitro in zgolj v alinejah le eno od teh, to je tisto, ki pravi, da:*

- *v kapitalizmu edino lastniki kapitala (kapitalisti) lahko organizirajo proizvodnjo, ker je pač kapital edini možen vir za nakup proizvodnih faktorjev, tj. tako produkcijskih sredstev kot tudi delovne sile;*
- *je zato v kapitalizmu kot tržnem sistemu »delovna sila« lahko le tržno blago, in da je trg delovne sile objektivno nujen in nepogrešljiv element delovanja tega družbenoekonomskega sistema.*

## Proizvodnja ni nikakršna »menjava«

*Proizvodnja po svojem ekonomskem bistvu ni in po logiki stvari tudi ne more biti nekakšna medsebojna »menjava« med lastniki obeh – ekonomsko sicer povsem enakovrednih – temeljnih produkcijskih dejavnikov (kajti ekvivalentna menjava ničesar ne ustvarja in tudi ničesar ne »razdeli«!), ampak je* ***»proces ustvarjanja nove vrednosti v odnosih popolne vzajemne soodvisnosti med delom in kapitalom ter njunimi lastniki«****. Po kakšni ekonomski logiki naj bi torej za začetek skupne proizvodnje nujno morali lastniki enega najprej prodati svoj produkcijski dejavnik drugemu (bodisi lastniki dela lastnikom kapitala bodisi obratno), namesto, da bi se* ***pač pogodbeno organizirali kot »sopodjetniki«****, tako kot produkt v proizvodnji v resnici tudi nastaja? Podjetniška ideja in ustanovitvena iniciativa (enih ali drugih) pa se seveda lahko ustrezno nagradi posebej, ne pa kar s »trajno« pravico do upravljanja podjetij in prisvajanja celotnega čistega dobička.*

## Trg dela je tipičen »kvazitrg«

*Trg delovne sile je tudi sicer tipičen »kvazitrg«, ki sistemsko sploh niti ne sodi v pravo tržno gospodarstvo, katerega sicer načelno proklamira omenjena teorija kapitalizma in katerega temeljni princip naj bi bila »svobodna in ekvivalentna« menjava.*

*Kot prvo,* ***menjava na tem trgu ni ne svobodna in ne ekvivalentna****. Niti približno. Če so lastniki dela v to menjavo sistemsko prisiljeni za svoje preživetje, je »svoboda« menjave namreč čista teoretična floskula. In če so za sodelovanje svojega produkcijskega dejavnika v proizvodnji potem nagrajeni zgolj z mezdo kot »mejnim produktom« in »tržno ceno« dela, ki je seveda zgolj tržna protivrednost njegovega inputa (ne pa dejanskega outputa), je trditev o ekonomsko pravični (ekvivalentni) menjavi še večja in še bolj iz trte zvita teoretična floskula. O tem, kakšen je dejanski output oziroma prispevek dela kot edinega »subjektivno ustvarjalnega« produkcijskega dejavnika k produktu trg pač nima (in tudi ne more imeti) blagega pojma!*

*Kot drugo, trg dela je edini izmed »trgov produkcijskih faktorjev«, na katerem mezda kot cena tega faktorja (za razliko od obresti in rent) njegovim lastnikom* ***ne prinaša nobenega »ekonomskega donosa«****, medtem ko, denimo, v podjetje vložen lastniški kapital – v nasprotju s splošno trditvijo, da so vsi produkcijski dejavniki tržno blago, njihova tržna cena pa dohodek njegovih lastnikov – sploh nikoli in na nobenem trgu ni samostojno tržno*

*blago, dobiček pa ne tržna cena ničesar.*

*Kot tretje, delo je, kot rečeno,* ***neločljivo od človeka*** *in tudi iz tega razloga, kot že rečeno, niti teoretično sploh ne more (in nikakor tudi ne bi smelo biti) tržno blago. Tudi pravno ga je prav iz tega razloga že Filadelfijska deklaracija iz leta 1944 prepovedala obravnavati kot tržno blago.*

## *Kaj sploh še ostane od temeljev sedanje teorije kapitalizma?*

*Praktično nič, vsaj ne nič znanstveno zares konsistentnega in uporabnega za 21. stoletje. Čas je, da (tako kot je pred časom v enem svojih člankov – sicer v nekem drugem kontekstu, a ideja je vsekakor dobra – predlagal Jože P. Damijan) na ekonomske šole – sam bi temu dodal tudi korporacijske in delovnopravne katedre pravnih šol – izobesimo napise* ***»Zaradi prenove zaprto«****. Še naprej teoretično zagovarjati in podpirati klasični mezdni kapitalizem namreč danes v resnici ni nič kaj bistveno manj abotno kot zagovarjati sužnjelastništvo ali fevdalizem.*

## *Ekonomska demokracija*

*Naslednja etapa razvoja kapitalizma je torej lahko le »ekonomska demokracija« v pravem pomenu besede. Postopno* ***transformacijo aktualnega mezdnega kapitalizma v ekonomsko demokracijo*** *bo treba začeti s temeljito institucionalno prenovo. In sicer najprej z uvedbo resnega, ne zgolj nekakšnega marginalnega soupravljanja in obvezne, ne zgolj nekakšne prostovoljne udeležbe delavcev pri dobičku, nato pa še s popolno spremembo pravne zasnove kapitalističnega podjetja. Ta se mora (iz današnjega »pravno personificiranega kapitala«) v končni fazi nujno preoblikovati v povsem »enakopravno združbo/korporacijo dela in kapitala«, temelječo na sopodjetništvu in popolni enakopravnosti njunih lastnikov glede položaja in pravic v družbenoekonomskem sistemu. Druge ekonomske in pravne logike preprosto ni.*

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



*Piše:*
*dr. Rado Bohinc*

**Koalicija za družbeno odgovornost?**

# Analiza družbene odgovornosti v programih političnih strank

*Prevladujoči državni kapitalizem v Sloveniji, s pretežnim delom gospodarstva in vseh javnih služb pod večinskim (lastniškim in regulatornim) nadzorom države prerašča v neoliberalno vladavino partitokracije, kjer le strankarsko razdeljeni izvoljenci upravljajo gospodarstvo in javne službe. Povečana gospodarska rast se usmerja pretežno v dobičke nosilcev kapitala in manj v prihodke od dela. Na dolgi rok bo to družbeno neenakost tudi v Sloveniji povečevalo v neskončnost. To, kar morajo doseči novoizvoljene politične elite, je predvsem sprememba političnega sistema v RS, ki bo omogočil prilagoditev družbenega in ekonomskega ustroja na način, da se v Sloveniji prepreči začetek poglabljanja prepada med bogastvom in revščino. Pa gremo zdaj res v to smer?*

## Pomen družbene odgovornosti in nov razvojni model

Človeško delo, vloženo v pridobitno dejavnost (človeški kapital), je samostojni produkcijski dejavnik in zato se mora vzpostaviti **kot samostojni pravni temelj upravljanja in udeležbe na dobičku.** Izzivi družbe znanja so dosegljivi le z večjo veljavo delu v razmerju do kapitala.

**Nov razvojni model** (gospodarska rast v korist vseh) terja, da nosilci moči prevzamejo družbeno odgovornost za postopno **uravnoteženje rasti dobičkov in plač ter socialnih prejemkov:**

- z določitvijo zakonske obveznosti gospodarskih družb, da namenijo za projekte družbene odgovornosti določen odstotek neto dobička,

- z mehanizmi obvezne delavske udeležbe na dobičku ter delavskega delničarstva in z drugimi vzvodi razvojne, socialne in davčne politike v podporo ekonomski demokraciji in socialni ekonomiji,
- z uveljavitvijo delavskih zadrug ter s hitrejšim razvojem socialnih podjetij ter
- z uveljavitvijo deležniških in delavskih korporacij.

Žal je tega v programih parlamentarnih strank bolj malo.

Vprašanje, ki se utemeljeno zastavlja, je torej: **ali slovenska povolilna scena zagotavlja izhod iz brezbrižnosti do teh vprašanj.** Analiza programov sedanjih parlamentarnih strank glede načrtovanih sprememb političnega sistema, ki jo jedrnato predstavljamo v nadaljevanju, kaže na veliko raznolikost v opredelitvi strank; iskanje skupnih točk, kot temeljev prihodnje koalicije je ne le legitimno, temveč tudi edino družbeno odgovorno.

## Nekatera področja družbene odgovornosti v RS

Družbena odgovornost je odgovornost vsakogar – posameznikov in skupin, še posebej pa je odgovornost korporacij ter nosilcev kapitala in politične oblasti (državnih organov in političnih strank), da svojo družbeno moč uporabljajo v dobro vseh ljudi, sedanjega in prihodnjih rodov. Družbena odgovornost oblasti je tudi odgovornost za socialni položaj ljudi ter za premagovanje prevelike družbene neenakosti, ki izvira iz izkoriščanja dela v prid kapitala, kot tudi za spoštovanje človekovih pravic in dostojanstva tudi v razmerjih med delom in kapitalom.

Družbena odgovornost je **individualna in osebna**, po načelu: **večja so pooblastila (politična ali kapitalska moč, oblast), večja je odgovornost.** Sankcija za družbeno neodgovornost bi morala biti politična, etična in pravna. Ugotovljeni odgovornosti političnih in korporativnih funkcionarjev bi morala slediti sankcija prepovedi opravljanja funkcije in odpoklic za vse politične funkcionarje (vključno s poslanci). Družbena odgovornost bi morala vključevati oblike pravne odgovornosti, kot so: civilna, odškodninska in kazenska. To, da država ne vzpostavi sistema sankcij družbene neodgovornosti, je dober primer neodgovornosti! Nesankcionirana družbena neodgovornost spodbuja sovražni govor, politično nestrpnost, aroganco in nova neodgovorna ravnanja tudi v širšem krogu prebivalstva.

V nadaljevanju navajamo le nekatera področja družbene odgovornosti, ki bi morala biti v ospredju pričakovanega programskega osredotočenja slovenskih političnih strank v iskanju koalicijskega konsenza. Taka je npr. **družbena odgovornost do prihodnjih rodov** v RS, ki terja uveljavitev programa **"Gospodarska rast za blaginjo vseh ljudi,"** to je programa pospešenih vlaganj v slovensko znanje, kulturo in razvoj ter zmanjšano obdavčitev dela na račun večje obdavčitve premoženja in kapitala.

Ali pa **družbena odgovornost do dela in človekove ustvarjalnosti,** ki pomeni postopno odpravo brezpravnega prekarnega dela in vrnitev družbene veljave delu; to je pravica do dostojnega in pošteno plačanega dela za vse ter vzpostavitev dela kot podlage za korporacijske pravice in udeležbo na dobičku.

V ospredju bi moralo biti tudi **družbeno odgovorno upravljanje javnega premoženja,** kar terja verodostojno ločitev nadzorstvene od regulatorne funkcije ter prenehanje s političnim kadrovanjem, ki je nezakonito, nedemokratično in posega v človekovo dostojanstvo pa tudi uzakonitev zavezujočih visokih standardov usposobljenosti in integritete za nadzornike in direktorje družb v državni ter občinski lasti.

Pomembna sestavina družbene odgovornosti je tudi **izogibanje uporabe lažnih in nepreverjenih informacij, zlorabe čustev ljudi** (ksenofobije in drugih fobij, nacionalizma, rasizma…) ter populizma v politične namene. To je temelj družbeno odgovornega javnega upravljanja in moralna podstat za odločen spopad s krizo strankarskega sistema, ki se širi v krizo parlamentarizma in političnega sistema; ta terja tudi prenovo volilnega sistema v RS, saj ne omogoča neposrednega in odločilnega vpliva volivca na izbiro kandidatov ter uveljavitev odgovornost poslancev njihovim volivcem tudi z možnostjo odpoklica.

## Družbena odgovornost in politične stranke

Gibanje za družbeno odgovornost je pred letošnjimi državnozborskimi volitvami analiziralo programe osmih parlamentarnih strank, ter stranke Lista Marjana Šarca (LMŠ), ki je bila po napovedih volilnih rezultatov v samem vrhu[1]. Iz te analize povzemamo nekatere skupne ugotovitve in tudi primerjamo nekatere posamične ocene.

### (Ne)razumevanje bistva družbene odgovornosti

Velja splošna ugotovitev, da družbene odgovornosti p**olitične stranke ne razumejo kot temeljni vzvod demokracije** in kot **ogledalo demokratičnosti družbe** (standard družbene odgovornosti ustreza stopnji demokratičnega napredka). V njihovih političnih programih, družbena odgovornost skoraj ni omenjena (izjema sta SD in SMC, ki jo uporabljata kot neizdelano politično frazo).

*Človeško delo, vloženo v pridobitno dejavnost (človeški kapital), je samostojni produkcijski dejavnik in zato se mora vzpostaviti kot samostojni pravni temelj upravljanja in udeležbe na dobičku.*

Podobno je z **družbeno neenakostjo**: Levica, SD, DESUS in SMC sicer omenjajo udeležbo delavcev na dobičku in delavsko delničarstvo, vendar pa nobena stranka ne vidi svoje družbene odgovornosti v tem, da predlaga **korenitejše posege v razmerje med kapitalom in delom,** kar edino lahko prepreči, da tudi Slovenija ne gre po poti nepomirljivih družbenih neenakosti v sodobnem svetu.

Programi političnih strank tudi ne zaznavajo, da je družbena odgovornost nosilcev politične (države, občin, strank...) in ekonomske (nosilcev kapitala) oblasti, **da svojo družbeno moč uresničujejo zakonito in v mejah svojih pristojnosti, v dobro vseh ljudi in okolja**, da zagotavljajo enako kakovostne pogoje življenja ljudem sedanjega in prihodnjih rodov in da so odgovorni za gospodarski in družbeni razvoj, za socialni položaj ljudi. Še posebej ni razumevanja, da so prav oni, kot nosilci politične pobude in oblasti odgovorni za premagovanje prevelike premoženjske in dohodkovne ter s tem družbene neenakosti, ki izvira iz izkoriščanja dela v prid kapitala ter za udejanjanje človekovih pravic in dostojanstva tudi v razmerjih med delom in kapitalom, v Sloveniji in tudi globalno.

[1] Gibanje za družbeno odgovornost, 2018, Neobjavljeno gradivo: Pregled programov političnih strank glede na 10 zahtev Gibanja za družbeno odgovornost.

Družbena odgovornost je še posebej odgovornost nosilcev oblasti v javnih (oblastnih) institucijah (državni organi, javne agencije, skladi in zavodi, politične stranke, sindikalna, delodajalska in druga združenja) in zasebnih korporacijah, da ravnajo v dobro družbene skupnosti, vestno, pošteno, v mejah pooblastil, vendar tudi tem vprašanjem stranke ne namenjajo potrebne pozornosti.

## Skupne značilnosti in razlike v programih

Programi političnih strank se med seboj **zelo razlikujejo** po obsegu in kakovosti, torej **po stopnji družbene odgovornosti do volivcev;** le dva programa od osmih sta reformna, terjata spremembo političnega sistema in ustavne spremembe (LMŠ in LEVICA); trije programi so izraziteje ideološki, postavljajo program v zgodovinski kontekst z jasnim ideološkim okvirom (SDS, SD, LEVICA); štirje programi izstopajo po kakovosti, so bolj celoviti, razdelani, argumentirani in konsistentni (SD, SDS, LEVICA, SMC).

*Izzivi družbe znanja so dosegljivi le z večjo veljavo delu v razmerju do kapitala.*

**Programi imajo nekatere skupne značilnosti.** Programi ne temeljijo na dolgoročni in globalni strateški premisi sedanjega položaja Slovenije: ne zaznavajo in zato ne jemljejo za izhodišče odpravo temeljev družbene neenakosti. Programi ne temeljijo na družbeni odgovornosti, kot se zahteva za nosilce družbene moči. Večina ukrepov ne temelji na skrbnih analitičnih podlagah, temveč bolj na političnih ocenah. Šibka točka programov je tudi nerealnost v smislu nekonsistentnosti povečanja državnih izdatkov z viri.

## Analiza načrtovanih sprememb na področju političnega sistema

Osrednje vprašanje, ki ga poizkušamo analizirati, je, ali obstaja dovolj politične enotnosti za prepotrebne spremembe političnega sistema, kot temelja za spremembo paradigme družbenega razvoja Slovenije.

## Zahteve Gibanja za družbeno odgovornost

Gibanje za družbeno odgovornost je v 8. od 10 zahtev za družbeno odgovornost postavilo, da mora **družbeno odgovorno javno upravljanje** temeljiti na načelu neposrednega vpliva državljanov, 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 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 s 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** 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.

## Splošne ugotovitve iz analize političnih programov

Takoj lahko ugotovimo, da z izjemo dveh strank (LMŠ in Levica), stranke ne načrtujejo večjih sprememb **političnega sistema** v RS. Predvsem pa, vsaj ne odkrito, **ni videti zavzetosti za nujne spremembe v razmerjih med delom in kapitalom,** kot smo jih opredelili uvodoma. Prav tako se navedena 8. zahteva le deloma pojavlja v programih političnih strank. Dveh zahtev iz navedene 8. zahteve Gibanja za družbeno odgovornost nima v programu nobena stranka, to je **načelo znanstvene preverljivosti** (da imajo predlagani zakoni, ukrepi itd. trdno in interdisciplinarno podlago, na primer glede vprašanj varstva okolja, zdravstva, izobraževanja) in **načelo civilizacijskega soglasja** (zagotavlja meddržavno dogovorjenih standardov človekovih pravic).

Tako npr. program **SDS** nima nobenih opredelitev glede neposredne demokracije, z možnostjo odpoklica poslancev in tudi ne glede vključevanja civilne družbe v odločanje ter glede sodobnih oblik neposrednega izrekanja, ki jih omogoča digitalizacija. Program SDS tudi nima opredelitev glede zlorab lažnih in nepreverjenih informacij, čustev ljudi (ksenofobije in drugih fobij, nacionalizma, rasizma…) ter populizma in ne glede krize strankarskega sistema in parlamentarizma, političnega sistema.

Tudi programi **LMŠ, SD, DESUS** in **ZAB** nimajo opredelitev glede neposredne demokracije (odpoklic poslancev). Program **SD** nima opredelitev glede sprememb volilnega sistema. Program **SMC** ne omenja posebej družbene odgovornosti, niti državnega programa družbene odgovornosti korporacij, nosilcev kapitala in politične oblasti.

## Skupni temelji za spremembe političnega sistema

Daleč **najbolj daljnosežne spremembe** političnega sistema predlagata Program LMŠ in Program Levice.

Tako npr. **LMŠ** predlaga spremembe pri organizaciji državne oblasti (Predsednik vlade, sam imenuje in razrešuje ministre svoje vlade (polno mandatarstvo. Ustavna pristojnost predsednika RS, da v sodelovanju s Sodnim svetom imenuje sodnike Ustavnega sodišča Republike Slovenije, da lahko da odložilni veto). Program LMŠ predlaga povečanje pristojnosti in odgovornost predstojnikov in uradnikov, omejitev sodniškega mandata na 12 let in ponovne izvolitve ter povečanje odgovornosti sodnikov in tožilcev za napačne in prepočasne odločitve; predlaga tudi učinkovitejše vodenje in upravljanje javnih zdravstvenih zavodov z večjo avtonomijo in odgovornostjo vodstvenih in nadzornih organov ter profesionalizacijo vodenja v izobraževanju; predlaga tudi učinkovitejši nadzor nad upravljanjem v državnih podjetjih in večjo družbeno odgovornost gos-

podarskih družb podjetnikov. Program LMŠ podpira spremembo volilnega sistema z ukinitvijo okrajev in z uvedbo absolutnega preferenčnega glasu;

**Levica** se s programom zavzema za večji vpliv na delovanje politične oblasti z uvedbo participatornih proračunov na državni in lokalni ravni ter zagotovitev participacije na vseh ravneh odločanja, vključno z demokratičnim nadzorom delovanja javnih institucij; zahteva uveljavitev možnosti odpoklica političnih funkcionark in funkcionarjev (uvedba instituta odpoklica funkcionarjev, tako županov in občinskih svetnikov kakor poslancev); predlaga veliko višji standard delavskega soupravljanja in čim prejšnjo regionalizacijo Slovenije z ustanovitvijo manjšega števila avtonomnih regij; terja sprostitev omejitev glede zakonov, o katerih je dopusten zakonodajni referendum; podpira tudi spremembo volilnega sistema, s ciljem zagotoviti največji možni vpliv državljank in državljanov na izbiro političnih predstavnikov.

**Program SDS** podpira čim manj neposrednega državnega lastništva v gospodarstvu, pluralizem lastništva in odstranitev centrov moči, ki temeljijo na lastniških in političnih monopolih; SDS podpira decentralizacijo in dekoncentracijo upravnih nalog, usklajenih s projektom regionalizacije in pokrajin. SDS podpira uravnoteženost zastopanja spolov v političnem in družbenem delovanju, ne pa v gospodarstvu. SDS podpira spremembe volilnega sistema, ki bo izboljšal enakomerno zastopanost in neposredno večinsko izbiro volivcev.

**SMC** uvaja institut ne-izvoljivosti za pravnomočno obsojene nad 6 let; izgubo pravice do javnih sredstev za politične stranke v določenih primerih; dopolnitev proporcionalnega volilnega sistema s preferenčnim glasom; pilotsko uvedbo e-volitev na predčasnem glasovanju in glasovanja iz tujine. SMC podpira preoblikovanje javnih zavodov za bolj transparentno, gospodarno in odgovorno izvajanje javnih služb; želi povečati učinkovitost delovanja javnih agencij.

**DESUS** je za nekatere spremembe političnega sistema: ukinitev DS, zmanjšanje števila ministrstev, ustanovitev pokrajin ter, da sodnik pridobi trajni mandat na podlagi večletnega uspešnega dela v pravosodju in pozitivne ocene pristojnega pravosodnega sveta. DESUS je v programu proti temu, da se zasebni zavodi financirajo iz proračuna in proti podeljevanju koncesij zasebnim univerzam.

**SD** v programu zagotavlja, da bodo vzpostavili sisteme za ugotavljanje volje ljudstva in posledično ravnanje državnih organov, da bodo razvijali prakse sodelovanja ljudi pri odločanju. Okrepljeno bo sodelovanje z nevladnimi organizacijami pri načrtovanju javnih politik in predpisov. Prenovili bodo upravljanje in vodenje zdravstvenih organizacij v smeri večje avtonomije, odgovornosti in usposobljenosti. Nov bo model upravljanja v javnem sektorju s prenovo zakonodaje, statusne ureditve in upravljavskega modela (po zgledu pripravljenih rešitev o negospodarskih javnih službah).

**ZAB** podpira uvedbo participativnega proračuna v občinah, E-volitve, volitve na delovni dan, in reformo volilnega sistema (preferenčni glas); podpira tudi uvedbo volilne pravice s 16 leti.

Če povzamemo je največ podpore za bolj neposreden vpliv ljudi na izbiro predstavnikov; **spremembe volilnega sistema naslavlja 5 strank,** in sicer SDS, SMC, LEVICA, ZAB, LMŠ, kar je dobra osnova za politične pobude v tej smeri. **Vključevanje civilne družbe** v odločanje naslavlja 5 strank (SD, SMC, LEVICA, ZAB, LMŠ). **Digitalizacijo volitev in odločanja** podpira 5 strank (LMŠ, SD, SMC, LEVICA, ZAB); **možnost odpoklica** izvoljenih predstavnikov podpira le ena stranka (LEVICA).

## Kako do koalicije za družbeno odgovornost?

Programi parlamentarnih političnih strank so **zelo raznoliki;** tako po ambicijah za spremembe političnega sistema, kot tudi glede osredotočanja na različne razvojne in socialne probleme. Iskanje skupnih točk kot temeljev prihodnje koalicije je ne le legitimno in državotvorno, temveč tudi edino družbeno odgovorno. Politični in strokovni dialog med vsemi strankami in tudi med strankami in civilno družbo je condicio sine qua non. **Izključevanje katerekoli stranke** pri iskanju političnega soglasja in **izrinjanje civilne družbe** iz strokovne in interesne razprave o novi razvojni paradigmi je nedemokratično in družbeno neodgovorno.

*Nobena od političnih strank žal ne vidi svoje družbene odgovornosti v tem, da predlaga korenitejše posege v razmerje med kapitalom in delom, kar edino lahko prepreči, da tudi Slovenija ne gre po poti nepomirljivih družbenih neenakosti v sodobnem svetu.*

Seveda pa ima vsaka stranka pravico, da presodi, s katerimi strankami lahko oblikuje politično partnerstvo (koalicijo) in s katero stranko to zaradi razlik v politični usmeritvi ali načinu delovanja, ne gre. Tako kot je skladno z demokratično tradicijo, da je k aktivni vlogi pri sestavljanju koalicije najprej povabljena stranka, ki je dosegla relativno večino, je tudi povsem skladno z demokratično tradicijo, da vse druge stranke vodijo dialog o morebitnih skupnih točkah političnega partnerstva. Vodilo te presoje je eno samo, namreč katera skupina je sposobna oblikovati **soglasje o ključnih točkah razvojnega preboja Slovenije,** ki bo oprta na čvrsto parlamentarno in posledično tudi vladno večino za učinkovito uresničevanje skupaj postavljenih ciljev. Le na ta način ohranjamo upanje na družbeno odgovorno koalicijo.

## Iz dokumenta »10 zahtev za družbeno odgovornost«

»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.«



*Piše:*
*Matic Primc*

# Pomen participatornega proračuna za ekonomsko demokracijo

*Demokracija ni enostavno način izvajanja postopkov, je tudi svojevrsten svetovni nazor in praksa, ki jo je težko zapisati v pravilnike. Demokratično delovanje, tako v ekonomiji kot v političnem sistemu, dobre učinke prinaša prek vključevanja in aktivne participacije vseh. Za takšno delovanje pa ni dovolj le dobra volja, ampak tudi določena znanja in veščine, brez katerih participacija ne prinaša pravih rezultatov.*

## Zadruge kot oblika ekonomske demokracije

Najvišjo stopnjo ekonomske demokracije predstavljajo delavske zadruge, torej zadruge v katerih so člani tudi zaposleni v zadrugi. Zadruge so za razliko od klasičnih podjetij **združenje oseb in ne združenje kapitala, torej udejanjajo interese svojih članov**. Pravna struktura, pa tudi drugo temeljno načelo zadružništva zahtevata, da so zadružne družbe **demokratično upravljane**. To pomeni, da so zaposleni v podjetju tisti, ki na najvišji ravni sprejemajo odločitve glede ciljev zadruge ter poslovanja in nadaljnjega razvoja. Nadalje, številne raziskave kažejo, da se zadruge bolje kot klasična podjetja obnesejo v časih krize, nudijo boljše delovne pogoje, večjo ekonomsko varnost in **se obnašajo bolj odgovorno do okolja in skupnosti, v kateri delujejo in katere del so**. Celo več, velike mednarodne zadružne organizacije ugotavljajo pozitivno korelacijo med stopnjo demokratičnosti in uspehom na trgu. Torej v povprečju drži, da bolj ko je upravljanje demokratično in večja ko je participacija članov zadruge, boljši je poslovni rezultat.

Redkokatera oblika organizacije daje tako dobre rezultate. Na prvi pogled bi se zdelo, da so **zadruge atraktivna opcija za ekonomsko organizacijo**. Ob racionalnem razmišljanju obstaja močna ekonomska vzpodbuda, da bi državljani v večjem številu ustanavljali zadruge na najrazličnejših področjih in le-te poskušali potem narediti čim bolj demokratične, da bi maksimirali potencialne dobrobiti. In res, po svetu zadružna oblika ni nobena redkost, saj je v zadruge v Evropi včlanjenih kar 140 milijonov ljudi in imajo 4,7 milijona zaposlenih. Na področjih, kjer so najbolj koncentrirane, **predstavljajo tudi do tretjino gospodarske aktivnosti.** Najuspešnejše, kot je, na primer, španska federacija Mondragon, zaposlujejo 75.000 članov/delavcev in imajo razvite izredno **dognane demokratične postopke upravljanja**, ki soodločanje omogočajo članom/delavcem iz vseh 257 zadrug, ki sestavljajo federacijo.

Žal takšnega stanja v Sloveniji ne moremo zaznati. Zadruge predstavljajo zelo droben del ekonomske aktivnosti. Prav tako je pri obstoječih zadrugah, kljub nekaterim dobrim praksam, pogosto opaziti, da je nivo demokratičnosti in participacije članov v odločanju zelo nizek. Demokratičnost pogosto obstaja večinoma le na papirju, **resnično odločanje pa poteka v ožji skupini ljudi**. Najpogosteje člani odločanje prepuščajo osebi, ki je zadolžena za opravljanje poslovodnih opravil, kar je natančna preslikava organizacijske oblike klasičnih kapitalskih podjetij, kjer je odločanje skoncentrirano v poslovodnih organih družbe.

## Vzroki za morebitno »nedemokratično« zadružno prakso

Kako torej pride do tega, da zadruge, torej organizacije, za katere tako zakonodaja kot tudi lastna temeljna načela predvidevajo demokratično odločanje, dejansko delujejo kot klasično kapitalsko podjetje? To je posebej nenavadno ob dejstvu, da odsotnost demokratičnega odločanja tipično prinaša tudi slabši rezultat na trgu.

Kako pride do takšne kontraproduktivne realizacije? Velik del odgovora gotovo leži v **pomanjkanju znanja in veščin,** potrebnih za učinkovito participacijo, **pa tudi v družbenem in kulturnem ozadju**, ki uči in vzpodbuja svetovni nazor ter osebne cilje in vrednote, ki so v direktnem nasprotju z zadružnimi načeli. Posameznik v današnji družbi je skozi uradne in neuradne institucije socializiran na način, da stremi za individualnimi cilji, išče individualne rešitve, dojema sodržavljane kot tekmece, okolje kot sredstvo za lastno korist, ponotranji hierarhične medosebne odnose in se nereflektirano podreja avtoritetam. Ta socializacija je zelo močna, poteka **vse od vrtca do univerz**, kjer se mlade osebe nikoli ne vključuje v sprejemanje nobenih odločitev, pričakuje pa se, da bo svoje naloge opravljala individualno in se brezpogojno podrejal ukazom avtoritet. Ko oseba zaključi šolanje in se vključi v ekonomski sistem kot delavec, se **vzorec ponovi**, le da sedaj namesto avtomatičnega podrejanja avtoriteti nastopi možnost, da oseba postane ena od avtoritet, katerim se potem podrejajo drugi. Niti tekom izobraževanja niti tekom zaposlitve ni bil povprečen državljan izpostavljen nobenemu procesu, kjer bi lahko pridobil

samozavest, znanje in veščine, potrebne za kolektivno in enakopravno sprejemanje odločitev, komunikacijskih in argumentacijskih veščin, potrebnih za kolektivno deliberacijo, kot tudi ne specifičnih znanj, potrebnih za udeležbo v poslovodnih procesih. Ko se takšne osebe kasneje znajdejo v zadružnem kolektivu, se znajdejo pred dilemo, ali vložiti velik napor in se samoizobraziti v veščinah in kompetencah, potrebnih za demokratično soupravljanje, ali pa enostavno prekopirati družbene vzorce, katerim so bili izpostavljeni celo življenje. V odsotnosti robustnega podpornega okolja je **odločitev velikokrat predvidljiva**, torej, da enostavno prekopirajo dobro poznane širše družbene vzorce, s tem pa nevede okrnijo potencial in razvoj zadruge.

Ta rezultat je seveda nezaželen in poraja se vprašanje, kako takšen razplet dogodkov preprečiti. Očiten odgovor je **vzpostavitev robustnega podpornega okolja** v obliki organizacij, ki bi potencialne zadružnike izobraževale, jim nudile podporo in svetovanje ter skrbele za prenos dobrih izkušenj med zadrugami samimi. Takšno podporno okolje se pri nas počasi že vzpostavlja.

## Kaj pa spremembe v širših družbenih odnosih?

Kaj pa, če je del odgovora tudi sprememba v širših družbenih odnosih? Kaj če bi v socializacijo državljanov na različnih točkah njihovih življenj vnesli **priložnosti, da se seznanijo in udeležujejo participatornih procesov**, v katerih so izpostavljeni situacijam, v katerih razvijejo nazore, znanja in veščine, potrebne za zadružništvo? V tem primeru potencialni zadružniki svoje zadružne poti ne bi pričeli na točki nič, ampak bi jo pričeli z višje stopnje usposobljenosti. Eden izmed mehanizmov, ki državljanom ponujajo takšno priložnost, je **participatorni proračun**, ki je bil kot ena izmed možnosti sodelovanja občanov pri odločanju, v Zakon o lokalni samoupravi vpisan aprila letos, se pa v Sloveniji v posameznih občinah izvaja že od leta 2015.

## Kaj je participatorni proračun?

Participatorni proračun je **mehanizem vključevanja občanov v odločanje o porabi proračunskih sredstev**. V svojem bistvu je participatorni proračun način, kako lahko člani skupnosti vplivajo na porabo javnih sredstev v svojem življenjskem okolju. Namen participatornega proračuna je vzpostaviti komunikacijske kanale med občino in občani ter prenesti delež odločanja o porabi skupnih sredstev na skupnost sámo. S participatornim proračunom lahko prebivalci občine, mestne četrti ali krajevne skupnosti sami prepoznajo probleme ali možnosti izboljšav, sami predlagajo rešitve, se o možnih rešitvah tudi izdatno javno pogovorijo in zatem med podanimi predlogi tudi izbirajo v zavezujočem glasovanju. Participatorni proračun predstavlja **najvišjo, osmo stopnjo participacije državljanov po Arnsteinovi lestvici participacije, državljansko odločanje, udejanjanje direktne demokracije.**

Participatorni proračun so prvič uvedli leta 1989 v **brazilskem mestu Porto Allegre** kot rezultat pritiska občanov, ki so se uprli nedemokratični, neučinkoviti in korupcijsko obremenjeni mestni oblasti. Od skromnih začetkov se je v 29 letih razvoja v Portu Allegru razvil v **kompleksen sistem soupravljanja občanov z mestom** in sedaj občani odločajo o porabi celotnih investicijskih sredstev občine. Povrh tega so občani vključeni v soodločanje o izvajanju javnih služb, zdravstva, šolstva in komunalnih storitev.

Ker se je participatorni proračun zelo hitro izkazal za zelo učinkovit mehanizem, se je hitro razširil po svetu. Že leta 1993 se je prvič izvedel v Italiji, leta 1994 v Združenem kraljestvu, leta 1996 v Nemčiji, nato pa je število mest, ki ga vključujejo v svoje upravne strukture, skokovito naraslo. Do sedaj se je **razširil na več kot 2.700 mest po vseh kontinentih**. Mnoge mednarodne institucije, med njimi tudi Svetovna banka in Organizacija združenih narodov, so v primerjalnih študijah med mesti, ki s participatornim proračunom vključujejo občane in mesti, ki se upravljajo brez soupravljanja občanov, ugotovile, da participatorni proračun ugodno vpliva na mnogo družbenih področij. Tako se mesta, soupravljana s participatornim proračunom, **lahko pohvalijo:**

- s hitrejšim gospodarskim razvojem, razvijajo se bolj enakomerno,
- bolj trajnostno naravnanostjo,
- imajo višjo kakovost bivanja,
- občani so bolj zadovoljni,
- zmanjšajo se tveganja korupcije,
- sredstva so porabijo bolj učinkovito,
- poveča se transparentnost porabe javnih sredstev,
- zmanjšajo se socialne razlike,
- poveča se aktivacija prebivalcev in
- povrne se zaupanje prebivalcev v demokratični politični sistem.

Zdi se, da **tako kot v zadrugah tudi v širši skupnosti večja demokratičnost pomeni večjo učinkovitost.**

Dobrobiti participatornega proračuna so tolikšne, da se je z nivoja občine razširil tudi na mnoga druga področja. Tako ga v mnogih državah izvajajo tudi na nivoju **regij ali zveznih držav**. Portugalska ga je uvedla celo na nivoju **celotne države**. Širil pa se ni samo na višje nivoje, temveč tudi v mikro okolje. Interno ga izvajajo različne **zasebne in javne organizacije**, ki članom, deležnikom ali zaposlenim omogočajo soodločanje o razporejanju s sredstvi. Razširil se je tudi po starostnih skupinah. Pojavlja se v **srednjih in celo osnovnih šolah**, kjer učenci in dijaki odločajo o porabi dela šolskih sredstev in se tako že v rani mladosti privajajo na demokratične postopke in si pridobivajo nazore, veščine in znanja potrebne za enakopravno politično in ekonomsko demokratično udejstvovanje.

## Učinek participatornega proračuna na državljane

Vpliv udeležbe v participatornem proračunu na udeležence je bil predmet raziskav številnih raziskovalcev. Primerjalna študija Yvesa Sintomerja iz leta 2014, ki obravnava participatorni proračun v skoraj 500 mestih Južne Evrope (Portugalska, Španija, Francija, Italija) ugotavlja, da participatorni proračun vselej zaznamuje udeležence, vendar je magnituda učinka v veliki meri odvisna od kakovosti izvedbe. On in drugi avtorji **svarijo pred »lažno demokracijo«**, torej pred postopki, ki državljanom le navidezno podeljujejo priložnost za soodločanje, saj takšni, potem ko jih prebivalci prepoznajo kot lažne, vzbujajo cinizem in razočaranje, zaradi katerih se državljani popolnoma umaknejo iz političnega udejstvovanja. Dobre izvedbe participatornega proračuna pa se **izkažejo za transformativne**, kar se tiče sprememb v nazorih, veščinah in znanju udeležencev. Študije posamičnih lokacij kažejo premike na bolje v razumevanju skupnosti, tolerance, pripravljenosti za skupnostno reševanje težav, odmik od individualizma, povečanje zaupanja v demokratične postopke, boljše razumevanje delovanja sistemov, izboljšanje medosebne komunikacije itd.

Rezultate za Slovenijo potrjuje tudi študija, ki je leta 2016 preučila učinek participacije na udeležence in aktiviste, ki so dosegli **pri nas prvo uvedbo participatornega proračuna v Mariboru leta 2015 ter se tega potem tudi udeležili**. V študiji sta

raziskovalki merili spremembe na področju znanja, vrednot in nazorov, spretnosti ter praks, ki sta jih razdelili na 70 posamičnih kazalnikov. Rezultati so pokazali, da ima udeležba v participatornem proračunu (in aktivnostih za izboritev le-tega) transformativni učinek. Povprečna sprememba vseh 70 kazalnikov je bila +1 na Likertovi skali z vrednostmi od -2 do +2. Če pogledamo 10 kazalnikov, kjer je **raziskava ugotovila največje pozitivne spremembe** (več kot +1,5):

1. Znanje o vodenju, delovanju, obveznostih javnih podjetij.
2. Razumevanje potreb lastne skupnosti ali skupin.
3. Razumevanje potreb drugih skupnosti ali skupin.
4. Znanje, ki je potrebno za ustvarjanje konstruktivne razprave in iskanje konsenza.
5. Znanje, potrebno za »aktivno« poslušanje na skupščinah.
6. Sposobnost skupinskega odločanja.
7. Sposobnost timskega dela in sodelovanja.
8. Danes bolj ceni državljansko participacijo kot pred tem.
9. Občutek, da si slišan.
10. Sposobnost ugotavljanja prioritet in rangiranja zahtev.

Hitro vidimo, da so nazori, veščine in znanja, ki jih prebivalci pridobijo z udeležbo v participatornem proračunu **ključnega pomena tudi za delovanje v zadrugah (in nasploh v sistemu ekonomske demokracije)**. Posebej je vredno izpostaviti pridobitev veščin, ki so ključnega pomena za enakopravno skupinsko sodelovanje v zadrugah, kot so: sposobnost skupinskega odločanja, aktivno poslušanje na skupščinah, sposobnost konstruktivne razprave in iskanje konsenza. Prav tako je ključnega pomena dejstvo, da je med največjimi porasti tudi želja in pripravljenost za participacijo, ki bi lahko pozitivno vplivala na pojavnost ustanavljanja zadrug.

Kljub temu, da sta participatorni proračun in s tem tudi transformativni pedagoški proces v Mariboru vsaj začasno prekinjena, se je participatorni proračun v Sloveniji uspešno vzpostavil, saj so ga povzele občine Ajdovščina, Komen, Renče-Vogrsko in Nova Gorica, **uvedbo pa napovedujejo tudi druge**.

Zdi se, da so direktno demokratične prakse kot je participatorni proračun in ekonomska demokracija **sorodna družbena procesa**, ki sta sposobna medsebojnega oplajanja in medsebojnega spodbujanja. Participatorni proračun je prva tovrstna praksa, ki se je pojavila v Sloveniji, in lahko se nadejamo, da bi širitev takšne prakse pozitivno vplivala na družbeni kontekst, v katerem se poskuša udejanjati tudi ekonomska demokracija.

**Viri:**


*Gregorčič, Marta in Jelenc Krašovec, Sabina (2016): Družbene in učne prakse v procesih participativne demokracije: Študija primera samoorganiziranih skupnosti v Mariboru v Sloveniji, kontekstualizirana prek e-participatornega proračuna v Reykjaviku na Islandiji. sodobna pedagogika 67(4): 82-97.*

*Gregorčič, Marta in Jelenc Krašovec, Sabina (2018): Transformativni potenciali učnih praks v participatornih proračunih: primerjalna študija. Objavljeno bo v publikaciji Sans Publishers, 2018*

*Font, Joan; Porta, Donatella; Sintomer, Yves (2014): Participatory democracy in Southern Europe: Causes, characteristics and consequences.*


DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU

# Raziskovalci v Berlinu o razvoju delavskega soupravljanja

*Pod okriljem Hans Böckler Stiftung, nemške organizacije za razvoj delavskega soupravljanja, je v Berlinu 11. junija potekala bienalna znanstveno-strokovna konferenca z naslovom 'What does Co-determination Do? What Can We Learn From Research?' Na njej so priznani raziskovalci iz različnih evropskih držav predstavili svoja opažanja in ugotovitve glede razvoja delavskega soupravljanja, zlasti položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Na podlagi 26-ih predstavitev in zaključne okrogle mize lahko v splošnem oblikujemo dve glavni sporočili.*

Prvič, pomen delavskih predstavnikov v organih upravljanja se vedno bolj poudarja kot element ***demokratizacije dela***, ki ima tudi pomembno ***ekonomsko in socialno vlogo***. Gre predvsem za **vprašanje enakomerne ter pravične delitve med delom in kapitalom**. Zato je bilo na konferenci veliko prispevkov na temo merjenja uresničevanja delavske participacije ali širše »*employee voice*« ter kako spodbuditi nadaljnji razvoj delavskih predstavništev v organih upravljanja. Denimo, raziskovalci iz Francije so poudarili, da je v socialnem dogovarjanju pobuda za zakonsko ureditev položaja delavskih predstavnikov v gospodarskih družbah v zasebnem sektorju, ki je bila dana **s strani vrhnjega menedžmenta**. Podobno tudi v Italiji del menedžmenta izraža naklonjenost delavskim predstavnikom v organih upravljanja, saj spoznavajo njihov doprinos k upravljanju gospodarskih družb. Hkrati pa si v organih upravljanja in nadzora **želijo predstavnike zaposlenih in ne sindikalnih predstavnikov**, ki velikokrat izkoristijo ta položaj za uveljavljanje sindikalnih interesov. Raziskovalci tudi opozarjajo na vprašanje ***prekarnih delavcev***, ki v večini evropskih držav nimajo participativnih pravic ter na vedno večji pomen ***usposabljanja delavskih predstavnikov*** zaradi vseprisotne digitalizacije in spremembe, ki jih ta prinaša. Kajti brez ustreznih kompetenc ni mogoče pričakovati, da bodo lahko delavski predstavniki oblikovali alternativne predloge za predlagane menedžerske odločitve.

Drugič, veliko vprašanje se postavlja glede ***položaja delavcev v multinacionalkah***. Po nekaterih podatkih je med stotimi največjimi ekonomski subjekti na svetu kar 69 multinacionalk, nekatere imajo tako visoke prihodke, da presegajo proračun posameznih držav. Na primer, Apple ima večje prihodke kot belgijska vlada. Multinacionalke postajajo zelo močan političen in ekonomski igralec na evropskem in svetovnem trgu, odločitve njihovih menedžerjev pa imajo zelo močne posledice tudi za položaj delavcev. Zato je treba po mnenju raziskovalcev krepiti zavedanje o ***odgovornem in trajnostnem upravljanju gospodarskih družb***. Iz različnih raziskav, predstavljenih na konferenci, je med drugim tudi razvidno, da so družbe, ki so imele delavske predstavnike v organih upravljanja in nadzora, k temu bolj prispevale. Ob tem se vedno bolj poudarja razumevanje, da so **delavske pravice tudi človekove pravice** (*labour rights as human rights*), zato je treba usmeriti aktivnosti v ustrezno krepitev položaja delavcev znotraj okolja multinacionalk in oskrbovalnih verig (supply chain). Vloga Evropske unije pri tem je, da ne samo harmonizira zakonodaje, ampak postavlja ustrezne delovne in socialne standarde.

Na konferenci smo **predstavili tudi slovenske izkušnje delavskega soupravljanja** s prispevkom *Co-Determination in Slovenia: An Analysis of Economic, Social and Legal Challenges.* V razpravi so bila postavljena vprašanja, kakšno vlogo imajo dejansko sveti delavcev in delavski predstavniki v organih upravljanja ter kako se to uresničuje v praksi. Na podlagi razprave je mogoče zaključiti, da imamo ustrezno osnovo za nadaljnji razvoj, vendar je treba **čim prej pristopiti k zakonskim spremembam**, ki bodo upoštevale tako ekonomske razmere kakor spremembe na trgu dela.

***dr. Valentina Franca***

»Od delavcev, kakršne potrebujejo evropska podjetja – **strokovni, mobilni, pripadni, odgovorni, sposobni uporabljati tehnične inovacije in se poistovetiti s cilji povečanja konkurenčnosti in kakovosti** – ni mogoče pričakovati, da se bodo samo preprosto podrejali navodilom delodajalcev. **Delavci morajo biti tesno in stalno vključeni v odločanje na vseh ravneh.**«*

* Končno poročilo „High- level expert group on workers' involvement" (skupina Davignon), 1997, https://www.worker- participation.eu/



*Piše:*
*Silva Čeh*

# Delavsko lastništvo v EU se po krizi spet krepi

*Tudi zadnja velika letna raziskava Evropske federacije lastništva zaposlenih (EFES[1]) o stanju lastništva zaposlenih za leto 2017 potrjuje, da se delavsko delničarstvo po kriznih letih spet spodbudno krepi, saj so bili v letu 2017 doseženi novi rekordi; v rokah evropskih delavcev so blizu 400 milijard evrov vredni deleži v podjetjih.*

Analiza lastništva zaposlenih v Evropi, ki jo v Efes pripravijo tradicionalno vsako leto, je za leto 2017 skupaj **zajela 2.709 podjetij**, od tega 2.402 velikih podjetij, ki kotirajo na borzi in **307 podjetij**, ki niso na borzi in vključujejo **182 največjih delavskih kooperativ**. Pred 12 leti je bilo v rokah zaposlenih **2,4 odstotka kapitala** v evropskih podjetjih, v kriznih letih je ta delež nekoliko upadel, a lani že spet **pristal na 3,2 odstotka**. Število delavskih delničarjev spet raste, zdaj jih je skupaj v velikih družbah že 7,5 milijona, če se k temu prištejejo še tisti iz srednjih in malih podjetij, pa so jih **skupaj našteli že 8,5 milijona**. Seveda je impresivna tudi številka, koliko je vredno premoženje podjetij, ki je prek različnih delniških shem v rokah zaposlenih, saj za leto 2017 kaže analiza Efes, da se je povzpelo na **skoraj 400 milijard evrov**.

[1] European Federation of Employee Ownership.

Natančneje na 389 milijard evrov, kar je v zadnjem desetletju rekord, saj je bilo leta 2006 v rokah evropskih delavcev 202 milijardi evrov delniškega premoženja v njihovih podjetjih.

Lani je imelo skoraj **87 odstotkov evropskih velikih podjetij delavske delničarske načrte**, čeprav v analizi Efes tudi ugotavljajo, da je demokratična stopnja delavskega lastništva delnic v letih 2011-2014 upadla s 24 na 21 odstotkov, potem ko se zdaj spet stabilizira. Povprečna vrednost kapitala pri delavskem delničarju **spet raste**: če je imel delavski delničar let 2009 v rokah 21.100 evrov vreden sveženj kapitala, je bil ta lastniški paket, v lasti delavca, lani vreden že 51.800 evrov; v to povprečje so všteti tudi paketi, ki so v lasti vodilnih v podjetjih. Samo delavski delničarski "paket" pa je lani dosegel 28.000 evrov.

V 2.407 velikih podjetjih, ki jih je zajela analiza, je, kot rečeno, **7,5 milijona delavskih delničarjev**, toda od tega jih je samo v Franciji 3 milijone, v Veliki Britaniji pa se približuje 2 milijonom delavskih lastnikov delnic. Šele na tretjem mestu je Nemčija, kjer so zdaj prešteli nekaj čez 700 tisoč delavskih delničarjev. Če je v rokah delavskih delničarjev v 31 evropskih državah, ki jih zajema analiza, 389 milijard vredno premoženje, je tega evropskega delavskega delničarskega kapitala v Franciji 120 milijard, v Veliki Britaniji se bližajo 80 milijardam, v Švici so že presegli 40 milijard in v Nemčiji se bližajo 40 milijardam, v Italiji pa so presegli 20 milijardam. Evropskih velikih podjetij, ki so v večinski lasti zaposlenih (in niso na borzi), je 307; v njih je zaposlenih 443 tisoč ljudi, in več kot polovica, 262 tisoč, jih je tudi delniških lastnikov, po tržni kapitalizaciji je njihovo delničarsko premoženje vredno 13,1 milijarde evrov. V velikih evropskih podjetjih, ki kotirajo na borzi, in jih je v Efesovi analizi vključenih 2.402, je skoraj 34,9 milijona zaposlenih in od tega skoraj 7 milijonov (6.969.000) delavskih delničarjev.

Očitno je **obdobje rasti ugodno tudi za delavsko delničarstvo**, potem ko ga je krizno obdobje med leti 2009 in 2013 »prizadelo«. Tudi tako imenovana demokratična stopnja lastništva zaposlenih v Evropi se kljub določenim nihanjem, ki so na primer zaznani tudi v Franciji, spet stabilizira. **Marc Mathieu**, generalni sekretar Efes, ki je tudi glavni avtor analize, je že decembra ob napovedi barometra lastništva zaposlenih v evropskih državah optimistično napovedal, da gre za pozitivne trende, ki jih potrjuje rast lastništva zaposlenih po evropskih državah. In to je seveda zelo dobro novica za vso Evropo.

Tudi razvita **Amerika** se lahko pohvali z delavskim lastništvom, njihovim znani **Esop načrti (Employee stock ownership plan – delavski delničarski načrti)**; in kot potrjuje študije, kot navaja Efes, se ta benevolentna ameriška politika do delničarskih načrtov in shem Esop odraža tudi v ameriškem zveznem proračunu. V letu 2015 je bilo zabeleženih v povezavi z ameriškimi Esopi za 17 milijard dolarjev koristi in za 2 milijardi stroškov, torej je bil neto dobiček za zvezni proračun visok 15 milijard dolarjev. Na spletni strani NCEO (National Center for Employee Ownership) je zapisano, da je bilo v ZDA leta 2015 6.669 Esop načrtov, ki so bili težki okrog 1,3 trilijona ameriških dolarjev, v njih pa je blizu 11 milijonov aktivnih delničarjev. Mimogrede: leta 2015 je bilo v Evropi 10 milijonov delavskih lastnikov delnic svojih podjetij, v ZDA pa 28 milijonov.

## Pritiski krize

Krizno obdobje med leti 2009 in 2013 je **»prizadelo« tudi delavsko lastništvo**, a se tako imenovano demokratična stopnja lastništva zaposlenih v Evropi, kljub določenim nihanjem, ki so na primer zaznani tudi v Franciji, **spet stabilizira**. V nekaterih evropskih državah so v »kriznih letih« po letu 2008 sprejeli negativne odločitve, opustili ali zmanjšali davčne spodbude (fiscal incentives), kar je seveda vodilo v zmanjšanje števila lastništva zaposlenih, delavskih delničarjev, v nekaterih državah pa so ubrali nasprotno pot, sprejemali nove spodbude, kar je vodilo v višje število delavskih delničarjev. V letih 2009-2012 so v Franciji, sicer državi, ki je tradicionalno naklonjena delavskemu delničarstvu in številnim shemam delavskega lastništva, ter na Irskem, zmanjšali davčne spodbude. Na Danskem, v Grčiji in na Nizozemskem pa so jih celo ukinili.

Po krizi so jih v Veliki Britaniji (2014-2016) kot tudi v Španiji, na Madžarskem in v Avstriji, Romuniji in na Islandiji spet uvedli ali povečali, ponekod pa celo podvojili, kot recimo v Avstriji. Seveda se tudi v prej omenjenih državah, kot je Danska, **odnos do delavskega delničarstva spreminja**. Tako jih je na primer ponovno uvedla konzervativno-liberalna vlada, potem ko jih je ukinila socialistična. Na Finskem so lani podvojili davčne spodbude za tovrstne delavske lastniške sheme, na Poljskem so predlani vzpostavili Forum za delavsko lastništvo in razvoj domačega kapitala, pripravljajo pa tudi obetajočo zakonodajo. V Avstriji so imeli lani dve shemi delavskega lastništva, v začetku letošnjega so napovedali tretjo, ki bo oproščena davčnih in socialnih prispevkov prav do 4.500 evrov letno. Za letos so napovedali novo zakonodajo tudi na Irskem, Nizozemskem in Švedskem, obetajočo zakonodajo za te zadeve pripravlja tudi Poljska.

## Nemški poziv za več delavskega delničarstva

Znana nemška podjetja in organizacije so v zadnjem času lansirale tako imenovani **Berlinski poziv za več delavskega lastništva**. Tudi nemška Hans-Böckler Stiffung je pozvala za višjo demokratizacijo delavskega solastništva v nemških podjetjih. In tako je aprila letos na primer v nemškem globalnem Siemensu več kot 300 tisoč zaposlenih, torej 80 odstotkov Siemensovih delavcev po vsem svetu, postalo solastnikov Siemensa, med zaposlene so razdelili okrog 400 milijonov evrov vrednih delnic, večinoma brezplačno **prek programa udeležbe pri dobičku**, kot je zapisano v njihovem sporočilu za medije. Kot so ponosno pojasnjevali vodilni, želijo tako zaposlenim omogočiti, da so neposredno udeleženi Siemensovega uspeha in trajnostnega razvoja, da so solastniki podjetja in da je to delničarsko lastništvo integralni del njihove lastniške kulture.

## Visoki francoski cilji

Cilj francoske federacije delavskega lastništva (FAS), ki so ga objavili konec leta lani, je, **da bi do leta 2030 pristalo v rokah zaposlenih 10 odstotkov delnic podjetij**. Zdaj se lahko pohvalijo s 4 do 6 odstotki lastništva zaposlenih v velikih francoskih podjetjih, v nekaterih ameriških podjetjih pa dosegajo tudi 10 odstotkov. Francoski cilji so seveda dober signal. V Efes označujejo francosko politiko do delavskega lastništva v Franciji še vedno kot zelo naklonjeno državo, ki je glede tega solastništva spet na dobri poti naprej. V Franciji so marca pri Federaciji združenja delavskih delničarjev (FAS) lansirali prvo edicijo **elektronskega vodiča letnega vodiča delavskega delničarstva**.

Tudi v **Veliki Britaniji** se menda obračajo v smeri proti bolj evropskim shemam

delavskega lastništva. V januarskem poročilu Efesa je zaslediti, da se je število britanskih podjetij, ki so se usmerile v evropsko shemo delavskega lastništva, od aprila 2014 povečalo za 120 podjetij. V evropskih državah so se ponekod, tudi zaradi izkušenj v kriznih letih, celo v Veliki Britaniji, odločili za močnejšo spodbudno politiko, za promocijo delavskega lastništva in s tem lastništvom tudi za dolgotrajno varčevanje kot naložbo za prihodnost. Zanimiva je tudi nova študija v ZDA, ki kaže pomemben vpliv delavskega lastništva na ameriško blaginjo. Oboji, tako republikanci kot demokrati, sodelujejo pri oblikovanju davčnih olajšav za ESOP plane. V januarskem poročilu Efes pa tudi navajajo, da so v ZDA oproščeni davkov, če so v 100-odstotni lasti zaposlenih.

Letos marca pa je na primer Rutgers, šola za menedžment in delavske odnose, (ZDA) napovedala **prvi svetovni akademski institut za študije lastništva zaposlenih in soudeležbo pri dobičku**. Gre za raziskovalni hub, ki se bo posvetil ekonomski neenakosti skozi delitev kapitala, razširil program, raziskoval nove oblike sodelovanja, s ciljem izobraževati in graditi bolj vključujoče ekonomijo za delavce in njihove družine. Omenimo lahko tudi kanadski primer delavskega odkupa, pri katerem so zaposleni prevzeli dnevni časopis Daily Herald, potem ko so se lastniki odločili, da bodo prenehali izdajati vse svoje časopise, ali pa jih prodali, tudi Daily Herald. Zanimive so tudi zaznave, da se vedno več startupov odloča za delavsko solastništvo, npr. v Švici in tudi drugod.

## Naj se okrepi zavest o koristi delavskega lastništva

Kaj je **glavno sporočilo raziskave Efes 2017**? Marc Mathieu, generalni sekretar Efes, nam je odgovoril: *»Leto 2017 je bilo res novo rekordno leto za delavsko lastništvo v Evropi. Tako je tudi zaradi politične izbire v mnogih evropskih državah. Danes imajo v 20 evropskih državah določene sheme delavskega lastništva v podjetjih, torej več v primerjavi z letom 2015, ko jih je bilo 15.«*

***Deset največjih evropskih podjetij v solastništvu zaposlenih***

| Podjetje | Tržna kapitalizacija podjetja maj 2017 v mio EUR | Odstotek lastništva zaposlenih | Število zaposlenih | Država |
|---|---|---|---|---|
| Glencore | 48.343,4 | 18,88 | 93.267 | VB |
| Total | 114.947,9 | 5,81 | 102.168 | FR |
| Vinci | 46.278,2 | 12,32 | 183.487 | FR |
| Bouygues | 13.620,7 | 41,24 | 117.997 | FR |
| Novartis | 194.250,4 | 2,83 | 118.393 | Švica |
| Safran | 32.123,8 | 14,86 | 66.490 | FR |
| Roche | 213.178,5 | 2,18 | 94.052 | Švica |
| Mondragon | 4.884,1 | 89,99 | 73.635 | Španija |
| BNP Paribas | 82.960,2 | 5,22 | 192.419 | FR |
| Siemens | 114.695,6 | 3,56 | 351.000 | Nemčija |

***Vir:*** *Letna analiza lastništva zaposlenih v evropskih državah, 2017, Efes*

Zakaj so nekatere bolj kapitalistične države, kot so: ZDA, Francija, Velika Britanija, **bolj naklonjene in prijazne do delavskega solastništva ali lastništva kot v drugih**? Marc Mathieu: *»Ne smemo pozabiti, da je Francija številka ena v Evropi glede delavskega delničarstva. Zdaj je približno 10 do 12 odstotkov od vseh velikih podjetij v ZDA v lasti delavskih delničarjev v ZDA v primerjavi s 6 odstotki v Franciji in manj kot 3 odstotki v VB. Tako je zaradi dobre zakonske ureditve v ZDA in tudi v Franciji mnogo bolje in mnogo bolj učinkovito kot v Veliki Britaniji.«*

Napovedi francoskega združenja delavskega delničarstva (FAS), da **ciljajo na 10-odstotno delavsko lastništvo v letu 2030**, je vsekakor pozitivno sporočilo. Marc Mathieu temu pritrjuje: *»Novi cilj Francije, 10 odstotkov delavskega lastništva podjetij čez 12 let, je zelo ambiciozen, čeprav je Francija že zdaj številka ena v Evropi, znana po najbolj ambiciozni evropski tovrstni politiko. Toda ti cilji so tudi realno, kar dokazujejo tudi ZDA.«*

Kaj je novega s pilotnim projektom EU komisije – **promocije delavskega lastništva**? *»Bolj kot kdajkoli je za nas glavni poudarek na tem, da bi se lahko povišala zavest o koristi od delavskega lastništva delnic (in tudi za to, da bi bilo v vsakem evropskem jeziku mogoče širiti osnovne informacije o tem). V tem smislu nastaja tudi Evropski akcijski načrt o vlogi finančne udeležbe zaposlenih. Glede na naše razprave z Evropsko komisijo upamo, da bo Evropski akcijski načrt kmalu določen.«*, pravi Marc Mathieu.

Rezultati številnih raziskav, ki so bile do sedaj opravljene, in primeri dobre prakse nazorno kažejo, da predstavlja uporaba ustreznih shem finančne participacije zelo dober motivator zaposlenim za bolj uspešno in podjetju predano delo. Rezultati študije, ki je bila izpeljana na zahtevo Evropske komisije (v Poročilu Evropske komisije – COM (2002) 364), so pokazali, da je glavni razlog, zaradi katerega podjetja vpeljujejo finančno participacijo, spodbujanje zaposlenih, da postanejo bolj dovzetni in zainteresirani za uspeh podjetja. To pa se doseže na način, da se s strani zaposlenih ustvari občutek pripadnosti podjetju. Nadalje pa se, v primeru povezanosti finančne participacije z drugimi participativnimi managerskimi praksami in s posodobitvijo organizacije dela, lahko izboljša še kakovost delovnih mest in povečuje zadovoljstvo zaposlenih z delom.

***Mag. Leja Drofenik Štibelj***

# Sindikalizem in soupravljanje »z roko v roki« – primeri dobrih praks

*Z zgornjim naslovom je 29. maja 2018 v družbi Mahle Electric Drives Slovenija d.o.o., v Šempetru pri Gorici, potekal krajši strokovni posvet članov Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ki je bil v prvi vrsti namenjen spoznavanju »dobrih praks« sodelovanja med sveti delavcev in sindikati v podjetjih. Čeprav smo to problematiko že večkrat obravnavali na številnih dosedanjih strokovnih posvetih in drugih izobraževanjih ZSDS, smo tokrat prvič organizirali praktični vpogled v (so)delovanje obeh ključnih delavskih predstavništev v neposrednem delovnem okolju. Pri tem nikakor ni bil namen organizatorjev, da bi komurkoli vsiljevali predstavljene rešitve, npr. kot edine prave oz. univerzalne, temveč je bil osnovni namen le predstavitev nekaterih metod in načinov sodelovanja, ki so se v predstavljenih podjetjih izkazali za zelo pozitivne. V nadaljevanju predstavljamo kratke povzetke strokovnih prispevkov in predstavitev praktičnih izkušenj s tega posveta.*



*Piše:*
*mag. Rajko Bakovnik*

# Teoretična izhodišča sodelovanja med sveti delavcev in sindikati

*V teoriji so razmerja med sindikati in sveti delavcev zelo jasna, s tem pa tudi njihova vloga oziroma »delitev« področij dela ter pristojnosti pri zastopanju interesov delavcev na ravni podjetij.*

## Teorija dualizma industrijskih razmerij

Teorija dualizma (dvojnosti) industrijskih razmerij namreč razlaga, da ljudje v sferi dela vstopamo v dve vrsti, po svoji naravi zelo različnih industrijskih razmerij, ki jih lahko pogojno imenujemo »**delovna**« in »**soupravljalska**«. V prvem primeru gre za dvostransko pogodbeno razmerje med delojemalci in delodajalci (urejanje delovnih razmerij in sklepanje pogodb o zaposlitvi, kar poteka na trgu dela = proces »kupoprodaje« dela), v drugem pa za organizacijsko razmerje (urejanje večstranskih notranje-organizacijskih oz. »soupravljalskih« razmerij med ključnimi (so)udeleženci/déležniki poslovnega procesa, tj. med lastniki, menedžerji in zaposlenimi = proces »uporabe« delovne sile). Hkrati je potrebno opozoriti tudi na **bistvene vsebinske razlike** med obema vrstama industrijskih razmerij:

- **delovna razmerja** so že po svoji naravi antagonistična, z objektivno nasprotnimi cilji in tako predstavljajo potencialni konflikt interesov, ki se lahko rešuje s klasičnim razrednim bojem ali socialnim dialogom;
- **soupravljalska razmerja** pa so po svoji naravi asociativna oz. združevalna –

povezuje jih skupni cilj = poslovna uspešnost (kot podlaga za uresničevanje ciljev posameznih déležnikov), pri čemer je nujno medsebojno sodelovanje in usklajevanje (obveščanje, skupno posvetovanje, soodločanje).

Ob vsem tem postane popolnoma logična tudi **pristojnost sindikatov** za urejanje delovnih razmerij in **pristojnost volјenih delavskih predstavništev** (v našem primeru svetov delavcev) za urejanje soupravljalskih razmerij.

## »Komplementarni model« sodelovanja delavskih predstavništev

Na osnovi zgoraj predstavljene teorije se je v Sloveniji uveljavil, v skladu z aktualno zakonodajo, t. i. komplementarni model sodelovanja (sožitja) sindikatov in svetov delavcev na ravni podjetij. Skratka, pri nas imamo v podjetjih hkrati organizirani obe vrsti delavskih predstavništev, katerih sistemska vloga, funkcije, naloge in pristojnosti so **načeloma jasno ločene ter se praviloma medsebojno dopolnjujejo in nadgrajujejo**.

Obstajajo sicer tudi nekatera **skupna področja delovanja** in nekatera **mejna vprašanja**, pri katerih pa je nujno potrebno tesno medsebojno usklajevanje in sodelovanje. Ker se glede na svoj osnovni namen, ključne naloge, pristojnosti in načine delovanja, tako sindikati kot sveti delavcev, nikakor **ne morejo medsebojno nadomeščati ali izključevati**, je njihova soodvisnost popolnoma razumljiva. Zato ta model, za učinkovito uresničevanje interesov delavcev, zahteva tako močne sindikate kot tudi močne svete delavcev in njihovo aktivno prizadevanje za krepitev **t. i. »enotnega delavskega bloka«.** Slednje potrjuje tudi dosedanja praksa v slovenskih podjetjih, ki dokazuje, da so najučinkovitejši sveti delavcev prav v tistih podjetjih, v katerih so hkrati močni tudi sindikati.

Na osnovi te prakse lahko trdimo, da je razvoj delavskega soupravljanja **življenjsko odvisen od ustreznega sodelovanja med sindikati in sveti delavcev**. Podobno lahko trdimo tudi za sindikate, saj močni in učinkoviti sveti delavcev pomembno izboljšujejo kakovost delovnega življenja in povečujejo delovno zadovoljstvo v podjetjih, kar se odraža tudi v povečanem zanimanju za članstvo v sindikatih. Konkreten primer takšne »win-win« situacije, je bil prikazan prav na obravnavanem strokovnem posvetu ZSDS, o čemer bomo pisali v nadaljevanju.

## Soodgovornost sindikatov za delovanje svetov delavcev

In ne nazadnje je potrebno izpostaviti tudi veliko **soodgovornost sindikatov za delovanje svetov delavcev**, ki jim jo je namenil že Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki jasno določa njihovo vlogo/pristojnost:

- za sklic zbora delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev (»iniciativna funkcija«),
- za predlaganje kandidatov za člane sveta delavcev (»kadrovska funkcija«) in
- za sprožitev postopka za odpoklic člana sveta delavcev, če gre za člana sveta, ki ga je kandidiral sindikat (»nadzorna funkcija«).

Torej, tako v teoriji kot aktualni zakonodaji so razmerja med sindikati in sveti delavcev vsaj načeloma popolnoma jasna. Kaj pa praktični vidik njihovega medsebojnega sodelovanja v slovenskem poslovnem okolju?

## Različni modeli (so)delovanja v praksi

Doslej so se v praksi izoblikovali različni modeli (so)delovanja sindikatov in svetov delavcev v podjetjih (po podatkih ZSDS, ki že več kot 20-let redno spremlja in proučuje to problematiko), pri čemer gre tako za modele (prakse), ki sprožajo medsebojno tekmovanje, prevzemanje funkcij (rivalstvo) in podrejanje enega delavskega predstavništva s strani drugega, kot tudi za **modele, ki spodbujajo sodelovanje »z roko v roki«**. Prav slednji model sodelovanja sindikatov in svetov delavcev smo v ZSDS že pred leti, skupaj s predstavniki treh (naj)večjih sindikalnih central priporočili vsem našim članom za praktično uporabo v podjetjih. Model namreč temelji na **obveznem medsebojnem sodelovanju, dopolnjevanju in nadgrajevanju funkcij** ter posledično na izkoriščanju sinergijskih učinkov »zastopniških prednosti« pri oblikovanju **»enotnega delavskega bloka«** za uveljavljanje ključnih pravic in interesov delavcev.

## Priporočljiva sklenitev posebnega dogovora o sodelovanju

Seveda pa tak model (so)delovanja obeh delavskih predstavništev v podjetjih ne more učinkovito delovati kar sam od sebe, temveč je nujno potreben natančen **predhodni dogovor med sindikat-om(i) in svetom delavcev v podjetju**, ki ob upoštevanju nujne »krepitve lastne prepoznavnosti in identitete« vsakega posameznega delavskega predstavništva, vključuje predvsem naslednje:

- zavezo, da ne bosta posegala v funkcije, področje dela in pristojnosti drugega partnerja;
- zavezo, da se z delodajalcem ne bosta ločeno dogovarjala o vprašanjih, ki sodijo v pristojnost drugega partnerja;
- zavezo o medsebojni podpori;
- zavezo o medsebojnem vabljenju na seje;
- pravico medsebojnega dajanja pobud in predlogov v skladu s formalnimi pristojnostmi in
- dolžnost organiziranja skupnih posvetovanj o najpomembnejših vprašanjih položaja in pravic zaposlenih.

## Pozitivne izkušnje iz prakse

Pravilnost zgoraj predstavljenih teoretičnih izhodišč za sodelovanje med sveti delavcev in sindikati bolj ali manj v celoti potrjujejo tudi nekatere **izrazito pozitivne tovrstne izkušnje iz prakse**, ki so bile podrobneje predstavljene in analizirane v nadaljevanju uvodoma omenjenega posveta (konkretno iz družb Mahle Electric Drives Slovenija d.o.o. ter Luke Koper). Pa tudi še marsikje drugje, kjer so uspeli vzpostaviti tesno medsebojno sodelovanje med obema delavskima predstavništvoma. Če jih strnemo v nekaj alinej, bi veljalo morda kot **pomembne rezultate takšnega sodelovanja,** ki jih prepoznavajo, še posebej izpostaviti zlasti naslednje:

- spoznanje (razumevanje), da imata obe delavski predstavništvi, kljub različni sistemski vlogi, ogromno skupnih ciljev (dvig varnosti in kakovosti dela ter delovnega zadovoljstva,…),
- organiziranje skupnih sej, oblikovanje skupnih odborov in skupno nastopanje predsednikov obeh organov, kar povečuje strokovnost, usklajenost in učinkovitost obeh delavskih predstavništev,
- stalno prizadevanje za oblikovanje skupnih stališč, ki imajo potem veliko večjo težo (in učinkovitost) v razmerju do delodajalca,
- utrjevanje prakse, da člani obeh delavskih predstavništev v svoje okolje (bazo) vedno prenašajo že usklajene predloge, sklepe, stališča in druge pomembnejše informacije,
- stalno prakso skupnega (strpnega) iskanja rešitev,

- večjo obveščenost obeh delavskih predstavništev, predvsem zaradi več in različnih virov obveščanja,
- boljše medsebojno poznavanje: člani obeh delavskih predstavništev natančno poznajo vlogo in pristojnosti obeh organov,
- krepitev medsebojne povezanosti: člani obeh organov v svojih okoljih (bazi) hkrati predstavljajo obe delavski predstavništvi,
- redno medsebojno usklajevanje do predlogov delodajalca, kar poteka na skupni seji obeh organov,
- viden strokovni razvoj članov obeh delavskih predstavništev zaradi pogoste skupne udeležbe na razpisanih zunanjih strokovnih izobraževanjih in drugih strokovnih srečanjih,
- angažiranost članov sindikata pri vsakokratnih volitvah v SD podjetja,
- angažiranost članov SD pri pridobivanju novih članov sindikata in
- doseganje večje pogajalske moči v razmerju do delodajalca, ki jo prinaša usklajeno medsebojno delovanje obeh delavskih predstavništev.

## Možne so seveda tudi pasti

Ne glede na do sedaj večinoma zelo pozitivne izkušnje iz zgoraj predstavljenega »modela« sodelovanja sindikata in sveta delavcev, se **oboji zavedajo tudi morebitnih pasti**, ki jih lahko takšno sodelovanje lahko povzroči v podjetju, kot npr. premajhna prepoznavnost vsakega posameznega delavskega predstavništva posebej, »kalkulacija« zaposlenih v smislu (ne)vključitve v sindikat, nezadostno razumevanje pomembnosti sodelovanja pri nekaterih članih obeh organov, nepotrebna medsebojna tekmovalnost, delodajalec hote ali nehote ne loči pristojnosti posameznega delavskega predstavništva ipd. Zato je seveda treba v obeh predstavništvih stalno spremljati in ocenjevati kakovost sodelovanja ter **sproti razreševati morebitne tovrstne probleme.**

---

### Mahle Electric Drives Slovenija d.o.o.

# Tesno povezovanje sveta delavcev in sindikata v praksi

*Področje skupnega delovanja sveta delavcev in sindikata je bilo dolgo časa potisnjeno na stranski tir. V družbi MAHLE Electric Drives Slovenija d.o.o. smo spoznali, da tak način delovanja prinaša več prednosti poslovodstvu in manj koristi zaposlenim. Uresničevanje interesov zaposlenih v podjetju je glavna naloga sindikata in sveta delavcev. Delavci, ki podpirajo delovanje sindikata in sveta delavcev, upravičeno pričakujejo, da bodo njihovi interesi v podjetju prek delovanja teh dveh predstavništev učinkovito uresničevani. Za to pa so nujno potrebni močni sindikati in sveti delavcev, ki med seboj sodelujejo in se ne izključujejo.*





*Pišeta:*
*Dejan Sirk in Andrej Valetič*

**Skupno delovanje** obeh vrst predstavnikov zaposlenih v podjetju mora biti prepoznano kot dobra praksa, ki je v interesu zaposlenih, vendar pa **ne sme zabrisati sistemske vloge posameznega predstavništva**. Predstavniki zaposlenih smo vložili veliko truda v izgradnjo tega spoznanja. V zadnjih letih so na delovanje predstavnikov zaposlenih imele velik vpliv tudi hitre družbene spremembe na vseh področjih, tako da smo se morali prilagoditi spremembam na trgu dela kakor tudi organizacijskim in statusnim spremembam znotraj podjetja. To smo storili z **neprestanim nadgrajevanjem skupnega delovanja.**

## Vzroki za nastanek skupnega delovanja

Začetki našega poglobljenega skupnega delovanja segajo v leto 2011. Eden ključnih dogodkov, ki so botrovali aktivnejšemu skupnemu delovanju, se je zgodil v letu 2008, v času krize. Prvi koraki sodelovanja so se tako **začeli pri oblikovanju programa presežnih delavcev**. Združevanje moči oz. usklajeno skupno delovanje sindikata in sveta delavcev se je takoj odrazilo v občutnem **zmanjšanju števila presežnih delavcev**. Velika večina takratnih presežnih delavcev pa se je v zelo kratkem času ponovno zaposlila v podjetju. Na pridobljenih pozitivnih izkušnjah in spoznanju, da imata sindikat in svet delavcev veliko posrednih in neposrednih skupnih ciljev (dvig plače, varno delo, dolgoročna stabilnost podjetja...) smo nagradili skupno delovanje s sklenjenim »**koalicijskim sporazumom« v letu 2011**.

Nadgradnja skupnega delovanja se je v prihodnjih letih pokazala kot **ključni dejavnik boljšega delovanja obeh organov**.

V letu 2015 smo bili seznanjeni z dejstvom, da bo sledila prodaja družbe, takrat pod imenom LETRIKA d.d. V obeh predstavništvih smo takoj oblikovali **10 ključnih točk zavez do novega kupca**. Uspešno smo jih zagovarjali pri predstavnikih prodajnega konzorcija, ki je večino teh točk (9)

potem tudi dejansko **vključil v prodajno pogodbo**. Po pridobljeni informaciji, da je družbo prevzela družba MAHLE s sedežem v Nemčiji, smo s pomočjo sindikata SKEI – Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije navezali stike z Nemškim sindikatom – IG Metall, ki nam je omogočil povezavo z Evropskim svetom delavcev družbe MAHLE. V roku dveh tednov po prevzemu družbe smo predstavniki zaposlenih gostili predsedstvo Evropskega sveta delavcev MAHLE ter jim predstavili naše skupno delovanje in organiziranost. Posledica aktivnega delovanja predstavnikov zaposlenih je pripomogla, da smo takoj prejeli vabilo tudi za udeležbo na seji **Evropskega svet delavcev družbe MAHLE**. V roku enega meseca po prevzemu družbe je smo tako postali polnopravni člani Evropskega sveta delavcev.

To so le nekateri primeri, ki potrjujejo pravilnost odločitve o nujnosti tesne povezave v delovanju sveta delavcev in sindikata.

## Pregled nekaterih področij skupnega delovanja

Drugi korak skupnega delovanja je bil **oblikovanje skupnih odborov**, ki pokrivajo ključna področja v podjetju. Sledila je organizacija **skupnih sej** (90 % sej je skupnih), na katerih se izoblikujejo skupne pobude, rešitve in stališča predstavnikov zaposlenih. Usklajena stališča oz. sprejete skupne sklepe predstavniki zaposlenih posredujejo v svoja okolja, oba predsednika pa na poslovodstvu. Glede na različne sistemske vloge in funkcije omenjenih delavskih predstavništev **skupaj pridobimo več informacij**, ki pripomorejo k oblikovanju »najboljšega« predloga.

Skupno delovanje pripomore k **boljšemu medsebojnemu poznavanju področij delovanja** posameznega predstavništva, tako sindikata kot sveta delavcev, kar zelo pripomore pri uresničevanju zastavljenih skupnih ciljev in pri prenosu informacij do zaposlenih o pomembnosti in delovanju obeh organov. S skupnim delovanjem je medsebojna povezanost bistveno boljša in **ne prihaja do izključevanja enega ali drugega**. Do predlogov, ki jih prejmemo s strani poslovodstva, ne glede s katerega področja so – ali delovnega prava ali soupravljanja, se svet delavcev in sindikat opredelita na skupni seji. Skupno stališče predsednika organov zagovarjata na poslovodstvu, sindikalni zaupniki in člani sveta delavcev pa ga predstavijo v svojih okoljih. Predsednikoma skupen nastop omogoča **tudi večjo pogajalsko moč nasproti poslovodstvu**, saj v tem primeru za predlogi stojijo vsi zaposleni.

Za **strokovno rast** predstavnikov zaposlenih se udeležimo izobraževanj, ki jih organizirajo Združenje svetov delavcev Slovenije, Sindikat SKEI in druge zunanje institucije. Koristi skupnega delovanja se odražajo tudi v **pomoči sindikata pri izvedbi volitev v SD**. V svojih okoljih spodbujajo zaposlene k udeležbi na volitvah. Člani SD pa pomagajo pri pridobivanju članov sindikata, saj je prevladalo spoznanje, da za učinkovitejše delovanje potrebujemo močan sindikat. Svet delavcev in sindikat imata načelen dogovor, da pri kandidiranju članov za nov SD predlagajo vsaj polovico prejšnjih članov, in **s tem omogočajo kontinuirano delovanje in rast sveta delavcev** (»ni mrtvega teka«).

V prispevku so predstavljena le nekatera prepoznana pozitivna dejstva, vezana na skupno delovanje sindikata in sveta delavcev, ki smo jih dosegli v zadnjih letih. Zavedamo se, da je potrebno **pridobljeno znanje vedno znova nadgrajevati in prilagajati** trenutnim in prihodnjim spremembam. Predstavljena je dobra praksa, ki trenutno velja za našo družbo. V drugih podjetjih so verjetno problematike razlikujejo in poiskati je potrebno zanje primerne, morda drugačne »boljše« rešitve.

## Možne pasti skupnega delovanja

Vsako skupno delovanje pa seveda prinaša tudi nekatere pasti, ki jih je potrebno predvideti in zanje poiskati ustrezne rešitve. Te se lahko odražajo predvsem v:

- morebitni **neprepoznavnosti** posameznega od obeh delavskih predstavništev in
- možni »kalkulaciji« zaposlenih o **smiselnosti vključevanja v sindikat**, ″saj je itak to eno in isto″, na drugi strani pa se lahko negativne posledice kažejo tudi v **nezainteresiranosti zaposlenih po udeležbi na volitvah v SD.**

Skupno delovanje sindikata in sveta delavcev v veliki večini primerov (žal) **tudi ni v interesu poslovodstva,** saj lažje obvladuje dva med seboj »ločena« organa. Prijemi rušenja enotnosti so zelo različni, od dajanja prednosti enemu pred drugim, do namernega neločevanja njunih pristojnosti. Pomembnost posameznih delavskih predstavništev se poskuša minimizirati tudi z zavajajočimi informacijami, ali tako, da skupne dosežke pripisuje sebi itd.

Rušenje enotnosti lahko prihaja tudi od znotraj. Ena takih pasti je, da predsednika in člani posameznih organov ne prepoznajo pomebnosti skupnega delovanja za zaposlene in **gledajo le na lastne interese**. V podjetjih z več sindikati lahko pride tudi do **tekmovalnosti** in nasprotujočega si delovanja, kar je seveda le voda na mlin poslovodstvu.

Navedenim pastem se, kot rečeno, lahko izognemo le tako, da jih pravočasno prepoznamo in poiščemo ustrezne rešitve. Ena od teh je, na primer, ta, da se predstavniki zaposlenih **ne** sestajajo s poslovodstvom ločeno, temveč **vedno skupaj**. Veliko vlogo namenjamo tudi **zborom delavcev**, na katerih zaposlenim posredujemo in pojasnjujemo tri ključne dejavnike:

- vloga enega in drugega delavskega predstavništva – sindikata in sveta delavcev



- pomembnost skupnega delovanja
- skupni dosežki

Od poslovodstva zahtevamo, da pri obveščanju zaposlenih o dogovorih **izrecno navedejo**, kadar gre za dogovor, ki je bil dosežen s skupnimi pogajanji. Iz predlogov, ki jih poslovodstvo posreduje predstavnikom zaposlenih v obravnavo, mora biti jasno **razvidna pristojnost posameznega organa**. Sindikat organizira tudi obveščanje novo zaposlenih o delovanju in pomembnosti obeh delavskih predstavništev. S tem načinom uspešno pridobiva nove člane, kar je za dobro delovanje nujno potrebno.

## Namesto zaključka

Temeljni princip za učinkovito skupno delovanje je vsekakor **medsebojno spoštovanje in zaupanje**, obojestransko upoštevanje obeh predsednikov, kot tudi enakovredno obravnavanje obeh delavskih predstavništev. V primeru nastanka morebitnih konfliktov pa takojšnje, **sprotno reševanje le-teh** – takoj je potrebno razčistiti morebitna nesoglasja in dezinformacije.

---



*Piše:*
*Mirko Slosar*

# Sindikat in svet delavcev z roko v roki v Luki Koper

*V Luki Koper tudi v praksi uresničujemo načela o tesnem in vsestranskem sodelovanju med sindikatom SŽPD in organi delavskega soupravljanja v družbi.*

## Uvod

Uvodoma bi povzel značilnosti dveh osnovnih skupin zaposlenih. Delimo jih na aktivne in pasivne.

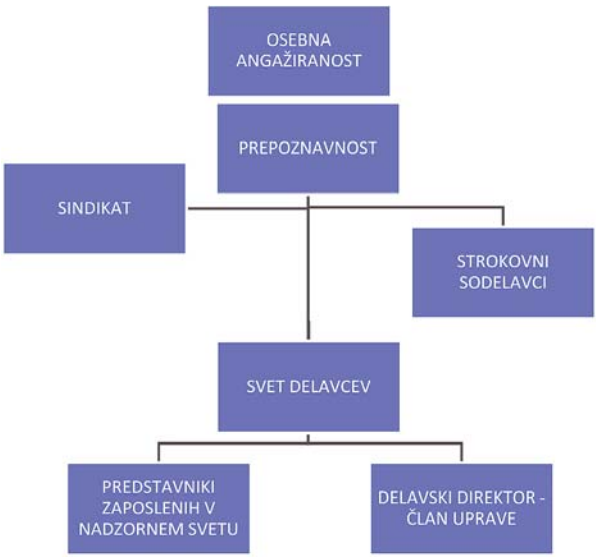
**Pasivni zaposleni** imajo službo za točnih 8 ur in niti minute več, če res ni nujno potrebno. Izogibajo se izpostavljanju in bežijo pred konflikti. Načeloma jih vznemirja že misel, da bi bili člani sindikata. Službo, delovne pogoje in višino plače jemljejo kot samoumevno. Dvig plače razumejo kot radodarnost delodajalca in njihovo pridnost pri delu. Na sindikat gledajo kot na radikalno organizacijo, katera vnaša nepotreben nemir med zaposlene.

**Aktivni zaposleni** se že po naravi zanimajo za več kot za svoje delovno mesto. Zanima jih položaj podjetja, finančna kondicija in možnost razvoja podjetja ter osebne kariere v kolektivu. S svojim delovanjem in željo po boljših pogojih se načeloma zelo hitro včlanijo v sindikat, kjer lahko aktivno doprinesejo k razvoju družbe. Nekateri posamezniki pa tudi brez članstva v sindikatu s svojo strokovnostjo pripomorejo k uspehu družbe in so kot taki prepoznani v kolektivu ter vključeni v sistem soupravljanja prek sveta delavcev in delavskih predstavništev v organih družbe, tj. v nadzornem svetu in upravi družbe (Slika!).

## Struktura sveta delavcev

Svet delavcev Luke Koper šteje 13 članov. Od tega **10 članov Sindikata žerjavistov pomorskih dejavnosti (SŽPD)** ter tri dragocene strokovne sodelavce, in sicer:

- strokovno sodelavko, zaposleno **na področju za odnose z javnostmi** (V današnjem času smo priča medijski prevladi. Mateja opravi levji delež glede strokovnega pristopa obveščanja zaposlenih in širše javnosti. Nepogrešljivi člen v svetu delavcev.);



- strokovno sodelavko, zaposleno **na področju ekologije** (Ekologija je lahko tudi vzvod in izgovor za načrtno interesno omejevanje razvoja podjetja /novi dodatni vhodi, podaljšanje prvega pomola,…/. Franka nam na področju ekologije in posledično razvoja podjetja lahko nudi čiste, verodostojne informacije.);
- **sodelavca z dolgoletnim stažem v svetu delavcev**.

Zaradi sestave dobrega kolektiva sveta delavcev je bil v prejšnjem mandatu **spremenjen način volitev**. Včasih je vsak terminal ter strokovne službe imel svojega kandidata. Pokazala se je pomanjkljivost, ker je na določenih terminalih bolj razvita delavska soupravljalska aktivnost, drugje pa je skoraj ni. Po prejšnjem sistemu je marsikateri aktivist odpadel zaradi kvote, iz drugega terminala pa je bil nekdo izvoljen "samo, da je". Po novem sistemu vsi volimo vse in svet delavcev enakopravno zastopa vse. Tako imamo na razpolago **res široko in kakovostno izbiro**. Sicer pa sindikat pri predlogih za kandidate, če se le da, upošteva raznolikost po terminalih.

Člani v SD, katere je predlagal sindikat, redno poročajo o aktivnostih v SD in so za svoje delo odgovorni (tudi) sindikatu. Sindikat je za člane, ki jih je predlagal v SD, na nek način nadzorni organ.

## Struktura sindikata SŽPD

Posebnost SŽPD je, da **nima predsednika**, ampak njegove funkcije kolektivno opravlja izvršni odbor. S tem se izloči možnost napadov in diskreditacije posameznika, oziroma namernih in nenamernih napak le ene osebe pri odločanju in pogajanjih.

**Izvršni odbor** šteje 6 članov in ima naslednje naloge in pristojnosti:

- pripravlja predlog dnevnega reda za seje upravnega odbora
- vodi osnovno evidenco članstva in plačevanja članarine
- vprisostvuje v disciplinskih obravnavah v postopkih zoper člane sindikata
- skrbi za gospodarno porabo sredstev sindikata
- navezuje stike z drugimi sindikati
- skrbi za obveščanje članstva in javnosti
- skrbi za pozitivno podobo sindikata v javnosti
- opravlja druge naloge v skladu s statutom in drugimi akti sindikata

**Upravni odbor** je širši organ, ki ima 25 članov in je skladno s statutom SŽPD pristojen sprejemati vse druge pomembnejše odločitve, ki niso v pristojnosti **skupščine članov**.

SŽPD ima v svojih vrstah tudi kar nekaj članov iz vodstvenega kadra. Pomen **srednjega vodstvenega kadra v članstvu sindikata** vsekakor ni zanemarljiv. Dober vodja je lahko vzor svojim podrejenim, kolegom, sodelavcem, pa tudi sosedom in prijateljem izven službe. Osebno lahko zelo vpliva na javno podobo sindikata. Hkrati pa s svojo strokovnostjo lahko veliko pripomore pri delovanju sindikata. Nekaj poudarkov:

- informacije iz prve roke
- sposobnost in možnost vodenja tudi za potrebe sindikata in sveta delavcev
- visoko strokoven kader v soupravljalskih organih in sindikatu
- članstvo sindikata v mešanih strukturah družbe
- prepoznavnost sindikata v podjetju, lokalnem okolju in širše

## Kandidiranje in volitve za organe delavskega soupravljanja

Upravni odbor SŽPD **predlaga in glasuje o kandidatih za**:

- 13-članski svet delavcev družbe
- 3 predstavnike zaposlenih v nadzornem svetu družbe (NS)
- delavskega direktorja kot člana štiričlanske uprave družbe

Izvršni odbor posreduje predlog kandidatov volilni komisiji za volitve v svet delavcev ali svetu delavcev za predstavnike zaposlenih v NS in delavskega direktorja.

**Svet delavcev** volijo vsi zaposleni. **Predstavnike zaposlenih v NS in delavskega direktorja** svetu delavcev predlaga sindikat ali posamezni člani sveta delavcev, svet delavcev o predlogih glasuje. O izglasovanih predstavnikih za NS se seznani skupščino družbe, kandidata za delavskega direktorja pa mora potrditi NS družbe.

Kdor izvoli oziroma imenuje**, tudi odstavlja oziroma odpokliče!!**

## Plačilo za opravljanje funkcij

Včasih so bile **plače javne in na oglasnih deskah**. Takrat je bil v Luki Koper direktor komaj na tretjem, tudi petem mestu po višini plače. Višjo so imeli delavci, kateri so krepko presegali normo in imeli veliko nadur. Nori kapitalizem je plače vodilnih ponesel v višave. Plače zaposlenih pa so stagnirale in razlika se je večala. Zaradi strahu pred nezadovoljstvom je bil širom Slovenije sprejet predlog pod krinko varovanja osebnih podatkov, da so plačilne liste tajne. Le redki sodelavci si med seboj pokažejo plačilne liste in upajo na lastne privilegije. Lahovnikov zakon je omejil, pa tudi razkril plače predsednikov in članov uprave posameznih družb v lasti države, in sicer na 5 povprečnih plač v podjetju.

Delavsko soupravljanje mora biti transparentno, zato **v Luki Koper ne skrivamo prihodkov iz naslova funkcij v delavskem soupravljanju**. Hkrati pa ugotavljamo, da je želja in že skoraj prepričanje, da mora imeti predstavnik delavcev, čeprav je **v istem ringu s člani uprave**, le drobtinice glede na plačo člana uprave. Glede na dejstvo, da predstavniki zaposlenih v zadnjem času predvsem rešujejo podjetja, je zadeva še bolj absurdna.

### *Nepoklicno opravljanje funkcij*

**Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu** imajo 4-letni mandat in pri svojem delu prevzemajo povsem enako (tudi materialno) odgovornost kot predstavniki delničarjev v tem organu, za kar prejemajo:

- 15.000 evrov bruto letne nagrade,
- 275 evrov bruto za sejo NS, 225 evrov bruto za sejo komisije NS.

V Luki Koper imamo primer, da so bili še iz časov Časarja ovadeni tudi predstavniki zaposlenih v NS. Tožba je težka nekaj manj kot 20.000.000 EUR in se vleče še danes. 15.000 EUR bruto letno za funkcijo je kaplja v morje glede odgovornosti, katero morajo nositi **tudi** predstavniki zaposlenih v NS kot enakopravni člani NS.

**Podpredsednik in člani sveta delavcev (**4-letni mandat) prejemajo 28 % povprečne plače v podjetju nagrade za funkcijo. Po participacijskem dogovoru je dogovorjen znesek za vsakega člana SD. Ni malo, vendar za najbolj aktivne premalo.

### *Poklicno opravljanje funkcij*

**Delavskemu direktorju** kot enakopravnemu članu uprave (5-letni mandat) pripada plača v višini 80 % plače predsednika uprave in bonitete članov uprave. Upošteva se velika odgovornost in – zaradi nenehnega menjavanja uprav s strani države – negotovost glede službe. Vezano na mandat.

**Predsednik sveta delavcev (**4-letni mandat) prejema plačo v višini 2,05 povprečne plače v podjetju in bonitete individualne pogodbe. Upošteva se zlasti: velika odgovornost, tveganje ovadb kot posledica opozarjanja na nepravilnosti ter stagnacija osebnostnega kariernega razvoja za čas mandata. Vezano na mandat.

Profesionalni predstavniki zaposlenih se lahko popolnoma posvetijo delavskemu soupravljanju in so zaposlenim na razpolago poln delovni čas. Za zagotovitev kakovostnega kadra v delavskem soupravljanju pa so pogoj dohodki, primerljivi z ostalimi dohodki v družbi. Predvsem s tistimi, katere prejemajo predstavniki kapitala.

## V pripravi tudi vzpostavitev »soupravljalske uprave«

Uprava družbe je sestavljena iz predsednika uprave, ki bdi nad vsem in ima stike z zunanjimi partnerji, člana uprave za operativo, ki skrbi za nemotene delovne procese na vseh področjih, člana uprave za finance, ki skrbi za finančno poslovanje družbe in delavskega direktorja, ki skrbi za delovne pogoje in pravice zaposlenih.

**Soupravljalska uprava** je oziroma bo sestavljena iz:

- delavskega direktorja (član dveh uprav)
- predsednika sveta delavcev
- podpredsednika sveta delavcev
- sindikalnega zaupnika, ki je tudi predstavnik zaposlenih v NS

Vsi člani soupravljalske uprave **svojo funkcijo opravljajo poklicno**. Imajo redne seje soupravljalske uprave, na katerih usklajujejo različna področja, katera zastopajo in se udeležujejo sej in pogajanj z (kapital) upravo. Na ta način se razmerja poenotijo in izenačijo pri upravljanju podjetja.

## Aktivna delavska skupnost

**Pravila za udeležbo delavskih predstavnikov** na formalnih in neformalnih srečanjih ter pogajanjih:

1. NIKOLI SAM!
2. mešana delegacija (sindikat, svet delavcev, predstavniki v NS, delavski direktor) oziroma soupravljalska uprava
3. pretok informacij oz. poročanje organom sveta delavcev in sindikata
4. mandati sindikata za odločanje članov sindikata v soupravljalskih organih družbe
5. promocija sindikata na srečanjih z zaposlenimi

## Zbor delavcev – najvišja oblika seje sveta delavcev

Zbor delavcev je seja SD, na kateri sodelujejo vsi zaposleni, lokalna skupnost in širša javnost. Zbor delavcev mora biti zato načrtovan zelo profesionalno z vsemi kulturnimi dodatki (npr. pevski zbor, recitiranje,...) in prepoznaven širši skupnosti, saj gre konec koncev **v primeru Luke Koper za državno podjetje**. Naj nas vodi zavest, da smo mi, državljani RS nadzorni svet vlade in kot taki najvišji organ z najvišjo stopnjo kulture in strpnosti.

**Nekaj izhodišč** za pripravo zbora delavcev:

- zagotoviti prisotnost vseh zaposlenih
- izvedba na lokaciji, ki je primerna tudi za udeležbo lokalne in širše skupnosti
- konkreten program zbora
- zunanji govorci
- kulturna nota
- širša medijska pokritost

## Dodana vrednost sindikalnega gibanja – utrjevanje delavske zavesti in pripadnosti

- **poseben sindikalni prostor izven podjetja** (Člani SŽPD smo kupili svojo pisarno oz. prostor za seje, druženje itd. Tako smo vsakodnevno v kontaktu tudi izven službe in predebatiramo marsikakšno problematiko v neformalnem vzdušju, kar je samo pozitivno.);
- **sindikalni piknik** (Enkrat letno z gosti iz ostalih sindikatov iz Slovenije in tujine, raznih skupin npr. Puntarji, Civilna fronta Vstala Primorska itd... Povabljeni so vsi sodelavci, torej, tudi nečlani sindikata.);
- **medijske konference, intervjuji** (Z vsemi večjimi dogodki, dejstvi in odločitvami seznanjamo širšo javnost. Transparentnost mora biti prisotna.);
- **vzpostavljanje vezi z drugimi sindikati v Sloveniji in tujini;**
- **članstvo v ZSDS – Združenju svetov delavcev Slovenije;**
- **Skupni svet delavcev SDH (SSD SDH)** (Z namenom soupravljanja pri izvoru oz. z upraviteljem podjetij. Trenutno nas je 9 podjetij, in sicer: DARS, Skupina HSE, Kontrola zračnega prometa, NLB, Pošta Slovenije; Skupina Slovenske železnice; Telekom Slovenije, Zavarovalnica Triglav, Luka Koper.);
- **sodelovanje z lokalno in širšo skupnostjo** (Za pravo predstavo o tem, kako izgleda sodelovanje, priporočam ogled kratkega video zapisa: https://www.youtube.com/watch?v=eLsRS1v4QgQ).







*Piše:*
*Tanja Cmrečnjak Pelicon*

**Odpravimo konflikte na delovnem mestu:**

# Posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem v okviru projekta IRSD

*Vsak konflikt je zgodba. Ne samo ena, je kot zbirka zgodb. Zgodbo nosi vsak, ki je udeležen v konfliktu. Da se zadeva še bolj zaplete, ima vsak izmed udeležencev več zgodb: ena je za okolico, druga predstavlja opravičilo samemu sebi, tretja pa povezuje obe z zgodbama nasprotne stranke. Z mediacijo, kot jo izvajamo na projektu Inšpektorata RS za delo (IRSD) »Odpravimo konflikte na delovnem mestu«, se prebijamo skozi zgodbe, da pridemo do povezav, ki so ključ do razrešitve konflikta. Prav učinkovito, po možnosti »mirno« reševanje najrazličnejših konfliktov v podjetjih pa je ena od temeljnih funkcij (tudi) svetov delavcev.*

## Projekt IRSD

V februarju 2017 smo na Inšpektoratu RS za delo začeli izvajati šestletni projekt **"Odpravimo konflikte na delovnem mestu"** – ***Ozaveščanje o možnosti posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem ter svetovanje delodajalcem.*** Projekt se izvaja s finančno podporo Evropskega socialnega sklada. Vse storitve na projektu nudimo brezplačno (naše delo je krito iz finančnih sredstev projekta). Na projektu izvajamo dve glavni aktivnosti: pomagamo akterjem na trgu dela glede **zagotavljanja dostojnega dela zaposlenih**, zlasti varnega in zdravega delovnega okolja (z delavnicami oz. predavanji po celotni Sloveniji), in **posredujemo v individualnih delovnih sporih** med delavci in delodajalci.

Ne glede na to, da na projektu posredujemo oz. mediiramo le v individualnih delovnih sporih, pa je lahko tak način razreševanja spora koristen tudi v primerih, ko je v individualni delovni spor **vpleten predstavnik delavcev**. Razrešitev tega spora namreč lahko pomembno vpliva na komunikacijo in sodelovanje delodajalca z organom delavskega soupravljanja – svetom delavcev.

## Na kratko o pravnih podlagah

Uvodoma je treba poudariti, da je možnost **posredovanja inšpektorja za delo** v sporu med delavcem in delodajalcem urejena v Zakonu o delovnih razmerjih[1] (ZDR) že vse od uveljavitve prejšnjega zakona, ki je začel veljati 1. 1. 2003. Takrat je ZDR v 228. členu določal, da lahko delavec ali delodajalec predlagata posredovanje inšpektorja za delo v sporu, če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma ne odpravi kršitve. Če je posredovanje predlagal le delavec ali le delodajalec, inšpektor za delo najprej pridobi soglasje druge stranke za reševanje spora s posredovanjem. Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno rešita spor. V sporu lahko inšpektor med delavcem in delodajalcem **posreduje vse do izvršljive arbitražne odločitve** o spornem vprašanju oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju. Sporazum ne sme nasprotovati morali ali prisilnim predpisom.

S spremembo Zakona o delovnih razmerjih v letu 2007[2] je bila sprejeta pomembna novost v 228. členu, in sicer je bil dodan nov, šesti odstavek tega člena, da je sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, **izvršilni naslov**. V praksi to pomeni, da strankama sporazuma, ki je bil dosežen s pomočjo posredovanja inšpektorja, ni treba notarsko overiti (in s tem imeti dodatnih stroškov), da bi bil izvršljiv. Dovolj je, da ga podpiše inšpektor, in če ga stranka ne izvrši, lahko nasprotna stranka zahteva sodno izvršbo za izvršitev sporazuma, ni pa ji treba sprožiti sodnega spora glede vsebine pravic, ki so zapisane v sporazumu, saj sta se o tem stranki že sporazumeli.

Sedaj veljavni Zakon o delovnih razmerjih[3] (ZDR-1) je v 216. členu v celoti povzel ureditev iz 228. člena ZDR, s to razliko, da je v zadnjem, šestem odstavku, dodal

[1] Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1; v nadaljevanju: ZDR), ki je začel veljati 1. 1. 2003.

[2] Glej Uradni list RS, št. 103/07 z dne 13. 11. 2007, člen št. 85.

[3] Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US; v nadaljevanju: ZDR-1), ki je začel veljati 12. 4. 2013.

oz. še natančneje določil, da je sporazum (kot **končni rezultat posredovanja inšpektorja v sporu**) izvršilni naslov, *ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo*.

Vendar pa 216. člen ZDR-1 ni edini, ki določa alternativne možnosti reševanja individualnega delovnega spora. Pomemben je tudi 201. člen, ki v prvem odstavku določa možnost, da se delavec in delodajalec v roku iz drugega odstavka 200. člena ZDR-1 **dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo**. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem. Na projektni enoti inšpektorata **izvajamo mediacije v individualnih delovnih sporih in tako pomagamo strankam**, da svoje spore razrešijo na miren in konstruktiven način.

Glede na to, da tudi uslužbenci projektne enote spadamo v javno upravo in smo dolžni upoštevati Zakon o splošnem upravnem postopku[4], pa je k predstavitvi pravnih podlag treba dodati tudi 137. člen omenjenega zakona. Ta določa, da si mora uradna oseba, ki vodi postopek, če je v njem udeleženih dvoje ali več strank z nasprotujočimi si interesi, med postopkom ves čas prizadevati, da se stranke poravnajo, bodisi v celoti ali pa vsaj glede posameznih spornih točk.

## Primerjava posredovanja inšpektorjev in projektne enote

Kljub temu, da ima možnost posredovanja inšpektorja za delo v sporu med strankama delovnega razmerja torej pravno podlago v zakonu že 15 let, pa doslej **v praksi ni zaživela**, vsaj ne na formalen način. V letih pred projektom smo namreč na inšpektoratu beležili le posamezne primere, ko se je spor med delavcem in delodajalcem **formalno zaključil s pomočjo posredovanja v sporu**. Potrebno pa je poudariti, da na tak način inšpektorji razrešujejo spore med delavci in delodajalci predvsem neformalno.

Vzrokov, da posredovanje inšpektorjev v sporih do vzpostavitve projekta ni zaživelo, je zagotovo več. V prvi vrsti je to zlasti kronično pomanjkanje inšpektorjev za delo. Njihovo število je iz leta v leto upadalo in padlo celo pod število 80[5] (od tega jih je bilo le še dobrih 40 za nadzor delovnih razmerij – za celotno državo!). To pomeni, da so lahko le »**gasili večje požare**« in prednostno obravnavali prijave hujših oz. množičnih kršitev delovne zakonodaje oz. prijave, ki so terjale hitro ukrepanje inšpektorja. Za posredovanje v individualnih sporih med delavci in delodajalci, ki zahteva poglobljeno obravnavo ter kontinuirano komunikacijo med sprtima stranema, pa jim je časa primanjkovalo.

Če institut posredovanja inšpektorja v sporu med delavcem in delodajalcem primerjamo z institutom mediacije, s katerim se že več let uspešno razrešujejo (tudi) delovnopravni spori na sodiščih, pa **sta med najbolj očitnimi vzroki za redko uporabo 216. člena ZDR-1** v praksi predvsem omejene dejanske oz. pravne možnosti za uporabo dveh načel, ki sta nujni za uspešen izid mediacije, in sicer:

- načelo nevtralnosti in
- načelo prostovoljnosti

Inšpektor ima na podlagi Zakona o inšpekciji dela[6], ZDR-1 in Zakona o inšpekcijskem nadzoru[7] vrsto pooblastil (pravic in dolžnosti), ki jih mora upoštevati, da lahko zagotovi izvajanje zakonov. Z dolžnostmi mislim zlasti na dolžnost ukrepanja ob ugotovitvi prekrška oz. dolžnost uporabiti drug ukrep, s katerim se zagotovi izvajanje zakonov in drugih predpisov (npr. ureditveno ali prepovedno odločbo). Glede na omenjena pooblastila inšpektorji ne morejo biti nevtralni, saj **imajo v primeru ugotovitve kršitev pravico in *dolžnost* ukrepati zoper delodajalca**. Inšpektorji zastopajo javni interes, ki najpogosteje sovpada z interesom delavcev, da so jim zagotovljene pravice, določene z zakoni, kolektivnimi pogodbami in drugimi predpisi. Iz teh razlogov pri posredovanju v sporu med delavcem in delodajalcem **inšpektorji nevtralnosti praktično ne morejo zagotoviti v taki meri, kot se denimo zahteva od mediatorjev**.

Eno od temeljnih načel mediacije je tudi prostovoljno sodelovanje v njej. Stranke na začetku mediacijskega srečanja podpišejo soglasje, da želijo na ta način razrešiti medsebojne konflikte, to soglasje pa lahko tudi kadarkoli umaknejo. V postopku posredovanja inšpektorja v sporu je treba upoštevati to razliko, da ta pogosto poteka že v okviru odprtega inšpekcijskega postopka in tako delodajalci oz. stranke v posredovanje nekako ne vstopajo najbolj prostovoljno, saj se zavedajo, da je alternativa posredovanju lahko sankcija (globa, opomin, odločba). Spor s konkretnim delavcem se na ta način praktično težko razreši – **verjetneje je, da se lahko z obiskom inšpektorja pri delodajalcu celo poglobi**.

Nenazadnje pa je treba opozoriti, da lahko pomeni posredovanje v sporu odstop od **dolžnosti varovanja tajnosti vira prijave**, kar je dolžnost inšpektorjev. V skladu s 16. členom ZIN je namreč dolžnost inšpektorja, da varuje tajnost vira prijave in vira drugih informacij, na podlagi katerih opravlja inšpekcijski nadzor. Za inšpektorja je lahko upoštevanje te dolžnosti ena od ovir, ki mu preprečuje učinkovito izvedbo posredovanja v sporu, saj težko (tudi neformalno) posreduje v konfliktu, kjer je ena od strani anonimna, oz. mora ostati tajna.

Ker uslužbenci projektne enote nismo (oz. nismo več) inšpektorji, lažje zagotavljamo izvajanje omenjenih načel v postopku mirnega razreševanja spora. To velja še toliko bolj, ker nas **zavezuje tudi načelo zaupnosti**, ki na kratko pomeni, da ostanejo vsi podatki, o katerih se pogovarjamo na mediaciji, zaupni med strankami in mediatorjem. Tudi če v postopku mediacije ne pride do sporazuma, se načela zaupnosti držimo, saj v tem primeru zadeve ne predamo ali poročamo inšpektorju in o njej tudi ne pričamo v morebitnem sporu na sodišču, pač pa jo zaključimo na projektni enoti.

## »Zanimiv projekt. Nisem vedel za vas.«

Ob prvih stikih s strankami spora se te večkrat začudijo, ko jim predstavimo možnost posredovanja v sporu na projektni enoti. Pravijo, da te možnosti niso poznale in da bi se, če bi prej vedele zanjo, raje obrnile na projektno enoto z zaprosilom za reševanje spora z mediacijo, kot pa da bi podale prijavo na inšpektorat, ali pa se obrnile na sodišče s tožbo.

Takšen odziv je pričakovan glede na to, da sodimo v Sloveniji v sam evropski vrh po vloženih tožbah na prebivalca. Naklonjenost pravdanju tiči v samem osrčju naše kulture, zato bo moralo preteči še veliko vode, **da bodo ljudje sprejeli alternativne**

[4] Zakon o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13; v nadaljevanju: ZUP), ki je začel veljati 2. 4. 2000.

[5] Glej poročila Inšpektorata RS za delo, objavljena na spletni strani inšpektorata: www.id.gov.si.

[6] Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17; v nadaljevanju: ZID-1).

[7] Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14; v nadaljevanju: ZIN).

**metode reševanja sporov in v praksi začeli izkoriščati njihove prednosti pred klasičnim sodnim načinom razreševanja spora**. Na projektu v okviru promocijskih predavanj in delavnic ter z izvedbo mediacij počasi utiramo pot za drugačno razmišljanje o sporih in njihovem reševanju – tako kot je vsaka stranka soodgovorna za nastanek spora, je vsaka od strank odgovorna tudi za njegovo razrešitev. Mediator strankama pomaga, da se o sporu pogovorita na konstruktiven način in prevzameta odgovornost, da ga sami razrešita.

## Pogovor in dogovor naj ima prednost pred pravnimi spori

»Če imamo nesoglasja v kolektivu, se pogovorimo. Če se ne moremo pogovoriti, pa to štejemo za spor in gremo na sodišče.«

Seveda je pravilno, da se kolektiv pogovarja o nesoglasjih, do katerih neizbežno prihaja na delovnem mestu. Toda včasih, sploh če se ta nesoglasja ne razrešijo pravočasno in na primeren način, se sodelavci začnejo vrteti v začaranem krogu obtožb, ki prerasejo v globoke, tudi večletne zamere. Zanimivo je, da pogovor, čim mu prisostvuje **tretja nevtralna oseba**, poteka bistveno drugače, kot kadar poteka zgolj med sprtima strankama. Že samo dejstvo, da je prisotna tretja nevtralna oseba, pomaga, da stranki načeloma pristopita k pogovoru **bolj razumsko in manj čustveno**. S pomočjo mediacijskih tehnik pa jima mediator pomaga, da začneta na svoj spor gledati z drugačne perspektive, se odpovesta svoji vlogi žrtve v konfliktu in tako opolnomočeni odgovorno razrešujeta medsebojna nesoglasja.

Naša želja je, da se stranke, ki so v konfliktu, obrnejo na nas čim prej, torej že na točki, kjer same s pogovorom ne morejo razrešiti nesoglasja, pa čeprav konflikt še ni zašel tako daleč, da bi se katera od strank obrnila na sodišče s tožbo. **Na tej točki bomo na projektni enoti najlažje in najhitreje pomagali**. Za razliko od sodišču pridružene mediacije, ki se lahko izvede šele po vložitvi tožbe na sodišče, lahko spor na projektni enoti obravnavamo v okviru mediacije že bistveno prej in na ta način lahko stranki razrešita konflikt, še preden se dodobra razrase in prinese za sabo škodljive posledice. Kajti roko na srce, tudi če delavec na sodišču s tožbo uspe, je povratek na delo v obstoječi kolektiv težak, saj je **vložitev tožbe nemalokrat razumljena kot vojna napoved**. Podobno velja za prijavo kršitev na inšpektorat. Poruši se zaupanje med strankama, prijava in obisk inšpektorja pa lahko povzroči razdor oz. polarizacijo znotraj kolektiva ter ustvari možnost teorije zarot.

Vse to ima za posledico, da delavec in delodajalec merita svoje moči in usmerjata svojo energijo v boj, namesto da bi snovala pogoje za večjo produktivnost in kreativnost podjetja ali ustanove. **Stranki zamenjata napredek za vojno**. Vsaka vojna pa prinese žrtve – iz nje se nobena stran ne vrne nepoškodovana, tudi če zmaga. Zato zmaga ali relativna zmaga na sodišču marsikdaj ne prinese težko pričakovanega zadovoljstva niti stranki, ki je s svojim zahtevkom uspela, kaj šele nasprotni stranki, ki nato že kuje načrte, kako bo sodno odločbo izpodbijala, ali pa tuhta, kako se bo maščevala zmagovalki.

## Zakaj vključiti tretjo osebo pri razreševanju konflikta?

Kot sem poudarila uvodoma, je **vsak konflikt zgodba**. Pa ne ena, je kot zbirka zgodb. Zgodbo ima vsak, ki je udeležen v konfliktu. Da se zadeva še bolj zaplete, ima vsak izmed udeležencev več zgodb:

- ena je za okolico (tej bi lahko dali naslov: »Glej, kaj mi je naredil!«),
- druga predstavlja opravičilo samemu sebi (ta bi lahko nosila naslov: »Nisem imel izbire, da bi v tej situaciji drugače odreagiral.«),
- tretja bi lahko bila: »Razumem sebe, da sem tako odreagiral, a razumem tudi tebe, da si naredil tako in ne drugače. Priznam, da bi lahko drugače odreagiral in te ne bi prizadel. Kako bi se lahko dogovorila, da bova v prihodnje bolj konstruktivno sodelovala?«).

Težava je v tem, da med temi tremi zgodbami ponavadi ni sobivanja, vsaj ne na začetku procesa mediacije. Do zgodb se je treba šele dokopati, jih izluščiti, eno za drugo. Potruditi se moramo z luščenjem, da pridemo do tretje, ki odpira vrata v razrešitev spora. **Proces luščenja lahko poimenujemo »mediacija«**, izvajajo pa ga le usposobljeni mediatorji, ki se mediiranja učijo na številnih praktičnih usposabljanjih in opravijo potrebni izpit oz. izpite na tem področju.

Mediator s podporo komunikacije med strankama in z mediacijskimi tehnikami pripomore, da stranki dobita nove uvide v razsežnosti svojega spora, da prevzameta odgovornost zanj, da razumeta ravnanje nasprotne stranke in da s temi spoznanji najdeta skupno pot, ki ju vodi onstran konflikta oz. k medsebojnemu sodelovanju.

## »Ničesar ne morem izgubiti.«

Stranke so praviloma presenečene, ker jim za udeležbo na mediaciji v okviru projektne enote ni treba odšteti niti centa. Vse aktivnosti na projektu so namreč že plačane iz finančnih sredstev, namenjenih projektu (ta se v 80 % financira iz sredstev Evropske unije, v 20 % pa iz sredstev proračuna Republike Slovenije[8]). Vse, kar morajo stranke »žrtvovati« za mediacijo, je nekaj časa in misli, ko se pripravljajo na mediacijsko srečanje.

Mediacijo nudimo **na lokacijah po celotni državi**, predvsem na območnih enotah Inšpektorata RS za delo ali na sedežu delodajalca. O lokaciji in terminu mediacijskega srečanja se dogovarjamo sproti in v soglasju z vsemi strankami, ki so udeležene v konfliktu. Včasih strankam bolj ustreza, da so na **»nevtralnem ozemlju«**, kot npr. v prostorih projektne enote, spet drugič pa jim je bolj priročna možnost sestanka na sedežu delodajalca. V slednjem primeru poleg prihranka časa, ki bi ga stranki sicer porabili za pot na lokacijo mediacijskega srečanja, ni nepomembno dejstvo, da delavcu ni treba koristiti prostih ur ali celo dopusta, da se udeleži srečanja, ampak to lahko stori v delovnem času in na kraju opravljanja dela.

## Mediacija na projektni enoti in sodelovanje delavcev pri upravljanju

V skladu z zgoraj omenjenimi pravnimi podlagami gre pri mediaciji za posredovanje v **individualnem delovnem sporu**, torej sporu med delavcem in delodajalcem. Neredko pa je v sporu udeleženih več sodelavcev, ki nastopajo bodisi na strani delodajalca (poleg direktorja npr. predstavnik

[8] Projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu – ozaveščanje o možnosti posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem ter svetovanje delodajalcem se izvaja v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, prednostne osi 8 – Spodbujanje zaposlovanja in transnacionalna mobilnost delovne sile – prednostne naložbe 8.1 – Dostop do delovnih mest za iskalce zaposlitve in neaktivne osebe, vključno z dolgotrajno brezposelnimi in osebami, ki so oddaljene od trga dela, tudi prek lokalnih pobud za zaposlovanje in spodbujanje mobilnosti delavcev – specifičnega cilja 2 – Učinkovitejša vseživljenjska karierna orientacija.

kadrovske oz. pravne službe) bodisi na strani delavca (delavec in predstavnik sindikata), zato sem zgoraj uporabljala množino, ko sem pisala o strankah spora.

Na projektni enoti pa ne moremo posredovati v **kolektivnih delovnih sporih**, kamor spadajo denimo tudi spori o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Zanje zakonodaja predvideva druge, tudi alternativne, načine reševanja sporov (npr. arbitražo). Člani svetov delavcev oz. predstavniki delavcev pa seveda lahko nastopajo v mediaciji na projektni enoti kot stranke glede svojih individualnih delovnih sporov, ki jih imajo z delodajalcem. Kot predstavniki delavcev so namreč marsikdaj lahko **pod večjimi pritiski na delovnem mestu kot ostali zaposleni**, zato je verjetnost, da bodo prišli v konflikt z delodajalcem, pogosto znatno večja. Zanje veljajo tudi posebne varstvene določbe v delovni zakonodaji (npr. posebno varstvo pred odpovedjo, prepoved diskriminacije na delovnem mestu itd.), zato je tudi nabor možnih konfliktov na delovnem mestu zanje razširjen.

Poleg tega je pri individualnih delovnih sporih, v katere so vpleteni predstavniki delavcev (npr. člani sveta delavcev), zelo pomembno upoštevati:

- da je lahko izvor individualnega konflikta povezan z **delovanjem delavca v okviru predstavništva delavcev,**
- da lahko (ne)razrešitev individualnega spora **neizogibno vpliva tudi na nadaljnje delo in sodelovanje** delodajalca z organom delavskega predstavništva, sploh če gre za predsednika sveta delavcev,
- da ima lahko izboljšana komunikacija med predstavnikom delavcev in delodajalcem kot rezultat procesa mediacije **zelo pozitivne posledice tudi na sodelovanje delavcev pri upravljanju delodajalca**.

Iz navedenih razlogov je lahko mediacija zelo koristna tudi v individualnih delovnih sporih, ki jih imajo predstavniki delavcev z delodajalcem.

---

**Iz raziskave ZNS (2):**

# Vpliv načina označevanja zaupnosti gradiv NS/UO na komunikacijo med predstavniki delavcev v NS/UO in svetom delavcev

*V tokratnem prispevku iz serije člankov o ugotovitvah raziskave o neodvisnosti delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru (NS/UO) ter o poslovni skrivnosti in zaupnosti informacij v odnosu med NS/UO in svetom delavcev[1] se bomo osredotočili na vprašanje, kako uveljavljeni načini označevanja zaupnosti gradiv NS/UO v posameznih družbah vplivajo na komunikacijo med predstavniki delavcev v NS/UO in svetom delavcev.*



*Piše:*
*dr. Valentina Franca*

Visoka stopnja označevanja teh gradiv kot zaupnih lahko zelo pomembno vpliva na to, **kako poteka komunikacija med njimi ter kakšen vpliv ima to na uresničevanje delavske participacije v praksi**. Z vidika delavskih predstavnikov v nadzornih svetih in svetov delavcev so namreč ključne tiste informacije, ki se neposredno dotikajo položaja delavcev, o čemer bi bilo treba dopustiti vsaj razpravo s svetom delavcev. Skladno s 84. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju 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, in statutom družbe.

Kot smo že pisali v prejšnjih prispevkih revije Ekonomska demokracija, je raziskava, ki smo jo izvedli,[2] pokazala, da je **prisotna visoka stopnja označevanja gradiv nadzornega sveta kot zaupnih,** kar pomembno vpliva na komunikacijo med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru ter svetom delavcev. Visoko stopnjo označevanja gradiv nadzornega sveta so pokazale tudi mednarodne raziskave.[3] Naša raziskava ugotavlja, da je ***v dveh tretjinah sodelujočih družb vse***

[1] Namen, vsebino ter metodologijo in vzorec raziskave smo podrobneje predstavili že v prejšnji številki Ekonomske demokracije. Naj ob tem spomnimo, da je namen celotne raziskave širši in obsežnejši, kakor je predstavljen v posameznem prispevku, zato je treba analizo delnih rezultatov razumeti v smeri iskanja odgovorov ustrezne komunikacije med svetom delavcev in delavskimi predstavnikimi v nadzornem svetu/upravnem odboru tako, da bodo upoštevana tako zakonodajna določila kakor tudi načela delavske participacije.

[2] Kakor predstavljeno v prispevku *Razumevanje poslovne skrivnosti ter vzroki označevanja gradiv nadzornega sveta kot zaupnih,* ki je bil objavljen v reviji Ekonomska demokracija, 2018, let. 22, št. 2, str. 20.

[3] Podatki povzeti iz raziskave Waddington, J. in A. Conchon, 2017, Board-Level Employee Representation in Europe, Routhledge.

gradivo nadzornega sveta označeno kot zaupno, v četrtini večina, v slabi petini pa je gradivo nadzornega sveta deloma označeno kot zaupno. Zato tokrat predstavljamo razmišljanja intervjuvancev, kako sedanja praksa označevanja gradiv NS/UO kot zaupnih vpliva na odnos med delavskimi predstavniki v NS/UO ter svetom delavcev kot organom, ki jih je ta na položaj imenoval.

## Uprave zaznavajo problem zaupnosti

Da obstoječa praksa označevanja gradiva nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnega v posameznih družbah **ne vpliva na delovanje delavskih predstavnikov v NS/UO v odnosu do sveta delavcev, meni več kot polovica sodelujočih predsednikov oziroma članov uprave** (U1, U2, U4, U5, U6, U11 in U12). Argumenti pri tem so, da lahko delavski predstavniki vedno zaprosijo za dovoljenje (U1), da jim vse informacije pove uprava (U2 in U12) oziroma podobno, da svetu delavcev pove uprava informacije takoj, ko je potrjeno na nadzornem svetu (U5 in U6). Pri tem U5 pojasni, da uprava svetu delavcev po seji nadzornega sveta uporabi enake prosojnice, kot jih je na nadzornem svetu, pri čemer so resda včasih »*kakšne teme, ki niso sporočene svetu delavcev, ampak večinoma, med 75 % in 85 % uprava vse pove svetu delavcev, ki ima tudi možnost vprašanj neposredno od predsednika in članov uprave. V nekaterih primerih lahko povemo, kakšne so namere uprave ter v kakšni fazi smo pri teh odločitvah.*« Po prepričanju U4 pa dokumentov, ki jih obravnava nadzorni svet v obliki poročil in drugih podatkov, delavcev **niti ne zanimajo**. Hkrati priznava, da delavce po drugi strani zanima zgolj en segment informacij, ki jih obravnava nadzorni svet; to so zlasti reorganizacija, zapiranja, selitve in podobno. Ko pa delavci zaznajo, da so ta vprašanja pred nadzornim svetom, pridejo delavski predstavniki do uprave in sprašujejo, kaj se dogaja, pojasnjuje svoje izkušnje U4 ter dodaja, da zanj »*takšna praksa ni sprejemljiva, saj vrstni red ni pravi in ti vedno očitajo, da nečesa nisi skomuniciral. Dejansko pa nimaš niti možnosti na korekten način skomunicirati. To je problem in kvari zaupanje v komunikaciji med upravo in svetom delavcev in delavci.*«

Dva sodelujoča (U3 in U10) sta eksplicitno rekla, da takšo označevanje **vpliva na delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu**, ker če bi lahko predali informacije, bi se potem **tudi svet delavcev lažje in pravilneje odločil**: »*Moti me, da ne moremo izročiti papirja, dokumenta, gradiva; imamo pa organizirano v tihi sobi, da si lahko ogledajo ta dokument. Večkrat sem želel gradivo nadzornega sveta pokazati svetu delavcev, vendar me je oznaka poslovna skrivnost zavezovala. Zato sem skušal na nek način razložiti, da nisem izdal teh skrivnosti. Bolj uspešen bi pa bil, če bi lahko s temi podatki prosto razpolagal*«, razlaga U10.

Ostali sodelujoči iz uprav so na vprašanje odgovorili posredno. **Kar je zaupno, se ne sme posredovati niti svetu delavcev**, menijo U7, U8 in U9, **saj so za to kazensko in odškodninsko odgovorni** (U8). Vendar o temah, ki neposredno posegajo v položaj delavcev, se mora uprava posvetovati s svetom delavcev in sindikati, meni U9, in »*s tistim trenutkom, so tudi delavski predstavniki »odvezani« oznake zaupno. Kajti če tako komunicira uprava, morajo storiti tudi oni.*«

## Zahtevnost položaja delavskih predstavnikov v NS/UO

Na podlagi mnenj in izkušenj delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru o vplivu obstoječe prakse označevanja gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnega na komunikacijo s svetom delavcev lahko intervjuvance razdelimo v **tri skupine: *ovira, ne ovira, je nevtralna.***

> ***1. Ovira*:** več kot polovica intervjuvanih predstavnikov delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru (NS1, NS3, NS4, NS6, NS7, NS9, NS11) meni, da obstoječa praksa označevanja gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnega vpliva na komunikacijo s svetom delavcev, oziroma ne omogoča učinkovitega delovanja delavskih predstavnikov v vlogi članov nadzornega sveta/upravnega odbora glede na določila ZSDU.

NS1, NS3 in NS7 menijo, da bi bila **komunikacija s svetom delavcev veliko lažja, če bi lahko informacije prosto posredovali svetu delavcev**. Pri tem NS1 »*ne bi seznanjal celotnega sveta delavcev, ampak zgolj tisti odbor, ki obravnava posamezno informacijo*«. Poleg tega poudarja, da mu je bilo v prejšnjem mandatu lažje, saj sta bila v nadzornem svetu dva predstavnika delavcev in sta lahko »*skupaj razmišljala, sedaj pa moram razmišljati sam*«. Ravno skupno razmišljanje oziroma razpravo pogreša NS7, saj meni, da če bi jim bila omogočena komunikacija s svetom delavcev »*bi bile odločitev sprejete z večji zavedanjem in večjo legitimnostjo.*«

NS6 svojo izkušnjo v vlogi nadzornika opisuje, **kot da ima »*zvezane roke*«.** Pri svojem delu zaznava konflikt osnovne pravice sveta delavcev do obveščenosti, zlasti v delu, ki se nanaša na položaj zaposlenih, ter zaupnosti gradiv nadzornega sveta. Ker ga veže oznaka zaupno, je v dilemi, kako pristopati, zlasti »*ko ne veš, kako se bo vse skupaj odvilo*«. Zato običajno poda skopo ustno informacijo svetu delavcev, kaj je nadzorni svet obravnaval. Hkrati pa priznava, da je **veliko odvisno od sestave nadzornega sveta**: »*če sestava nadzornega sveta razume, da mora biti svet delavcev obveščen, potem predlagam, da pripravimo izjavo nadzornega sveta tudi za svet delavcev – podobno, kot se pooblasti predsednika nadzornega sveta za izjavo za javnost*«.

Zaradi onemogočanja proste komunikacije med svetom delavcev in delavskimi predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru se po izkušnjah NS9 **»*vzpostavi problem zaupnosti med nami in svetom delavcev*«**, kar ponazori s primerom odločanja o predsedniku uprave. »*Razpolagali smo z zaupnimi podatki, ki jih nismo mogli deliti s svetom delavcev, zato jim tudi nismo mogli razložiti, zakaj smo se odločili na način, za katerega smo se odločili. Delavci so namreč podpirali odločitev na podlagi svojega mnenja, niso pa imeli vseh informacij, ki bi mogoče spremenile njihovo mnenje in razmišljanje*,« **kar je vodilo do slabe volje, posledično bi lahko svet delavcev svoje predstavnike v nadzornem svetu tudi odpoklical**, razmišlja NS9.

NS11 glavni problem oviranja komunikacije med svetom delavcev in delavskimi predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru vidi v tem, da so **posamezniki izkoriščali informacije**, ki so jih pridobili v nadzornem svetu ter posledično »*s širjenjem dezinformacij naredili več škode kot koristi*«. Zaradi tega toliko težje pristopajo do uprave in nadzornega sveta s prošnjami in zahtevami po razkritju informacij, ki so po njihovem mnenju pomembne za delavce.

> ***2. Ne ovira*:** trije intervjuvani (NS2, NS5 in NS12) so izrazili mnenje, da jih obstoječa praksa označevanja gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnega ne ovira pri njihovem delovanju, vendar so njihovi razlogi različni.

V družbi, kjer je nadzornik NS2, problema razkrivanja zaupnih informacij svetu delavcev nimajo, saj večina informacij, ki jih obravnava NS, ni označenih kot zaupnih. Zato je po njegovem mnenju tako **»*lažje sodelovati s svetom delavcev, sodelovanje je zgledno*«.** Vendar po njegovem prepričanju bi sodelovanje zaposlenih pri upravljanju dobilo nek resen logičen koncept ter celovitost, če bi **določili še pravico delavcev do delitve dobička**, kajti s tem »*ne bi imeli več stroška dela, ampak vrednost dela. Sedaj poskušava* (skupaj z drugim delavskim predstavnikom v nadzornem svetu) *na neke neformalne načine, s simpatičnostjo in lobiranjem omehčati vsakokratne nadzornike, da so prizanesljivi do delavcev*«.

NS5 navaja, da obstoječa praksa označevanja gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnih ne ovira delovanja sveta delavcev, ker je **eden izmed delavskih predstavnikov v nadzornem svetu tudi predsednik sveta delavcev**. On ima namreč več stikov s člani sveta delavcev ter posledično več informacij: »*če gre za vprašanja, ki bi lahko imela vpliv na zadovoljstvo ali pravice zaposlenih, ima predsednik sveta delavcev vse možnosti poizvedet pri ostalih članih sveta delavcev ali drugih zaposlenih, ne da bi razkril kakšno zaupno informacijo. Znal bo vprašati brez vzbujanja dvoma o tem, da se bo to razpravljalo na nadzornem svetu*.« Hkrati pa priznava, da bi bilo drugače, če nihče izmed delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ne bi bil hkrati član sveta delavcev, **zato meni, da je to dobra praksa.**

V družbi 12 pa imajo v tekočem mandatu po besedah NS12 neuraden, **neformalen dogovor z upravo**, da lahko komunicirajo s svetom delavcevm, vendar »*če bi se dogodilo, da gre zadeva v smeri, katera ni predvidena in da bi se razvedeli zaupni podatki, potem je dogovora konec*.« Zato sta se oba delavska predstavnika v nadzornem svetu držala tega dogovora in komunikacija s svetom delavcev je potekala dobro.

> ***3. Nevtralna*:** drugačno izkušnjo v primerjavi s prejšnjima dvema skupinama imata intervjuvanca NS8 in NS10.

S problemom zaupnosti informacij nadzornega sveta/upravnega odbora v odnosu do sveta delavcev se NS8 še ni srečal. Delo v nadzornem svetu mu **o**lajša prisotnost na sejah sveta delavcev, kjer »*razpravljajo o temah in vemo, kakšni so zaključki*«. Meni da je njihova odgovornost, da **poznajo usmeritve in da se zavedajo, koga zastopajo** v nadzornem svetu: »*prisotna je določena mera zaupanja, da jih bomo ustrezno zastopali*.« Omeniti pa velja, da je bil NS8 v času intervjuvanja član nadzornega sveta manj kot leto dni, kar lahko morda tudi vpliva na njegovo izkušnjo oziroma mnenje.

Da je obstoječa praksa označevanja gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnih nevtralna, meni NS10. Pri tem opisuje izkušnjo, ko so delavski predstavniki v nadzornem svetu želeli pridobiti stališče sveta delavcev pred sprejemom odločitve na nadzornem svetu, a so bili s strani sveta delavcev zavrnjeni z argumentom, »*da se moramo sami odločati*«. Od takrat naprej **niso več poskušali komunicirati na tak način**, zato ocenjuje, da obstoječa praksa ne ovira in ne olajšuje komunikacije med svetom delavcev in delavskimi predstavniki v nadzornem svetu.

## Različne izkušnje članov sveta delavcev

Podobno kot pri skupini intervjuvanih delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru je intervjuvane člane sveta delavcev glede na njihovo mnenje mogoče razdeliti v **tri skupine: *ovira, ne ovira, je nevtralna***. Ob tem velja izpostaviti zanimivost, da se v osmih družbah (1, 2, 3, 4, 6, 8, 11, 12) mnenja intervjuvanih delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru skladajo z mnenji članov sveta delavcev, v štirih pa ne (5, 7, 9, 10). Verjetno to kaže na **različnost dojemanja istih situacij in potrebo po večji komunikaciji** obstoječih praks sodelovanja med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru in svetom delavcev, o čemer bomo v reviji Ekonomska demokracija še pisali.

> ***1. Ovira*:** natanko polovica članov sveta delavcev (SD1, SD3, SD4, SD6, SD10, SD11) meni, da obstoječa praksa označevanja gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnega vpliva na komunikacijo z delavskimi predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru.

SD3, SD4, SD6 in SD10 delijo izkušnjo, da je dobro dobiti informacije o tem, kar je bilo obravnavano na nadzornem svetu, vendar ker so bili sklepi že sprejeti, **svet delavcev nima nobene možnosti vpliva**. Svoje izkušnje SD6 ponazori z mislijo, da »*je preventiva boljša kot kurativa*« oziroma povedano z drugimi besedami »*težko sodelujemo pri upravljanju, če sploh nimamo te možnosti*«. Na težavnost sodelovanje zaradi oznak »zaupno« opozarja tudi SD1.

SD4 ob tem navaja primer, ko so delavski predstavniki v nadzornem svetu **zahtevali, da se preloži glasovanje o določeni zadevi, ker so želeli pridobiti mnenje »*svoje baze*«, in so pri tem tudi uspeli**. Hkrati navaja primer, ko so delavski predstavniki v nadzornem svetu povedali svetu delavcev, da bo nadzorni svet odločal o zelo občutljivi zadevi, zato naj zahteva od uprave, da jim to pove. »*Na koncu je bila uprava tista, ki je svetu delavcev predala poslovno skrivnost*,« doda SD4. Po mnenju SD6 je torej jasno, da če bi svet delavcev »*želel uveljaviti svoje interese, bi **moral dobiti informacije pred sejo sveta nadzornega sveta***.« Na zelo podoben način situacijo ponazarja SD10, ki je prepričan, da bi jih ti podatki vodili k boljšemu odločanju. Četudi zaprosijo za podatke, dobijo tako zelo splošne, da ne morejo narediti kakovostne analize, ki bi predstavljala podlago za nadaljnje delo.

> ***2. Ne ovira*:** Trije intervjuvani (SD2, SD7 in SD12) menijo, da jim obstoječa praksa označevanja gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnih, ne ovira pri svojem delu.

Izkušnje SD2 in SD7 povezuje **zaupanje v imenovane delavske predstavnike** v nadzornem svetu. Tako ima SD2 občutek, da delavski predstavniki v nadzornem svetu delijo s svetom delavcev vse pomembne informacije, kajti predsednik sveta delavcev, ki je tudi v nadzornem svetu, **»*prihaja iz nižjih delovnih okolij in verjamem, da drži za ljudi in ne proti njim*«**. Podobno SD7 spoštuje zaupnost informacij nadzornega sveta in verjame, da delavski predstavniki, ki so jih imenovali v nadzorni svet, to spoštujejo tako, da informacije ne bi izdali. Po drugi strani bi pričakoval, da bi jih delavski predstavniki obvestili, če bi nadzorni svet obravnaval vprašanje, ki bi imelo velik pomen za delavce, po drugi strani pa pove, da so »*take situacije že imeli, denimo prerazporejanje delavcev, večja odpuščanja, odprodaja in podobno. Vendar smo bili o tem kot svet delavcev seznanjeni in smo lahko povedali svoje mnenje*«. Iz tega je mogoče sklepati, da je bila uprava tista, ki jih je obvestila, kar velja tudi za družb 12. Kajti SD12 pri svojem delu kot član sveta delavcev ne opaža, da bi jim obstoječa označevanja gradiv nadzornega sveta kot

zaupnih ovira delo sveta delavcev, saj »***imamo dobre informacije, ker nas uprava redno obvešča*** *– tako po seji nadzornega sveta kakor tudi pred sejo, če se je treba uskladiti*.« Pri tem pa sam pazi, da se tovrstna informiranja izvedejo, preden je »*informacija stara, oziroma da o določeni zadevi še ni bilo odločeno*«.

> ***3. Nevtralno*:** posebej o vprašanju zaupnosti informacij nadzornega sveta/upravnega odbora do sveta delavcev niso razmišljali oziroma menijo, da je obstoječa praksa nevtralna, trije intervjuvani: SD5, SD8 in SD9 .

O teh vprašanjih SD5 ni nikoli posebej razmišljal, saj od trenutka izvolitve **zaupa delavskim predstavnikom v nadzornem svetu**, kar ponazori: »*če bi prišlo do kakršne koli situacije, ki bi lahko pomenila nek rigorozen rez ali kaj podobnega, sem prepričan, da bi stala na strani delavcev*.« Sicer je po njegovem mnenju funkcija sveta delavcev jasno določena in ne vključujejo poslovnih odločitev, zato **niti ne pričakuje**, da bi delavski predstavniki v nadzornem svetu razkrivali zaupne informacije. SD9 se je do tega vprašanja, podobno kot SD5, težko opredelil: »*Priznati moram, da svet delavcev ni tako zelo aktiven, ker smo vsi močno vpeti v svoje delovne obveznosti ter v poslovanje družbe. Zato bi težko rekel, ali takšna praksa ovira naše delovanje ali ne*.« Tudi SD8 se pri svojem delovanju **še ni srečal s tem, da bi označevanje informacij na nadzornem svetu kot zaupnih oviralo delo sveta delavcev**. To pripisuje zlasti dvema razlogoma: 1) zaupni podatki so res samo tisti finančno-poslovni podatki, ki se jih ne sme razkriti zaradi borznih pravil ter 2) ker večina informacij, ki zadevajo položaj delavcev, uprava komunicira neposredno s svetom delavcev. »*Problema torej ni, če uprava ustrezno obvešča svet delavcev*,« strne SD8.

## Vmesni zaključki in razmislek

Na podlagi tokratnih analiziranih odgovorov je mogoče zaključiti, da so izkušnje intervjuvancev glede vpliva označevanja gradiv za seje nadzornega sveta/upravnega odbora kot zaupnih različne. Pri odgovoru na vprašanje, ali obstoječe prakse na tem področju ovirajo delovanje sveta delavcev, je treba vzeti v obzir zlasti **dva delna zaključka, ki izhajata iz odgovorov**:

1) Prvič, pomembno vlogo pri ustrezni obveščenosti sveta delavcev ima uprava. V družbah, kjer uprava poskrbi, da je svet delavcev v skladu s 89. (obveščanje) in 91. členom (posvetovanje) Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju pravočasno ter ustrezno obveščen, **je pritisk na nadzorni svet/upravni odbor ter posledično na delavske predstavnike v teh organih, manjši**.

2) Drugič, kjer ta razmerja niso jasna, se razvijajo določene prakse, za katere bi težko rekli, da so skladne tako z zakonodajo kakor tudi z načeli delavske participacije. Zlasti so **problematični neformalni (gentlemenski) dogovori** med organi vodenja in nadzora ter svetom delavcev o prehajanju zaupnih informacij.

Pri tem pa je zelo pomembna **interpretacija 68. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju**, ki določa, da so člani sveta delavcev dolžni varovati poslovno skrivnost. Zato se pojavlja vprašanje, ali dejstvo, da je svet delavcev zavezan varovanju poslovnih skrivnosti, pomeni tudi, da ima svet delavcev pravico do dostopa gradiv nadzornega sveta ter drugih dodatnih informacij, ki jih obravnava nadzorni svet/upravni odbor, oziroma ali jo je treba interpretirati tako, da so dolžni varovati zgolj tisto poslovno skrivnost, ki jim je bila posredovana. Kakšno mnenje imajo intervjuvanci o tem, ali bi torej »odprli vrata« svetu delavcev do gradiv in informacij nadzornega sveta/upravnega odbora, bomo analizirali v naslednjem prispevku.

INFORMACIJE IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

# Konstituiranje Skupnega sveta delavcev SDH

*Skupni svet delavcev Slovenskega državnega holdinga (SSD SDH), ki je bil, kot smo v tej reviji že poročali, ustanovljen s podpisom Dogovora o ustanovitvi skupnega sveta delavcev kapitalsko povezanih družb v okviru SDH dne 1. 6. 2017, se je sestal 24. 5. 2018 na konstitutivni seji. To pomeni, da lahko zdaj tudi dejansko začne z opravljanjem svojih funkcij v skladu z zakonom.*

Seja je potekala **v prostorih Vodnega stolpa v Mariboru**. Morda samo mimogrede: sestanek v tem objektu ima sicer lahko tudi rahel simbolni pomen. Pred natanko petdesetimi leti je skupina zanesenjakov poskušala stolp rešiti pred rušitvijo. Zaradi gradnje jezu hidroelektrarne Zlatoličje naj bi se namreč nivo vode močno dvignil. Pod vodstvom mariborskega gradbenika Jožeta Požauka so 1.500 ton težko kamnita stavbo dvignili za 2,6 metra. Podvig, v čigar smiselnost so verjeli le redki. V uspešnost izvedbe pa še manj.

Na seji smo se zbrali predstavniki svetov delavcev **naslednjih družb:**

- DRUŽBA ZA AVTOCESTE V REPUBLIKI SLOVENIJI, D.D.
- HOLDING SLOVENSKE ELEKTRARNE SKUPINA
- KONTROLA ZRAČNEGA PROMETA, D.O.O.
- LUKA KOPER, D.D.
- NLB D.D.
- POŠTA SLOVENIJE, D.O.O.
- SLOVENSKE ŽELEZNICE SKUPINA
- TELEKOM SLOVENIJE, D.D.
- ZAVAROVALNICA TRIGLAV, D.D.



*Piše:*
*Vladimir Šega*

Sprejeli smo **poslovnik** in na podlagi le-tega za štiriletno mandatno obdobje **izvolili predsednika in namestnika SSD SDH**. Za predsednika sem bil izvoljen **Vladimir Šega** (predstavnik Skupnega sveta delavcev skupine HSE), za namestnika pa **Mirko Slosar**, (predsednik Sveta delavcev Luke Koper, d.d.). V poslovniku smo določili, da bo SSD pri svojem delu in sprejemanju odločitev upošteval voljo podpisnikov Dogovora o oblikovanju SSD kapitalsko povezanih družb v okviru SDH, ki soglašajo in se zavedajo, da s sklenitvijo Dogovora, SD družb svojih pristojnosti po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) **ne prenašajo na SSD**, temveč mu le dajejo določena pooblastila v okviru določb Dogovora in morebitnih posameznih pooblastil SD posamezne družbe. Skladno z Dogovorom je SSD pristojen za **obravnavanje vprašanj, ki se nanašajo na delavce v vseh kapitalsko povezanih družbah v okviru SDH**, kot so:

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

Od ustanovitve do prve konstitutivne seje je **preteklo skoraj leto dni.** V tem vmesnem času smo namreč iskali **podporo »politike«**, kjer smo bili sicer marsikje deležni načelne podpore. Vendar se kaj več od tega »tihega« odobravanja ni zgodilo prav nič. Tudi zaradi volitev in časa pred in po njih, ko so se in se bodo stranke bolj ali manj ukvarjale same s seboj, smo se odločili, da ta naš »stolp« končno sami premaknemo na višji nivo in izpeljemo konstitutivno sejo. Sedaj, s sprejemom poslovnika **formalno obstajamo, oziroma delujemo**, torej smo del ekonomske demokracije v družbah v večinski državni lasti. Do uresničitve vseh naših ciljev je žal še dolga pot, katero pa smo trdno odločeni nadaljevati.

## DOGOVOR

**o ustanovitvi Skupnega sveta delavcev Slovenskega državnega holdinga**

**4. člen**

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

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



*Piše:*
*Marko Bohinc*

**Sprejetje internih aktov – antimobing mehanizmov v NLB d.d.**

# Primer dobre prakse sodelovanja uprave z delavskimi predstavništmi

*Svet delavcev NLB smo na predlog zaposlenih v NLB d.d. ustanovili in izvolili v začetku leta 2015. To smo storili zlasti z namenom dodatne krepitve socialnega dialoga in zagotavljanja sodelovanja zaposlenih v procesu upravljanja banke. Vse od tedaj dalje pa v Svetu delavcev NLB veliko pozornosti namenjamo tudi dobremu počutju zaposlenih na delovnem mestu. V sklop teh aktivnosti lahko prištejemo tudi nedavno sprejet sveženj aktov, ki opredeljujejo mehanizme za preprečevanje trpinčenja in nadlegovanja v naši banki.*

## Opredelitev trpinčenja in nadlegovanja

**Trpinčenje** lahko opredelimo kot pojav psihičnega ali čustvenega nasilja na delovnem mestu, ki se ponavlja v daljšem časovnem obdobju. **Nadlegovanje** pa je vsako nezaželeno vedenje, povezano s katero izmed osebnih okoliščin, katerega namen ali učinek je prizadeti dostojanstvo osebe, oziroma jo ponižati, osramotiti ali žaliti. Čeprav v splošni javnosti velja zmotno prepričanje, da je mobing sodoben pojav, pa gre trend vedno višje stopnje ozaveščenosti zaposlenih o tem pojavu pripisati zlasti dejstvu, da mu družba v zadnjem obdobju namenja vedno več pozornosti. Trpinčenje je tako predmet številnih znanstvenih raziskav, vedno več člankov o mobingu je moč zaslediti tudi v medijih.

Številne znanstvene raziskave kažejo, da se **trpinčenje oziroma mobing uvršča v sam vrh stresorjev na delovnem mestu**. Rezultati raziskave Inštituta za medicino dela tako kažejo, da naj bi bil trpinčenju na delovnem mestu izpostavljen kar vsak peti Slovenec. S trpinčenjem na delovnem mestu se nadalje vsakodnevno srečuje 1,5 odstotka zaposlenih, med njimi pa prevladujejo ženske. Čeprav je v splošni javnosti zakoreninjeno prepričanje, da mobing poteka zlasti na relaciji nadrejeni-podrejeni, pa je npr. raziskava Nataše Privošnik pokazala, da se kar tretjina trpinčenja odvije med sodelavci na isti ravni. Po tej raziskavi naj bi nadrejeni nad podrejenimi vršili trpinčenje v 27 odstotkih.

Ker gre v obeh primerih za visoke deleže, **odgovorna podjetja načrtno vzpostavljajo mehanizme,** katerih namen je **preprečevanje tovrstnih pojavov**. Mednje se je sicer že doslej uvrščala tudi NLB d.d., saj je imela sprejete interne akte, ki so opredeljevali mehanizme za preprečevanje trpinčenja in nadlegovanja. Ker pa so bili ti v veljavi že več kot 10 let, niso bili več povsem skladni z novimi dognanji s tega področja.

*Trpinčenje lahko opredelimo kot pojav psihičnega ali čustvenega nasilja na delovnem mestu, ki se ponavlja v daljšem časovnem obdobju.*

Prav z namenom posodobitve internih aktov s področja trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu je banka v začetku lanskega leta na predlog Sveta delavcev NLB oblikovala **Skupno komisijo za prenovo antimobing mehanizmov v NLB d.d.** Sestavljali so jo predstavniki banke ter Sveta delavcev NLB in Sindikata NLB. V času svojega delovanja je komisija celovito prenovila in pripravila nove predloge Politike preprečevanja trpinčenja in nadlegovanja delavcev v Novi Ljubljanski banki d.d., Pravilnika o preprečevanju trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu NLB d.d., ter Navodil za poslovni proces Preprečevanje trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu.

## Politika preprečevanja mobinga

V Politiki preprečevanja trpinčenja in nadlegovanja delavcev v NLB d.d. se je uprava banke zavezala k zagotavljanju dostojanstva delavcev pri delu in ustvarjanju takšnega delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju ali spolnemu in drugemu nadlegovanju s strani nadrejenih ali podrejenih kolegov oziroma s strani sodelavcev in zaposlenih v banki nasploh. Ob tem smo pripravljavci tega akta namreč izhajali iz prepričanja, da je **trpinčenje ali nadlegovanje v kakršnikoli obliki povsem nesprejemljivo**. Pojavi trpinčenja ali nadlegovanja na delovnem mestu namreč predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic, ne nazadnje pa tudi motnjo v delovnem

procesu. Zato je vsakršno izvajanje tovrstnih dejanj oziroma ravnanj označeno kot **kršitev delovnih obveznosti**. Dokument pa v nadaljevanju še natančno opredeljuje in opisuje prepovedana ravnanja spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.

## Pravilnik o preprečevanju mobinga

Če lahko zgoraj omenjeno Politiko označimo kot splošen dokument, pa je Pravilnik o preprečevanju trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu NLB d.d. **bolj operativne narave**. Opredeljuje namreč

- štiri pooblaščence za preprečevanje trpinčenja in nadlegovanja,
- odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic trpinčenja in nadlegovanja,
- pravila postopka prijave in raziskovanja upravičenosti prijave ter
- ukrepe za preprečevanje in odpravljanje posledic ugotovljenih primerov trpinčenja in nadlegovanja.

Pooblaščence na predlog tega odbora imenuje banka.

Pravilnik uvodoma določa, da je aktivna skrb za delovno okolje brez vsakršnega nasilja in drugih prepovedanih oblik ravnanj ter za varovanje in spoštovanje dostojanstva in integritete zaposlenih na delovnem mestu **dolžnost vseh zaposlenih v NLB d.d**. Hkrati pa smo vsi zaposleni tudi dolžni nuditi podporo vsakomur, ki se utemeljeno pritoži zaradi nedopustnih ravnanj. V nadaljevanju Pravilnik natančno opredeljuje **primere trpinčenja in nadlegovanja** na delovnem mestu in jih razdeli v osem sklopov. Tako opredeljuje prepovedana fizična (kot sta denimo nepotrebno dotikanje ali trepljanje) ter verbalna (kot je denimo nedobrodošlo osvajanje) in neverbalna dejanja (denimo žaljivo spogledovanje). Nadalje so s Pravilnikom prepovedana druga na spolu temelječa ravnanja (denimo posmehovanje ali poniževanje), napadi na možnost komuniciranja (denimo onemogočanje izražanja mnenja), napadi na socialne stike (denimo prepoved komuniciranja sodelavcev s posamezno osebo) ter napadi na kakovost delovne ali življenjske situacije (denimo "pošiljanje" v pokoj ali grožnje z izgubo zaposlitve) ter napadi na zdravje (denimo siljenje k opravljanju za zdravje škodljivih nalog).

## Pooblaščenci za preprečevanje mobinga

Pravilnik nadalje ustanavlja institut pooblaščenca za preprečevanje trpinčenja in nadlegovanja, katerega pristojnost je sprejemanje prijav in vodenje postopka obravnave posameznega primera trpinčenja in nadlegovanja. Vendar pa pooblaščenec ne more postati kar kdorkoli, saj mora biti v banki zaposlen za nedoločen čas že najmanj pet let, imeti pa mora opravljeno tudi ustrezno s**pecializirano izobraževanje in usposabljanje** za nudenje učinkovite pomoči žrtvam trpinčenja ter svetovanja s področja prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic trpinčenja in nadlegovanja v banki nasploh. Zaradi zagotavljanja spolne enakopravnosti ter prisotnosti po celotni mreži poslovalnic banke pa uprava banke imenuje štiri pooblaščence. Od tega sta dva ženskega in dva moškega spola, od katerih sta dva zaposlena v kraju sedeža banke in dva na njenih drugih lokacijah.

## Odbor za preprečevanje mobinga

Drug pomemben institut, ki ga uvaja Pravilnik, je odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic trpinčenja in nadlegovanja. Ta je sestavljen iz **štirih članov, ki imajo namestnike**. Od tega sta **dva člana** in njuna namestnika imenovana s strani banke, po en član in njegov namestnik s strani **Sveta delavcev NLB** in en član in njegov namestnik s strani **reprezentativnih sindikatov**. Kot osrednji pristojnosti tega organa lahko določimo sodelovanje pri oceni tveganja za pojav trpinčenja in nadlegovanja ter, na podlagi ugotovljenega stanja, predlaganje priprave **programa ustreznih ukrepov** sodelovanja pri organiziranem ozaveščanju zaposlenih o problematiki mobinga. Mednje pa lahko uvrstimo tudi sprejemanje odločitev v primerih prijav kršitev, o katerih odbor obvesti pooblaščenec.

V primeru ugotovitve trpinčenja ali nadlegovanja se lahko storilcu **izrečejo vsi ukrepi**, ki so, glede na naravo in težo kršitve in njenih posledic, predvideni v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki trpinčenje in nadlegovanje prepoveduje v 7. členu. V kolikor pa niso izpolnjeni pogoji za delovnopravno sankcijo, se lahko Odbor odloči tudi za priporočilo ali opozorilo oziroma grajo storilcu spornih ravnanj, opravičilo storilca, ali pa, v soglasju z žrtvijo, za katero od drugih oblik javne rehabilitacije žrtve oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti v družbi.

Banka pa lahko sprejme tudi **druge ukrepe za pomoč žrtvi**, saj lahko denimo odredi premestitev storilca na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno okolje znotraj banke ali pa premestitev žrtve, če se ta, seveda z njo strinja. Nadalje Pravilnik omogoča odobritev dodatnega plačanega dopusta žrtvi za psihično rehabilitacijo zaradi posledic trpinčenja, plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti in ne nazadnje tudi sporazumno razvezo pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine žrtvi trpinčenja.

## Namesto zaključka

Sprejetje svežnja internih aktov o antimobing mehanizmih družbo NLB d.d. na eni strani uvršča ob bok najuglednejšim delodajalcem v Sloveniji. S sprejetjem svežnja predstavljenih internih aktov smo se namreč zavezali k **ozaveščanju in izobraževanju zaposlenih**, s čimer želimo opozoriti na nesprejemljivost in ničelno stopnjo tolerance do trpinčenja in nadlegovanja v naši družbi. V banki bo kratkem pripravljeno tudi e-izobraževanje, ki bo v zvezi z novima aktoma obvezno za vse zaposlene. Na drugi strani pa proces sprejemanja predstavljenih aktov dokazuje, da lahko **sodelovanje uprav družb in njenih delavskih predstavništev** privede do pomembnih premikov na področju boljšega počutja zaposlenih na svojih delovnih mestih. To pa je v interesu tako nas, zaposlenih v družbah, kot tudi naših delodajalcev. Zaposleni, ki se na svojem delovnem mestu počutijo dobro in varno, so namreč učinkovitejši in manj odsotni z dela. Zato si v Svetu delavcev NLB želimo, da bi predstavljen proces sprejemanja aktov o antimobing mehanizmih postal **primer dobre prakse** ne le za našo banko, pač pa tudi za sodelovanje med zaposlenimi in delodajalci v Sloveniji nasploh.

*Nadlegovanje pa je vsako nezaželeno vedenje, povezano s katero izmed osebnih okoliščin, katerega namen ali učinek je prizadeti dostojanstvo osebe, oziroma jo ponižati, osramotiti ali žaliti.*

## Odpoklic in nadomestne volitve

### Vprašanje:

**Na pobudo enega izmed reprezentativnih sindikatov v družbi je 30 % zaposlenih pri volilni komisiji vložilo zahtevo za odpoklic petih članov od skupno 11 članov sveta delavcev. Vsi člani, ki so bili izvoljeni, so bili kandidati, predlagani s strani reprezentativnih sindikatov v družbi (kandidaturo so reprezentativni sindikati podali skupaj). Če bo odpoklic za vseh pet izglasovan, pa sta na listi prvotno neizvoljenih kandidatov, s katerimi bi jih lahko nadomestili, ostala samo še dva. Ali to pomeni, da svet delavcev nadaljuje z delom, kljub temu da ne bo v polni sestavi? Zanima nas tudi, ali lahko postopek za odpoklic članov sveta delavcev, ki so bili izvoljeni na predlog reprezentativnih sindikatov, vložijo delavci s podpisi?**

### Odgovor:

Nadomestne volitve zakon zahteva le v primeru, da mandat iz kakršnegakoli razloga preneha več kot tretjini članov sveta delavcev. Drugi odstavek 47. člena ZSDU se namreč glasi: *»Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot tretjini članov sveta delavcev in jih ni mogoče nadomestiti na način iz prejšnjega odstavka, se v 15 dneh od dneva ugotovitve o prenehanju mandata razpišejo nadomestne volitve.«* To pomeni, da lahko svet delavcev v danem primeru do konca mandata formalno legitimno nadaljuje z delom tudi v nepopolni sestavi.

A osebno v vsakem primeru priporočam izvedbo nadomestnih volitev, razen če do izteka mandata ni ostalo tako malo časa, da to ne bi bilo več smiselno. Načeloma je namreč treba, zlasti v večjih podjetjih, stremeti k temu, da so v svetu delavcev ustrezno zastopani delavci iz vseh delov delovnega procesa, kar pa morda v takšnem primeru ni (več) zagotovljeno. A to je seveda stvar odločitve sveta delavcev samega.

Delavci, ki so člane sveta delavcev izvolili, lahko s podpisi vedno predlagajo tudi njihov odpoklic, ne glede na to, kdo jih je kandidiral. Sindikati neposredno pa lahko po določbi prvega odstavka 48. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) predlagajo le odpoklic tistih članov sveta delavcev, ki so bili izvoljeni na njihov predlog.

## Funkcije in pooblastila odborov SD

### Vprašanje:

**Svet delavcev je organiziral več odborov (odbor za varnost in zdravje pri delu, odbor za invalide, odbor za pravno varnost, odbor za mobing ipd.). Zanima nas, kakšne so dejansko funkcije in pooblastila teh odborov. Delodajalec namreč po novem glede nekaterih vprašanj po zakonu, denimo, ključnih ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu, posvetovanj sploh ne izvaja več s svetom delavcev, temveč le s konkretnim (tripartitno sestavljenim) odborom, v katerem sodeluje tudi reprezentativni sindikat. Trdi, da je s tem svojo zakonsko dolžnost po ZSDU in ZVZD-1 opravil.**

### Odgovor:

Vlogo in funkcije odborov sveta delavcev jasno opredeljuje določba 60. člena ZSDU, ki se glasi: *»Odbori sveta delavcev obravnavajo vprašanja iz svoje pristojnosti in o svojih zaključkih ter predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.«*

Iz tega izhaja, da so odbori v bistvu le delovna telesa sveta delavcev, ne pa samostojni odločevalci v njegovem imenu. V odnosu do delodajalca torej načeloma nimajo samostojnih pooblastil za nastopanje v imenu sveta delavcev (in delavcev), kar pomeni, da sodelovanje z odbori sveta delavcev delodajalca ne odvezuje zakonskih dolžnosti do sveta delavcev glede obveščanja, skupnega posvetovanja ali soodločanja o vprašanjih, ki jih določata ZSDU in ZVZD-1.

Kadar gre za t. i. skupne, dvo- ali tripartitno sestavljene odbore (delodajalec, svet delavcev, sindikat), pa je treba vprašanje pooblastil takšnih odborov predhodno posebej urediti z dogovorom, v katerem se – upoštevaje povedano – ustrezno reši tudi vprašanje načina delovanja takšnega odbora. In sicer tako, da v praksi ne more priti do morebitnega »nadomeščanja« oziroma preprostega prevzemanja izvirnih zakonskih funkcij sveta delavcev s strani takšnega odbora.

## Način »sistemiziranja« delovnega mesta poklicnega člana sveta delavcev

### Vprašanje:

**Prosimo vas za vaše stališče glede postopka sistemizacije delovnega mesta poklicnega predsednika sveta delavcev. Po določilih ZSDU svet delavcev ob obstoju določenih pogojev od delodajalca lahko zahteva poklicne člane sveta delavcev in táko delovno mesto je seveda potrebno sistemizirati. Ali je potrebno v zvezi s tem izpeljati tudi celoten postopek posvetovanja s svetom delavcev in pridobiti mnenje sindikatov?**

### Odgovor:

Kar zadeva vprašanje »nujnosti« sistemiziranja delovnega mesta profesionalnega člana sveta delavcev v aktu o sistemizaciji, se osebno v celoti pridružujem mnenjema Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) in Inšpektorata RS za delo (IRSD), ki sta bili podani na podlagi smiselno podobnega vprašanja enega izmed svetov delavcev. V omenjenem mnenju MDDSZ je zapisano naslednje stališče (citat):

*»Odločitev o oblikovanju sveta delavcev in nato določitev njegovih profesionalnih članov je popolnoma v pristojnosti delavcev, zato menimo, da ni potrebno in primerno posebej sistemizirati delovnega mesta profesionalnega člana sveta delavcev. Konkretne pravice in obveznosti profesionalnih članov sveta delavcev je bolj primerno dogovoriti v že omenjenem dogovoru med svetom delavcev in delodajalcem.«*

Smiselno enako stališče pa izhaja tudi iz mnenja IRSD, ki glede tega pravi (citat):

*»Ker*

- *gre za voljeno funkcijo, za katero delodajalec ne more (in ne sme) predpisati pogojev za opravljanje dela (pogoje za člana sveta delavcev določa že ZSDU in jih delodajalec ne sme omejevati),*

- *gre za časovno omejeno funkcijo, ki preneha (najkasneje) z iztekom mandata (če bi bila sklenjena posebna nova pogodba o zaposlitvi, ta glede na mandat ne bi mogla biti sklenjena za nedoločen čas, sklenitev pogodbe za določen čas samo za čas opravljanja funkcije člana sveta delavcev pa ni eden od razlogov za sklenitev PZ za določen čas po ZDR-1),*
- *se število članov sveta delavcev, ki svoje delo opravljajo poklicno, lahko tudi spreminja s spreminjanjem števila zaposlenih delavcev pri delodajalcu, in torej ne gre ne za stalno opravljanje dela s področja dejavnosti delodajalca, ki bi moralo biti glede na drugi odstavek 22. člena ZDR-1 sistemizirano,*
- *bi se poleg tega pri posebej sistemiziranem delovnem mestu člana sveta delavcev zastavljala tudi vprašanja glede določitve plače poklicnim članom sveta delavcev (plača se ne sme znižati v primerjavi s tisto, ki jo je delavec prejemal pred izvolitvijo – kako torej določiti plačilo za delo, da bo ustrezalo vsakokratnemu izvoljenemu članu sveta delavcev?),*

*se zdi primerna rešitev, da se funkcija člana sveta delavcev ne sistemizira kot posebno delovno mesto, pač pa se medsebojna razmerja z delodajalcem urejajo z dodatkom k pogodbi o zaposlitvi.«*

Delovno mesto predsednika sveta delavcev na podlagi navedenih argumentov torej tudi po mojem mnenju preprosto sploh ne sodi v »redno« sistemizacijo delovnih mest (in v tovrstni splošni akt delodajalca), ampak ga je treba »sistemizirati« posebej. In sicer v participacijskem dogovoru in v konkretni pogodbi o zaposlitvi za to delo, ki sicer ni del »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu, ampak je (voljena) funkcija. Postopka za eno in drugo pa sta seveda povsem ločena in medsebojno nepovezana, tako da vas zakonske določbe o postopku sprejemanja sistemizacije delovnih mest po sistemu skupnega posvetovanja (91. do 94. člen ZSDU) glede tega ne zavezujejo. Seveda pa je treba pri tem »dogovarjanju« (zaradi primerljivosti vrednotenja) vseeno kolikor mogoče upoštevati splošno metodologije za sistemizacijo in vrednotenje delovnih mest v konkretnem podjetju.

Na splošno se je torej treba zavedati, da v danem primeru ne gre za opravljanje dela »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu, ampak za specifično »funkcijo«. Zato profesionalni delavec na tej funkciji že po logiki stvari pri svojem delu ne more biti – razen glede splošnih pravil reda in discipline ter varstva pri delu v podjetju – podvržen ne direktivni in ne disciplinski oblasti delodajalca, ampak je, če malce poenostavimo, v teh pogledih njegov »delodajalec« lahko izključno le svet delavcev (tako glede odrejanja vsebine kot tudi načina dela, izrabe delovnega časa in dopustov ter drugih odsotnosti z dela ipd.). Pri tem je povsem nepomembno, v kateri »organizacijski oddelek« (običajno je to splošno-kadrovski) je formalno uvrščen z »organigramom« podjetja. V delovnem smislu je profesionalni član SD podrejen izključno samo svetu delavcev, ne morda poslovodstvu družbe ali vodji oziroma direktorju konkretne organizacijske enote. Če bi bil profesionalni član sveta delavcev v tem pogledu kakorkoli »podrejen« delodajalcu, bi namreč ta funkcija v celoti izgubila svoj temeljni smisel in namen.

Eno ključnih vprašanj pri opredeljevanju oziroma določanju tega »delovnega mesta« v participacijskem dogovoru in v konkretni pogodbi o zaposlitvi je torej: kako zagotoviti njegovo popolno neodvisnost od njegovih »formalno nadrejenih« v poslovnem procesu. Poleg tega pa je treba ob sklepanju tovrstnih pogodb o zaposlitvi upoštevati še nekaj drugih specifik (npr. samostojna določitev plače, določitev plače, pravico do vzdrževanja stika s stroko na prejšnjem delovnem mestu tudi med trajanjem mandata na tej funkciji zaradi možnosti vrnitve na isto delo po prenehanju mandata; zagotovila za čas po prenehanju mandata itd.), o čemer smo v tej reviji že večkrat podrobneje pisali posebej in bi zahtevalo tudi posebno razlago, ki bi presegla okvire konkretno postavljenega vprašanja.

*Odgovore pripravil:*
***dr. Mato Gostiša***

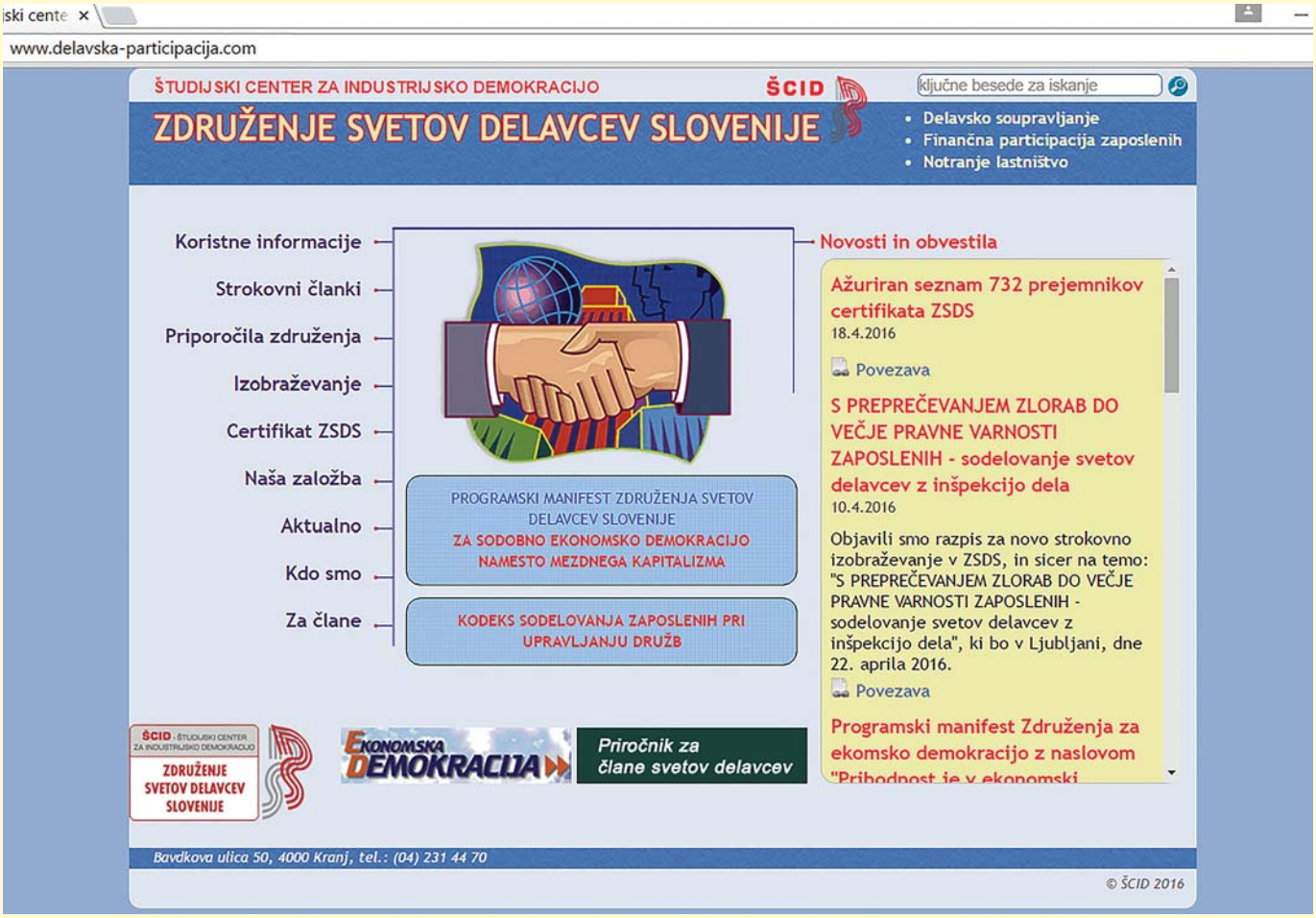
**AVTORJI PRISPEVKOV:** **Rado Bohinc**, doktor pravnih znanosti, redni profesor na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Matic Primc**, predsednik Organizacije za participatorno družbo; **Valentina Franca**, doktorica znanosti s področja menedžmenta, redna profesorica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; **Silva Čeh**, novinarka – urednica v ČZP Delo; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, direktor CPM – Centra za participativni menedžment; **Andrej Valetič,** predsednik sveta delavcev v družbi Mahle Electric Drives Slovenija d.o.o., Nova Gorica; **Dejan Sirk**, predsednik sindikata SKEI – Mahle Electric Drives Slovenija d.o.o.; **Mirko Slosar**, predsednik sveta delavcev v družbi Luka Koper; **Tanja Cmrečnjak Pelicon**, univ. dipl. pravnica, vodja projektne enote na Inšpektoratu RS za delo; **Vladimir Šega**, predsednik sveta delavcev družbe Dravske elektrarne Maribor; **Marko Bohinc**, predsednik sveta delavcev v družbi NLB d.d.; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

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

# 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.