TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2018, LETNIK XXII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Farsa o »posebnem pravnem varstvu delavskih predstavnikov« – ukrepanje urgentno!

Stran 20

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

Za novo teorijo kapitalizma

V tej rubriki tokrat objavljamo dva vsebinsko komplementarna prispevka, ki v zelo strnjeni obliki in shematsko predstavljata **bistvo ideje ekonomske demokracije** kot nove sistemske paradigme in – bolj ali manj logične – naslednje razvojne faze kapitalističnega družbenoekonomskega sistema ter **strategijo in konkretne ukrepe za njeno čim prejšnjo realizacijo tudi v praksi**. Sedanji, v svojem bistvu še vedno čisto navaden klasični »mezdni« kapitalizem z vsemi svojimi znanimi in čedalje bolj katastrofičnimi ekonomskimi, socialnimi in okoljski posledicami namreč zagotovo ni in tudi ne more biti končna faza družbenokonomskega razvoja človeške civilizacije, če res želimo doseči neko ekonomsko uspešnejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo, obenem pa okoljsko odgovornejšo družbo, kar je danes na načelni ravni sicer **splošno sprejet in proklamiran družbenorazvojni cilj.**

A za zdaj smo od tega cilj še zelooo daleč. In ga zgolj z nekakšnimi, trenutno tako zelo opevanimi **»strukturnimi«** (v resnici pa bolj ali manj kozmetičnimi in sistemsko povsem benignimi) **reformami**, ki se pravih strukturnih temeljev tega kapitalizma kot sistema v resnici sploh niti ne dotikajo, kaj šele da bi lahko zares temeljito spremenile njegovo »družbeno naravo«, brez dvoma tudi nikoli ne bomo. Za to bodo potrebne zares korenite **»sistemske« reforme**, začenši pri radikalni spremembi sedanjega »mezdnega« (tj. navadnega tržnomenjalnega, kupoprodajnega) temeljnega produkcijskega odnosa med delom in kapitalom v smeri vzpostavitve popolne in vsestranske izenačitve sistemskega položaja in pravic njunih nosilcev oziroma lastnikov, prvenstveno seveda na področju **enakopravnega korporacijskega (so)upravljanja** in **ekonomsko pravične razdelitve »čiste« novoustvarjene vrednosti** (po Ž. Bergant, članek spodaj: t. i. »presežne dodane vrednosti«) v skladu z **»dejanskimi« prispevki** enih in drugih. Vse ostalo (vključno z omenjenimi, bojda rešilnimi »strukturnimi reformami«) je lahko zgolj sistemsko-teoretični blef, ki je v resnici namenjen še nadaljnjemu ohranjanju, ne pa dejanskemu razvojnemu spreminjanju aktualnega kapitalizma. Oba spodnja prispevka pa vsebujeta ravno tovrstna, strokovno in znanstveno prepričljivo argumentirana pogumnejša dolgoročna sistemsko-razvojna razmišljanja, ki jih danes v družboslovju sicer brez dvoma močno pogrešamo. Zato sta lahko teoretično vsekakor še toliko bolj dragocena, posebej zanimiva pa zagotovo predvsem za tiste bralce, ki niso več pripravljeni slepo nasedati razvpiti – in danes na žalost še vedno neverjetno globoko zakoreninjeni – **fukuyamistični tezi o »koncu zgodovine«**, po kateri naj bi bil sedanji kapitalizem za veke vekov v vseh pogledih »ekonomsko superioren« sistem brez konkurence in brez alternative, in o razvijanju **t. i. socialne države** v okviru tega – nespremenjenega – sistema kot bojda sploh edini možni alternativi nadaljnjega družbenoekonomskega razvoja človeške družbe. Nesmisel brez primere. Ne potrebujemo sociale, temveč ekonomsko pravičnejšo razdelitev bogastva. Skrajni čas je torej za **povsem novo ekonomsko in pravno teorijo kapitalizma**.

Udeležba zaposlencev v dodani vrednosti v podjetniškem okolju (izhodišča)

Avtor podaja zamisel upoštevanja zakona dodane vrednosti v razmerah podjetništva in v okvirih, ki jih postavljajo veljavni predpisi. Pri tem opredeljuje družbeno odgovornost z vidika zakona dodane vrednosti in na tej podlagi predlaga izhodišča za oblikovanje modela nagrajevanja zaposlencev v manjši združbi.

Ključni pojmi: *dodana vrednost, delitev dodane vrednosti, nagrajevanje zaposlencev, podjetništvo, družbena odgovornost, trajnostni razvoj*

Uvod

Splošni zakon ustvarjanja in usmerjanja dodane vrednosti smo utemeljili (Bergant, 2017, 98-103) in opredelili takole:

*1. dodana vrednost je čisti izid delovanja organizacijskega sistema pri obvladovanju tveganja, ki je lasten sistemu in pripada nosilcem tveganja **sorazmerno njihovemu prispevku** k delovanju organizacijskega sistema (vidik ustvarjanja dodane vrednosti);*

*2. nesorazmerno visoka ali nesorazmerno nizka udeležba posameznih nosilcev tveganja v dodani vrednosti (glede na njihov delovni prispevek) **povečuje entropijo organizacijskega sistema in ogroža uresničevanje njegovega trajnostnega razvoja** (vidik usmerjanja dodane vrednosti).*

V njegovi nadaljnji obravnavi smo ugotovili, da gre za **presežno dodano vrednost** (Bergant, 2017, 165).

Načelo delitve presežne dodane vrednosti v skladu s »prispevki deležnikov«

Proces **delitve presežne dodane vrednosti** je sicer načelno opredeljen (Bergant, prav tam, 170), vendar zahteva podrobnejšo obravnavo. Načelno smo delitev presežne dodane vrednosti že obravnavali v tej reviji (Bergant, 2017a, 4). Upoštevati pa moramo konkretne okoliščine, ki lahko nanjo pomembno vplivajo.

V različnih organizacijskih sistemih (od družine, društev, zadrug, zavodov, gospo-



Piše:
dr. Živko Bergant

darskih družb, občin do države), ki so lahko tudi neformalni, se presežna dodana vrednost namreč pojavlja **v različnih pojavnih oblikah**, saj se ustvarja v različnih trenutnih pravnih okvirih in organizacijskih kulturah. Zato se nujno razlikujejo tudi **sodila delitve presežne dodane** vrednosti. Na ta sodila pa pomembno vplivajo različne vrednote in cilji v različnih organizacijskih sistemih. Kljub temu je (oziroma naj bi bila) skupna značilnost teh sodil na ustrezen način ocenjen **prispevek deležnikov k obvladovanju tveganj v najširšem smislu**.[1]

V nadaljevanju bomo oblikovali temeljna izhodišča za delitev presežne dodane vrednosti v razmerah podjetništva predvsem **z vidika udeležbe zaposlencev**, kajti udeležba financerjev in države je trenutno regulirana s predpisi.

Umestnost take razprave vidimo predvsem v:

1. prispevku k preseganju ideoloških ovir in neoliberalističnega razmišljanja, kar je nujno, če želimo spremeniti sedanji sistem, ki vključuje instrumente **povečevanja neravnovesja in prepada** med bogatimi in revnimi;

2. izboljšanju **motivacijskega sistema** v podjetju, ki se kaže ne samo večjem prejemku zaposlenca,[2] temveč predvsem v izrazu težnje po enakopravnosti in spoštovanja do dela.

Presežna dodana vrednost (PDV) in družbena odgovornost

Vsi organizacijski sistemi so **medsebojno povezani.** Zato način ustvarjanja in delitve *PDV* v nekem organizacijskem sistemu neposredno in posredno vpliva na ustvarjanje in delitev *PDV* v drugih organizacijskih sistemih. Na ***ustvarjanje PDV*** lahko vplivamo z učinkovitostjo, inovacijami in organiziranjem poslovanja. Na ***usmerjanje PDV*** pa lahko vplivamo z opredeljevanjem **sodil delitve in načinom izvajanja delitve *PDV*.**

Vplivanje na ustvarjanje in na usmerjanje *PDV* pomeni tudi vpliv na celotno družbeno blaginjo. Zavedanje tega vpliva pomeni zavedanje družbene odgovornosti vseh subjektov oziroma organizacijskih sistemov. Organizacijske sisteme torej pomembno povezuje njihova **družbena odgovornost**. Na tej podlagi tega zavedanja lahko utemeljeno in učinkovito oblikujemo tudi **prvine ekonomske demokracije**. Vsak posameznik deluje v številnih organizacijskih sistemih z različnimi pojavnimi oblikami ustvarjanja in delitve presežne dodane vrednosti. Zato je tudi vsak posameznik nosilec družbene odgovornosti in temu primernega svojega delovanja.

Udeležba zaposlencev v dodani vrednosti v skladu z njihovim prispevkom je (skladno z zakonom dodane vrednosti) njihova pravica.

Na podlagi zgornjih izvajanj lahko opredelimo družbeno odgovornost še z vidika dodane vrednosti, in sicer kot ***odgovornost posameznikov in organizacijskih sistemov vseh oblik in ravni pri ustvarjanju in usmerjanju presežne dodane vrednosti, to je pri povečevanju blaginje celotne družbe. Pri tem odgovornost temelji na celovitosti in soodvisnosti vseh vpletenih.***[3] Verjetno ni odveč poudariti, da je načelo etičnega delovanja utelešeno v samem *zakonu dodane vrednosti*, kar pomeni, da je to načelo vsebovano tudi v opredelitvi družbene odgovornosti.

Upoštevati moramo, da se posamezniki in organizacijski sistemi s časom spreminjajo, s tem pa se spreminjajo tudi njihovi cilji in sodila delitve *PDV*. Obenem rast splošne blaginje vpliva tudi na ta razvoj v smislu **kibernetične povratne zanke**. Pomembno je ugotoviti, da ta povratna zanka deluje tudi v nasprotno smer: zmanjšanje *PDV* in/ali neustrezna delitev *PDV* spreminja cilje in vrednote ter s tem povečuje entropijo (razkrojne težnje) v vsakem organizacijskem sistemu in tudi na vseh ravneh teh sistemov. Ponovno lahko ugotovimo, da ta zanka ne pomeni nič drugega kot neizprosno delovanje **zakona presežne dodane vrednosti**.

Udeležba zaposlencev v dodani vrednosti je torej (skladno z zakonom dodane vrednosti) **njihova *pravica*.** Nujnost upoštevanja te pravice se v praksi kaže kot posledica drugih vplivov (npr. delovanja sindikatov in zahtev delavcev, prosvetljenega obnašanja podjetnikov, ki upoštevajo pomembnost zaposlencev, raziskav o vplivu motivacijskega sistema na uspešnost združbe), ki omejujejo želje lastnikov po čim večjem prisvojenem dobičku.

Posebnosti trenutnega podjetniškega okolja

Delitev *PDV*, ki smo jo obravnavali v četrti številki te revije v letu 2017, je bila načelna ob upoštevanju zakona dodane vrednosti. Trenutna realnost v podjetniškem okolju je drugačna predvsem zaradi **dveh pomembnih dejstev**:

1. pravni red, predvsem korporacijsko pravo z ZGD na čelu, določa pravila igre, ki ne upoštevajo delovanja zakona dodane vrednosti;

2. obstajajo številni ideološki predsodki, ki jih podpira tudi trenutni pravni red, med njimi je najpomembnejše prepričanje, da dobiček v celoti pripada lastniku.[4]

Navedeno pa seveda neposredno vpliva na obnašanje podjetnikov in na način delitve dodane vrednosti oziroma dobička.

Ta vpliv je pomembno odvisen od **organizacijske oblike podjetja in vloge lastnika v njem**. Tako lahko s tega vidika razlikujemo zlasti:

1. samostojnega podjetnika (s.p.), kjer je podjetnik zaposlen ali pa tudi ne;

2. neprofitno organizacijo;

3. gospodarsko družbo različnih oblik, razen delniške družbe;

4. delniško družbo.

Zaradi obsežnosti področja se bomo v tem prispevku **omejili samo na s.p. in d.o.o.** (v nadaljevanju združbo), **kjer je lastnik tudi direktor**. Tu vidimo še pretežni obstoj pravega podjetništva,[5] ki je neločljivo vezan na osebo, medtem ko druge oblike organizacij večinoma že vodi anonimni ka-

[1] Brez tveganja ni dodane vrednosti (Bergant (2017, 103).

[2] Plača je predvsem higienik in ne motivator.

[3] Več o družbeni odgovornosti v Bohinc (2017).

[4] Več o tem v Gostiša (2014, 200-204).

[5] Več o podjetništvu s tega vidika v Gostiša (2014, 313).

pital oziroma številni investitorji brez večjega neposrednega vpliva na poslovanje. Prav tako se bomo omejili na okvir, ki ga daje veljavni pravni red. To pomeni, da se ne bomo ukvarjali z **udeležbo države (davki) in financerjev (obresti)** v dodani vrednosti. Menimo namreč, da lahko podjetniki tudi v tem omejenem okviru upoštevajo zakon dodane vrednosti tako, da zmanjšajo oziroma omilijo njegovo negativno delovanje.

Pri tem jih lahko ovira predvsem njihovo morebitno prepričanje, da s svojo podjetniško idejo, inovacijami in ustreznim tekočim delovanjem (upravljanjem in vodenjem) tako odločilno prispevajo k uspešnosti združbe, da lahko **druge zaposlence obravnavajo samo kot najeto delovno silo, ki jo "kupijo" na trgu**. Z zniževanjem stroškov zaposlencev se podjetniku povečuje dobiček. Tak "ideološki" pristop neizogibno vodi k **izkoriščanju zaposlencev** in v neustrezne oblike zaposlovanja (npr. prekarstvo).

Pravni red, predvsem korporacijsko pravo z ZGD na čelu, določa »pravila igre« delitve, ki ne upoštevajo delovanja zakona dodane vrednosti.

Delitev presežne dodane vrednosti

V tej reviji (Bergant, 2017a, 4) smo **presežno dodano vrednost (*PDV*) načelno opredelili takole:**

$$PDV = DV - PDS - SLK.$$

Dobimo jo torej z zmanjšanjem dodane vrednosti (*DV*) za ovrednoteni potrošek delovne sile (*PDS*) in oportunitetni strošek lastniškega kapitala (*SLK*).[6] Nato smo opredelili **strukturo presežne dodane vrednosti:**

$$PDV = USD + ULK + I + T + ZDVSD + ZDVLK.$$

Presežna dodana vrednost je torej **sestavljena iz:**

- udeležbe zaposlencev (vključno s plačili in z nagradami poslovodstvu) (*USD*),
- udeležbe lastnikov finančnega kapitala (delničarjev in družbenikov) (*ULK*),
- udeležbe financerjev (*I*),
- udeležbe države (davki) (*T*),
- zadržane presežne dodane vrednosti, ki pripada zaposlencem (*ZDVSD*),
- zadržane presežne dodane vrednosti, ki pripada lastnikom kapitala (*ZDVLK*).

Ker se ne bomo ukvarjali z davki in obrestmi, bomo pozornost namenili samo udeležbi zaposlencev in lastnikov v trenutnih razmerah, torej **delitvi dobička**.

Podjetnik, ki upošteva zakon dodane vrednosti, bo upošteval, da je **plača zaposlenca načeloma sestavljena iz**:

1. minimalne plače ob upoštevanju težkih pogojev dela,
2. osnovne plače po splošnem aktu združbe oziroma kolektivni pogodbi,
3. spremenljivega dela plače glede na prispevek posameznika oziroma skupine,
4. udeležbe v izplačilu naknadno izplačanega zadržanega dobička.

Ad 1)

Minimalna plača je za vse zaposlence enaka, razlikuje se samo za težke pogoje dela. Minimalno plačo naj podjetnik razume kot **stalni strošek poslovanja**, enako kot druge stroške in ne kot ustvarjeno dodano vrednost.[7] Ta del plače obsega tudi stroške bolniških izostankov. Prosvetljeni podjetnik bo znesek minimalne plače prilagajal gibanju življenjskih stroškov in se ne bo dosledno oziral na predpise, ki določajo njeno morebitno (prenizko) višino. Izplačilo minimalne plače bi bilo lahko časovno pred izplačilom osnovne plače, kar bi vplivalo na konkurenčnost združbe in na laže obvladovanje denarnega toka.

Ad 2)

Osnovna plača pripada zaposlencem skladno s številom točk, ki so rezultat ovrednotenja delovnih mest oziroma delovnih opravil v okviru njihove sistematizacije. Tu naj poudarimo neustrezen sistem vrednotenja delovnih mest, namesto delovnih opravil in posledično delovnih nalog.[8] To namreč povzroča tog sistem, ki se težko prilagaja dinamiki razvoja tehnologije in poslovanja, katere posledica je razmeroma hitro spreminjanje vsebine delovnih opravil.[9]

Ad 3)

Spremenljivi del plače naj pomeni **vsaj 30 % osnovne plače**. Sestavljen naj bo iz:

- osebne ocene posameznika (npr. 5 % osnovne plače), ki velja na primer za naslednje tri mesece;
- nagrade za koristne predloge in inovacije skladno s splošnim aktom,
- uspešnosti (preseganja plana centra dobičkovnosti oziroma planskega nosilca), pri čemer je planski nosilec tudi podporna služba (obsega npr. splošni sektor, računovodstvo in finance) katere uspešnost je odvisna od uresničitve plana na ravni združbe; pri udeležbi v znesku preseganja plana (po določeni progresivni lestvici in pod pogojem preseganja plana celotne združbe) je posameznik udeležen sorazmerno znesku osnovne plače, povečane za osebno oceno;

Obstajajo številni ideološki predsodki, ki jih tudi trenutni pravni red podpira, med njimi je najpomembnejše prepričanje, da dobiček v celoti pripada lastniku.

Spremenljivi del plače se začne izplačevati ob preseganju s planom določenega minimalnega presežka na ravni združbe. S tem je zagotovljeno doseganja praga dobičkonosnosti (*angl.: break-even point*). Le-ta je nižji, če je spremenljivi del plač višji.

Celotni znesek za izplačilo je omejen na **znesek dobička za razdelitev** po odbitku potrebnega zadržanega dobička za razvoj združbe. Iz dobička za razdelitev je možno predhodno določiti še nagrade iz dobička posameznikom za izredne dosežke, posebej pa še podjetnikom (ustanoviteljem združbe) za **podjetniško idejo in ustano-**

[6] Oportunitetni strošek lastniškega kapitala so npr. obresti na dolgoročni depozit v banki.

[7] Ta del plače načeloma ne bi smel biti obdavčen (kot amortizacija osnovnih sredstev), kar pa bo (upamo nekoč) predmet spreminjanja davčnega sistema.

[8] Tipičen primer je javna uprava.

[9] Več o razliki med delovnimi mesti in opravili v Mihelčič (2008, 364-370 in 215, 40-50). Primer konkretnega modela je v Bergant (2012, 33-47).

viteljsko iniciativo. Pri tem je treba poudariti, da tako izplačilo podjetnikom **ne sme biti trajnega značaja**, saj so tudi pravice iz patentov omejene na deset ali največ dvajset let (Gostiša, 314).

Ad 4)

V primeru, da se združba odloči izplačati del kapitala lastnikom, je nujno v splošnem aktu opredeliti delež, ki gre v tem primeru **tudi zaposlencem sorazmerno s prejeto plačo** na podlagi točk 2 in 3.

Posebno področje so izplačila **plač po individualnih pogodbah**. Take pogodbe v osnovi niso skladne z načelom nagrajevanja po delovnem prispevku. Če so nujne zaradi pridobivanja ustreznih kadrov, naj bo tudi v teh pogodbah čim več določil o potrebni uspešnosti dela z jasno določenimi sodili. Pomembna je politika zagotavljanja **preglednosti in pravilnosti obračuna plač**, ki naj ga nadzira ustrezen organ v združbi. V njem naj sodeluje tudi predstavnik zaposlencev.

[10] Več o pohlepu v Bergant (2017, 103).

[11] Več o mezdnem kapitalizmu v Gostiša (2014, 293).

Poudariti je treba, da je v vsaki združbi **najpomembnejši zgled "na vrhu"**. Poslovodstvo (direktor oziroma lastnik) s svojimi prejemki v razmerju s plačami ostalih zaposlencev jasno pokaže svoje mnenje o "vrednosti" in prispevku svojih sodelavcev. To nedvomno vpliva na motiviranje zaposlencev, s tem pa tudi na uspešnost združbe kot celote. Zgledovanje po visokih plačah direktorjev (npr. v Veliki Britaniji), ki nimajo logične podlage v uspešnosti združb in so **očiten izraz pohlepa**,[10] je neposredno v nasprotju z etično vsebino zakona dodane vrednosti. Zato tako zgledovanje, čeprav je zelo zapeljivo, ne kaže ustrezne družbene odgovornosti in ne prispeva k trajnostnemu razvoju združbe.

Ideološki pristop, ki zaposlence obravnava samo kot najeto delovno silo, ki jo podjetniki "kupijo" na trgu. neizogibno vodi k izkoriščanju zaposlencev in v neustrezne oblike zaposlovanja (npr. prekarstvo).

Sklep

Prikazana izhodišča pomenijo **načelno osnovo za oblikovanje konkretnega modela nagrajevanja v posamezni združbi**. Le-ta seveda zahteva upoštevanje številnih dejavnikov (npr. velikost združbe, vrsta dejavnosti, finančni in konkurenčni položaj združbe), zato ga je koristno uveljavljati **postopoma**, vendar z jasnim ciljem in z vsem razumljivo politiko, brez odvečnih podrobnosti, vendar z ustrezno dopolnjenim učinkovitim informacijskim sistemom.

Obenem navedena izhodišča kažejo na **možnost ustreznejšega nagrajevanja zaposlencev** kljub (še) nespremenjenim predpisom. S takim pristopom poslovodstvo in lastniki lahko dokažejo svojo družbeno odgovornost in pokažejo skrb za trajnostni razvoj, kar omogoča oblikovanje ustrezne organizacijske kulture in uspešno poslovanje združbe v prihodnosti.

Uresničitev takega pristopa v podjetniškem okolju je torej odvisna izključno od **"prosvetljenosti" podjetnikov**, ki niso zavedeni z že anahronističnimi načeli "mezdnega kapitalizma".[11]

Citirana literatura

Bergant, Živko (2012): Opravila, delovne naloge in delovna mesta v združbi. V: Rozman, Rudi (ur.), Pregeljc, Marko (ur.): Izbrane teme iz ekonomike in organizacije. Ljubljana: Društvo Slovenska akademija za management, str. 33-47.

Bergant, Živko (2017): Dodana vrednost iz novega zornega kota. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.

Bergant, Živko (2017a): Ustrezna delitev presežne dodane vrednosti kot pogoj ekonomske demokracije. Ekonomska demokracija št. 4/2017, str. 4-7.

Bohinc, Rado (2017): Družbena odgovornost. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Gostiša, Mato (2014): Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma. Kranj: ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Mihelčič, Miran (2008): Organizacija in ravnateljevanje. Ljubljana: Založba Fakultete za elektrotehniko in Fakultete za računalništvo in informatiko.

Iz Programskega manifesta Združenja svetov delavcev Slovenije[1]

Ekonomska demokracija – naslednja razvojna etapa v »evoluciji kapitalizma«

Razvoj družbenoekonomske ureditve človeške družbe je od praskupnosti prek sužnjelastništva in fevdalizma »napredoval« do trenutne oblike kapitalizma, v katerem je delavec sicer brez dvoma v boljšem položaju kot v omenjenih zgodnejših sistemih, vseeno pa je prostora za nadaljnji razvoj v smeri želene (in tudi nujne) dokončne »popolne sistemske izenačitve nosilcev dela in kapitala«) še ogromno. Sedanji »mezdni« odnos med delom in kapitalom, v katerem so delavci sistemsko še vedno v absolutno – tako ekonomsko kot osebno – podrejenem položaju, je namreč (še) zelo daleč od tega cilja. In ravno v kontekstu evolucije trenutne kapitalistične ureditve je treba razumeti tudi pojem »ekonomska demokracija« kot bolj ali manj logične naslednje faze družbenoekonomskega razvoja.

Ključni pojmi: *»mezdni« kapitalizem, evolucija kapitalizma, ekonomska demokracija, nova družbenoekonomska realnost, nova sistemska paradigma kapitalizma*

Že v začetku velja poudariti, da pojem »ekonomska demokracija« danes **še nima neke poenotene vsebine oziroma definicije**, čeprav se je sam po sebi v Sloveniji v zadnjih letih presenetljivo »prijel«, tako da se o njem danes razmeroma dosti govori. Med drugim je tudi že predmet programov nekaterih političnih strank in načelnih opre-



Piše:

Mitja Gostiša

delitev nekaterih dosedanjih vlad[2]. To je vsekakor pozitivno, vendar pa še nismo tako daleč, da bi si pod tem pojmom predstavljali vsi isto.

Pravzaprav gre pri ekonomski demokraciji za (vsaj v njeni končni razvojni fazi) popolnoma novo sistemsko paradigmo – v osnovi sicer še vedno kapitalističnega, vendar bistveno bolj demokratičnega – družbenoekonomskega sistema, ki po svoji naravi **ne bo imel nobene zveze** ne s **»socializmom«**, še manj pa z **obstoječim »mezdnim« kapitalizmom**. Gre torej za »izpopolnjeno« verzijo kapitalizma, ki – kljub tudi nadaljnjemu obstoju zasebne lastnine in tržnega sistema gospodarjenja – po svoji naravi ne bi bil več »razredni« in (ekonomsko) »izkoriščevalski« družbeni sistem. Nasprotno. Predstavlja (povsem realno) **evolutivno pot za uresničitev dolgoročne vizije družbenoekonomskega razvoja** v smeri želene ekonomsko (še) učinkovitejše, obenem pa socialno pravičnejše in kohezivnejše ter okoljsko odgovornejše družbe.

Ključne točke celovite ideje ekonomske demokracije

Izrazito deviantno delovanje obstoječega kapitalizma

Obstoječi kapitalizem, ki je v svojem najglobljem bistvu še vedno **klasični mezdni kapitalizem**, povzroča čedalje bolj problematične ekonomske, socialne in okoljske posledice, ki jih bolj ali manj poznamo (vse večja družbena neenakost in socialna razslojenost, nezmožnost zagotavljanja nadaljnjega zdravega ekonomskega razvoja brez čedalje obsežnejšega državnega intervencionizma in vse pogostejše recesije, slabšanje ekonomske in socialne varnosti zaposlenih, brezbrižnost do uničevanja okolja itd.).

Vse več družboslovnih znanstvenikov se strinja, da pri tem ne gre za **»napake v sistemu«**, ki bi jih bilo mogoče učinkovito odpraviti z nekakšnimi kozmetičnimi popravki, kakršne nam ponuja aktualna politika v obliki t. i. strukturnih reform (trg dela, davčni, fiskalni, zdravstveni in pokojninski sistem itd.). Pravzaprav gre že v osnovi za **»napačen sistem«**, ki ga je treba zato spremeniti v temelju.

Za načrtovanje ustreznih sistemskih sprememb pa je ključnega pomena seveda najprej predvsem **pravilna diagnoza bistva problema** obstoječega družbenoekonomskega sistema.

Bistvo problematičnosti aktualnega kapitalizma

V nasprotju z učenjem neoklasične ekonomske teorije, prav tako pa tudi marksizma[3], ki za bistvo kapitalizma proglašata **zasebno lastnino produkcijskih sredstev ter tržni sistem gospodarjenja[4]**, opozarjamo, da bistvo obstoječega kapitalizma in njegove problematičnosti v resnici nista:

- ne zasebna lastnina produkcijskih sredstev, ki sicer obstaja že od razpada praskupnosti dalje,
- ne tržni sistem na splošno, kajti trgi, kot ugotavlja Galbraith (2010: 16), igrajo pomembno vlogo v gospodarski zgodovini človeštva že od izuma kovanega denarja v 8. stoletju pr.n.št. dalje.

Oboje je torej obstajalo že v sužnjelastništvu in v fevdalizmu in ni šele izum današnjega kapitalizma, kar pomeni, da tudi **ne more biti njegova temeljna značilnost in glavni problem**.

Specifični »izum« tega kapitalizma in s tem tudi njegov **bistveni problem**, ki je hkrati temeljni vzrok bolj ali manj vseh njegovih znanih deviantnosti, je predvsem **izum t. i. trga dela** kot neke vrste nepravega oziroma kvazi trga in na njem zasnovanega **»mezdnega« (tj. navadnega tržnomenjalnega kupoprodajnega) odnosa** med lastniki dela in kapitala, ki je tisto, kar:

- na eni strani omogoča popolno sistemsko podrejenost in »legalno« ekonomsko izkoriščanje zaposlenih s strani lastnikov finančnega kapitala in s tem vse večjo družbeno neenakost;
- na drugi pa dobesedno ubija »zavzetost« nosilcev človeškega kapitala, ki sicer v sodobnih pogojih gospodarjenja 21. stoletja (tj. v »eri znanja«) postaja najpomembnejši produkcijski dejavnik in glavna konkurenčna prednost podjetij, s čimer ta mezdnokapitalistični družbenoekonomski sistem že zelo resno zavira nadaljnji gospodarski razvoj.

Vzpostavitev tega odnosa pa omogoča predvsem sedanja – ekonomsko in pravno sicer povsem nelogična – zasnova kapitalističnega podjetja kot »pravno personificiranega kapitala«, torej pravne tvorbe **(zgolj) finančnega kapitala in njegovih lastnikov** (brez dela in delavcev kot njegove sicer ekonomsko logične sestavine)[5], ki

---

[1] Ta prispevek v osnovi predstavlja povzetek nekaterih ključnih poudarkov iz Programskega manifesta Združenja svetov delavcev Slovenije z naslovom *»Za ekonomsko demokracijo namesto mezdnega kapitalizma!«* iz leta 2009. V ta kontekst pa dodajamo še nekaj misli iz drugih, kasneje objavljenih razmišljanj različnih avtorjev na temo ekonomske demokracije (povzete so v glavnem po knjigi dr. Mata Gostiše *Ekonomska demokracija v 21. stoletju*). Uporaba pojma »evolucija kapitalizma« kot označbe za proces prehoda iz mezdnega kapitalizma v ekonomsko demokracijo pa je izvirni prispevek avtorja k tem razmišljanjem.

[2] Glejte, na primer, usmeritve vladnega posveta o razvoju ekonomske demokracije z dne 16. 3. 2015 (http://www.primorske.si/2015/03/16/cerar-z-ekonomsko-demokracijo-do-novih-delovnih-m). http://www.vlada.si/predsednik_vlade/sporocila_za_javnost/a/prvi_srecanji_vladnih_projektnih_skupin_za_ekonomsko_demokracijo_in_zadruznistvo_534/.

[3] Prva s tem utemeljuje ekonomsko superiornost (izključno) takšnega kapitalizma in posledično njegovo absolutno sistemsko »nedotakljivost«, drugi pa – nasprotno – izključno v odpravi obojega, torej v uvedbi takšne ali drugačne oblike »socializma« vidi edino možnost za odpravo njegovih prej omenjenih negativnih, zlasti socialnih posledic.

[4] Nekateri avtorji (glej npr. Tajnikar, 2018: 145) za bistvo kapitalizma proglašajo kapital, ki naj bi se kot produkcijski dejavnik navezoval šele na pojav »stroja« in industrijske revolucije. A ta teza ne vzdrži kritike, zato z njo na tem mestu ne bomo posebej polemizirali. Najmanj, kar je, je bil kapital za nakup proizvodnih sredstev in delovne sile ter s tem za organizacijo proizvodnje potreben tudi (najmanj) že v poznem fevdalizmu, ne šele od industrijske revolucije dalje, torej ni šele značilnost kapitalizma. Problem in glavna značilnost vsakokratnega družbenoekonomskega sistema je v takšnih ali drugačnih produkcijskih odnosih med lastniki produkcijskih dejavnikov, ne v obliki produkcijskih sredstev (stroji ali orodja).

[5] Kapital sam, vključno tudi s podjetništvom njegovih lastnikov, sam po sebi še ne more opravljati nobene podjetniške dejavnosti in ustvariti nobene nove ekonomske vrednosti, torej tudi še ni podjetje v ekonomskem smislu. Še manj je lahko podjetje v pravnem smislu, torej korporacija/gospodarska družba kot pravna oseba, kajti brez dela in delavcev nima zagotovljenega nujnega celovitega materialnega in personalnega substrata.

potem lahko kupuje delo kot navadno tržno blago na trgu za mezdo kot njegovo tržno ceno. Tako veljavno pravo s to koncepcijo podjetja na eni in obravnavanjem dela kot navadnega tržnega blaga na drugi strani iz lastnikov dveh ekonomsko sicer povsem enakovrednih produkcijskih dejavnikov (dela in kapitala) povsem **umetno ustvari »delodajalce« in »delojemalce«** v mezdnem, namesto v – edino logičnem – »partnerskem« medsebojnem produkcijskem odnosu.

Ta odnos je tudi podlaga zloglasnemu **»profitnemu motivu poslovanja«** kot – po veljavni ekonomski teoriji – izključnemu gonilu gospodarstva[6], ki proizvaja številne sistemske anomalije. Nasprotje temu bi bil običajen **»pridobitni« motiv**, ki naj bi bil značilen za (bodočo) ekonomsko demokracijo, in ki sledi sodobni teoriji o širši družbeni odgovornosti podjetij. Praktični dokaz, da podjetja v tržnem sistemu lahko učinkovito delujejo na podlagi zdravega »pridobitnega« motiva so, na primer, **sodobne kooperative** (zadruge)**,** vendar pa te seveda niso edina možna in perspektivna oblika »demokratičnega podjetja« v kapitalizmu.

O trgu dela **kot »kvazitrgu«** pa lahko upravičeno govorimo zato, ker:

- **menjava na njem ni ne svobodna ne ekvivalentna oz. ekonomsko poštena** (delavci so v to menjavo eksistenčno prisiljeni, njihovo delo pa je plačano le z mezdo, ki je zgolj protivrednost njegovega inputa, ne pa dejanskega outputa oziroma prispevka k produktu);
- **delo že načelno** (tudi po Filadelfijski deklaraciji iz leta 1944) **sploh ne sme biti »tržno blago«**, ker je neločljivo povezano s človekom, in če prodaš delo, v bistvu prodaš človeka – D. Ellerman (v Kanjuo Mrčela, 1999: 163) zato mezdno delovno razmerje upravičeno imenuje »suženjstvo za določen čas«;
- ne produkcija ne razdelitev produkta **po svoji naravi nista »menjava«** (tržna menjava ničesar ne ustvarja in ničesar ne razdeli!), ampak je produkcija že po definiciji proces ustvarjanja nove oziroma dodane vrednosti v odnosih popolne soodvisnosti med **delom** (zaposleni) in **kapitalom** (lastnik). Razdelitev bi morala biti potemtakem po normalni ekonomski logiki skladna z dejanskimi prispevki enih in drugih k produktu. Če nekoliko poenostavimo, trenutno velja, da ves (čisti) dobiček pripada lastniku kapitala, delavcu, ki je pomembno doprinesel k njegovemu ustvarjanju, pa zgolj »mezda«, ki je ekonomsko gledano v bistvu zgolj nekakšna amortizacija za vloženo delovno silo.

Zato ta kvazitrg v resnici niti ne sodi v »pravo« tržno gospodarstvo, ampak bi lahko le-to povsem nemoteno in predvsem tudi bistveno manj deviantno delovalo tudi brez njega.

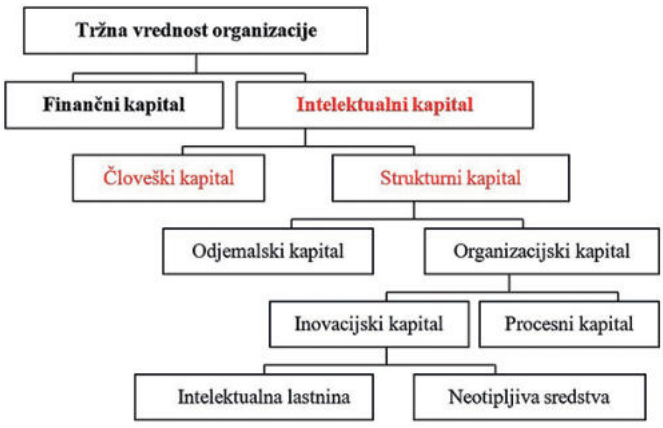
Ni torej čudno, da na tem kvazitrgu zasnovan sistem družbeno-ekonomskih odnosov, ki lastnike obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov, kot rečeno, povsem umetno razdeli na »delodajalce« (kupce delovne sile) in delojemalce (prodajalce delovne sile), v praksi deluje vsestransko – makroekonomsko, socialno in okoljsko – **izrazito deviantno**. Notranja protislovja mezdnega kapitalizma so vse močnejša in v 21. stoletju ta sistem poka dobesedno že po vseh šivih. Kot rečeno, tudi strogo ekonomsko gledano **že dolgo ni več res**, da je to – kljub vsem svojim negativnim socialnim in okoljskim učinkom, za katere naj bi bojda morala skrbeti »socialna država« – **ekonomsko absolutno superioren sistem** brez konkurence in brez alternative, zaradi česar naj bi bilo menda nedopustno posegati v njegove sistemske temelje. Mezdni položaj v produkcijskih procesih namreč izrazito **demotivacijsko** deluje na »zavzetost« (angl. engagement) zaposlenih, nosilcev t. i. človeškega kapitala kot najpomembnejšega produkcijskega dejavnika sedanjosti in prihodnosti, o čemer podrobneje v nadaljevanju.

Dejstvo pa je, da mezdni produkcijski odnos **niti približno ni edini možen »temeljni produkcijski odnos«** v zasebnolastniškem in tržnem družbenoekonomskem sistemu. Povsem možen bi bil – seveda ob drugačni pravnoinstitucionalni zasnovi kapitalističnega podjetja kot temeljne ekonomske celice družbe – tudi kapitalizem z enakopravnim **»partnerskim«** (temeljnim) produkcijskim odnosom med lastniki dela in kapitala.

Nova družbenoekonomska realnost

Od nastanka mezdnega kapitalizma v 18. in 19. stoletju so se v družbenoekonomski realnosti zgodile **naravnost tektonske spremembe** v smislu izjemno hitro naraščajočega produkcijskega pomena t. i. človeškega kapitala in (širše) intelektualnega kapitala na splošno v primerjavi s finančnim. **Človeški kapital** predstavljajo znanje in zmožnosti, ustvarjalnost ter »zavzetost« (delovna motivacija in organizacijska pripadnost) zaposlenih. **Strukturni kapital** pa tvorijo »trajne« stvaritve človeškega kapitala, ki niso več integralna sestavina konkretnih zaposlenih, ampak so že del podjetja oziroma njegovih neopredmetenih sredstev, kot so: know-how, izgrajen sistem odnosov s kupci in dobavitelji, specifična organizacijska kultura, intelektualna lastnina, ustaljeni delovni procesi itd.

Slika 1: *Intelektualni kapital organizacije*



Vir: *Skandiina vrednostna shema (v Roos et al, 2000: 21) (poudarki v rdečem dodani).*

Intelektualni (tj. človeški + strukturni) kapital tako danes tvori že okoli 85 % celotne tržne vrednosti (in s tem tudi dejanske »produkcijske moči«, čeprav v današnjih bilancah podjetij – ker gre za neotipljiv kapital v obliki neopredmetenih sredstev – sploh ni zabeležen), samo še

[6] Ker je podjetje koncipirano kot »pravno personificirani kapital« s ciljem pridobivanja dobička za lastnike kot njegovim osnovnim »družbenim poslanstvom« in ker je dobiček opredeljen kot izključni dohodek lastnikov tega kapitala, je logično, da je poslovanje podjetij že a priori podrejeno izključno profitnemu interesu lastnikov kapitala, ki pa se ne meni za socialne in okoljske učinke tega poslovanja.

okoli 15 % pa finančni kapital. A če ga ni v bilancah, še ne pomeni, da ga sploh ni in da ga je mogoče sistemsko preprosto še naprej kar ignorirati!

Naravnost paradoksalno je torej, da imamo tudi v 21. stoletju še vedno uveljavljen sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti, ki **v celoti temelji na lastnini nad finančnim kapitalom** (15 % tržne vrednosti), medtem ko lastniki najpomembnejšega kapitala (**intelektualni kapital** – 85 % tržne vrednosti) nimajo praktično nobene odločevalske moči, obenem pa tudi niso udeleženi pri delitvi ustvarjenega dobička. Ta sistem torej nima več popolnoma nobene podlage v sodobni družbenoekonomski realnosti, obenem pa, kot že rečeno, ubija zavzetost zaposlenih, ki je sicer danes daleč najpomembnejši vir konkurenčnosti, in s tem zavira hitrejši gospodarski razvoj.

Nujna demokratizacija ekonomske sfere družbe

Če smo enotni glede gornje diagnoze bistva problema trenutnega mezdnega kapitalizma, iz tega seveda jasno sledi, da je mogoče **ta kapitalizem v temelju rekonstruirati** (in sicer, ne da bi pri tem zašli v kakršnokoli obliko »netržnega« socializma, ki se doslej v praksi ni obnesel) samo na ta način, da se sedanji mezdni produkcijski odnos ukine in nadomesti s **partnerskim**, torej glede sistemskega položaja in pravic vsestransko popolnoma enakopravnim produkcijskim odnosom med lastniki dela oz. človeškega in finančnega kapitala. Če je namreč človeški kapital res kapital v pravem pomenu besede (in to nedvomno je), potem bi morali že po izvirnih načelih kapitalizma njegovi lastniki uživati povsem enak družbenoekonomski položaj in korporacijske pravice (upravljanje, razdelitev poslovnih rezultatov – dobička ali izgube!), kot jih zdaj sistem priznava lastnikom finančnega kapitala. Nobenega »socializma« z državno ali družbeno lastnino in planskim sistemom gospodarjenja torej ne potrebujemo (zlasti ne glede na dosedanje izkušnje), ampak je potrebno le **dosledno sistemsko izenačiti pravice iz dela s pravicami iz kapitala.** To je pravzaprav »vsa znanost« o nujni rekonstrukciji aktualnega kapitalizma.

Pogoj pa je seveda odstranitev **temeljnega sistemskega vzroka** zanjo, kar pomeni predvsem radikalno rekonstrukcijo sedanje pravne zasnove kapitalističnega podjetja, iz katere, kot smo ugotovili zgoraj, neposredno izvira tudi mezdni produkcijski odnos. Bodoče »demokratično (partnersko) podjetje« bi torej moralo biti zasnovano kot **»/enako/pravna skupnost lastnikov človeškega in finančnega kapitala«,** v katerem bi zaposleni svoj enakopraven položaj uresničevali na temelju lastništva nad človeškim kapitalom kot enakovrednim finančnemu. Hkratno lastništvo zaposlenih tudi nad finančnim kapitalom podjetij (t. i. delavsko lastništvo) torej ni nujni pogoj za vzpostavitev ekonomske demokracije, kot se pogosto razmišlja[7].

To pomeni, da je cilj ekonomske demokracije **popolno uravnoteženje moči** nosilcev obeh temeljnih produkcijskih faktorjev. V enem stavku: zaposlenim je treba priznati (so)lastništvo nad **človeškim kapitalom**, vendar pri tem **ohraniti zasebno lastnino** lastnika kapitala ter (razen v segmentu »kvazitrga dela«) **tržni sistem** gospodarjenja na splošno. Ekonomska demokracija je torej povsem »zasebnolastniška in tržna« alternativa sedanjemu mezdnemu kapitalizmu. Lahko bi rekli, da gre za **naslednjo stopnjo v evoluciji kapitalizma**.

Koncept socialne države ni (več) alternativa

Koncept socialne države je torej (kot je pokazala zlasti zadnja gospodarska kriza) **preživet in vse bolj neučinkovit.** Tudi sicer ta koncept ni (in tudi nikoli ni bil) sistemska alternativa mezdnemu kapitalizmu, ampak je – kot nasprotje neoliberalizmu – le ena od dveh inačic konkretnih ekonomskih politik znotraj istega, tj. mezdnega modela kapitalizma in je že od nekdaj namenjen **le blažitvi** njegovih negativnih socialnih posledic, ne da bi kakorkoli posegal v njegove sistemske temelje.

Strategija in ukrepi za uveljavitev »ekonomske demokracije«

Ekonomske demokracije, ki bo v primerjavi s sedanjim mezdnim kapitalizmom ekonomsko učinkovitejši, socialno pravičnejši in kohezivnejši, obenem pa tudi okoljsko odgovornejši družbenoekonomski sistem, seveda ni mogoče doseči čez noč, ampak naj bi **razvoj v to smer potekal evolutivno v dveh glavnih fazah**, in sicer:

I. faza

Kratkoročno je treba poskušati **razvijati** oblike sodobne organizacijske participacije zaposlenih (tj. soupravljanje, udeležba delavcev pri dobičku in notranje lastništvo zaposlenih) že **znotraj obstoječega sistema** do točke, ko bo to v danih okvirih sploh še mogoče, in sicer zato, ker:

- brez dvoma te že pomenijo vsaj delno preseganje omenjenega mezdnega položaja delavcev,
- zaradi svojih motivacijskih učinkov dokazano pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij.

II. faza

Ko bo I. faza razvoja dosegla svoj plafon znotraj danih sistemskih okvirov aktualnega kapitalizma, pa bo treba v naslednji, II. fazi razvoja ekonomske demokracije **v temelju spremeniti tudi vse tiste sistemske inštitucije**, ki neposredno determinirajo in vzdržujejo kvazitrg dela in mezdni temeljni produkcijski odnos, torej:

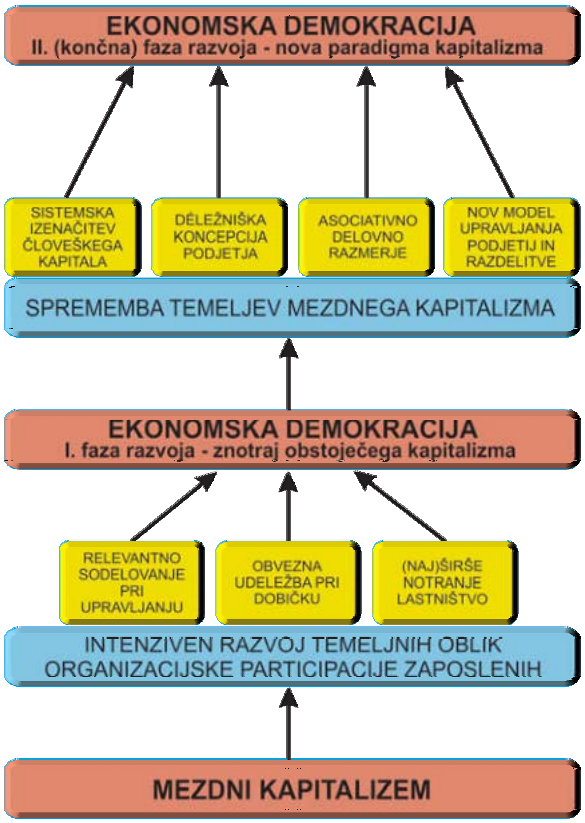
- razširiti sedanjo definicijo kapitala tudi s človeškim (in intelektualnim na splošno) kapitalom in tega tudi ustrezno institucionalizirati v bilancah, kjer za zdaj sploh še ni registriran;
- spremeniti sedanjo koncepcijo kapitalističnega podjetja kot »pravno personificiranega (finančnega) kapitala« v smeri t. i. partnerskega podjetja (tj. enakopravne skupnosti lastnikov obeh vrst kapitala)
- posledično spremeniti tudi koncepcijo mezdnega delovnega razmerja v partnersko razmerje med lastniki obeh vrst kapitala.

V končni fazi bo to privedlo tudi do **popolnoma novega modela** enakopravnega »korporacijskega soupravljanja« in »soudeležbe« lastnikov obeh vrst kapitala pri poslovnih rezultatih.

S tem bo dejansko vzpostavljena ekonomska demokracija (nov demokratični oziroma »nemezdni« kapitalizem) kot popolnoma **nova paradigma družbenoekonomskega sistema**, in sicer kot **povsem »tržna« alternativa** tako sedanjemu kapitalizmu kot raznim socializmom. To torej ne bo več ne (sedanja) »diktatura kapitala«, ne (prav tako preživeta socialistična) »diktatura dela oziroma proletariata«, ampak

[7] Številni avtorji namreč preprosto enačijo ekonomsko demokracijo z delavskim lastništvom. Kot da bi bilo sistemsko pomembno samo lastništvo nad finančnim kapitalom kot enim izmed dveh enakovrednih temeljnih produkcijskih dejavnikov, medtem ko je lastništvo nad delom kot drugim že a priori irelevantno.

Slika 2: *Razvoj do »druge (končne) faze« sistema ekonomske demokracije kot dejansko nove paradigme kapitalizma*



Vir: *Gostiša Mato, Ekonomska demokracija kot nova sistemska paradigma kapitalizma (2014: 130)*

(ekonomska) »demokracija« v pravem pomenu besede.

Morebiten takojšnji prehod v II. fazo razvoja ni mogoč predvsem zato, ker bo – če želimo intelektualni kapital tudi formalno umestiti v bilance podjetij – zahteval predhodno **visoko razvit sistem računovodstva človeških virov**, ki pa je za zdaj šele v povojih. Obenem pa možnosti za razvoj I. faze, torej vseh treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije, za zdaj **še zdaleč niso in še nekaj časa ne bodo izčrpane**. Gre torej za dolgoročnejši projekt, vendar z zelo jasno vizijo in zastavljenimi cilji.

Citirana literatura:

Galbraith, John Kenneth (2010) Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa. (orig. The Economics of Innocent Freud. Truth for Our Time.), Družba Piano d.o.o. in Mladina d.d., Ljubljana. Prvi natis v izvirniku: New York, 2004.

Gostiša, Mato (2017) Ekonomska demokracija v 21. stoletju. ŠCID. Kranj.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1999) Lastništvo in ekonomska demokracija. FDV. Ljubljana.

Roos, Johan, Roos Göran, Edvinsson Leif in Dragonetti, Nikola C. (2000) Intelektualni kapital: krmarjenje po novem poslovnem svetu, Ljubljana: Inštitut za intelektualni kapital.

Tajnikar, Maks (2018) Politični program, ki ga je dovoljeno prepisovati. Najdeno na: https://damijan.org/2018/04/18/politicni-program-kiga-je-dovoljeno-prepisovati/ (8. 8. 2018).

ZSDS (2009) Programski manifesti Združenja svetov delavcev Slovenije: Za ekonomsko demokracijo namesto mezdnega kapitalizma. Dostopno na: http://www.delavska-participacija.com/repository/manifest.doc.

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU

Delavska participacija v Švici

Švica je v Evropi brez dvoma posebnost že zato, ker ni članica EU. Evropska zakonodaja na področju delavske participacije je torej ne zavezuje. Kljub temu delavska predstavništva obstajajo in imajo podobne pristojnosti kot v ostalih evropskih državah (obveščenost, posvetovanje), pri čemer so pravice teh predstavništev primerjalno veliko bolj skopo urejene. V tem prispevku podrobneje predstavljamo glavne značilnosti delavske participacije v tej alpski državi.

I. Značilnosti socialnega partnerstva v Švici

1. Uvod

Socialno partnerstvo v Švici je dobro razvito. Temelji na socialnem dialogu, za katerega je značilno spoštovanje in pripravljenost za razpravo, ob zavedanju, da je socialna harmonija ključ do gospodarskega napredka.[1] Po ugotovitvah študije ILO in Svetovne banke v poročilu »Inventar sistemskih odzivov na finančno in ekonomsko krizo«[2] je eden izmed razlogov, da si je Švica tako hitro opomogla po zadnji finančni krizi, prav v dolgi tradiciji socialnega dialoga, saj so bili **socialni partnerji sposobni sesti za pogajalsko mizo** in se dogovoriti o potrebnih ukrepih. V Švici so socialni partnerji vključeni v tripartitne komisije (predstavnik delodajalcev, delojemalcev in države), ki sodelujejo pri spremljanju stanja in predlagajo ukrepe na področju delovnih razmerij tako na zvezni kot tudi na lokalni (kantonalni) ravni.

[1] Povzeto po OSH WIKI: Social Dialogue in Switzerland. Dostopno na: https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Switzerland#Social_dialogue (16. 8. 2018)

[2] Inventory of Policy responses to the Financial and Economic crisis, glej tudi: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_182475/lang--en/index.htm



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Sindikaliziranost v Švici je nizka. V sindikate je vključenih **21 odstotkov delovne populacije**.[3] Posamezni sindikati so relativno avtonomni, organizirani pa so v konfederacije. Največja konfederacija je Švicarska konfederacija sindikatov (SGB), ki jo sestavlja 16 sindikatov, skupaj predstavljajo okoli 380.000 članov. Druga največja konfederacija je TravailSuisse, ki združuje 12 federacij sindikatov in 163.000 članov. Na drugi strani delodajalce zastopajo tri organizacije: Konfederacija švicarskih delodajalcev (SAV), Švicarska zbornica obrtnikov ter malih in srednjih podjetij (SGV) ter Združenje švicarskih podjetij (Economie-Suisse).

Pokritost s kolektivnimi pogodbami v Švici je 51-odstotna in je v zadnjih dveh desetletjih nekoliko narasla (leta 1998 je bila pokritost 45-odstotna).[4] Temeljna raven za kolektivna pogajanja je panožna, pri čemer se številne kolektivne pogodbe nato sklepajo tudi na lokalni ravni (na ravni kantonov) in na ravni podjetij. Temeljni pravni okvir za kolektivno delovno pravo predstavlja švicarski Civilni zakonik, knjiga V z naslovom Pravo obligacij, členi 356 do 362. Civilni zakonik (knjiga V) je temeljni pravni okvir tudi za individualna delovna razmerja, ki jih ureja v členih 319 do 343 in 361 do 362.[5] Ker v Švici ni z zakonom predpisane minimalne plače, se le-ta določa v okviru kolektivnih pogodb.

Švica v številkah[6]

Prebivalstvo	8,112.200
Pokritost s kolektivnimi pogodbami	51 %
Članstvo v sindikatih	21 %
Temeljna raven za kolektivna pogajanja	panožna
Predstavništvo na ravni podjetja	svet delavcev
Zastopanost zaposlenih v organih upravljanja	ne
Način korporativnega upravljanja	enotirni

2. Sindikalne organizacije v Švici

SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund)[7] je največja konfederacija sindikatov v Švici s skupno 380.000 člani v 16 sindikatih oziroma združenjih sindikatov. SGB deluje na zvezni ravni, sedež ima v Bernu. V svoji predstavitvi navajajo, da pri svojem delovanju posebno pozornost posvečajo ekonomski in socialni politiki v državi, zato se SGB vključuje v politično odločanje predvsem na zvezni ravni tako, da v številnih zveznih komisijah zastopa interese delavcev. Sindikati SGB so združeni v kantonalnih ali lokalnih sindikalnih zvezah. Največji sindikat v SGB je sindikat **UNIA,**[8] ki je obenem največji sindikat v Švici. UNIA zastopa delavce v naslednjih sektorjih švicarskega zasebnega gospodarstva: industrija, obrt, gradbeništvo in storitvene dejavnosti. Prav tako **upravlja največji sklad za brezposelnost v Švici** (leta 2016 je izplačala več kot milijardo CHF za dajatve za brezposelnost). Unia ima več kot 200.000 članov, ki so organizirani v 14 regijah s 43 oddelki in 110 lokalnimi uradi. Sindikat UNIA je tudi politično aktiven, pogosto so glavni organizator ali pobudnik referendumov, demonstracij, zborovanj. Drugi velik sindikat v SGB je sindikat delavcev v transportu **SEV**[9] (Gewerkschaft des Verkehrspersonals) in obenem največji sindikat v tej panogi v Švici. SEV je bil ustanovljen leta 1919 in ima 45.000 članov.[10] **Syndicome**[11] je sindikat delavcev v medijih in telekomunikaciji in ima 35.000 članov, nastal je leta 2011 z združitvijo do tedaj dveh samostojnih sindikatov v omenjeni dejavnosti. Delavci v javnem sektorju so organizirani v več sindikatih. Združenje sindikatov **ZV**[12] (Öeffentliche Personal Schweiz) je krovni sindikat, ki združuje 14 kantonskih in 60 občinskih sindikatov v nemško govoreči Švici in šteje 23.000 članov – delavcev v javnem sektorju, ustanovljen je bil leta 1914. **PVB**[13] (Personalverband des Bundes PVB) šteje 10.000 članov in združuje vse delavce v javnem sektorju. **VPOD**[14] (Die Gewerkschaft im Service Public) je sindikat delavcev v socialnem in socialno-zdravstvenem sektorju, šteje 35.000 članov, sindikat deluje do leta 1905. Socialni delavci so organizirani tudi v sindikatu **Avenirsocial**[15] (AvenirSocial Professionelle Soziale Arbeit Schweiz) ki šteje 3.600 članov in je bil ustanovljen leta 2005. **GaraNto**[16] (Die Gewerkschaft des Zoll und Grenzwacht personals) je sindikat carinikov in obmejnih policistov. **SBPV**[17] (Schweizerischer Bankpersonalverband) je sindikat delavcev v bančništvu, ustanovljen je bil leta 1918 in šteje 7.910 članov. **SSM**[18] (Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM) je sindikat delavcev v množičnih medijih, **KAPERS**[19] (Gewerkschaft des Kabinenpersonals) je sindikat kabinskega osebja na letalih, **SMV**[20] (Schweizerischer Musikerverband SMV) je sindikat glasbenih umetnikov, **SMP**[21] je sindikat učiteljev glasbe, **SBK**[22] (Schweizerischer Bühnenkünstlerverband) pa združuje umetnike, ki delajo na radiu in televiziji. **Nautilius International**[23] je sindikat pomorskih delavcev, **NewWood**[24] je sindikat delavcev v Organizaciji združenih narodov, **SIT**[25] (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs) združuje delavce v raznih poklicih v javnem in zasebnem sektorju, **Impressum**[26] (Die Schweizer

[3] Povzeto po ETUI: https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Switzerland

[4] Povzeto po ETUI.

[5] Švicarska zakonodaja je dostopna na portalu https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/national.html

[6] Povzeto po ETUI.

[7] https://www.sgb.ch/aktuell/

[8] https://www.unia.ch/de/

[9] https://sev-online.ch/de/

[10] Podatek je objavljen v publikaciji »Der SGB und seine Gewerkschaften«, str. 9. Dostopno na: https://www.sgb.ch/fileadmin/_migrated/content_uploads/Broschuere_SGB_deutsch.pdf

[11] https://syndicom.ch/

[12] http://oeffentlichespersonal.ch/

[13] https://www.pvb.ch/de-ch/page/Personalverband-des-Bundes-PVB-71152

[14] https://vpod.ch/

[15] http://www.avenirsocial.ch/

[16] https://www.garanto.ch/

[17] http://sbpv-aseb-asib.ch/

[18] http://www.ssm-site.ch/news/

[19] https://www.kapers.ch/en/

[20] https://smv.ch/fr/

[21] http://www.smpv.ch/it/index.cfm

[22] http://www.sbkv.com/

[23] https://www.nautilusint.org/

[24] http://www.newwood.org/

[25] http://www.sit-syndicat.ch/spip/

[26] https://www.impressum.ch/

JournalistInnen) je sindikat novinarjev, **SBK**[27] pa združuje medicinske sestre.

TravailSuisse[28] je po velikosti druga največja sindikalna centrala v Švici, ki šteje 150.000 članov, združenih v desetih sindikatih oziroma združenjih sindikatov. TravailSuisse je začel delovati 1. januarja 2003. Organizacijo so ustanovila združenja sindikatov, ki so bila prej pridružena Švicarski nacionalni zvezi sindikatov Švice (CNG) in Združenju švicarskih združenj zaposlenih (VSA). Sedež ima v Bernu. TravailSuisse kot konfederacija deluje predvsem na zvezni ravni. Na ravni kantonov oz. na lokalni ravni so aktivnejše zveze sindikatov ali posamezni sindikati. Največji sindikat v TravailSuisse je **SYNA**,[29] ki je obenem drugi največji sindikat v Švici. SYNA je združenje sindikatov, ki imajo skupaj 61.000 članov; sindikati v okviru SYNA zastopajo predvsem delavce v zasebnem sektorju (obrt, industrija, osebne storitve) in delujejo v okviru 25 lokalnih izpostav. Naslednji pomemben sindikat v okviru TravailSuisse je **OCST**[30] (Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese), ki združuje delavce iz raznih panog in deluje predvsem v obmejnih območjih z Italijo (Ticino), šteje pa 36.000 članov. **Sindikat Hotel & Gastro Union**[31] združuje delavce v panogi hotelirstva in gostinstva ter šteje 22.000 članov. Sindikat **Transfair**[32] združuje delavce v javnem prometu, javni upravi, poštnem/logističnem, komunikacijskem in storitvenem sektorju. **SCIV**[33] (Syndicats chrétiens Interprofessionnels du Valais) združuje delavce v različnih gospodarskih sektorjih, predvsem v predelih s francosko govorečim prebivalstvom, in šteje 21.000 članov. Sindikat **AV ABB**[34] (Angestellte ABB) je eden manjših v TravailSuisse, združuje pa predvsem delavce v električni, kovinski in strojni industriji. Sindikat **FH-CH**[35] (Verband der Fachhochschuldozierenden Schweiz FH-CH) je sindikat profesorjev uporabnih znanosti, **VPE**[36] (Verband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätwirtschaft) je sindikat zaposlenih v elektroindustriji in ima 12.000 članov. Zaposleni v farmacevtski industriji pa so organizirani v okviru sindikata **Angestellte Drogisten Suisse**.[37]

TravailSuisse in SGB imata skupno 72-odstotni delež sindikalnega članstva, preostalih 28 odstotkov predstavljajo ostali samostojni sindikati.

Obe sindikalni centrali tesno sodelujeta, ko gre za vprašanja na zvezni ravni. Tako sta npr. spomladi 2017 skupaj nastopili v bran Energetski strategiji Švice do leta 2050, ki predvideva povečane naložbe v obnovljive vire energije, predvsem pa poudarja samooskrbo z energijo.[38] Obstoj domače elektroindustrije je namreč po mnenju obeh sindikalnih central ključen za ohsranjanje pomembnega števila delovnih mest.



3. Kolektivna pogajanja

V Švici se s kolektivnimi pogodbami pogajajo predvsem na treh ravneh: na panožni, lokalni (v okviru kantonov) in podjetniški. Panožne kolektivne pogodbe določajo plačna razmerja in osnovne delovne pogoje za vsako panogo. To predstavlja minimalni standard, ki je **v večini primerov obvezen za vse delodajalce v panogi**, ne glede na to, ali so člani delodajalskih organizacij, ki so podpisale sporazum. O splošni veljavnosti kolektivne pogodbe odloča zvezna vlada.

V Švici nimajo sistema določanja minimalne plače z zakonom, ampak se minimalne plače oziroma plačna razmerja v celoti dogovorijo v kolektivnih pogodbah, kar predstavlja zavezujočo pravno podlago.

Kolektivne pogodbe se praviloma sklenejo od **dveh do petih let, tarifni del pa praviloma za eno leto** (le izjemoma se višina plač določa za dve leti in več). Praviloma jeseni potekajo pogajanja o plačah, pri čemer je povečanje plač veljavno s prvim januarjem naslednjega leta (pogajajo se denimo jeseni 2018, višje plače nastopijo januarja 2019). Posebnost švicarskega sistema je, da letna pogajanja o plačah v zvezi z nekaterimi pomembnimi kolektivnimi pogodbami (npr. za strojno, električno in kovinsko industrijo ter kemično in farmacevtsko industrijo) potekajo na ravni podjetja, čeprav je krovna pogodba za ta industrijski sektor veljavna že 75 let (vendar brez določb o plačah). Pogajalski partnerji so predstavniki zaposlenih (sveti delavcev) in delodajalci posameznih podjetij. Predstavniki sindikatov so pozvani k pogajanjem **le v primeru konfliktov**. Leta 2013 je bil na tem področju dosežen pomemben preboj, saj so v krovni pogodbi določili nekatere minimalne plače, ki pa se razlikujejo po kantonih.

II. Delavska participacija v Švici

1. Delavska predstavništva

Pravni okvir delavske participacije v Švici določa Zakon o obveščanju in posvetovanju z delavci v podjetjih (Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben, krajše ta zakon imenujejo kar Mitwirkungsgesetz oz. Zakon o participaciji),[39] kolektivne pogodbe in dogovori med delavci in delodajalci na ravni podjetij. Zakon o delavski participaciji je bil sprejet 17. decembra 1993 in nazadnje noveliran leta 2008, vsebuje pa samo 16 členov. Čeprav Švica ni članica EU in je evropska zakonodaja na področju delavske participacije ne zavezuje, se je pri pripravi zakonodaje na tem področju po njej zgledovala,

[27] https://www.sbk.ch/

[28] https://www.travailsuisse.ch/

[29] https://syna.ch/

[30] https://www.ocst.com/

[31] https://www.hotelgastrounion.ch/de/hgu/

[32] http://www.transfair.ch/

[33] https://www.sciv.ch/

[34] http://www.avabb.ch/home.html

[35] http://www.fh-ch.ch/

[36] https://vpe.ch/

[37] http://drogisten.org/de/

[38] Več glej na: https://www.sgb.ch/themen/service-public/energie-und-umwelt/artikel/details/sgb-und-travailsuisse-unterstuetzen-die-energievorlage-vom-21-mai/

[39] Zakon je dostopen na: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19930376/index.html

zato sistem delavske participacije v Švici deluje na podobnih načelih kot v ostalih evropskih državah, pri čemer imajo poleg zakona poseben pomen kolektivne pogodbe, s katerimi delodajalci in delavci nadgradijo določbe zakona.

Delavsko predstavništvo – splošno

Švicarski zakon o delavski participaciji zavezuje vsa zasebna podjetja v Švici (1. člen). Zakon določa, da se lahko v podjetjih z vsaj 50 zaposlenimi ustanovi eden ali več organov, ki predstavlja delavce (3. člen). V podjetjih, kjer tak predstavniški organ delavcev ni ustanovljen, imajo delavci pravico do obveščenosti in posvetovanja uresničevati neposredno (4. člen).

Predstavniški organ delavcev (svet delavcev) se oblikuje v primerih, ko vsaj ena petina delavcev to zahteva. V podjetjih s 500 in več delavci zadošča, da oblikovanje predstavniškega organa delavcev zahteva 100 delavcev zaposlenih v podjetju (4. člen). Odločanje o tem, ali se bo v podjetju oblikoval delavski predstavniški organ ali ne, organizirata delodajalec v sodelovanju z delavci. Odločitev o izvedbi volitev se sprejema z navadno večino (če za to glasuje vsaj polovica tistih, ki so glasovali). Volitve delavskih predstavnikov so javne, razen v primerih, ko tajne volitve zahteva vsaj ena petina delavcev, ki prisostvujejo na teh volitvah (6. člen). Število članov delavskega predstavniškega organa sporazumno določita delodajalec in pri njem zaposleni delavci. Pri dogovarjanju o številu delavskih predstavnikov v tem organu je treba ustrezno upoštevati velikost in strukturo podjetja, v vsakem primeru pa mora ta organ imeti vsaj 3 člane (7. člen). Izvoljen delavski predstavniški organ zastopa interese vseh delavcev, ki jih mora o svojem delovanju redno obveščati (8. člen).

Pravica do obveščenosti in do posvetovanja

Švicarski Zakon o obveščanju in posvetovanju z delavci v podjetjih v 9. členu določa, da imajo delavski predstavniki pravico biti pravočasno in popolnoma obveščeni o vseh zadevah, katerih poznavanje je nujno za ustrezno uresničevanje pristojnosti delavskega predstavništva. Delodajalec je dolžan vsaj enkrat na leto delavsko predstavništvo obvestiti o stanju zadev v podjetju in predvidenih posledicah tega stanja podjetja (2. odstavek 9. člena).

Svet delavcev ima pravico do posvetovanja vsaj v naslednjih zadevah:

- varnost in zdravje pri delu
- prenos podjetja
- kolektivni odpusti
- pristop k pokojninskemu skladu in prenehanje članstva v takem skladu

V praksi je še poseben pomembna pravica do posvetovanja ob kolektivnih odpustih in pri prenosu podjetij. S kolektivnimi pogodbami se lahko dogovorijo širše pravice delavcev do posvetovanja, kar je v praksi dokaj pogosto.[40]

Sodelovanje delavskih predstavniških organov pri kolektivnih odpustih[41] je nekoliko drugače urejeno kot v Sloveniji. V prvem koraku mora delodajalec predstavniški organ pisno obvestiti o razlogih za zmanjšanje števila delavcev, številu delavcev ki jih namerava odpustiti, povprečnem številu delavcev pri tem delodajalcu ter o predvidenem datumu prenehanja delovnega razmerja večjemu številu delavcev. Mnenja delavskega predstavniškega organa glede zmanjšanja večjega števila delavcev sicer delodajalcu ni treba upoštevati, vendar v kolikor se v postopku posvetovanja načrtovano število presežnih delavcev ne zmanjša bistveno, mora delodajalec po zaključku posvetovanja pristojni organ za nadzor nad delovnimi razmerji (organiziranost na ravni kantonov) vsakokrat vnaprej obvestiti pred načrtovanim odpuščanjem. Šele po tem, ko je pristojni urad kantona obveščen, lahko delodajalec delavce dejansko odpusti. V kolikor delodajalec tega postopka ne spoštuje, se odpoved šteje za nezakonito in je vsak odpuščeni delavec upravičen do odškodnine v višini od 2 do 6 mesečnih plač.[42]

Pri prenosu podjetij[43] (prodaja družbe ali njenega bistvenega dela) zakon predpisuje postopek posvetovanja samo v primeru, če bo nameravani prenos podjetja povzročil odpuščanja, znižanje plač ali pomembne spremembe v delovnopravnem položaju delavcev. V ostalih primerih je dovolj, če delodajalec delavski predstavniški organ zgolj obvesti o nameravanem prenosu podjetja. Delodajalec lahko obvestilo izda po tem, ko je odločitev o prenosu že sprejeta in celo po tem, ko je javno objavljena, vendar preden se prenos dejansko izvrši. Pred dejanskim prenosom na novega delodajalca ima vsak delavec individualno pravico do ugovora zoper tovrstni prenos.

Sodelovanje v organih družbe

Švicarski Zakon o obveščanju in posvetovanju z delavci v podjetjih ne vsebuje posebnih določb o sodelovanju delavcev v organih družbe. V 11. členu (1. odstavek) vsebuje zgolj določbo, da delodajalec in delavska predstavništva sodelujejo v zadevah vodenja podjetja v skladu z načelom dobre vere.

Materialni pogoji za delovanje svetov delavcev

Tudi na področju zagotavljanja materialnih pogojev za delo delavskih predstavništev je švicarski zakon dokaj skop, saj določa le, da je delodajalec dolžan dati delavskim predstavništvom zaradi uresničevanja njihovega poslanstva na razpolago prostore, materialna sredstva in administrativno pomoč (2. odstavek 11. člena).

Pravni položaj delavskih predstavnikov

Zakon v 12. členu vsebuje splošno prepoved delodajalcu, da bi predstavnike delavcev kakorkoli omejeval pri njihovem delu. Prav tako delavskih predstavnikov zaradi izvrševanja njihove funkcije ne sme slabše obravnavati kot druge delavce, kar velja tudi za čas po preteku mandata v organu delavskega predstavništva. Ta prepoved slabšega obravnavanja se razteza tudi na kandidate za člane v predstavniškem organu, ki pa niso bili izvoljeni.

Poseben člen je namenjen varstvu poslovne skrivnosti. Glede na to, da je bila letos v tej reviji posebna pozornost namenjena vprašanju poslovne skrivnosti, navajamo kar prevod omenjenega člena:[44]

---

[40] Oertle 2013, str.7. Dostopno na: https://www.lenzstaehelin.com/uploads/tx_netvlsldb/switzerland_2013_01.pdf

[41] Povzeto po Oertle 2013, str. 7 in 13.

[42] Oertle 2013; Wisskirchen in ostali: Labour and Employee benefits Handbook 2010/11 vol 1.

[43] Povzeto po Oertle 2013, str. 7.

[44] Prevod smo naredili na podlagi uradnega italijanskega besedila zakona, ki se glasi:

(1) I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto sugli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, di cui sono venuti a conoscenza nel quadro del loro mandato, nei confronti delle persone estranee all'impresa, in quanto ad esse non sia affidata la tutela degli interessi dei lavoratori.

(2) Il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto nei confronti di chiunque, per quanto riguarda: a. gli affari per i quali cio sia richiesto espressamente, sulla base di interessi legittimi, dal datore di lavoro o dai rappresentanti dei lavoratori; b. gli affari personali dei lavoratori.

(5) L'obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

»(1) Delavski predstavniki so dolžni kot tajne varovati podatke o zadevah družbe , ki so jih izvedeli med izvrševanjem svojega mandata, pred osebami izven podjetja, v kolikor te osebe niso pristojne za varstvo interesov delavcev.

(2) Delodajalec in delavski predstavniki so dolžni kot tajne varovati podatke pred komerkoli, v kolikor gre za:

a) posle, za katere je to izrecno zahtevano na podlagi legitimnih interesov, s strani delodajalca ali s strani delavskih predstavnikov;

b) osebne zadeve delavcev.

(5) Dolžnost varovanja tajnosti podatkov ostaja tudi po poteku mandata delavskega predstavnika.

Sankcije za nespoštovanje zakona

Zakon o delavski participaciji ne predvideva posebnih sankcij v primeru, ko delodajalec ne spoštuje določb zakona v primeru prenosa podjetja/dela podjetja, pač pa so sankcije predvidene le za nespoštovanje zakona v primeru kolektivnih odpustov. Varstvo delavcev v postopkih prenosa podjetja ureja švicarski Zakon o združitvah, delavci imajo v tem primeru pravico do posvetovanja. V kolikor je delodajalec ne spoštuje, lahko delavci dosežejo, da sodišče (sodni register) odpravi sklep o spojitvi/pripojitvi.

2. Finančna participacija zaposlenih

Področje finančne participacije v Švici **temelji na načelu prostovoljnosti**. Delodajalec in delavci oziroma njihovi predstavniki se lahko skupaj odločijo in dogovorijo za finančno participacijo delavcev v obliki delavskega lastništva ali udeležbe delavcev pri dobičku.

Glede na zadnje raziskave so sheme delavskega lastništva uvedene v ca. 10 odstotkih švicarskih podjetij.[45] Podatki EFES o delavskem lastništvu v Evropi kažejo na **rahel trend upadanja delavskega lastništva v Švici**.[46] Kljub temu se kar nekaj Švicarskih podjetij uvršča med »top 100 Europe« po deležu delavskega lastništva. Podjetja z največjim deležem delavskega lastništva v Švici so: Baloise, Vaud, Berner Kantonalbank, Crédit Suisse, Geberit, Lonza, Novartis, Syngenta, UBS in Zurich Insurance.[47] Sheme delitve dobička med zaposlene pa obstajajo v 13 % švicarskih podjetij.[48]

V praksi se finančna participacija največkrat izvaja tako, da delodajalec delavcem ponudi možnost odkupa delnic podjetja (pri delniški družbi) oziroma delež podjetja (pri družbi z omejeno odgovornostjo).[49] Ponudba je terminsko vezana, delavec lahko delnice odkupi po **vnaprej določeni nespremenljivi ceni**. Načeloma lahko delodajalec različne skupine delavcev pri tem tretira različno, če za to obstaja neka upravičena podlaga, vendar pa mora delavce, ki pripadajo isti skupini, tretirati enako. **Delavsko lastništvo se skuša spodbuditi tudi z davčnimi olajšavami**.

[45] Podatki ETUI se sklicujejo na raziskavo leta 2001. Dostopno na: https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Switzerland/Financial-Participation

[46] Podatki EFES (Evropska federacija za delničarstvo zaposlenih) za leto 2017. Glej publikacijo Annual economic survey of employee share ownership in European countries, str. 30. Dostopno na: http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2017/Survey%202017.pdf

[47] Podatki EFES za leto 2017, str. 39.

[48] Podatki EFES za leto 2017, str. 101.

[49] Povzeto po Practical Law: Employee Share plans, str. 2. Dostopno na: https://www.walderwyss.com/publications/1111.pdf

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Priporočila dobre prakse sodelovanja delavcev v organih družbe

Delavci opravljajo pomembno vlogo pri upravljanju gospodarskih družb. Aktivno sodelovanje delavcev v organih družbe izboljšuje korporativno upravljanje družbe, saj predstavniki delavcev prinašajo poglobljen vpogled v delovanje družbe in tudi specializirano znanje s področja dejavnosti družbe.

Predstavniki delavcev so po zakonodaji (npr. po Zakonu o gospodarskih družbah – ZGD-1 ali Zakonu o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju – ZFPPIP)[1] **enakopravni ter tako izenačeni v pravicah in obveznostih** z drugimi člani organov vodenja in nadzora, zato se za njihovo delovanje lahko smiselno uporabljajo tudi vsa obstoječa priporočila dobre prakse korporativnega upravljanja. Ne glede na to, pa položaj delavskih predstavnikov, ki ga opredeljuje tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)[2], **odpira določena specifična vprašanja**, ki zahtevajo posebno obravnavo in kličejo k oblikovanju **posebnih priporočil dobre prakse** sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe. Združenje nadzornikov Slovenije (v nadaljevanju: ZNS) je z namenom priprave tovrstnih priporočil oblikovalo **delovno skupino**, v katero so vključeni strokovnjaki s področja korporativnega upravljanja gospodarskih družb in delavskega soupravljanja ter predstavniki delavcev v različnih slovenskih gospodarskih družbah. Slednje

[1] ZGD-1 (Ur. l. RS, št. 65/09 – UPB, s spremembami in dopolnitvami); ZFPPIP (Ur. l. RS, št. 13/14 – UPB, s spremembami in dopolnitvami).

[2] ZSDU (Ur.l. RS, št. 42/2007 – UPB1)



Piše:
dr. Anja Strojin Štampar

je ZNS izbralo na podlagi javnega poziva članom k sodelovanju v delovni skupini.

Strokovne podlage

Čeprav uradne statistike o delavskih predstavnikih v organih upravljanja v Sloveniji ni, je mogoče na podlagi izkušenj in podatkov ZNS sklepati, da je sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb **v Sloveniji uveljavljena praksa**. Z namenom podrobnejšega spoznavanja prakse sodelovanja predstavnikov delavcev v organih družbe je ZNS v letu 2017 opravilo **raziskavo**[3] med člani nadzornih svetov in upravnih odborov glede postopkov in kriterijev za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzornih organih gospodarskih družb, glede ravnanja z zaupnimi podatki, sodelovanja med svetom delavcev in predstavniki delavcev v organih nadzora, neodvisnosti predstavnikov delavcev od sveta delavcev in poslovodstva družbe ter glede obravnavanja poročila o soupravljanju delavcev.[4] Istočasno je potekala še **kvalitativna raziskava** v javnih delniških družbah, ki jo izvedla dr. Valentina Franca v sodelovanju z ZNS in je bila že predstavljena v Ekonomski demokraciji.

Najpomembnejši izzivi

Na podlagi izsledkov obeh raziskav lahko izpostavimo naslednje **najpomembnejše izzive sodelovanja predstavnikov delavcev pri upravljanju družb**:

- vzpostavljanje preglednih izbornih postopkov predstavnikov delavcev v organih nadzora (nadzorni svet ali upravni odbor);
- zagotavljanje neodvisnosti predstavnikov delavcev tako od poslovodstva kot od sveta delavcev kakor tudi od sindikatov (rezultati obeh raziskav kažejo, da je odnos predstavnikov delavcev do te problematike zelo raznolik);
- komuniciranje med upravo, člani nadzornega sveta in svetom delavcev v zvezi z varovanjem poslovnih skrivnosti družbe.

Namen ZNS je oblikovati **priporočila dobre prakse pri sodelovanju delavcev v organih družbe** ne pa tudi na drugih področjih delavskega soupravljanja v skladu z ZSDU. Priporočila so namenjena za uporabo v vseh gospodarskih družbah, v katerih delavci sodelujejo pri upravljanju družbe. Ob pripravi priporočil se je delovna skupina zavedala, da ni mogoče oblikovati priporočil, ki bi predstavljale univerzalne rešitve za vse družbe, zato je njihovo vsebino treba smiselno tolmačiti glede na značilnosti in posebnosti posamezne družbe. Priporočila so, tako kot drugi avtonomni pravni viri, **nezavezujoča in namenjena izboljševanju prakse** korporativnega upravljanja v posamezni družbi.

Vsebina priporočil

V osnutku *Priporočil dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe* so na podlagi izsledkov raziskav, razvoja standardov upravljanja družb, strokovne razprave in izkušenj članov delovne skupine ter ob upoštevanju zakonodaje, oblikovana priporočila dobre prakse glede predstavnikov delavcev v organih nadzora in delavskih direktorjev, in sicer glede naslednjih vsebinskih področij:

- **ureditve in izvedbe kandidacijskega postopka ter postopka imenovanja** (izborni postopek) predstavnikov delavcev v organu nadzora (nadzornem svetu ali upravnem odboru): način objave poziva h kandidaturam, predložitev podatkov, način obravnave kandidatur, preverjanje izpolnjevanja pogojev, odločanje o kandidatih, seznanitev delavcev in organov družbe o izbranih predstavnikih itd.
- **določitve pogojev** za kandidate za predstavnike delavcev v organu nadzora;
- **upravljanja nasprotja interesov in neodvisnosti** predstavnikov delavcev v organu nadzora: način razkritja obstoječih in morebitnih nasprotij interesov posameznega kandidata, preverjanje obstoja nasprotja interesov in (ne)odvisnosti kandidata ipd.
- **odpoklica** predstavnikov delavcev v organu nadzora;
- **varovanja poslovnih skrivnosti** družbe;
- **komunikacije med svetom delavcev in delavskimi predstavniki**;
- **sodelovanja predstavnikov delavcev** v organu nadzora in njegovih komisijah;
- **plačila** predstavnikov delavcev v organu nadzora in njegovih komisijah;
- ureditve in izvedbe kandidacijskega postopka, postopka imenovanja in odpoklica **delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja**: način objave vabila h kandidaturam, določitev pogojev, predložitev podatkov in dokazil, način obravnave kandidatur, preverjanje izpolnjevanja pogojev, odločanje o kandidatih, seznanitev delavcev in organov družbe o izbranih kandidatih, izvedba subsidiarnega postopka izbire delavskega predstavnika v primeru neimenovanja kandidata sveta delavcev (po 83. členu ZSDU);
- **določitve pravic in dolžnosti** delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja;
- **vsebine pogodbe** delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja;
- **poročila o soupravljanju** za organ nadzora.

Priporočila dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe se **dopolnjujejo z drugimi priporočili dobre prakse,** zlasti s Slovenskim kodeksom upravljanja javnih delniških družb,[5] Kodeksom korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države[6], Praktičnim vodnikom po nasprotjih interesov,[7] s Praktičnimi napotki za oblikovanje politike raznolikosti organov vodenja in nadzora[8] ter drugimi nacionalnimi avtonomnimi pravnimi viri s področja upravljanja družb in delavskega soupravljanja.

[3] Anketa je potekala od 5. 10. 2017 do 16. 10. 2017 prek spletnega vprašalnika, na katerega je odgovorilo 129 aktivnih članov nadzornih svetov in upravnih odborov. Anketa je bila posredovana vsem članom ZNS s povabilom, da na vprašalnik odgovorijo zgolj tisti člani, ki imajo v družbi vzpostavljeno sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe. V anketi je sodelovalo 53 % predstavnikov delavcev in 47 % predstavnikov kapitala.

[4] Poročilo je objavljeno na spletni strani http://www.zdruzenje-ns.si/knjiznica/raziskave-in-studije/.

[5] Slovenski kodeks upravljanja javnih delniških družb, Ljubljanska borza, d. d. in ZNS, 27. 10. 2016.

[6] Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države je sprejel Slovenski državni holding, d.d., Ljubljana; zadnja različica je stopila v veljavo v maju 2017.

[7] ZNS, 2018.

[8] ZNS, 2017.

Poziv k javni razpravi

ZNS bo pred sprejemom priporočil dokument **javno predstavilo in povabilo zainteresirano javnost k strokovni razpravi in komentarjem**. Predlog *Priporočil dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe* bo v začetku septembra objavljen na spletni strani ZNS, tematika pa bo obravnavana tudi na posvetu, ki bo 13. septembra v Ljubljani.[9] Ker so priporočila dobre prakse učinkovita le, če so odraz potrebe po urejanju in po zaščiti interesov njegovih naslovnikov, vabimo zainteresirano javnost, da prispeva svoj komentar in poglede na izzive, s katerimi se soočajo delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora pri svojem delovanju.

[9] Vabilo je objavljeno na: http://www.zdruzenje-ns.si/izobrazevanje/koledar-dogodkov/priporocila-dobre-prakse-sodelovanja-delavcev-pri-upravljanju-druzbe



Piše:
dr. Valentina Franca

Iz raziskave ZNS (3): Koliko komunikacije do sveta delavcev

Kje so meje sporočanja med predstavniki delavcev v NS in svetom delavcev

Tretji zaporedni prispevek o ugotovitvah raziskave[1] o neodvisnosti delavskih predstavnikov v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru (v nadaljevanju NS) ter o poslovni skrivnosti in zaupnosti informacij v odnosu med NS in svetom delavcem izpostavlja vprašanje, kako obstoječe pravne podlage omogočajo komuniciranje zaupnih informacij in gradiv NS svetu delavcev. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) namreč v 68. členu določa, da morajo člani sveta delavcev varovati poslovno skrivnost družbe. Ob tem se izpostavlja vprašanje, ali to tudi omogoča svetu delavcev, da bi bil seznanjen z gradivi in zaupnimi informacijami NS. Zato nas so zanimala stališča do razkrivanja zaupnih informacij NS svetu delavcev ter kakšno je znanje oziroma zavedanje članov sveta delavcev o tem in o posledicah, do katerih lahko pride, če se zaupna informacija NS razkrije nepooblaščeni osebi.

V raziskavi o neodvisnosti delavskih predstavnikov v NS ter o poslovni skrivnosti in zaupnosti informacij v odnosu med NS in svetom delavcem je sodelovalo 12 javnih delniških družb, ki so zavezane poročanju v skladu s Pravili borze, **kar jih pomembno razlikuje od nejavnih družb**. V vsaki družbi so bili izvedeni po trije intervjuji, in sicer s predsednikom/članom uprave, predstavnikom zaposlenih v NS ter članom sveta delavcev. Skupno je bilo izvedenih **36 intervjujev** v obdobju od 23. 10. 2017 do 24. 11. 2017.[2] Pri analizi je uporabljena moška oblika kot nevtralna oblika za ženske in moške. Sodelovanje v raziskavi je bilo **anonimno**, zato predsednike/člane uprav označujemo z U1 – U12, delavske predstavnike v NS z NS1 – NS12 ter člane sveta delavcev s SD1 – SD12.

Zadržanost predsednikov/članov uprav

Polovica intervjuvanih predsednikov/članov uprav (U2, U3, U8, U9, U10, U12) podpira in se strinja, da bi bilo **teoretično ustrezno,** da bi imel svet delavcev dostop do informacij in gradiv NS, vendar hkrati priznavajo, da je družbena realnost drugačna in da takšna odločitev trenutno **ne bi bila dobra**. Nekoliko ostrejši pristop ima slaba polovica intervjuvanih v tej skupini (U1, U4, U5, U7, U11), saj **ne bi omogočila** tega niti teoretično. Po mnenju U5 to sploh ni vprašanje, saj se zakon interpretira tako, da ni mogoče, da bi delavski predstavnik v NS pred zaključkom seje NS komuniciral s člani sveta delavcev: *če bi to storili, bi se korporativno upravljanje in druge regulacije porušile kot domine.* Da gre striktno za **dva**

[1] Raziskava je bila izvedena (ne pa tudi financirana) v okviru raziskovalnih aktivnosti Združenja nadzornikov Slovenije; izvedla pa jo je avtorica tega prispevka. 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 delavcem in delavskimi predstavnikimi v NS tako, da bodo upoštevana tako zakonodajna določila kakor tudi načela delavske participacije.

[2] Natančneje smo metodologijo in vzorec predstavili v prispevku Razumevanje poslovne skrivnosti ter vzroki označevanja gradiv nadzornega sveta kot zaupnih, ki je bil objavljen v revija Ekonomska demokracija, 2018, let. 22, št. 2, str. 20.

ločena organa, ki se jih ne da prepletati z informacijami, je prepričan U11. Če bi dopustili dostop do gradiv NS članom sveta delavcev, se potem hkrati postavi vprašanje, ali ne bi mogli te vzvode sprostiti tudi pri predstavnikih kapitala in drugih deležnikih, razmišlja U11 ter dodaja, da je treba upoštevati tudi Zakon o trgu finančnih instrumentov glede obravnave notranjih informacij, da bi take informacije bile posredovane organu, za katerega ni nujno, da o njih odloča in razpravlja. **Hkrati pa je treba upoštevati, koliko je svet delavcev informiran nasploh.** Tako U11 razlaga, da svet delavcev dobi vsa poročila, ki potem v drugi obliki pridejo tudi na NS: *morda so celo bolj informirani kot NS, ki določenega gradiva sploh ne dobi*. Podobno pojasnjuje tudi U2, saj meni, da je z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) in ZSDU zagotovljena zadostna transparentnost pri kadrovskih in socialnih zadevah; svetu delavcev resda ne dajo vseh gradiv, vendar jim vse potrebno povedo.

Le dva intervjuvanca (U6 in U10) iz te skupine **bi omogočila** svetu delavcev dostop do gradiv NS, *ker je svet delavcev soupravljalec in bi zato moral imeti dostop do teh podatkov, so pa zavezani, da s temi podatki delajo skrbno* (U10). Obenem priznava, da nekateri to razumejo in jim ne bi bila težava, za nekatere pa ni prepričan, da je temu tako. *Bi pa vseeno tvegal, kajti to, da se vseskozi nekaj skriva, ustvarja občutek, da se dela nekaj narobe, kar pa ni nujno, da je tako; vseeno pa ostaja negativen predznak.* Za tiste, za katere dvomi, da bi razumeli, bi organiziral izobraževanje. Nikoli pa ni mogoče izničiti tega, kajti vedno se najde nekdo, ki *jemlje te funkcije neresno, neodgovorno.* Pa tudi informacije lahko pridejo izven družbe od drugih delavcev. Se pa U6 zaveda, da je v trenutni situaciji odvisno od sestave sveta delavcev, njihove izobrazbe ter poznavanja pomena poslovne skrivnosti. Vendar če svet delavcev ***nima vseh ustreznih informacij, ne more izvajati soupravljanja v skladu z njegovim namenom***.

V splošnem so se med intervjuvanci v tej skupini pojavili trije pomisleki, zakaj je problematično omogočiti svetu delavcev dostop do zaupnih informacij NS:

1. Nezavedanje ali šibko zavedanje pomena poslovne skrivnosti in posledic, ki lahko nastanejo ob njenem razkritju (U1, U2, U3, U4, U6, U8, U9, U10, U11, U12). Upoštevati je treba, da so v svetu delavcev posamezniki iz različnih področij in intervjuvanci dvomijo, da bi vsi ravnali s temi informacijami z enako skrbnostjo, saj opažajo tako neznanje in nerazumevanje kakor tudi željo po nastopanju (U12). **Sestava sveta delavcev** je lahko po mnenju vseh sogovornikov zelo različna, kar nedvomno vpliva na sposobnost ravnanja z zaupnimi informacijami. U2 to nazorno pojasni: *v tej sestavi sveta delavcev to ne bi bil problem, ne bi pa tega mogel reči za prejšnji dve*. Tako U12 opisuje, da je delavski predstavnik v NS pošiljal SMS sporočila iz same seje NS, o čem teče razprava, zato se sprašuje: *če se delavski predstavnik v NS tako obnaša, kako se bo 15 članov sveta delavcev, ki z ničemer ne odgovarjajo?* Po njegovem prepričanju je družbena realnost taka, da te **zaupnosti pri članih sveta delavcev ni mogoče zagotoviti**, kajti še nekateri delavski predstavniki v NS ne razumejo dovolj dobro, kakšna je njihova vloga in posredujejo informacije, ki so zaupne narave, tretji osebi. Dodatno je treba upoštevati, da četudi se pove neka zaupna informacija, je način dokazovanja tako zapleten, da se tega verjetno ne bi lotil nihče. Težko je namreč dokazovati, kdo je komu kaj skopiral, dal ali izrezal ven. Dejstvo pa je, da po prepričanju U10 in U12 ni razumevanja, da kar je zaupno, je zaupno in da kdor prejme zaupen material, ga tako tudi obravnava, oziroma tega ne bi spoštovali in bi širili informacije naprej. Svoje izkušnje U1 opisuje takole: *če imaš isti nabor podatkov in jih boš dal zaposlenim na različnih nivojih, na različnih stopnjah znanja in socialnih krogih, boš prišel do drugačnega rezultata oziroma do različnih odločitev.* Deloma takšno nerazumevanje pripisuje sindikatom, ki ne razumejo, ali ne želijo razumeti položaja družbe ter posledic poslovnih odločitev. U12 zato predlaga, da bi za večjo učinkovitost morali imeti primerno enostavne kazni za tistega, ki to zlorabi.

2. Odgovornosti članov sveta delavcev ni enaka odgovornosti članov NS (U4, U12). U4 to nazorno pojasni: *odgovornost mora biti imenovana z imenom in priimkom, ne more biti ta odgovornost imenovana s 15-imi imeni in priimki [...]osebna odgovornost mora biti močna, z imenom in priimkom, potem je več možnosti, da se to spoštuje. Če se ta osebna odgovornost razdeli na več ljudi, potem je ta odgovornost toliko manjša. To ne bi bila prava pot.*

3. Kompleksnost in zapletenost gradiv, ki se obravnavajo na NS (U12). Struktura in znanje članov sveta delavcev pa je tako, da nekateri zadeve obvladajo in razumejo, vendar so tudi taki, za katere je tematika preveč zahtevna (U12).

Raznolika mnenja delavskih predstavnikov v nadzornem svetu

Delavski predstavniki v NS so podali mešane odgovore pri vprašanju, ali bi svetu delavcev omogočili dostop do zaupnih informacij in gradiv NS.

Dva intervjuvanca, NS3 in NS4, **bi omogočila** svetu delavcev dostop do zaupnih informacij in gradiv NS brez zadržkov. NS3 pojasni, da svetu delavcev razkriva določene informacije NS in da *že vrsto let ni bilo problema.* Meni, da se člani sveta delavcev zavedajo, kako razpolagati s poslovno skrivnostjo. Podobnega mnenja je tudi NS4 s tem, da bi omogočil dostop zlasti do tistih gradiv in informacij, ki se neposredno dotikajo položaja delavcev, čeprav priznava, da so v preteklosti nekateri to izkoristili v svoj prid ali bi *vseeno šli po hodniku in vse povedali.*

Dva intervjuvanca, NS10 in NS12, v nobene primeru **ne bi omogočila** svetu delavcev dostopa do zaupnih informacij in gradiv nadzornega sveta. NS10 meni, da so to preobčutljive informacije, da bi jih dali na razpolago svetu delavcev, saj *podatki tako lažje uidejo,* zavedanja o pomenu poslovne skrivnosti še ni. Tako v družbi NS10 in NS12 so že imeli izkušnjo, da **so bile poslovne skrivnosti izdane medijem, preden so bile javno objavljene**. NS12 pojasni, da so imeli že tudi primer, ko je tudi član sveta delavcev izdal skrivnost. Po njegovih izkušnjah člani sveta delavcev različno dojemajo resnost zaupnih informacij ter škodo, ki lahko nastane, če bi za to izvedela konkurenca. Po njegovem mnenju je *problem že pri kandidaturi v svet delavcev, ker se jih veliko za to odloči, da bi dobilo višje plače.*

Štirje intervjuvanci iz te skupine (NS6, NS7, NS9, NS11) so načeloma **za bolj odprto komunikacijo** med NS in svetom delavcev, vendar z določenim pridržkom. Vsi štirje namreč menijo, da še ni prisotno zavedanje med člani sveta delavcev, kaj pomeni zaupnost in kakšno odgovornost to prinaša (NS11), oziroma kako škodljivo ravnanje je lahko izdaja poslovne skrivnosti (NS7). Poleg tega **niso odškodninsko odgovorni**, kot so to delavski predstavniki v NS (NS9), zato bi jih bilo treba zavezati k zaupnosti tudi s podpisom dodatne izjave (t. i. non-disclosure agreement). NS6 opozarja, da je svet delavcev organ soupravljanja in **če hoče opravljati to funkcijo, mora imeti dostop do informacij**, kajti *svet*

delavcev ni enostransko imenovan organ, ne bi smelo biti problemov z ozaveščanjem in pretokom informacij; *nujno bi bilo 'ta vrata odpreti', vendar žal zavedanja še ni*. Kajti v svetu delavcev so posamezniki z različnimi izobrazbami in tudi različno dojemajo svojo vlogo (NS7).

Ravno tako se štirje intervjuvanci iz te skupine (NS1, NS 2, NS5, NS8) **niso neposredno opredelili.** Medtem ko NS2 pravi, da delavci ne bi razumeli oziroma spoštovali oznake zaupno, NS5 ne vidi posebne potrebe v tem, ker 1) predsednik sveta delavcev skrbi za povezavo med svetom delavcem in delavskimi predstavniki v NS in 2) dobijo vse informacije po NS, predstavljeno jim je celotno gradivo. *Če potegnemo vzporednico z lastniki, bi potem imel lahko vsak delničar vpogled v gradivo?,* se sprašuje NS5. Da je število članov NS določeno z razlogom, je prepričan NS8, med drugim tudi zato, da ima omejeno število ljudi dostop do infomacij, ki so pomembne za družbo. Ni namreč prepričan, če člani sveta delavcev vedo, kaj pomeni zaveza k molčečnosti, kajti *člani sveta delavcev razmišljajo, da morajo komunicirati s svojo bazo.* Poleg tega se niso vsi člani sveta delavcev srečevali z zaupnimi informacijami, zato je vprašanje, če znajo z njimi ravnati. Po mnenju NS1 pa je **ključna pripadnost**: družba določi, kaj je poslovna skrivnosti, ali bo to spoštovano**,** *je stvar vsakega posameznika, kako čuti to pripadnost.* V razpravi NS zato večkrat poudarjajo, da je določena informacija *poslovna skrivnost in da še ni zrela za razpravo v delovnem okolju.*

Za večjo ozaveščenost članov sveta delavcev polovica intervjuvancev v tej skupini (NS1, NS4, NS6, NS7, NS8 in NS12) meni, da bi bilo potrebnega **več izobraževanja in usposabljanja**.

Svet delavcev za bolj odprto komunikacijo

Več kot polovica interjuvanih članov sveta delavcev (SD3, SD4, SD6, SD7, SD9, SD10 in SD11) **bi omogočila svetu delavcev vpogled v gradivo in zaupne informacije NS**. SD6 navaja, da bi se morala ta molčečnost prestaviti na nižji nivo, torej da bi informacija nemoteno tekla med NS in člani sveta delavcev. Pri tem, tako kot SD7, opozarja, da ima veliko članov sveta delavcev obveznost molčečnosti že iz naslova opravljanja obveznosti na delovnem mestu. Po drugi strani bi bilo treba člane sveta delavcev **bolje izobraziti in usposobiti** (SD3, SD7, SD11), kajti vsi člani sveta delavcev se ne zavedajo pomena zaupnosti informacij in so posledično *nespretni in povedo, česar ne bi smeli.* Hkrati SD3 opozarja na vidik, da so člani sveta delavcev pogosti izzvani v svojem delovnem okolju, da jim povedo, *kaj se dogaja.* Velikokrat jim člani sveta delavcev tega ne povedo, a izvedo od drugih. To je po svoje dobro, ker *je boljše, da so izvedeli drugje kot od njega, če je to zaupna informacija, ki je ne bi smel povedati,* razmišlja SD3 in dodaja, da je po drugi strani to slabo, ker *če ne dobiš informacije od pravih ljudi, jih dobiš od nepravih.* Poleg izobraževanja in usposabljanja bi bilo treba za večje zavedanje **okrepiti medsebojno zaupanje** (SD7) in **pripadnost družbi** (SD9), čeprav so imeli v nekaterih družbah že izkušnjo, da je delavski predstavnik v NS izdal poslovno skrivnost medijem (SD12). Ob tem SD4 opozarja, da bi moral biti pretok informacij med NS in svetom delavcev »prost«, vendar zgolj za informacije, ki se neposredno nanašajo na položaj delavcev. Pri tem še opozarja na problem sestave sveta delavcev, kajti v odsotnosti konkurence pri volitvah so velikokrat izvoljeni posamezniki *poslani s strani vodstva.*

Dva intervjuvanca sta nekoliko **zadržana** (SD1 in SD2) do tega, da bi svetu delavcev omogočili vpogled v gradivo in zaupne informacije NS. V obeh družbah po prepričanju SD1 in SD2 še ni takšnega zavedanja oziroma kulture, da bi spoštovali in razumeli oznako zaupno, čeprav načelno se jim zdi, da bi jim »prost pretok« informacij olajšal delo. SD1 tako meni, da je *vprašanje, če bi kdo razumel do te mere, da lahko to vpliva tudi na poslovanje družbe,* oziroma *ne zna pomisliti ali videti težav,* kar opaža tudi SD2. Hkrati SD1 meni, da so med njimi *ljudje, ki iščejo te informacije, da so 'malo pomembni'.* Vsekakor pa bi »prost pretok« informacij **olajšal delo delavskega predstavnika v NS**, kajti *sedaj je tam sam in se mora sam odločati, to je zelo veliko breme, ker on odgovarja, lažje bi bilo, če bi odločali skupaj.* Trenutni sistem po prepričanju SD2 ni slab, **problem vidi v izobrazbi in videnju članov svetov delavcev**, kajti *nekateri člani bi lahko bili bolj razgledani,* zato bi s to spremembo nekoliko počakal.

Odločno **proti** dostopu do gradiv in zaupnih informacij NS so **trije** intervjuvanci iz te skupine (SD5, SD8 in SD 12). Pri tem SD8 navaja **dva glavna argumenta**: 1) da *nihče nič ne podpiše* ter 2) da je premalo ljudi kaznovanih zaradi izdaje zaupnih informacij, oziroma ker *se jim zdi, da to sploh ne obstaja.* Zato meni, da potrebujemo kazen v taki obliki, da bi dvignila zavedanje; kajti na neformalen način, z usposabljanjem in izobraževanjem, bi bil to daljši proces. Podobno meni SD12, ki bi razmišljal o uvedbi **sankcij,** ne finančnih, ampak kot odstop s funkcije, prepoved ponovne kandidature in podobno. Problematiko zelo nazorno, zavedajoč se, da tega zavedanja še ni in da bi ohranil obstoječi sistem, ponazori SD5: *če pridejo neke informacije, za katere nisi 'usposobljen', nimaš te širine ali sposobnosti, je boljše, da do tebe informacije ne pridejo.* Tudi SD12 z drugega zornega kota pove, da so nekateri člani sveta delavcev *kar tako, ne vedo, zakaj so; drugi poskušajo kakšno škodo narediti, morda zaradi lastnega interesa, utrjevanja svojega položaja, oziroma da pokaže svojo moč, ker je tam prisoten.* Tudi po njegovem prepričanju tega zavedanja še ni, glavni razlog je **nerazgledanost**, zato ne zagovarja »prostega pretoka« informacij.

Kako naprej?

Pri vprašanju, na kakšen način in v kakšnem obsegu omogočiti svetu delavcev dostop do informacij potrebnih za izvajanje pristojnosti v skladu z ZSDU, je potreben temeljit premislek. ZSDU sicer res navaja, da morajo člani sveta delavcev spoštovati poslovno skrivnost družbe – vendar samo tiste, ki je njim razkrita. Rezultati naše raziskave kažejo, da je prisotna precejšnja **zadržanost** do tega, da bi svetu delavcev omogočili dostop do celotnih gradiv za seje NS in zaupnih informacij za delo NS. Vendar skladno z načeli delavske participacije je treba premisliti, kako ravnati v primerih, ko NS obravnava informacije, ki se **neposredno dotikajo položaja delavcev**. Ob tem ni mogoče mimo dejstva, da so si lahko v določenih primerih določila ali razumevanje oziroma interpretacija s področja korporativnega upravljanja v nasprotju z ZSDU. Enoznačnega in univerzalnega odgovora, kako ravnati v takih situacijah ni mogoče podati, vendar mogoče pa je skleniti, da ima v takšnih situacijah **ključno vlogo uprava**, da ustrezno pristopi do obveščanja delavskih predstavnikov ob hkratnem spoštovanju ostalih zakonskih določil. Poleg tega je mogoče na podlagi odgovorov intervjuvancev v vseh treh skupinah oblikovati misel, da je treba **okrepiti izobraževanje in usposabljanje** na področju poslovne skrivnosti ter zaupnih informacij nasploh kot tudi splošna znanja s področja korporativnega upravljanja in delovanja nadzornih svetov. Pri tem bi bilo smotrno zasledovati cilj pridobivanja večjega znanja in zavedanja o zaupnih informacij ter zlasti o posledicah, ki lahko doletijo družbo ter posameznika v primeru izdaje poslovne skrivnosti.



Piše:
Vlado Hajdinjak

Svet delavcev Hella Saturnus Slovenija d.o.o.

Težimo k čim uspešnejšemu sodelovanju med upravo in zaposlenimi

Leta 1994 so se člani sindikata SKEI in KNSS dogovorili, da s skupnimi močmi ustanovijo svet delavcev v podjetju, kar jim je po vseh izpeljanih akcijah na koncu tudi uspelo. Od takrat naprej že 24. leto v Hella Saturnus Slovenija deluje svet delavcev, ki skupaj in z roko v roki s sindikatoma pomaga zaposlenim.

Sestava sveta delavcev in njegovih delovnih teles

Zaposleni v podjetju HSS so tako v dneh od 9. do 13. 4. 2018 že **sedmič** izvolili svet delavcev, in sicer so izmed 18 kandidatov (13 kandidatov sta predlagala sindikata SKEI HSS in KNSS HSS) izvolili **13 članov sveta delavcev**. Člani so bili izvoljeni na šestih voliščih, in sicer po lokacijah in organizacijskih enotah, v katerih delujejo. Prvič po dolgih letih je bilo kar 5 kandidatov, ki so s podpisi zaposlenih kandidirali za člana sveta delavcev, in trije od njih so bili tudi izvoljeni v svet delavcev. Volitev se je udeležilo **58,18 %** vseh volivcev z aktivno volilno pravico.

Svet delavcev je na svoji prvi seji izvolil predsednika in podpredsednika sveta delavcev, predstavnika zaposlenih v nadzornem svetu in **ustanovil 6 odborov** (Odbor za varstvo in zdravje pri delu ter integracijo invalidnih oseb v proizvodni proces, Odbor za sodelovanje z Evropskim svetom delavcev, Poslovni odbor, Odbor za promocijo zdravja, Odbor za družbeno prehrano, Odbor za ureditev delovnih mest) in **2 komisiji** (Komisija za počitniško dejavnost, Komisija za oceno sugestij). Poleg tega je vseh 13 članov sveta delavcev dobilo **zadolžitve** za posamezne organizacijske enote in lokacije podjetja in je tako delo enakomerno porazdeljeno med vse člane sveta delavcev ter omogočen zaposlenim **neposreden kontakt** prek svojih predstavnikov. Zaposleni imajo, poleg vsakodnevnega neposrednega kontakta s člani, v vseh obratih tudi **nabiralnike sveta delavcev**, kamor lahko kadarkoli oddajo svoje predloge, prošnje ali pritožbe, katere potem svet delavcev obravnava na svoji **redni mesečni seji**, ki je praviloma vsak tretji četrtek v mesecu.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Osnovno podlago za delovanje našega sveta delavcev predstavlja veljavni ZSDU ter **notranji akti:** Poslovnik sveta delavcev, Participacijski dogovor in Pravilnik o nagrajevanju neprofesionalnih članov sveta delavcev. Oktobra 2007 je svet delavcev prvič sklenil z vodstvom družbe Dogovor o ureditvi razmerij med svetom delavcev in družbo, ter nato aprila 2016 podpisal **Participacijski dogovor.** V ta dogovor je **med drugim vključeno**:

- profesionalno opravljanje funkcije v SD, od julija 2016 predsednik sveta delavcev opravlja funkcijo profesionalno;
- odgovornost, plačilo in delo profesionalnega člana, vse urejeno s pogodbo o zaposlitvi;
- prostorski, administrativni in tehnični pogoji za delo: svet delavcev ima za svoje delo na voljo vso tehnično in administrativno podporo ter pisarno, v kateri svoje delo opravlja predsednik sveta delavcev
- višina in način koriščenja zakonsko zagotovljenih sredstev za delo SD;
- mesečna sredstva v višini 50 % povprečne plače za zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev;
- možnosti izobraževanja članov: vsem članom je vedno omogočeno izobraževanje, ki pa mora biti usklajeno z delovnim procesom;
- drugi pogoji za delo SD: SD ima sklenjeno pogodbo z zunanjo odvetniško pisarno, ki ne sme zastopati delodajalca SD v delovno pravnih sporih; vsa potrebna literatura in članstvo v združenju nam je omogočena, saj s sredstvi razpolaga predsednik SD samostojno;
- način nagrajevanja neprofesionalnih članov SD (vsi člani so nagrajeni v skladu s Pravilnikom o nagrajevanju neprofesionalnih članov sveta delavcev glede na svoj mesečni prispevek pri delu sveta delavcev, ne v enaki višini.

S podpisom Dodatka k participacijskemu dogovoru oktobra 2017 pa je aktivno tudi **sodelovanje sveta delavcev pri promociji zdravja** v smislu, da mora delodajalec sodelovati skupaj s svetom delavcev in da sredstva za promocijo zdravja nadzira svet delavcev. Predsednik sveta delavcev je tudi vodja odbora za promocijo zdravja.

Predstavniki delavcev v NS/UO in delavski direktor

V aktu o ustanovitvi naše družbe Hella Saturnus Slovenija, d.o.o. je določen **tričlanski nadzorni svet**. V nadzorni svet dva člana predlagajo v matičnem podjetju Hella Lippstadt, tretjega člana, ki je **predstavnik zaposlenih**, pa predlaga svet delavcev naše družbe. Pred vsako sejo NS se predstavnik zaposlenih v NS sestane s predstavniki sveta delavcev glede obravnave gradiv in oblikovanj stališč, prav tako pa po seji NS poroča na naslednji seji sveta delavcev.

Način in učinkovitost SD pri izvajanju zakonskih pristojnosti

Poslovni odbor sveta delavcev se redno sestaja z direktorjem družbe in na teh sestankih člani odbora **dobijo vse potrebne informacije** *(89. in 90. člen ZSDU)*, katere potem predstavijo na seji sveta delavcev, tako da vodstvo družbe korektno obvešča in sodeluje s svetom delavcev.

SD aktivno sodeluje tudi s **kadrovsko službo** na vseh področjih in sproti rešuje nastale probleme ter po skupnem posvetovanju (93. in 94. člen ZSDU) delodajalec **v večini primerov upošteva argumente sveta delavcev** in si prizadeva uskladiti stališča. Zadnje skupno posvetovanje, ki smo ga imeli, se je nanašalo na sistemizacijo delovnih mest in na razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj.

Glede **soodločanja s soglasjem SD** (95. in 96. člen ZSDU) delodajalec izvaja vse v skladu zakonom, tako da do sedaj nismo imeli potrebe po uporabi do pravice začasnega zadržanja odločitve delodajalca (»pravica veta«) po 98. členu ZSDU.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje SD

Svet delavcev na svoji seji poda vodstvu podjetja **predloge oz. pobude** in nanje vedno do naslednje seje **prejme tudi odgovore delodajalc**a. Navajamo samo nekaj primerov pobud oziroma predlogov, ki so bila podana vodstvu družbe in katera so bila rešena pozitivno:

- pobuda za zamenjavo ponudnika za avtomate s toplimi napitki, sokovi in ostalo ponudbo,
- predlogi o ureditvi delovnih razmer v času vročinskih valov v poletnih mesecih (vročinske pavze, dodatek za delo v neugodnih razmerah, hladni napitki, predlog sistemske dolgotrajne rešitve,...),
- predlog za reševanje problematike v garderobnih prostorih (montaža oken, nabava novih omaric, izdelava kataloga za delovno opremo, garderobni red,...) itd.

Svet delavcev se aktivno udeležuje **rednih tedenskih oddelčnih sestankov v proizvodnji,** vsakih 14 dni ima **redne sestanke z direktorjem proizvodnega sektorja** in **mesečne sestanke z direktorico kadrovskega sektorja**. Poleg tega sodeluje tudi pri organizaciji družbene prehrane za zaposlene, izvajanju varstva in zdravja pri delu, vodi počitniško dejavnost in promocijo zdravja.

Splošna ocena sodelovanja med svetom delavcev in upravo

Glede na vse do sedaj navedeno, lahko rečemo, da sodelovanje med upravo in svetom delavcev poteka **zelo aktivno in v smislu pozitivne klime**. Kot primer dobrega sodelovanja lahko omenimo redne mesečne sestanke predsednika sveta delavcev z direktorjem družbe, možnost udeležbe na kolegiju družbe,...

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Vsak član sveta delavcev je **zadolžen za eno organizacijsko enoto** oziroma t. i. »bazo« in ima nalogo, da se udeležuje rednih tedenskih sestankov svoje enote, ima neposreden stik z zaposlenimi v enoti, za katero je zadolžen ter na vsaki seji sveta delavcev poroča o svojih ugotovitvah, pritožbah, pohvalah ter vprašanjih zaposlenih v tej enoti.

Kvartalno svet delavcev v svojem glasilu **Informator** poroča zaposlenim o svojem delu v preteklem obdobju, drugače pa so zaposleni **redno obveščeni o tekočem delu sveta delavcev** na intranetu, oglasnih deskah v podjetju in na rednih oddelčnih sestankih. Razmišljamo tudi o tem, da bi na koncu vsakega leta izdali posebno letno poročila o delu sveta delavcev.

Sodelovanje SD s sindikatoma v podjetju

Ker sta oba predsednika sindikata člana sveta delavcev (eden je celo predsednik SD), poteka sodelovanje med svetom delavcev in IO sindikatov z roko v roki, tako da je **svet delavcev udeležen tudi pri podjetniških kolektivnih pogajanjih.**

Dosedanji pomembnejši uspehi in neuspehi

Razen že omenjenih **»tekočih«** aktivnosti sveta delavcev pri vključevanju v poslovno odločanje v družbi, velja morda posebej izpostaviti **zlasti naslednje:**

- priprava in sklenitev Participacijskega dogovora med vodstvom in svetom delavcev (podpis dogovora aprila 2016);
- predlog in ureditev sistemizacije delovnih mest za profesionalnega predsednika in sekretarja sveta delavcev;
- 1. 7. 2016 začetek dela prvega profesionalnega predsednika sveta delavcev;
- podpis pogodbe o sodelovanju z odvetniško pisarno Avbreht, Zajc in partnerji o.p., d.o.;
- celoten prevzem vodenja počitniške dejavnosti;
- začetek izdaje lastnega internega glasila Informator SD;
- ureditev problematike v garderobnih prostorih (vgraditev oken, nabava novih omaric, izdaja kataloga za delovno opremo, garderobni red,...);
- zamenjava ponudnika za avtomate s toplimi napitki, sokovi in ostalo ponudbo;
- ureditev razmerij v času vročinskih valov v poletnih mesecih (montaža elektronskih merilcev temperature v proizvodnji, uvedba vročinskih pavz, izplačilo dodatka za delo v neugodnih razmerah, hladni napitki na delovnem mestu,...);
- sklenjen dogovor o prezaposlitvi agencijskega zaposlenega v HSS ob upokojitvi proizvodnega delavca HSS (menjava ena za ena – odhod v pokoj enega proizvodnega delavca HSS nadomestimo z zaposlitvijo v HSS enega proizvodnega delavca iz agencije);
- aktivno sodelovanje pri obravnavi problematike z družbeno prehrano (pregledovanje knjige pritožb in opozarjanje na pripombe, izvedba ankete, opozarjanje vodstva na problematiko, skupni sestanki,...);
- postavitev nabiralnikov, kamor lahko zaposleni oddajo vprašanja, predloge, pohvale ali pritožbe;
- sodelovanje in srečanja z drugimi sveti delavcev koncerna HELLA;
- organizacija obiska dedka Mraza in predstave ter obdaritve otrok naših zaposlenih;
- kot neuspeh pri delovanju sveta delavcev si lahko štejemo nesprejetje predloga za uvedbo Pravilnika o disciplinskem postopku.

SD si je v preteklosti (in tako si bo tudi v prihodnosti) v vsej svoji vlogi prizadeval k **čim uspešnejšemu sodelovanju med vodstvom in zaposlenimi**, kajti le zdrav, zadovoljen in pripaden zaposleni lahko pripomore k dobremu rezultatu, ki pomeni večji dobiček, ta pa posledično višje plače in večje zadovoljstvo vseh zaposlenih.



Piše:
dr. Mato Gostiša

Farsa o »posebnem pravnem varstvu delavskih predstavnikov« – ukrepanje urgentno!

To, kar veljavni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v okviru poglavja »Posebno pravno varstvo pred odpovedjo« v svojem 112. in 113. členu zdaj določa glede tovrstnega varstva delavskih predstavnikov (tj. sindikalnih zaupnikov, članov svetov delavcev in predstavnikov delavcev v nadzornih svetih oziroma v svetih zavodov), je žal prej nekakšna pravna farsa kot pa neka resna pravna ureditev te izjemno pomembne problematike. Ukrepanje je urgentno, ali pa lahko o nekem »resnem« socialnem partnerstvu in delavskem soupravljanju evropskega tipa v Sloveniji v bodoče samo še sanjamo.

Vse bolj množična in divja praksa podajanja **izrednih odpovedi pogodb o zaposlitvi** delavskim predstavnikom, za nameček pa še vse bolj pogoste očitne zlorabe instituta **opozorila pred redno odpovedjo** za njihovo tekoče »disciplíniranje«, jasno kaže, da gre pri teh določbah v bistvu le za **zgolj »navidezno« zakonsko zaščito** delavskih predstavnikov, in da je skrajni čas za ustrezno ukrepanje (bodisi v obliki spremembe zakona ali pa vsaj sprejetja ustrezne avtentične razlage navedenih določil v Državnem zboru) v smeri zagotovitve njihovega dejansko učinkovitega pravnega varstva. V nasprotnem pa se moramo takoj prenehati slepiti z idejami o nekakšni – vsaj načelni – enakopravnosti delojemalcev in delodajalcev v »sodobnem« socialnem dialogu.

Pri celi stvari nikakor ne gre za to, da bi morali biti delavski predstavniki na splošno in absolutno zavarovani pred kakršnimkoli, tudi morebitnim »krivdnim« odpustom, temveč za to, da morajo biti pa zares učinkovito zavarovani pred možnostjo morebitnega »neutemeljenega« odpusta, pogojenega z njihovo aktivnostjo!

Človek je namreč racionalno bitje, zato bo pač v Sloveniji slej ko prej preprosto zmanjkalo »idealistov«, ki bodo – ob takšni piškavi delovnopravni zaščiti – še naprej pripravljeni (za interese delavstva in razvoja proklamiranega in na načelni ravni tako zelo opevanega sodobnega socialnega partnerstva) nositi »svojo glavo na tnalo« delodajalcem, kateri jih lahko danes, če jim v teh svojih prizadevanjih niso »všečni« (in to se iz razumljivih razlogov dogaja večini res dobrih in zavzetih delavskih predstavnikov), žal po mili volji **zastrašujejo z grožnjami o odpovedi** in jih tudi dejansko **kadarkoli preprosto vržejo na cesto** – in sicer bodisi po postopku za redno bodisi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zakon, posebej če je v praksi »pravno vulgarno« interpretiran, tako kot se večinoma dogaja zdaj, jim namreč za takšno početje zdaj daje **povsem proste roke**. In to je brez dvoma nekaj, kar bi nas moralo sistemsko hudo skrbeti.

Zato ni prav nič nenavadnega, da je v Sloveniji danes moč našteti že celo vrsto konkretnih primerov, ko – po katastrofalno slabih izkušnjah dotedanjih delavskih predstavnikov s izrednimi odpovedmi, zastraševanjem z opozorili pred redno odpovedjo in drugimi oblikami načrtnega šikaniranja – ni bilo več nabrati dovolj kandidatov niti za izvedbo volitev novega sveta delavcev ali vodstva sindikata, tako da so **delavska predstavništva v podjetju preprosto »ugasnila«.** In tega je zadnje čase na žalost vse več, ne vse manj.

O obsegu varstva delavskih predstavnikov se ni moč »pogajati«

Do takšnih zgolj navideznih, dejansko pa praktično povsem brezpredmetnih »zaščitnih« določb, kot sta že omenjeni do-

ločbi 112. in 113. člena ZDR-1, ki sta v postopku sprejemanja zakona očitno nastali kot nekakšen nenačelen »pogajalski kompromis« med nasprotujočimi si interesi delavcev in delodajalcev, pa lahko načeloma pride le, če **država v svoji najbolj elementarni varstveni funkciji preprosto odpove** in ureditev tudi tako kardinalnih sistemskih vprašanj, kot je učinkovito varstvo delavskih predstavnikov, v celoti in izključno prepusti kar neposrednim pogajanjem med socialnimi partnerji v Ekonomsko socialnem svetu (ESS)[1]. In sicer pod krinko domnevnega razvijanja sodobnega socialnega dialoga, ki pa je ravno pri takih »sistemskih« vprašanjih – najmanj že iz razloga, ker so delodajalci pač že po naravi stvari močnejša stranka v pogodbenih delovnih razmerjih – v resnici lahko interesno povsem neuravnotežen. Predvsem pa je obseg medsebojno izpogajanih pravic in obveznosti praviloma neposredno odvisen od trenutnega razmerja moči obeh pogajalskih partnerjev v **danih objektivnih ekonomskih okoliščinah**, ki pa se seveda nenehno spreminjajo. Če je prilagajanje višine plač in drugih, zlasti materialnih pravic delavcev iz delovnega razmerja tem vsakokratnim objektivnim ekonomskim okoliščinam skozi neposredna pogajanja med socialnimi partnerji povsem normalno, smiselno in tudi nujno, pa to za takšna (in druga podobna) »sistemska« vprašanja, kot je splošni položaj in zaščita delavskih predstavnikov v sistemu socialnega partnerstva, seveda že po logiki stvari **ne more veljati**.

Normativno urejanje tovrstnih »sistemskih« vprašanj (med drugim tudi na področju delovnih razmerij, ki so sicer najpomembnejši element takšnega ali drugačnega družbenoekonomskega sistema posamezne države) je zato, kot rečeno, **naloga države in njenega na splošnih volitvah izvoljenega zakonodajnega telesa, ne naloga socialnih partnerjev,** ki se sicer do njih – prek ESS kot »posvetovalnega« telesa in oblike socialnega dialoga na ravni države – seveda lahko le opredeljujejo v obliki mnenj in predlogov, ne morejo pa neposredno odločati o posameznih končnih rešitvah. Določitev splošnih pogojev za učinkovito funkcioniranje sistema socialnega partnerstva pa je vsekakor **integralni element (družbenoekonomskega) »sistema«**, ne konkretna pravica iz delovnega razmerja znotraj tega sistema, o vsebini in obsegu katere bi se bilo moč preprosto kar »pogajati«. Tudi na tem področju je torej treba jasno ločiti:

- »sistemska« vprašanja in pravice v splošnem družbenem interesu, ki ne morejo biti predmet »pogajanj« v ESS,
- od tistih medsebojnih pravic in obveznosti, ki so lahko oziroma celo morajo biti po vsebini in obsegu prepuščena neposredno socialnim partnerjem samim.

In učinkovito varstvo delavskih predstavnikov je zagotovo ena od tipičnih »sistemskih pravic«[2], kajti določena je že v **1. členu Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetjih**[3], katere implementacija oziroma »uporaba« (ne pa obseg in vsebina, ki je s tem členom že določena!) se zagotovi z državnimi zakoni, predpisi, kolektivnimi pogodbami ali kako drugače v skladu z državno prakso (6. člen konvencije). V skladu s slovensko »državno prakso« pa se ta problematika ureja z zakonodajo (ZDR, ZSDU), ki je v pristojnosti Državnega zbora, ne morda s kolektivnimi pogodbami ali kako drugače. Omenjena načelna določba, ki so jo države podpisnice dolžne z določitvijo konkretnih ukrepov (ne samo z morebitnim preprostim prepisovanjem) ustrezno pravno implementirati, pa se glasi:

Konvencija MOD št. 135

1. člen

»Predstavniki delavcev v podjetju morajo biti učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.«

Kakšen je dejanski »varstveni domet« sedanje ureditve?

Če namreč podrobneje analiziramo v nadaljevanju citirano določbo 112. člena ZDR-1, lahko vidimo, da je zakonodajalec del dikcije 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetjih, ki se glasi »*če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi*«, izvzel iz njenega prvotnega konteksta in ga »implementiral« tako, da ga je le preprosto prepisal v omenjeno določbo ZDR-1 s povsem drugačnim kontekstom, namesto, da bi ga ustrezno razdelal in konkretiziral (zlasti z ureditvijo vprašanja, kako zagotoviti »objektivnost« pri ugotavljanju morebitne kršitve predpisov s strani delavskega predstavnika, preden je lahko utemeljeno odpuščen, kar seveda že po temeljnih načelih prava ne more biti kar v pristojnosti delodajalca kot tožnika in sodnika v isti osebi). Zato je nastala situacija, ko ima določba 112. člena ZDR-1, **če jo razlagamo strogo gramatikalno, bistveno ožjo varstveno vsebino**, kot sicer izhaja iz konvencije, kar je seveda nedopustno, kajti zakoni morajo biti v skladu z ratificiranimi mednarodnimi konvencijami.

Delavske predstavnike namreč – v obliki zahtevanega predhodnega soglasja sveta delavcev ali sindikata – ob takšni poenostavljeni razlagi, ki ji večinoma sledi tudi praksa (češ, če je delavski predstavnik formalno obtožen »krivdnega« kršenja delovnih obveznosti, potem delodajalec pač lahko legalno izpelje postopek odpusta tudi brez omenjenega soglasja sindikata ali sveta delavcev) v resnici varuje le pred neutemeljeno redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, **ne pa tudi pred »krivdno« odpovedjo** (tj. redno odpovedjo iz krivd-

[1] V Sloveniji vsakokratni zakon o delovnih razmerjih po dosedanji praksi v celoti (kot »paket«) nastaja po metodi neposrednih usklajevanj oziroma pogajanj med socialnimi partnerji v ESS, Državni zbor pa, sklicujoč se na spoštovanje socialnega partnerstva, tako usklajene rešitve potem v bistvu samo še formalno verificira v obliki zakona. Kar načeloma seveda ni slabo, vendar pa bi bilo treba v prihodnje že vnaprej opredeliti, katera vprašanja iz materije zakona so – tako kot v obravnavanem primeru – »načelno-sistemskega« značaja, in jih izločiti iz tovrstnih pogajanj, kajti pri normativnem urejanju teh vprašanj pač preprosto ne more biti nikakršnih nenačelnih kompromiso. Torej načeloma tudi ne morejo biti predmet neposrednega in dokončnega urejanja v okviru sistema socialnega partnerstva, ampak mora zanje odgovornost prevzeti DZ neposredno. Zato bi veljalo ta vidik zakonodajnih postopkov v prihodnje morda še enkrat podrobneje premisliti in eventualno tudi korigirati.

[2] Temeljni smisel in namen posebnega pravnega varstva delavskih predstavnikov je, kot rečeno, sistemsko zagotavljanje pogojev za učinkovito izvajanje delavskopredstavniških funkcij, ki so seveda ključnega pomena za učinkovitost delovanja sistema sodobnega socialnega partnerstva na splošno. Gre torej za splošni družbeni interes, katerega uresničevanje ne more biti odvisno od trenutnih parcialnih interesov kateregakoli od socialnih partnerjev.

[3] MOD je kratica za Mednarodno organizacijo dela.

Č) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

112. člen
(predstavniki delavcev)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- *članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter*
- *imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,*

brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca.

(2) Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

113. člen
(zadržanje učinkovanja odpovedi)

(1) Če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

(2) Če se predstavnik delavcev in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve.

(3) Če predstavnik delavcev v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena in najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

(4) Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove predstavniku delavcev opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne plače predstavnika delavcev v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

nega razloga in/ali izredno odpovedjo zaradi kršitve delovnih obveznosti), kjer omenjeno soglasje naj ne bi bilo potrebno, pri čemer pa obstoj kršitve – enako kot pri vseh drugih delavcih – **ugotavlja in dokazuje kar delodajalec sam**. To seveda pomeni, da pod temi pogoji delavski predstavniki v resnici še zdaleč ne uživajo »učinkovitega« varstva pred **vsemi** oblikami odpusta oziroma pred »vsakim zanje škodljivim postopkom«, kot to zahteva omenjena konvencija, ampak **zgolj »delno« (in s tem nepopolno) varstvo**. In to je, kot rečeno, pravno kajpak povsem nedopustno.

Delodajalci, ki so se odločili tako ali drugače odpustiti delavskega predstavnika zaradi njegovih aktivnosti, so se namreč v praksi – razumljivo – zdaj pač preprosto v celoti preusmerili v to, **bojda »legalno«** obliko odpuščanja tudi delavskih predstavnikov, za katero zakon (ob takšni sporni razlagi) ne postavlja nobenih pravnih ovir. Ne v obliki obveznega predhodnega soglasja pristojnega delavskega predstavništva, ne kakršnekoli druge, ki bi sploh kakorkoli varovala delavske predstavnike pred morebitnim **zavestno neutemeljenim oz. šikanoznim odpustom** (zaradi njihove aktivnosti v tej funkciji). Važno je le, da je »pravo« ozadje in dejanski razlog za sprožitev postopka (redne ali izredne) odpovedi pogodbe o zaposlitvi formalno »pokrit« z očitkom o takšni ali drugačni – ni pomembno kakšni – domnevni »kršitvi zakona, kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi«. **Prost lov na delavske predstavnike** je s tem seveda v bistvu povsem odprt. Noben delodajalec namreč ni tako nespameten, da bi v teh primerih navedel »pravi« razlog odpovedi, ampak se kajpak vedno najdejo nekakšne domnevne kršitve bodisi »delovnih« obveznosti v zvezi z opravljanjem njihovega rednega dela (če gre za neprofesionalne delavske predstavnike), bodisi v zvezi z nespoštovanjem pravil o delovnem času, redu in disciplini v družbi in podobno (če so profesionalni delavski predstavniki[4]). Možnosti so pod temi pogoji kajpak brezmejne, s tem pa seveda tudi zlorabe prava.

V pretežni večini teh primerov imamo tako v praksi opravka z nekimi povsem na silo skonstruiranimi ali celo popolnoma izmišljenimi »obtožbami« delodajalca oz. njegovega poslovodstva zoper delavske predstavnike. Toda, kako vedeti (in kdo o tem sploh lahko presoja), **kdaj gre morda dejansko za neko resnejšo kršitev in kdaj za »namenski konstrukt« delodajalca** in posledično za prepovedan odpust delavskega predstavnika »zaradi njegovih aktivnosti«, pred kakršnimi naj bi bili delavski predstavniki sicer »učinkovito« zavarovani? Preden je izveden ustrezen postopek seveda nikakor. A ker o teh kršitvah in odgovornosti zanje – ob že omenjeni nesprejemljivi gramatikalni razlagi zakona – v postopku odpovedi lahko presoja in **dokončno** odloča kar delodajalec sam brez kakršnekoli preventivne postopkovne »varovalke v prej omenjenem smislu, so vsi ti

[4] V enem novejših tovrstnih primerov (tj. izredna odpoved delavskemu predstavniku v Kovinoplastiki Lož) je tako, denimo, mogoče zaslediti kot razlog za utemeljeno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi celo tudi že uporabo razvpitega instituta t. i. porušenega zaupanja, ki sicer kot tak – kljub tovrstnim zahtevam delodajalcev – sploh (še) ni in verjetno tudi ne bo uzakonjen. V obrazložitvi konkretne odpovedi je namreč zapisano naslednje: *»Že na podlagi vsega navedenega je delodajalec lahko presodil, da delavcu ne more več zaupati in tako z njim nadaljevati delovnega razmerja, niti do oz. po izteku delovnega razmerja.«*

postopki »krivdnih« odpovedi seveda **že vnaprej tudi »uspešni«.** Morebitna naknadna »sodna rehabilitacija« pa je z vidika smisla in namena instituta posebnega varstva delavskih predstavnikov brezpredmetna, o čemer več še v nadaljevanju. Zato je seveda je seveda **popoln pravni nesmisel** razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku – tako kot to izhaja sedanjega besedila 112. člena ZDR-1 – deliti na tiste, glede katerih mora delodajalec obvezno pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev ali sindikata (npr. poslovni razlog in razlog nesposobnosti), in na tiste, glede katerih to soglasje naj ne bi bilo potrebno (domnevna kršitev zakona in/ali pogodb). Delavski predstavniki morajo biti torej po logiki stvari na tak (ali pa kakršenkoli drugačen) način ustrezno preventivno zavarovani **zoper odpust iz kakršnihkoli odpovednih razlogov, ali pa je vse skupaj brez pomena**.

Predvsem pa delavski predstavniki zdaj ne uživajo **nobenega »posebnega« tovrstnega varstva** v primerjavi z ostalimi delavci, kar naj bi bil sicer osnovni namen vseh teh določb. V tej zvezi namreč lahko brez škode odmislimo časovno omejen odlog učinkovanja podane odpovedi (tj. 30 dni oziroma do poteka roka za mediacijo arbitražo ali sodno varstvo), ki ga sicer posebej za delavske predstavnike določa **113. člen ZDR-1**. Pri tem namreč v resnici ne gre za nikakršno varstvo pred odpovedjo, kot to zahteva konvencija, ampak zgolj za nekakšno »ugodnost« kratkotrajnega podaljšanja delovnega razmerja po že vročeni odpovedi, za katero pa se ne ve, v čem naj bi sploh bil njen domnevni »varstveni« učinek in kakšen je pravzaprav njen »ratio legis«. Zato se v nadaljevanju s to določbo v kontekstu te razprave niti ne bomo več posebej ukvarjali.

V zvezi s to »piškavo« delovnopravno zaščito delavskih predstavnikov pa velja, če ponovimo, poleg vsebinsko benignih 112. in 113. člena posebej opozoriti tudi na **sporno interpretacijo prvega odst. 85. člena ZDR**, ki se glasi: *»(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«* Kot bomo videli v nadaljevanju, so se tovrstna opozorila (zaradi uveljavitve razlage, da ne uživajo samostojnega pravnega varstva, ker da nimajo nobenih pravnih posledic) v praksi zdaj sprevrgla v **enega najučinkovitejših orodij za nedopustno zastraševanje, onemogočanje in discipliniranje delavskih predstavnikov**.

Kot že rečeno, se zdi, da je edina možna rešitev za dejansko zagotovitev učinkovitega delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov tako pred (redno ali izredno) odpovedjo pogodbe o zaposlitvi kot tudi pred neutemeljenim podajanjem opozoril pred redno odpovedjo

- bodisi ustrezna **sprememba in dopolnitev ZDR-1,** ki bo neposredno odpravila zgoraj navedene pomanjkljivosti sedanje ureditve,
- bodisi sprejem **avtentične razlage** njegovih omenjenih spornih določil v Državnem zboru, ki bo zagotovila njihovo smiselno in pravilno uporabo v praksi, tj. tako, da bo – če je institut predhodnega soglasja sveta delavcev v teh primerih izključen – pač zagotovljena neka druga ustrezna oblika njihovega »učinkovitega« varstva »pred vsemi zanje škodljivimi postopki« v smislu omenjene konvencije MOD, ki je zdaj enostavno ni (nobene).

Podrobneje o razlogih in možnih smereh tovrstnih razmišljanj pa v nadaljevanju.

Smiselna razlaga in uporaba 112. člena ZDR-1

Kot smo ugotovili zgoraj, poenostavljena, tj. ozko gramatikalna razlaga 112. člena ZDR-1, ki je iztrgana iz konteksta njenega temeljnega namena, privede tudi do izrazito napačne uporabe celotnega sklopa določil o posebnem pravnem varstvu delavskih predstavnikov pred odpuščanjem, ki tako postanejo praktično »brezpredmetna«. To pa pomeni, da je treba najti takšno interpretacijo tega člena, ki bo celotni pravni ureditvi te problematike vrnila njen temeljni smisel in namen. V pravu namreč vedno velja, da **zakon ničesar ne predpisuje brez razloga** oz. tja v en dan (*lex nihil frustra facit*), in da **zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku** (*lex semper intendit, quod convenit rationi*).

Ključnega pomena pri tem je, da določil 112. člena ZDR-1 nikoli in pod nobenim pogojem ni mogoče razlagati in uporabljati **mimo črke in duha zgoraj citiranega 1. člena Konvencije MOD št. 135**, katerega naj bi sicer prav ta določila ZDR-1, kot rečeno, ustrezno implementirala v našo nacionalno delovnopravno zakonodajo. Vedno se je torej treba vprašati, ali konkretna uporaba 112. člena ZDR-1 v praksi privede do realizacije citiranega člena konvencije ali ne.

Konvencija zahteva »preventivno«, ne šele »kurativno« varstvo

Pri tem je treba biti posebej pozoren na tisti del dikcije tega člena, ki zahteva, da morajo biti predstavniki delavcev pod omenjenim pogojem (tj. če niso krivdno kršili veljavnih predpisov ter sklenjenih pogodb in dogovorov) učinkovito zavarovani že **zoper sam »postopek« odpuščanja** oziroma pred tem, da bi bil tak postopek zoper njih pod tem pogojem sploh lahko uveden (torej »preventivno«, ne pa šele »kurativno«, se pravi šele z zagotovljenim naknadnim sodnim varstvom potem, ko je bil postopek odpovedi že izveden, odpoved pa že dokončno podana ter tudi realizirana z vsemi negativnimi posledicami in ko torej o kakem varstvu **»pred odpovedjo«** seveda ni več govora, temveč gre le še za varstvo **»po odpovedi«,** kar pa je nekaj povsem drugega od tega, kar zahteva 1. člen omenjene konvencije MOD). In v tem je pravzaprav tudi jedro in glavno bistvo te določbe. Prav v tej specifični zahtevi po **»preventivnem« varstvu** (»pred odpovedjo«), ki sicer (edina) ločuje postopke odpuščanja delavskih predstavnikov od »rednih« postopkov odpuščanja, veljavnih za vse ostale delavce (varstvo »po odpovedi« je namreč v vsakem primeru zagotovljeno vsem delavcem), je kajpak tudi **ves »varstveni smisel« citirane določbe**.[5] Kajti, če ne bi bilo te posebne zahteve, potem pravzaprav niti ne bi bilo jasno, v čem naj bi sploh bilo kako **»posebno pravno varstvo«** oziroma **t. i. delovnopravna imuniteta delavskih predstavnikov** (v primerjavi z vsemi ostalimi delavci).

Dejstvo, da jim – tako kot vsem ostalim delavcem – morda lahko po nekaj letih **mučnega tožarjenja po sodiščih,** ki je že samo po sebi neprijetno in kjer potem celo sami nosijo tudi t. i. dokazno breme, uspe podano odpoved kot neutemeljeno razveljaviti »za nazaj«, je kajpak z vidika smisla in namena citiranih varstvenih določb popolnoma irelevantno, kajti škoda (običajno – če malce karikirano – v obliki čira na želodcu, uničene družine, kariere in še česa)

jim je bila s tem, ko so bili v času trajanja sodnih postopkov brez službe, že storjena in je naknadno ni več mogoče popraviti z nobeno še tako visoko odškodnino. Le kdo in čemu naj bi se torej vsem tem škodljivim posledicam brez potrebe prostovoljno izpostavljal kot »dober« delavski predstavnik? Če ni zagotovila, da delavski predstavnik ne more biti neutemeljeno odpuščen, ampak da je njegova dejanska krivdna kršitev nesporno ugotovljena, preden je odpoved realizirana, torej pod nobenim pogojem ni moč govoriti, da so v praksi res **»učinkovito zavarovani pred vsakim zanje škodljivim postopkom«** v duhu omenjene Konvencije MOD. Ta konvencija s sedanjim 112. členom ZDR-1 pri nas zato v resnici še zdaleč ni uresničena oziroma ustrezno implementirana, zato jo je treba, kot rečeno, nujno neposredno upoštevati pri interpretaciji in uporabi tega člena v praksi.

Temeljni cilj posebnega pravnega varstva delavskih predstavnikov je torej v tem, da se **vnaprej prepreči možnost izvršitve morebitne pravno neutemeljene odpovedi pogodbe o zaposlitvi**, kajti naknadno odpravljanje njenih že nastalih pravnih in dejanskih posledic prek sodišč v teh primerih ne more več rešiti prav ničesar, kar naj bi bil sicer smisel in namen oziroma temeljni cilj tega varstva.

Procesna predpostavka za uvedbo postopka odpovedi

Omenjena dikcija konvencije torej nedvomno pomeni, da je (predhodno) »nesporno ugotovljeno« dejstvo krivdnega kršenja veljavnih predpisov oziroma pogodb s strani delavskega predstavnika pravzaprav šele **»procesna predpostavka«** za morebitno uvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi zoper njega, ne pa – tako kot to velja za »običajne« postopke odpuščanja – kar predmet ugotavljanja in odločanja v tem postopku samem, ki ga vodi delodajalec. Dokler torej ni »nesporno« ugotovljena njegova kršitev (to pa je možno samo v večstopenjskem ločenem postopku), zoper delavskega predstavnika delodajalec postopka (redne ali izredne) odpovedi sploh ne more uvesti. Samo na ta način je namreč mogoče delavske predstavnike tudi dejansko »učinkovito« zavarovati pred neutemeljenim »postopkom« odpuščanja. Zato je ključnega pomena za pravilno uporabo citirane določbe 1. člena Konvencije MOD št. 135 (in s tem tudi neposredno na njej temelječih določil 112. ZDR-1) predvsem vprašanje, **kdo, kdaj in kako lahko odloča** o tem, ali je delavski predstavnik res krivdno kršil veljavne predpise in kolektivne pogodbe in ali je torej omenjena procesna predpostavka za začetek postopka (redne ali izredne) odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku **sploh podana ali ne.**

Nedopustnost uporabe načela »kadija toži, kadija sodi«

Ustrezen odgovor na to vprašanje pa bosta morala sodna praksa (ali pa Državni zbor z ustrezno avtentično razlago) šele podati. Za zdaj ga namreč še nista, temveč je praksa določila 112. ZDR-1 o posebnem pravnem varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo uporabljala brez povezave in povsem neodvisno od obravnavane določbe mednarodne konvencije, od katere sicer ne morejo odstopati. Pri tem pa je **bolj ali manj jasno le eno**, in sicer, da omenjenih določil ZDR-1 v nobenem primeru ni mogoče razlagati in uporabljati tako, da to v praksi privede do odločanja o morebitnem krivdnem ravnanju delavskih predstavnikov po načelu ***»kadija toži, kadija sodi«*** (beri: delodajalec toži, delodajalec sodi), ki seveda ni združljivo s civiliziranimi sodobnimi pravnimi sistemi. Posebnega pravnega varstva delavskih predstavnikov namreč po tem načelu kajpak ni mogoče zagotoviti niti teoretično. Že iz časov rimskega prava namreč velja, da ***»nihče ne more biti tožnik in sodnik hkrati«*** (*nemo simul actor et iudex)*, kar še zlasti velja za postopke, v katerih je treba za uporabo predvidenih sankcij zoper nekoga – poleg obstoja in teže kršitve – ugotoviti tudi njegovo »krivdo« (naklep, huda malomarnost ali lažja malomarnost), kot to velja, denimo, v delovnem razmerju za krivdno – redno in izredno – odpoved pogodbe o zaposlitvi ali za izrek disciplinske sankcije na temelju predhodno ugotovljene disciplinske odgovornosti. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu zaradi kršenja obveznosti iz delovnega razmerja je tako, na primer, po zakonu (druga alineja prvega odstavka 110. člena ZDR-1) **pogojena z dvema ključnima ugotovitvama**, in sicer:

- da gre za »hujšo« kršitev pogodbene ali druge obveznosti in hkrati,
- da je delavec ravnal »naklepoma ali iz hude malomarnosti«.

Opomba: *Ta pogodba namreč – tako kot delovno razmerje ni navadno civilnopravno oziroma obligacijsko razmerje – ni navadna civilnopravna pogodba, ki jo je pod določenimi pogoji mogoče zaradi objektivnega neizpolnjevanja obveznosti enostransko razvezati oziroma od nje odstopiti tudi neodvisno od subjektivne krivde dolžnika (za neizpolnitev), ki je upnik zato tudi ni dolžan dokazovati kot pogoj za odstop. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, še bolj izrazito pa izredna odpoved, pa sta za razliko od civilnopravnega instituta »odstopa od pogodbe« po svojem bistvu in pravni naravi tipična* ***»sankcija« za delavčevo krivdno ravnanje,*** *katerega ugotavljanje in dokazovanje po omenjenem načelu (nemo simul actor et iudex) nikoli ne bi smelo biti v pristojnosti ene od obeh strank delovnega razmerja, in to tiste, ki je že sicer objektivno »močnejša«, tj. delodajalca. A če veljavno delovno pravo to sporno rešitev kljub temu na splošno žal dopušča, jo 1. člen Konvencije MOD št. 135, kot izhaja iz vsega zgoraj povedanega, vsaj za delavske predstavnike* ***povsem jasno in nedvoumno prepoveduje****.*

[5] Bolj ali manj logično je, da morajo biti predstavniki delavcev – če naj res zavzeto in pošteno opravljajo svojo funkcijo (samo v tem primeru pa ima le-ta v sistemu socialnega partnerstva samo v tem primeru tudi svoj »koristen« pomen, v nasprotnem pa je lahko za delavsko stran celo izrazito »škodljiva«) – vsestransko razbremenjeni vseh bojazni pred kakršnimikoli morebitnimi šikanoznimi delovnopravnimi ukrepi delodajalca, glede katerih bi morali potem sami iskati svojo pravico (šele) na sodišču. To pa je mogoče v praksi zares učinkovito doseči samo tako, da je kakršnokoli, ampak res kakršnokoli delovnopravno ukrepanje brez izjeme (torej ne samo morebitni odpusti in disciplinske sankcije, glede katerih seveda v tem smislu sploh ne sme biti nobenih morebitnih dilem, ampak tudi vsi drugi ukrepi in ravnanja, tj. morebitne prerazporeditve, dodatne delovne obremenitve, /ne/napredovanja, spremembe plač, itd., itd.) sistemsko bodisi že samodejno ali pa po potrebi vsaj na morebitno zahtevo delavskega predstavnika podvrženo obvezni »predhodni« (preventivni), ne šele »naknadni« (restitutivni), presoji nekoga tretjega – bodisi sveta delavcev oziroma sindikata, arbitraže ali pa sodišča, ki lahko učinkovito prepreči morebitno šikaniranje ali postavljanje delavskega predstavnika v manj ugoden ali podrejen položaj. Če to ni zagotovljeno, je besedičenje o učinkovitem pravnem varstvu delavskih predstavnikov brezpredmetno. Še najprimernejša se zdi rešitev, da bi se v vseh omenjenih primerih zahtevalo (na morebitno pobudo delavskega predstavnika samega) predhodno soglasje pristojnega delavskega predstavništva, vendar z zagotovljeno možnostjo delodajalca, da v primeru neutemeljene zavrnitve tega soglasja svojo odločitev lahko (po primerno »hitrem« postopku) uveljavi prek arbitraže ali sodišča. A, ker zakon zdaj te rešitve, kot rečeno, ne določa kot »splošnega« pravila, preostaneta v obravnavanem smislu kot možna preventivna presojevalca delodajalčevih odločitev pred njihovo izvršljivostjo le arbitraža ali sodišče.

Dve ključni odločitvi – nujna dva ločena postopka

Pogoj oziroma procesna predpostavka za to, da je lahko zoper delavskega predstavnika postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi (»individualnega odpusta«) sploh sprožen, je torej skladno s tem členom njegovo **»pravnomočno ugotovljeno«,** ne zgolj s strani delodajalca **šele** »**očitano mu«** (in zgolj po mnenju delodajalca tudi dokazano mu) krivdno ravnanje[6]. Zato ni možno, da bi – tako kot to velja za »redne« postopke odpuščanja – delodajalec (po »kadijinem načelu«) lahko v »en(otn)em« postopku sam, torej enostransko in po svoji lastni presoji ter brez kakršnekoli procesne varovalke (npr. obvezne pridobitve predhodnega soglasja pristojnega delavskega predstavništva za uvedbo postopka, ki velja za druge primere odpovednih razlogov) kar dokončno odločil:

- najprej o utemeljenosti svojih lastnih »obtožb« o domnevno storjenih kršitvah delavskega predstavnika in o njegovi krivdi (tj. naklepu, hudi malomarnosti ali lažji malomarnosti),
- nato pa na tej podlagi še o izreku takšnih ali drugačnih konkretnih – dokončnih in izvršljivih – disciplinskih ali civilnih sankcij, ki lahko v odvisnosti od teže kršitev in ugotovljene stopnje krivde načeloma segajo od disciplinskih ukrepov do civilnih sankcij redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Prva od obeh odločitev namreč lahko predstavlja procesno predpostavko za sprejem druge šele, ko je – v primeru, da se prizadeti delavski predstavnik z njo ne strinja – predhodno **pravno preizkušena** še v obliki pravnomočne arbitražne ali sodne odločbe. To pa dejansko pomeni, da je vsaka od teh dveh odločitev nujno predmet **samostojnega in ločenega postopka**. O drugi lahko tako delodajalec začne odločati šele, ko je pravnomočno (tj. na vseh dopustnih in uporabljenih pritožbenih instancah) odločeno o dejanskem obstoju delavskemu predstavniku očitanih kršitev in o njegovi krivdni odgovornosti zanje. Samo tako se je pač mogoče izogniti načelu *»kadija toži, kadija sodi«*, obenem pa preprečiti negativne posledice izvršitve morebitne neutemeljene odpovedi delavskemu predstavniku.

Kako konkretno zagotoviti pravilno uporabo spornih določb

Smisel in namen obravnavane določbe Konvencije MOD št. 135 je torej v okviru veljavne slovenske zakonodaje mogoče **v praksi zagotoviti edinole na ta način**, da se s pomočjo tudi ustreznih drugih pravno-interpretacijskih metod (zlasti logične in teleološke, ne zgolj strogo gramatikalne) določila 112. člena ZDR-1 razlagajo in uporabijo tako, da mora biti – čeprav v zakonu zdaj to ni izrecno določeno – delavskemu predstavniku priznana:

- bodisi pravica do ločenega predhodnega samostojnega pravnega varstva pred sodiščem že zoper sámo delodajalčevo ugotovitev o njegovih krivdnih ravnanjih (»v nasprotju z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi«), in sicer preden mu lahko morda delodajalec na tej osnovi skladno z določbo prvega odstavka 12. člena eventualno poda dokončno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki ne more biti vročena, dokler ni pravnomočno ugotovljena dejanska krivda delavskega predstavnika za očitane mu kršitve (dokazno breme v sodnem postopku pa mora biti seveda na delodajalcu),
- bodisi pravica zahtevati (ne samo predlagati!) začetek postopkov za mirno rešitev nastalega spora, ki jo dopušča 113. člen ZDR-1 (praviloma naj bi bila to najprej mediacija, nato pa po potrebi še arbitraža), preden podana odpoved postane izvršljiva,

in sicer, kot rečeno, vse z enim samim namenom, tj. da se **prepreči možnost izvršitve** morebitne neutemeljene odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je enostransko podal delodajalec, ne da bi bila njena utemeljenost predhodno **pravno preizkušena in po potrebi korigirana** v ustreznih postopkih za varstvo pravic ali za mirno reševanje spora. V nobenem primeru pa seveda ne more biti dokončna in izvršljiva delodajalčeva odpoved delavskemu predstavniku, če je odločitev o krivdnem ravnanju delavskega predstavnika sprejeta po že omenjenem načelu *»kadija toži, kadija sodi«*. ***Opomba:*** *Še najbolj učinkovita rešitev v tem smislu pa bi bila seveda sprememba 3. odstavka 113. člena ZDR-1, ki bi ves obravnavani problem lahko rešila tako, da bi se v primeru zahteve delavskega predstavnika za izdajo začasne odredbe zadržanje učinkovanja odpovedi* ***po samem zakonu podaljšalo vse do pravnomočnosti sodbe****. A, ker je spreminjanje zakonov dolgotrajen proces, je treba urgentno rešitev zaenkrat iskati v predlagani avtentični interpretaciji obstoječih določil.)*

Ob kakršnikoli drugačni interpretaciji določil 112. in 133. člena ZDR-1, ki ne bi upoštevala tudi zgoraj obravnavane zahteve iz 1. člena Konvencije MOD št. 135, je torej brez dvoma **povsem nesmiselno in brezpredmetno** govoriti o tem, da so delavski predstavniki v zvezi z opravljanjem svojih funkcij »učinkovito« (torej dodatno oziroma posebej in iz razumljivih razlogov ustrezno močneje kot drugi delavci) zavarovanji »pred vsemi zanje škodljivimi postopki« (v danem primeru so to postopki odpuščanja). V čem naj bi bila namreč v tem primeru pravzaprav sploh kaka razlika, ki bi lahko opravičevala vsebinsko označevanje omenjenih določb ZDR-1 (v obliki posebnega podnaslova pred 112. in 113. členom) kot *»posebno pravno varstvo /delavskih predstavnikov/ pred odpovedjo«*?

Nujnost posebnega pravnega varstva tudi glede »opozoril pred odpovedjo«

Omenjeno je že bilo, da so danes v praksi eno od zelo priljubljenih in obenem nadvse učinkovitih orodij delodajalcev za zastraševanje in »discipliniranje« zanje motečih delavskih predstavnikov tudi **»grožnje z odpovedjo«**, in sicer konkretno v obliki zlorabe (beri: neutemeljene uporabe) instituta opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga **po prvem odstavku 85. člena ZDR-1**, ki se sicer glasi: *»(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«*

[6] Tovrstni očitki so, kot že rečeno, lahko tudi povsem izmišljeni ali pa vsaj bistveno prenapihnjeni, in v večini primerov tudi so, a so kljub takšnemu ali drugačnemu zagovoru »obtoženca« – če o tem lahko dokončno odloča kar delodajalec sam – seveda že vnaprej »potrjeni«.

Takšne zlorabe pa omogoča **sila sporno stališče sedanje sodne prakse**, ki pravi (citat – Sklep VDSS, št. 208/2014): »Pisno opozorilo pred odpovedjo nima samostojnega pravnega varstva, ker je le predpostavka v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če do tega kasneje pride. Šele v primeru, ko delavec pred sodiščem prve stopnje izpodbija redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, sodišče na podlagi ugovorov delavca poleg redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi presoja tudi zakonitost in obstoj utemeljenih razlogov za izdajo opozorila.«[7] To preprosto pomeni, da se delavec zoper morebitne krivične očitke o kršitvah, ki jih vsebuje takšno opozorilo, **preprosto – vsaj v delovnopravnih postopkih – ne more nikomur in nikamor pritožiti**, pa naj bodo še tako neutemeljeni ali celo izmišljeni (z namenom postavljanja v manj ugoden položaj ali drugačne oblike šikaniranja ali zastraševanja), ampak je dolžan to mirno trpeti, dokler mu morda delodajalec ne izreče dokončne odpovedi (kar pa sploh ni nujno, da se potem tudi v resnici zgodi), kajti šele takrat naj bi imel potem pravico »za nazaj« braniti tudi svoje, sicer že s samim tem opozorilom eventualno kršene osebnostne in delovnopravne pravice.

Na tem mestu se ne spuščamo v številne zelo resne načelne in konkretne pomisleke glede (ne)sprejemljivosti tega – pravno do konca poenostavljenega in zato resnično zelo spornega, če ne že kar absurdnega – stališča na splošno[8], torej glede vseh delavcev, ampak se omejujemo le na absolutno nesprejemljivost uporabe tega stališča vsaj v primerih, ko gre za delavske predstavnike.[9] V teh primerih namreč ta problem dodatno dobi še določene **nove, bistveno širše pravne dimenzije**, vezane na opravljanje njihove zakonsko določene predstavniške funkcije v delovnem razmerju.

Neutemeljeno izrečeno opozorilo pred redno odpovedjo je izjemno učinkovita, a povsem nedopustna oblika »zastraševanja«, pred katero je delavske predstavnike vsekakor treba ravno tako učinkovito zavarovati.

Takšno dodatno pravno dimenzijo primerom »opozarjanja« delavskih predstavnikov pa daje dejstvo, da se s tem ne posega več samo v individualne delovnopravne pravice konkretnih posameznikov, ampak posledično in posredno tudi v **kolektivne pravice delavcev** (do uresničevanja delavskega soupravljanja in do delovanja sindikatov v podjetjih), katere sicer delavcem zagotavlja zakon. Pri tem gre za dve pomembni že omenjeni dejstvi, zaradi katerih v primeru delavskih predstavnikov nikakor ni mogoče šteti, da je to opozorilo – kot je razumeti Sklep VIII Ips 227/2005 – v vsakem primeru le preventivni ukrep »v korist delavca« (tj. da se »lahko delavec izogne utemeljenim krivdnim odpovednim razlogom«), temveč ima, če je eventualno neutemeljen, praviloma **izjemno negativne posledice za uresničevanje omenjenih kolektivnih pravic delavcev**. In sicer, če ponovimo:

1. Kot prvo, z grožnjo možne odpovedi ustrahovani in »disciplinirani« delavski predstavniki, ki po prejetju opozorila lahko potem (bodisi v zvezi s svojim rednim delom bodisi v zvezi s svojimi aktivnostmi v funkciji delavskega predstavnika) samo še vsakodnevno trepetajo za svojo službo, se namreč iz razumljivih razlogov – vsaj večinoma – niso (več) pripravljeni izpostavljati za interese delavcev. Nasprotno, lahko postanejo bodisi povsem neaktivni bodisi v svojih aktivnostih celo povsem poslušni in »podrejeni interesom delodajalca«, kar je za interese delavcev, katerih zastopanje je bilo poverjeno konkretnemu predstavniku, ne samo povsem nekoristno, ampak načeloma celo izrazito škodljivo.

2. Kot drugo pa sta, zlasti če gre za opozorilo predsedniku sveta delavcev ali IO sindikata, običajno na ta način posredno hkrati učinkovito »disciplinirani« še omenjeni kolektivni delavski predstavništvi kot celoti.

Učinkovito kolektivno soupravljanje in sindikalni aktivizem v podjetju sta na ta način kajpak objektivno močno ovirana ali celo praktično povsem onemogočena. Ne-

[7] Podlaga citirani odločbi Višjega delovnega in socialnega sodišča pa je že prej sprejeta odločba Vrhovnega sodišča RS – Sklep VIII Ips 227/2005, po kateri to opozorilo nima nobenih samostojnih pravnih posledic, ki bi jih določal zakon, zato samo po sebi ne posega v pravice delavca in vsebinsko ni obtožba, zoper katero bi bilo potrebno sodno varstvo. Šlo naj bi v bistvu za preventivno ravnanje v korist delavca, da se ta lahko izogne utemeljenim krivdnim odpovednim razlogom.

[8] Pri tem ne gre samo za kršenje načela, da "pozna pravica, ni prava pravica". Gre predvsem za to, da vsak pravni akt (in pisno opozorilo pred odpovedjo, ki vsebuje formalno »ugotovitev« obstoja neke takšne ali drugačne delavčeve krivdne kršitve delovnih obveznosti, to vsekakor je, kajti sicer ne bi moglo predstavljati procesne predpostavke za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi) načeloma lahko, če je neutemeljen, predstavlja kršitev delavčevih pravic in je torej protipraven. Posebej še, če tako ali drugače spreminja pravni položaj delavca (nemogoče in pravno nesmiselno je, na primer, trditi, da je pravni položaj delavca, ki mu od vročitve pisnega opozorila dalje pač grozi možnost redne odpovedi, katera prej ne bi bila pravno dopustna, enak kot pred prejemom opozorila in da torej to opozorilo v ničemer ne posega v dotedanji pravni status delavca, oziroma ga ne postavlja v objektivno »manj ugoden položaj« v primerjavi z dotedanjim, kot to trdi kritizirano stališče). Zato mora pravo že po lastnih temeljnih načelih delavcu nujno priznati tudi pravico do ustreznega pravnega sredstva zoper ta akt. Denimo, morebitna zavestno neutemeljena »obtožba« o domnevnih kršitvah in s tem javno ožigosanje delavca za »slabega« delavca je lahko tudi izrazito šikanozne narave in kot tako pomeni hudo kršitev delavčevih osebnih pravic, česar delavec kajpak ni dolžan trpeti. *(Opomba: Šikaniranje na delovnem mestu je celo kaznivo dejanje po 197. členu KZ, ki v prvem odstavku določa: »(1) Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let.«)* A ker je ta morebitna kršitev storjena v zvezi z delovnim razmerjem, torej z delovnopravnim aktom delodajalca, in ker taisti akt, kot rečeno, nesporno tudi spreminja njegov delovnopravni položaj, bi bilo seveda nesmiselno delavca za varstvo njegovih pravic formalno napotovati na morebitne civilne in kazenske postopke (tega se v praksi zlepa tudi nihče ne loti, če ni res nujno!), ampak bi mu moralo biti to varstvo že po elementarni pravni logiki nujno zagotovljeno skozi »redne« delovnopravne postopke po 200. in 201. členu ZDR-1. Skozi civilne in kazenske postopke sicer tudi ni mogoče neposredno razveljaviti podanega pisnega opozorila pred odpovedjo, ki v obliki permanentne grožnje z odpovedjo kot »Damoklejev meč« vsi delavcu nad glavo, in s tem za vzpostaviti prvotno stanje glede njegovega delovnopravnega statusa.

[9] Pri tem ni bistveno, ali se očitki nanašajo na domnevne kršitve glede rednega dela ali na kršitve v zvezi z opravljanjem funkcije delavskega predstavnika, kajti dejanski razlog za očitke na redno delo, ki naj bi bili podlaga za morebitno odpoved pogodbe o zaposlitvi, se, kot že rečeno, pogosto skriva v »porušenem zaupanju« ali nesporazumih, nastalih zaradi opravljanja funkcije.

utemeljeno opozorilo oz. »grožnja« z odpovedjo, zoper katerega ni zagotovljeno pravno varstvo, za delavskega predstavnika iz zgoraj navedenih razlogov nesporno pomeni objektivno »postavljanje v manj ugoden oziroma podrejen položaj«, s tem pa posredno tudi oviranje ali celo onemogočanje njegovih aktivnosti, kar pomeni kršitev njegovih pravic iz in 67. člena ZSDU (ter drugega odstavka 207. člena ZDR-1)[10] in posledično vsaj v širšem smislu tudi 56. člena ZSDU[11], s tem pa – če gre za člana sveta delavcev – tudi prekršek po 12. točki 107. člena ZSDU. Glede tega obstaja tudi že »inšpekcijska praksa«, drugačna od omenjene sodne.[12]

Morda torej – tudi morebitno neutemeljeno – opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, podano v zvezi z opravljanjem rednih delovnih obveznosti delavcu res v nobenem primeru ne more imeti negativnih pravnih posledic za delavce na splošno (čeprav, kot rečeno, tudi o tem obstaja resen dvom), vsekakor pa v primeru takšnega opozorila delavskemu predstavniku nastanejo **izjemno škodljive posledice za celoten sistem socialnega partnerstva**, ki naj bi ga sicer zakon posebej varoval, ker je le-to pač prepoznano kot *»splošni družbeni interes«*. Zato mora biti nujno obravnavano drugače kot v primeru ostalih delavcev. Utemeljenost takšnega opozorila delavskemu predstavniku mora biti (ne glede na to, s kakšnimi konkretnimi kršitvami ga sicer delodajalec »formalno« utemeljuje), še preden ima lahko kakršnekoli pravne učinke v smislu izpolnjene procesne predpostavke za redno odpoved, obvezno predhodno, torej **takoj, ko je podano** (in ne šele v morebitnem sodnem sporu v primeru kasnejše dejanske odpovedi na tej podlagi) **podvrženo možnosti neodvisne pravne presoje**. Kajti tudi njegovi omenjeni izrazito negativni možni učinki za delovanje sistema socialnega partnerstva v tem primeru nastopijo takoj in ne šele z dejansko odpovedjo. Z drugimi besedami, vsaj opozorilo pred odpovedjo delavskemu predstavniku mora – v nasprotju z zgoraj kritiziranim »splošnim« stališčem aktualne sodne prakse, ki velja za vse ostale delavce – **nujno uživati tudi samostojno pravno varstvo**. Verjetno pa bo to dosedanjo sodno prakso težko spremeniti brez ustrezne avtentične razlage zakona, sprejete v Državnem zboru.

[10] Določba 67. člena ZSDU se glasi: »Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.« Podobna je tudi določba 207. člena ZDR-1, ki velja za sindikalne zaupnike.

[11] Določba 56. člena ZSDU se glasi: "Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo."

[12] V zvezi s to »drugačno« inšpekcijsko prakso, ki se v temelju razlikuje od kritizirane sodne, velja posebej omeniti pravnomočno odločbo IRSD – Območne enote Koper – Postojna – Nova Gorica, opr. št. 06100-146/2017 z dne 22. 12. 2017, s katero je bila v zelo podobnem primeru delodajalcu izrečena globa zaradi prekrška po 12. točki 107. člena ZSDU (kršitev 67. člena ZSDU).

DELAVSKO DELNIČARSTVO IN ZADRUŽNIŠTVO

Spodbujanje finančne participacije v Franciji

Francija sodi v sam vrh razvitosti sistema finančne participacije v evropskem okviru. Je edina država z zakonsko predpisano delitvijo dobička med zaposlene in urejenimi varčevalnimi načrti, ki podjetja z več kot 50 zaposlenimi obvezujejo k delitvi dobička med zaposlene, podjetja z manj kot 50 zaposlenimi lahko uporabijo ta model na prostovoljni osnovi.

Uvod

Lastništvo zaposlenih se navezuje na zaposlene, ki imajo v lasti delež oziroma delnice podjetij, v katerih so zaposleni. V Franciji to nadalje pomeni, da **imajo podjetja vzpostavljen varčevalni načrt za zaposlene,** v okviru katerega se zbirajo sredstva z naslova delitve dobička in neobvezni dodatni prispevki podjetja. Zaposleni delnice običajno kupujejo pod ugodnejšimi pogoji (diskontirane cene), ali jih podjetje vpiše na račune zaposlenih (v obliki prispevka, ki ga plača podjetje). Individualno in kolektivno lastništvo zaposlenih je v Franciji v zadnjih desetletjih doživelo **izjemen razvoj**, ki so ga spodbudile številne **zakonodajne spremembe**.

Podporni zakonodajni okvir

Zaporedne francoske vlade so sheme finančne participacije razvijale zadnjih 40 let z **namenom enakopravnejše porazdelitve bogastva** z naslova delovne uspešnosti podjetij, povečanja kupne moči in reševanja socialnih problemov, še posebej z naslova pokojninskega sistema. Zakonodaja na tem področju je postajala vedno bolj kompleksna, da bi s svojimi predpisi **preprečila diskriminacijo preostalih zaposlenih nasproti menedžmentu** in zlorabo shem za izogibanje plačila davkov. Varčevalni načrti zaposlenih (fra. *épargne salariale*) so se pojavili ob različnih časih in so prilagojeni specifičnim ciljem.

Francoska zakonodaja predvideva posebne spodbude za zaposlene, zlasti pri obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku (fra. *participation*) v podjetjih, **ki zaposlujejo najmanj 50 zaposlenih**, in ob uvedbi različnih izbirnih načrtov delitve dobička (fra. *intéressement*). Obe obliki delitve dobička med zaposlene (obvezna in prostovoljna) predpostavljata, da se tako razdeljena sredstva zbirajo v varčevalnih načrtih podjetja (fra. *Plan d'Epargne Enterprise – PEE*) za dobo petih let in so oproščena plačila davka. Vloženi zaslužki zaposlenih in ustrezni prispevki delodajalca, lahko pa tudi sredstva zaposlenih, pridobljena z naslova



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

delitve dobička[1] se prenesejo v vzajemne sklade (fra. *Fonds communs de placement d'entreprise – FCPE*), ki jih običajno upravljajo družbe za upravljanje s sredstvi, ki so podružnice bank ali zavarovalnic, **tako da vlagajo sredstva v delnice ali obveznice družbe delodajalca ali v druge družbe**.

Francoski sistem udeležbe zaposlenih v lastništvu

V Franciji je udeležbo zaposlenih v lastništvu mogoče doseči z različnimi oblikami delitve dobička med zaposlene, ki se zbira v varčevalnih načrtih:

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

Prvi načrt delitve dobička (*participation*) je **obvezen za podjetja z več kot 50 zaposlenimi**, ostali trije so prostovoljni. Obvezno in izbirno delitev dobička ter dolgoročni varčevalni načrt je možno uvesti le na podlagi sporazuma s predstavniki zaposlenih, medtem ko je uvedba kratkoročnega načrta lahko posledica enostranske odločitve delodajalca, ki uvaja ta načrt. Vsi štirje načrti so široki (angl. *broad-based*), kar pomeni, da **lahko v njih sodelujejo vsi zaposleni**, z izjemo tistih, ki so v podjetju zaposleni manj kot tri mesece.

Obvezna delitev dobička (*participation*) in izbirna delitev dobička, tj. plačilo, povezano z uspešnostjo podjetja (*intéressement*), sta **dve najstarejši obliki in še vedno dva glavna vira varčevalnih načrtov zaposlenih**. Dodatni vir načrtov so še prispevki podjetja, ki se skupaj z delitvijo dobička in izplačili zaposlenim na podlagi uspešnosti zbirajo v varčevalnih načrtih in investirajo v nakup delnic podjetja. Posamezni zaposleni lahko hkrati sodeluje v več različnih načrtih, če podjetje zaposlenim le-te ponuja. **Delnice podjetja se lahko med zaposlene delijo tudi neposredno, in sicer brezplačno ali po do 20 odstotkov nižji ceni za posamezno delnico**, vendar so običajne delniške sheme, kot jih poznajo npr. v Veliki Britaniji, v Franciji zelo redke. V primeru privatizacije podjetja je 5 odstotkov delnic podjetja rezerviranih za zaposlene in so zaposlenim ponujene po **do 20 odstotkov nižji ceni** glede na tržno vrednost delnice.

Izbirna udeležba zaposlenih pri dobičku (intéressement)

Izbirna ali prostovoljna udeležba je bila uvedena leta 1959. V praksi ni zaživela do leta 1986, ko bile uvedene davčne spodbude in odpravljene nekatere omejitve. Je **najstarejša oblika finančne participacije v Franciji**. Na prostovoljni osnovi jo lahko uporablja vsaka družba ne glede na velikost, pravni status ali področje poslovanja. Sheme oblikovane v okviru izbirne udeležbe pri dobičku so upravičene do davčnih olajšav, če izpolnjujejo naslednje zahteve:

- so odprte za vse zaposlene (gre za t. i. kolektivne sheme);
- izplačilo premije vsebuje element tveganja, ki se izračuna na podlagi uspešnosti podjetja ali posameznega ključnega dejavnika in
- višina razdeljenega dobička ne presega 20 odstotkov bruto plače zaposlenega.

Dogovori o kolektivni delitvi dobička se določijo bodisi v kolektivni pogodbi bodisi kot dogovor med vodstvom in sindikatom ali svetom delavcev ali z glasovanjem zaposlenih ob dvotretjinski podpori. Formula za izračun deleža razdeljenega dobička na posameznega zaposlenega je, **za razliko od obvezne udeležbe, poljubna**. Višina razdeljenega dobička ne sme biti vnaprej določena in je običajno odvisna od ključnih dejavnikov uspešnosti v podjetju, kot so produktivnost, zmanjšanje števila delovnih nesreč in reklamacij v danem ocenjevalnem obdobju (vsaj treh mesecih koledarskega leta). Zgornja višina razdeljenega dobička ne sme presegati zneska **izračunanega po formuli za delitev dobička iz obvezne udeležbe**.

V večini primerov je glavni dejavnik uporabe izbirne udeležbe zaposlenih pri dobičku dobiček podjetja, **ki se med deli med zaposlene v obliki ne odplačljivega denarnega bonusa**. Višina izplačane premije je lahko enotna za vse zaposlene, različna po posameznih enotah, lahko pa je vezana na plačno lestvico ali delovno dobo posameznega zaposlenega. Plačila morajo biti izvršena **v sedmih mesecih** po koncu danega ocenjevalnega obdobja. Plačila iz naslova delitve dobička so **izvzeta iz obračuna prispevkov** za socialno varnost (razen 7,5-odstotnega pavšalnega prispevka). V primeru, da so vložena v kratkoročni varčevalni načrt (PEE) ali v dolgoročni varčevalni načrt (PERCO), so **oproščena tudi plačila davka**, tako s strani družbe kot s strani zaposlenih (davčna obravnava je enaka kot pri obvezni delitvi dobička). Varčevalna doba za kratkoročni načrt znaša pet let, za dolgoročnega pa do upokojitve in je zavezujoča. Nanjo so vezane davčne ugodnosti (oprostitev plačila davka in prispevkov za socialno varnost), zato je **ni mogoče prekiniti**, razen v primeru posebnih osebnih okoliščin zaposlenih (smrt, invalidnost, prenehanje delovnega razmerja, insolventnost, poroka, rojstvo tretjega otroka, ločitev ob ohranitvi skrbništva nad vsaj enim otrokom, nakup nepremičnine – stalnega prebivališča, ustanovitev ali pridobitev podjetja s strani zaposlenega) po členu L francoskega delovnega zakonika (glej Code du travail – člen R3324-22).

Obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku (participation)

Obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku za podjetja z več kot 100 zaposlenimi je bila uvedena leta 1967. Leta 1986 se je število zaposlenih v podjetju, kjer je udeležba obvezna, zmanjšalo na 50 in danes so jo po zakonu **dolžna uvesti vsa podjetja s 50 ali več zaposlenimi**, manjša podjetja pa jo lahko uvedejo na prostovoljni osnovi. Čeprav je obvezna za podjetja s 50 ali več zaposlenimi, je v praksi vsa tovrstna podjetja nimajo, zlasti če udeležencem načrta **ne zmorejo izplačati** najnižjega zneska deleža dobička po predpisani formuli glede na finančne rezultate. Formula za obvezno delitev dobička je sledeča: **0,5 x (čisti dobiček – 5 odstotkov osnovnega kapitala) x celotni znesek plače**. Poleg tega se lahko zaposlenim izplača dodatni bonus (tako imenovana delovna dividenda) v

[1] Zaposleni lahko svoj del dobička delno ali v celoti vložijo v varčevalni načrt za zaposlene.

skladu s splošnimi pravili načrta delitve dobička družbe, če je dobiček znatno višji od pričakovanega.

Načrt se lahko uvede na podlagi dogovora s **sindikati, z delavskim svetom ali s soglasjem zaposlenih (z dvotretjinsko večino zaposlenih)**. Leta 2006 je udeležba zaposlenih v dobičku postala del kolektivnih pogodb za gospodarski sektor. Od leta 2008 pa ima zaposleni možnost, da se odloči za sprotno denarno izplačilo svojega deleža dobička za tekoče leto. V primeru, da se za izplačilo ne odloči, se njegov pripadajoči delež dobička **samodejno vloži** v kratkoročni varčevalni načrt (PEE) ali v dolgoročni varčevalni načrt (PERCO), ki so ju dolžna oblikovati vsa podjetja z obvezno delitvijo dobička. V tem primeru je zaposleni za znesek vloženega dobička oproščen plačila dohodnine in rednih prispevkov za socialno varnost; razen 7,5-odstotnega pavšalnega prispevka. Od leta 2006 je z zakonom predpisano, da mora družba z obvezno delitvijo dobička za varčevalno dobo petih let **oblikovati kratkoročni varčevalni načrt** (PEE), po petih letih pa mora uvesti **dolgoročni varčevalni načrt** (PERCO), kjer zaposleni varčujejo do upokojitve. Po izteku varčevalnega obdobja se privarčevana sredstva izplačajo kot pavšalni znesek (vsi načrti) ali rente (samo PEE in PERCO).

Kratkoročni in dolgoročni varčevalni načrti ter delniške opcije

Leta 1967 je bil uveden prvi kratkoročni varčevalni načrt (PEE). Dolgoročni varčevalni načrt (PERCO) je bil uveden leta 1994, ko so bile uvedene tudi številne spremembe pri ostalih oblikah delitve dobička. Delniške opcije za **domača (francoska) podjetja in podjetja, katerih delnice kotirajo na borzi**, so bile uvedene leta 1970. Leta 1987 so delniške opcije lahko pričela dodeljevati tudi tuja podjetja in podjetja, katerih delnice ne kotirajo na borzi. Delniške opcije so bile deležne večjih davčnih spodbud leta 1996, vendar je njihova uporaba še vedno **omejena predvsem na vodstveni kader** in le redka podjetja jih ponujajo tudi preostalim zaposlenim.

Varčevalni načrti (PEE, PERCO) so prostovoljni in njihova formula za izračun deleža razdeljenega dobička na posameznega zaposlenega je poljubna. Varčevalno obdobje za kratkoročni varčevalni načrt (PEE) je pet let, v dolgoročnem varčevalnem načrtu (PERCO) zaposleni sodelujejo do upokojitve. Zaposleni lahko v varčevalni načrt **prenese del svoje plače ali svoj del izplačanega dobička v višini 25 odstotkov** svojega bruto zaslužka. Delodajalec ima pravico (vendar k temu ni zavezan), da v varčevalni načrt doda še svoj prispevek na posameznega zaposlenega v višini do trikratne višine vloženih sredstev s strani zaposlenega. Vplačan prispevek delodajalca je običajno oproščen plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost, razen posebnega splošnega prispevka v višini 7,5 odstotka. Če višina vplačanega zneska posameznega zaposlenega presega 25 odstotkov njegovega bruto zaslužka, se za vplačilo **preseženega prispevka v kratkoročni varčevalni načrt** (PEE) plača davek v višini 8,2 odstotka, za znesek, ki presega zgornjo mejo. Za presežena vplačila v dolgoročni varčevalni načrt (PERCO) pa zaposleni plača polno dohodnino in prispevke za socialno varnost zaposlenega, davek pa plača tudi delodajalec. Ko obdobje blokiranja (5 let za PEE in čas do upokojitve za PERCO) poteče, lahko privarčevana sredstva **še naprej ostanejo v varčevalnem načrtu** (PEE ali PERCO) z enakimi davčnimi ugodnostmi, lahko pa se zaposlenemu izplačajo kot pavšalni znesek, v obliki rente, ali pa se naložijo drugam.

Vzajemni investicijski sklad za zaposlene

Vzajemni investicijski sklad za zaposlene (fra. *Fonds communs de placement d'entreprise* – krajše *FCPE de reprise*) je bil uveden leta 2006, da bi delavcem pod preferencialnimi pogoji **omogočil prevzem podjetja**, v katerem so zaposleni. *FCPE de reprise* svoja sredstva investira v podjetja, katerih delnice ne kotirajo na borzi z namenom, da pridobi delnice delodajalca ali matične družbe, ustanovljene zaradi pridobitve deleža, rezerviranega za zaposlene. V delnice prevzete ali v ta namen ustanovljene holdinške družbe se za obdobje petih let naloži do 95 odstotkov sredstev, preostalih 5 odstotkov sredstev je namenjenih likvidnostni rezervi. Ob prevzemu mora sodelovati najmanj 15 zaposlenih (ali tretjina zaposlenih v podjetjih z manj kot 50 zaposlenimi), ki **svoje glasovalne pravice uveljavljajo neposredno** (ne prek nadzornega sveta). Sodelujoči zaposleni lahko posedujejo različne deleže kapitala, ob prevzemu pa ni potrebno, da se delnice ponudijo v odkup vsem zaposlenim.

FCPE de reprise je francoski bratranec ameriškemu ESOP-u. Ima enako pravno obliko in mehanizem financiranja, pri obeh gre za delniški shemi, kjer zaposleni delnice pridobivajo prek skrbniškega sklada (kot posrednika), nakup delnic pa je financiran **z udeležbo zaposlenih pri dobičku in s prispevki zaposlenih**. Oba lahko za nakup delnic uporabita izposojena sredstva, oba imata možnost povečati delež lastništva zaposlenih v podjetju in oba je mogoče uporabiti za financiranje poslovnega nasledstva podjetja s strani zaposlenih. V ZDA se delavski odkupi v celoti ali vsaj delno izvedejo skozi ESOP-strukturo. *FCPE de reprise* **običajno tudi odkupuje delnice zaposlenih**, ki se upokojujejo, kar je za majhna in srednje velika podjetja, ki ne kotirajo na borzi, izrednega pomena za **zagotavljanje likvidnosti**.

Prihodnji francoski cilji

Zakonske spremembe iz leta 2006 so poenostavile postopek dodeljevanja bonitetnih delnic znotraj podjetja in tako **spodbudile razvoj finančne participacije in lastništva zaposlenih**. V prihodnjih letih pa želi Francija z novim zakonom še povečati delež lastništva zaposlenih. Nov predlagan zakon PACTE (fra. *Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises*) (Akcijski načrt za rast in preoblikovanje podjetij) je bil predstavljen 18. junija 2018 na francoskem ministrskem svetu. Veljati naj bi začel najkasneje januarja 2020. Z zakonom PACTE vlada načrtuje spodbujanje delitve dobička med zaposlene in povečanje lastništva zaposlenih, s ciljem, da **vsaj 10 odstotkov kapitala francoskih podjetij preide v last zaposlenih**. S spodbujanjem naložb privarčevanih sredstev zaposlenih, zlasti v majhna in srednje velika podjetja, želi Francija doseči **učinkovitejše financiranje francoskega gospodarstva**.

Viri:

Code du travail – Article R3324-22. Dostopno na: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000020464924&cidTexte=LEGITEXT000006072050 (30. november 2017).

Lowitzsch, J., & Hashi, I. (2014). The promotion of employee ownership and participation. European Commission. Brussels: European Union. Dostopno na: http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf (15. julij 2018).

Lowitzsch, J., H. Iraj and R. Woodward (eds). 2008. The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union. Berlin: Inter-University Centre Split/Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin.

Nicolas A. 2008. Developing an Ownership Culture with Employee Share Purchase Plans: Evidence from France. German Journal of Human Resource Management Research, 22 (2), pp.130-151.

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



Piše:
Marko Funkl

Zadruge kot alternativa fleksibilizaciji

Fleksibilizacija delovne sile vse bolj individualizira delavce. V Sloveniji je med najhitreje rastočimi oblikami zaposlitve – samostojni podjetnik. Samostojni podjetniki so zelo pogosto žrtev zelo nizkih plačil za opravljeno delo, povrh vsega so tudi konkurenca drug drugemu in s tem cehovsko znižujejo cene za svoje delo, njihovi poklici so podcenjeni in degradirani. V praksi ljudje z univerzitetno izobrazbo, kot na primer jezikoslovci, oblikovalci, arhitekti, novinarji, arheologi, turistični vodniki in drugi, mesečno ob plačilu prispevkov zaslužijo manj kot znaša minimalna plača v Sloveniji. Obenem delavci v teh poklicih delo opravljajo za različne delodajalce in zelo pogosto jih sistem javnega naročanja sili v še večji socialni dumping.

Približno takšna so bila izhodišča 15 jezikoslovk in jezikoslovcev, ko smo se prvič srečali z idejo ustanovitve zadruge leta 2013 pod okriljem Gibanja za dostojno delo in socialno družbo. Ideja o cehovski zadrugi nam je bila vsem všeč, zato smo se najprej želeli izobraziti o **zadružništvu in se seznaniti z dobrimi praksami** v Sloveniji. Že ob površnem pregledu delujočih zadrug smo ugotovili, da je Slovenija na tem področju **podpovprečno razvita**, da nima vzpostavljenih sistemskih mehanizmov za razvoj zadružništva in da so zadružniki in strokovnjaki s tega področja podcenjeni in pogosto spregledani. Prav tako Slovenija na področju zadrug z izjemo kmetijskih zadrug in njihovih prodajaln, **zaposluje zelo nizko število delavk in delavcev**. Posledica vsega naštetega pa je izredno malo politične in medijske pozornosti, s tem pa tudi nizko zanimanje za zadruge.

Želja vključenih v nastanek Jezikovne zadruge Soglasnik je bila v prvi vrsti opravljati svoje delo strokovno in za pošteno plačilo. Do tedaj smo po večini delovali kot samostojni podjetniki za različne naročnike, pogosto za (pre)nizke honorarje, zato je jasno, da zadruge nismo dojemali **le kot platformo,** prek katere bomo izdajali račune za podplačano delo, temveč izključno kot skupno delovanje na trgu s poštenimi plačili za vse izvajalce storitev v zadrugi. S tem smo postali tudi cehovsko usmerjena zadruga, ki si prizadeva vzpostaviti pravične cene za prevajalce, učitelje jezikov, lektorje in tolmače. Na začetku je bilo v vzpostavitev zadruge **vloženo ogromno prostovoljnega dela**. Zavedali smo se, da imamo v nasprotju z našo konkurenco izrazito prednost predvsem v socialnem in kulturnem kapitalu ter **velik deficit v obliki ekonomskega kapitala**. Vseeno pa 15 motiviranih ljudi lažje in hitreje razvija potencial med bodočimi naročniki, kjer lahko velik doprinos ustvari osebni stik. Ves čas se z ostalimi zadružniki držimo načela zdrave in zmerne rasti. Po štirih letih smo ponosni na okrog **40 % letno rast obsega dela** naše zadruge in na dejstvo, da imamo danes že dve članici zaposleni. Druga naša prednost pred konkurenco je transparentnost. Že od začetka našega delovanja na vsakem računu zadruge zapišemo, kako bo porazdeljeno plačilo storitve v zadrugi (60 % od prevoda prejme prevajalec, 11 % prejme lektor – vsako besedilo lektoriramo, 25 % prejme zadruga, 2 % namenimo za izobraževanje članov zadruge in 2 % vračamo v lokalno okolje). Ker smo vsi lastniki, nam je v prvi vrsti **v interesu razvoj zadruge in ne plača direktorja**, kot je to pogosto v konkurenčnih agencijah. Najtežje obdobje za našo zadruge je bilo med prvim in tretjim letom delovanja, ko je bilo naročil toliko, da je obseg prostovoljnega dela naraščal, a vendar premalo, da bi lahko nekoga zaposlili. Obenem se je malce prenovila tudi zasedba v zadrugi, ker smo enostavno ugotovili, da nam glede na povpraševanje po storitvah primanjkuje določenih profilov jezikoslovcev in da je določenih profilov preveč. Iz tega smo se naučili, da je interes in osebni angažma **premo sorazmeren** s količino dela in s tem potencialno zaposlitvijo v sami zadrugi. Danes pogosto slišimo ideje o tem, da bi prekarne delavce masovno združevali v zadruge, kar je po mojem mnenju lahko napačno interpretirano. Zadruge so lahko rešitev za samostojne podjetnike, da iz podplačanih podizvajalcev razvijejo svojo idejo v močno skupno zadrugo. Vendar le v primeru, da na trgu obstaja potreba po storitvah tovrstne zadruge in da imajo vsi člani ob določenem angažmaju iz tega potencialno zaposlitev. Poleg tega je ena večjih prednosti zadružništva tudi ta, da **v kolikor zboliš, lahko tvoje delo opravi kolega iz zadruge**, s tem pa ne tvegaš izgube naročnika in naročilo je v roku oddano. Druga velika prednost je **možnost pridobitve večjih naročil**. Nemalokrat se zgodi, da potrebujejo naročniki prevode ali tolmačenja v več jezikov hkrati – v takšnih primerih posa-

mezni samostojni podjetniki izpadejo iz igre, ker naročnik običajno storitve naroči pri eni zadrugi ali podjetju. Seveda je potrebno omeniti tudi učinke pripadnosti skupini sorodnih poklicev, vzajemnega učenja, pomoči pri uporabi različnih prevajalskih orodij, strokovnem dopolnjevanju in podobno.

V zadnjem času v Gibanju za dostojno delo in socialno družbo izvajamo projekt »Z zadružništvom proti prekarnosti«, kjer želimo združiti znanje o zadrugah in pripraviti različne izobraževalne module za bodoče zadružnike s področja prava, ekonomskega znanja, marketinga, prekarnosti in zadružništva nasploh. Ugotavljamo, da je v zadrugah, kakršna je Soglasnik, ogromno znanja in ustvarjalnosti, da pa je **sodelovanja med zadrugami in prenosa tega znanja premalo** (vsaj na področju Ljubljane, Maribor je v tem pogledu korak pred Ljubljano in drugimi slovenskimi kraji). Razvijati želimo predvsem prednosti medzadružnega socialnega marketinga, ki pri nas še ni razvit. Med leti 2013 in 2016 je v Sloveniji zraslo nekaj zadrug, ki imajo potencial tako za sodelovanje, kot za nadgradnjo (med njimi Zadruga Zoofa, Zadruga Stara roba, Nova raba, Zadruga Buna in druge). Prav tako smo pričeli razmišljati o zadevah kot je **pokojninski sklad za zadružnike**, skupna računovodska zadruga in podobno.

Ne glede na to, da je razvitost nekmetijskega zadružništva v Sloveniji slabo razvita in podhranjena v primerjavi z Evropsko unijo, **potenciala in znanja ne primanjkuje**. Zadružniki se moramo le organizirati in si izboriti mesto med deležniki, ki jih bolj kot demokratično uporavljanje podjetij, trajnost in vezanost na lokalno okolje, zanimajo hitri dobički in fleksibilizacija delovne sile. Obenem moramo najti pot k **povezovanju že delujočih zadrug** in si vzajemno pomagati na vseh področjih. Zadružništvo vsekakor je alternativa.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Spremembe tehnologije in vloga sveta delavcev

Vprašanje:

Kaj pomeni obveznost obveščanja v primeru spremembe tehnologije, kot je zapisano v 89. členu ZSDU? Ali se pod to šteje tudi spremembe normativov? Prosimo za obrazložitev vključevanja sveta delavcev pri tem vprašanju.

Odgovor:

Podrobnejša »obrazložitev« pojma tehnološke spremembe (spremembe tehnologije) in vključevanja SD vanje žal ne obstaja – ne v literaturi, ne v zakonu, ne v sodni ali soupravljalski praksi, ampak je vprašanje, kaj sodi pod ta pojem, stvar presoje od vprašanja do vprašanja. Tako se lahko v tem odgovoru opredelimo le do konkretno postavljenega vprašanja, ali med te spremembe sodi tudi sprememba normativov, in sicer negativno. Normativi niso tehnologija (ne strojna, ne postopkovna), ampak so količinska opredelitev pričakovanega proizvodnega inputa ali outputa nečesa (dela ali materiala in produktov). V tem smislu so lahko del organizacije delovnega procesa in jih v smislu 89. člena ZSDU lahko uvrstimo le pod sedmo alinejo prvega odstavka tega člena, tj. »spremembe v organizaciji proizvodnje«.

Glede vseh vprašanj iz 89. člena v zvezi z 90. členom ZSDU je predvideno predhodno obveščanje sveta delavcev, to je obveščanje pred sprejetjem določene odločitve, kar pomeni, da že zakon pričakuje, da bo imel svet delavcev možnost podati tudi svoje konstruktivne pripombe in predloge k predlagani odločitvi. Obveščanje »post festum« je v tem primeru nesmiselno, nesprejemljivo in ne pomeni realizacije črke in duha ZSDU. Žal pa zakon ne določa natančno, koliko prej mora biti svet delavcev obveščen. Zato se tudi v tem primeru »razumni rok« presoja od primera do primera.

Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Živko Bergant, doktor poslovno organizacijskih znanosti, docent na Visoki šoli za računovodstvo in finance v Ljubljani, predsednik sveta Inštituta za poslovodno računovodstvo; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator s področja kadrovskega menedžmenta; vodja projektov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica prava, profesorica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; **Anja Strojin Štampar**, doktorica pravnih znanosti in magistra poslovnih ved, odvetnica v Odvetniški pisarni Jadek & Pensa v Ljubljani; **Valentina Franca**, univ. dipl. pravnica in doktorica s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; Vlado Hajdinjak, predsednik sveta delavcev Hella Saturnus Slovenija; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik, magister organizacijskih ved in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Marko Funkl**, profesor filozofije in ruščine, član Jezikovne zadruge Soglasnik in predsednik Gibanja za dostojno delo in socialno družbo ter predsednik Sindikata prekarcev; **Leja Drofenik Štibelj**, magistrica sociologije, zunanja strokovna sodelavka ŠCID.

zdajatelj 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

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

CPM Center za participativni menedžment

Vabimo vas na strokovno izobraževanje

ODPRAVIMO KRŠITVE (TVEGANJA) PRI UPRAVLJANJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

– usposabljanje članov svetov delavcev in delavskih zaupnikov za VZD

ki bo v ČETRTEK, 27. septembra 2018, od 9. do 14.30, v Konferenčnem centru M Hotela v Ljubljani, Derčeva 4 (poleg Kina Šiška)

Osnovni cilj izobraževanja je ***spodbuditi svete delavcev v podjetjih, da na lastno pobudo in permanentno*** *(sami ali prek svojega odbora za varnost in zdravje pri delu)* ***preverjajo stanje, ugotavljajo morebitne kršitve in tveganja za varnost in zdravje delavcev pri delu ter predlagajo oziroma zahtevajo potrebne ukrepe.***

Iz vsebine

1. **Praktični pristop k upravljanju varnosti in zdravja pri delu v podjetju (VZD)**
   - ocena tveganja – prvi korak in orodje za sistematično upravljanje VZD
   - izvajanje ukrepov na področju VZD (konkretni primeri)
   - upravljanje psihosocialnih tveganj pri delu
   - promocija zdravja na delovnem mestu
2. **Sodelovanje delavcev in njihovih predstavnikov (svetov delavcev oz. delavskih zaupnikov) pri upravljanju VZD** – rezultati usmerjenega nadzora Inšpektorata RS za delo (marec 2018)
   - medsebojno obveščanje, posvetovanje in soodločanje (delodajalcev in delavcev oz. njihovih predstavnikov) v skladu z zakoni in predpisi
   - načrtovanje skupnih aktivnosti
   - usposabljanje članov sveta delavcev oz. delavskih zaupnikov za VZD
3. **OPOMNIK za preverjanje/spremljanje izvajanja predpisov VZD s strani sveta delavcev**
   - ocenjevanje tveganj in izjava o varnosti z oceno tveganj
   - usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela
   - zagotavljanje zdravja delavcev
   - zagotavljanje varnega delovnega okolja
   - uporaba varne delovne opreme
   - zagotavljanje osebne varovalne opreme delavcem
4. **Zaključna razprava, povzetek ključnih vsebin in priporočila**

Izvajalec izobraževanja

Slavko Krištofelc, univ. dipl. ing. el., direktor inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu, inšpektor višji svetnik, Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Prijave in kotizacija

Udeležbo lahko prijavite najkasneje **do TORKA, 25. septembra 2018**, po pošti ali faxu na naslov: **CPM izobraževanje d.o.o., Visoko 50, 4212 Visoko, fax: (04) 253 60 22 ali po e-pošti cpm@siol.net.**

Natančnejše informacije o izobraževanju lahko dobite tudi po **GSM (041) 398 258.**

Kotizacija z gradivom, osvežilnimi napitki in prigrizkom **za člane ZSDS znaša 185,00 EUR + DDV**, za ostale udeležence pa 215,00 EUR + DDV.

Pri plačilu lahko uveljavljate 10 % popust, če organizacija prijavi najmanj dva udeleženca.