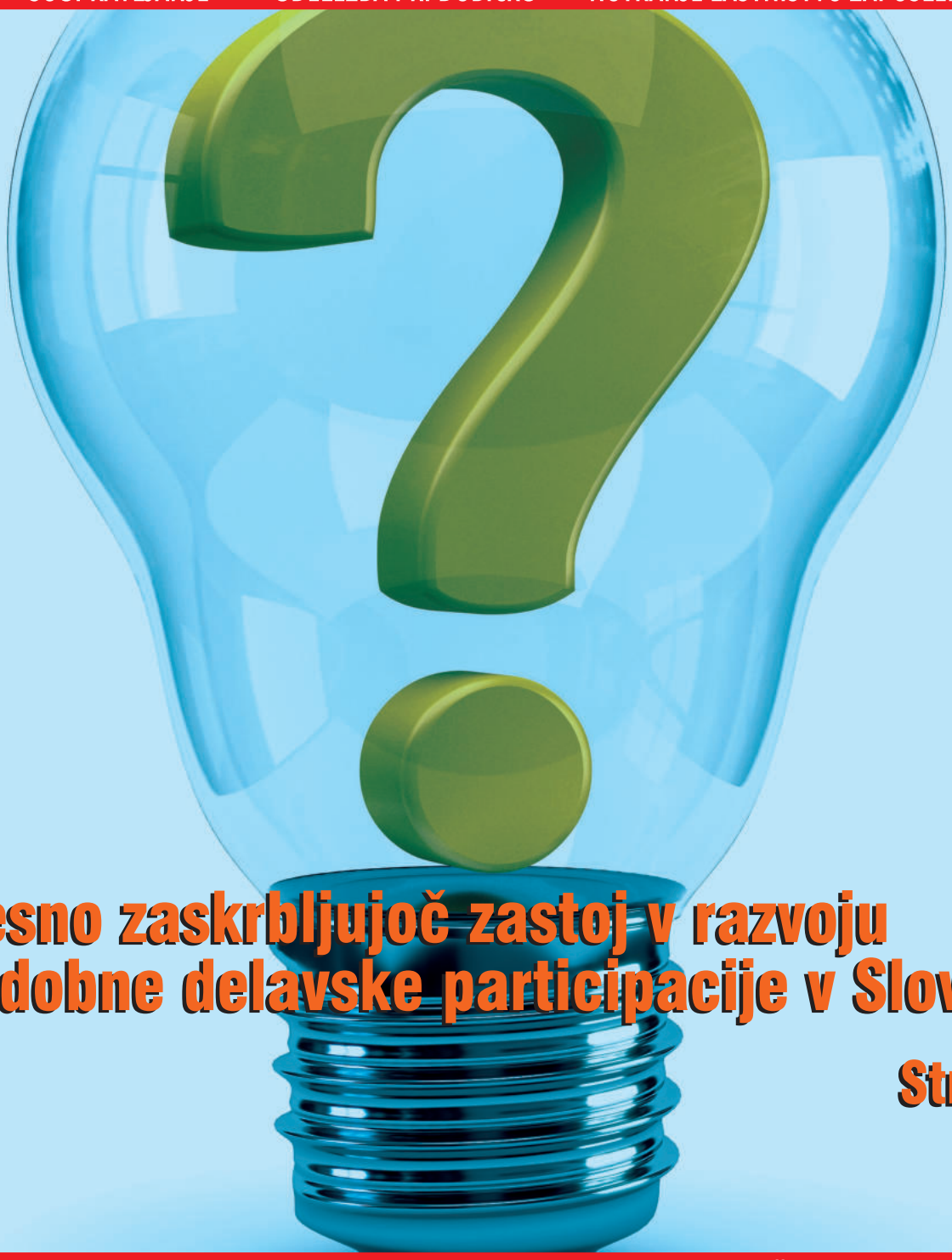
TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 3/2019, LETNIK XXIII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Resno zaskrbljujoč zastoj v razvoju sodobne delavske participacije v Sloveniji

Stran 2

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

Resno zaskrbljujoč zastoj v razvoju sodobne delavske participacije v Sloveniji

Kljub spoznanjem sodobne organizacijske znanosti o izjemnem pomenu različnih oblik delavske participacije zaposlenih, tj. soupravljanja, udeležbe pri dobičku in udeležbe v lastništvu podjetij za njihovo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost (»zavzetost«, angl. employee enagagement) in s tem na razvoj t. i. subjektivne komponente »človeškega kapitala« kot ključne konkurenčne prednosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja, smo na tem področju v Sloveniji v zadnjem času – namesto hitremu razvoju – (presenetljivo) priča skoraj popolnemu razvojnemu zastoju. Kdo bi to lahko razumel.

Pomen subjektivne komponente človeškega kapitala

*Ko govorimo o »razvoju« človeškega kapitala kot eni od ključnih predpostavk za dvig inovativnosti in produktivnosti, posledično pa konkurenčnosti in poslovne uspešnosti podjetij ter gospodarstva kot celote, bi v bistvu morali razpravljati o nujnosti hkratnih vlaganj v razvoj obeh njegovih ključnih integralnih sestavin. V **objektivno**, tj. v nova znanja in sposobnosti zaposlenih (prek izobraževanja in usposabljanja), in v **subjektivno**, tj. v delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost oziroma »zavzetost« zaposlenih (predvsem z dviganjem ravni različnih oblik njihovega organizacijskega vključevanja/participacije, kar je pravzaprav lahko edini zares učinkovit konkreten ukrep v tem smislu). Ena brez druge namreč v produkcijskih procesih delujeta izrazito podoptimalno.*

*Toda, danes se pri nas tako v stroki kot v politiki v zvezi s tem razpravlja izključno samo o prvi, torej o nujnosti **»materialnih«** vlaganj v izobraževanje in R & R (raziskave in razvoj), praktično nič več pa o pomenu **»nematerialnih«** vlaganj v višjo zavzetost sodobnih »delavcev z znanjem«. To je vsekakor velik in zelo resen razvojni problem. Kajti, kaj nam pomagajo še tako visoko kvalificirani (in lahko dobro plačani) strokovnjaki, če pa so v delovnih procesih potem obravnavani kot navadna »mezdna delovna sila«, in vrženi v sistem **klasične tayloristične organizacije dela in rigidnega hierarhičnega odločanja** (ukazovanje, rigidna kontrola in sankcioniranje), ki seveda v ljudeh že a priori ubija sleherno ustvarjalnost, inovativnost in iniciativnost. In če ob tem še skrajno naivno pričakujemo, da bodo vsako jutro polni elana prihajali v službo, prežeti z mislijo, da si lahko štejejo v veliko čast, če bodo ta dan **spet lahko ustvarili nekaj dodatnega dobička za svoje »lastnike«**. Zato seveda, da bodo potem ti lahko z njim spet odpirali nova delovna mesta za nove mezdne delavce in s tem poganjali gospodarstvo ter – če parafraziramo Adama Smitha – »hranili in oblačili vse ljudstvo«, kot se še vedno glasi elementarna logika /neo/liberalizma. Izključno le kapital (finančni seveda, ne človeški) naj bi bil namreč temelj kapitalizma, »delovna sila« pa je le produkcijsko sredstvo, s katerim kapitalisti ustvarjajo »svoj« produkt.*

*Kakšna **strahovita zabloda**! Predvsem pa (vsaj v sodobnih pogojih gospodarjenja v »eri znanja in človeškega kapitala«), kakšna gromozanska konkretna **gospodarska škoda**!*

Dejanski ekonomski pomen »zavzetosti« zaposlenih

*Znamenita Gallupova študija o zavzetosti zaposlenih ugotavlja, da zgolj 5-odstotno povečanje zavzetosti **prispeva kar 2,4 % k dvigu poslovnih prihodkov**. Ob tem pa je (po zadnjem poročilu te študije, ki se že skoraj 30 let periodično izvaja v 142 državah in zajema približno 230.000 anketirancev) aktualno stanje na tem področju na splošno naravnost zastrašujoče. V povprečju samo **13 %** vseh zaposlenih, torej približno eden od osmih, **dela zavzeto** in na ta način pozitivno prispeva k poslovni uspešnosti svojih podjetij. Velika večina, konkretno **63 % je nezavzetih**, **kar 24 % pa je celo aktivno nezavzetih**. Ocenjeni **stroški oziroma škoda**, ki jo vsako leto utrpijo posamezna nacionalna gospodarstva zaradi nezavzetosti zaposlenih, pa je ogromna: ZDA, denimo, izgubljajo od 450 do 550 milijard dolarjev, Nemčija od 112 do 138 milijard evrov, Velika Britanija pa od 52 do 70 milijard funtov.*

*Je k tem ugotovitvam sploh še kaj dodati? Verjetno ne. Razen, da so neizkoriščeni razvojni potenciali na tem področju resnično (še) ogromni, a jih očitno za zdaj (še) ne prepoznavamo. Zlasti ne potencialov, ki jih glede tega izgubljamo, ker ne znamo (nočemo?) narediti prav nobene resnejše poteze v smeri **hitrejšega razvoja sodobne delavske participacije**. Prav nobene prave volje za to žal zaenkrat ni zaznati, ne pri državi ne pri delodajalcih.*

Kje smo danes na tem področju v Sloveniji

Čedalje bolj izrazito neoliberalistične zakonodajne in ekonomske politike države

*Država na tem področju že od sprejetja **Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju** iz leta 1993 (in dveh njegovih novel vsebinsko povsem obrobnega značaja iz let 2001 in 2007), ki bi bil že zdavnaj potreben temeljite prenove, ter **Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku** iz leta 2007, ki pa se je že od samega začetka v praksi izkazal kot skoraj povsem neoperativen, (zakona o notranjem lastništvu pa sploh nikoli niti ni sprejela) ni naredila praktično ničesar (več). Nasprotno.*

*Na temelju uvoženega – bojda v tujini ekonomsko idealno učinkujočega (!?) – **koncepta »fleksibilne varnosti«**, je v zadnjih letih sprejela vrsto zakonov o še dodatnem poslabševanju delovnopravnega ter participacijskega položaja in pravic zaposlenih, ki pa seveda z vidika spodbujanja zavzetosti zaposlenih v praksi **delujejo v ravno obratno smer**. Lahko da so sicer stroškovno ugodni za delodajalce, a po drugi strani zavzetost zaposlenih in s tem njihovo produktivnost **dobesedno ubijajo**. Kajti organizacijsko neintegrirana »najemna/mezdna delovna sila«, obravnavana zgolj kot poslovni strošek podjetij, zlasti pa »nikogaršnja« armada prekarnih delavcev, ki jo je ustvarila in jo še ustvarja ta nova slovenska zakonodaja, seveda v obravnavanem smislu definitivno ne bo **nikoli in za nič resnično »zavzeta«**. In to neizogibno ekonomsko katastrofalno posledico svojih ukrepov bi načrtovalci aktualne državne ekonomske politike kajpak morali vzeti v zakup. A kaj, ko se je očitno žal v resnici sploh niti ne zavedajo.*

*Vse dosedanji **predlogi novel ZSDU in ZUDDob**, ki jih je bilo sicer že kar nekaj, pa so v parlamentu padli že preden so bili sploh resno obravnavani. V dobesedno smešne in do konca neodgovorne »argumente«, s katerimi so, če jih ni zablokirala že Vlada sama, nekatere poslanske skupine redno rušile vse te predloge, pri tem niti ne kaže zahajati.*

Katastrofalno delovanje Slovenskega državnega holdinga

*Nekaj najbolj razvojno retrogradnega v zvezi z vlogo, ki jo na obravnavanem področju trenutno odigrava država, pa je zagotovo delovanje **Slovenskega državnega holdinga (SDH),** ki upravlja s (še vedno ogromnim) državnim premoženjem, s katerim bi se seveda dalo zlasti na področju ponovne spodbuditve razvoja **širšega notranjega lastništva zaposlenih** v Sloveniji narediti ogromno pozitivnih premikov. A ta paradržavna institucija, ki je svojo (v »Strategiji upravljanja kapitalskih naložb RS« sicer povsem drugače zamišljeno) vlogo očitno v praksi zreducirala samo še na vlogo »izsiljevalca« finančnih rezultatov podjetij za vsako ceno ter »razprodajalca« portfeljskih naložb države po najboljši ceni (ne glede na dolgoročnejše ekonomske in socialne posledice, nam bo, če bo šlo tako naprej, uničila še tiste objektivne premoženjske potenciale za hitrejši razvoje te oblike sodobne delavske participacije, s katerimi v Sloveniji zaenkrat vendarle še razpolagamo. Naravnost fantastični pogoji, ki jih sicer za **razmah delavskega delničarstva in delavskega zadružništva** brez dvoma nudi proces privatizacije državnega premoženja, če bi bil seveda dejansko načrtno voden v to smer, se bodo razblinili v bednih kratkoročnih finančnih izkupičkih, slovenski delavci (beri: slovenski človeški kapital) pa bodo žal še naprej le »zaloga navadne mezdne delovne sile« za (pretežno) tuji kapital. Hlapci v svoji deželi. In prav nič več kot to.*

*Poglejmo si za ponazoritev, kaj glede tega piše v **Strategiji upravljanja**: »SDH mora pri razpolaganju s kapitalskimi naložbami države, zlasti pred začetkom prodajnih postopkov, proučiti interes, možnosti in pogoje za notranje lastništvo zaposlenih, še zlasti z vidika delavskega delničarstva ali delavskega zadružništva.« Da naj bi bil **razvoj notranjega lastništva prvotno ena od prioritet** SDH pri upravljanju s kapitalskimi naložbami države, je torej več kot očitno.*

*Pri tem opozarjamo na dikcijo Strategije, ki zahteva **»proučitev«, ne zgolj »formalno preveritev«** tega interesa, kar je seveda nekaj popolnoma drugega. SDH bi moral biti tisti, ki bi moral na lastno iniciativo proučiti objektivne ekonomske možnosti za realizacijo te oblike privatizacije (in to **»pred začetkom prodajnih postopkov)**, s svojimi ugotovitvami seznaniti delavce ter jih pozvati, da se v ta namen ustrezno organizirajo. In jim seveda pri tem tudi zagotoviti ustrezno strokovno pomoč pri organizaciji tega odkupa. Skratka, SDH sam bi moral biti **glavni iniciator organizacije teh odkupov**, kajti povsem iluzorno bi bilo kajpak pričakovati, da bodo vse to zmogli delavci sami, in jih obravnavati kot možne interesente za odkup le, če se pač sami pravočasno organizirajo in javijo na razpis. Morebitne takšne oslarije zakonodajalec, ko je v Strategijo zapisal citirano določbo, zagotovo ni imel v mislih.*

*In kaj je SDH na tem ob vseh dosedanjih že izvedenih (raz)prodajah podjetij dejansko naredil? **Nič od nič.** Je že kdo slišal, da bi se SDH pred prodajo kakega podjetja oziroma državnega deleža v njem **»prioritetno proučitvijo«** možnosti za organiziran notranji odkup s strani zaposlenih? **Celo nasprotno**, s svojo neoliberalno privatizacijsko logiko je v praksi zatrl in uničil še tiste redke samoiniciativno organizirane tovrstne delavske poskuse (npr. znamenit poskus notranjega delavskega odkupa Adrie Airways Tehnike), ki bi jih v duhu Strategije vsekakor moral z vsemi štirimi podpreti, če jih že ni sam organiziral. Katastrofa na celi črti.*

*O tem, da bi morala biti po logiki stvari državna podjetja pod njegovim upravljanjem **vzor vsem drugim tudi pri konkretnem uresničevanju ZSDU in ZUDDob**, torej zakonov, ki jih je država sama sprejela, in da SDH tudi na tem področju ni naredil nič od nič, prej nasprotno, pa niti ne kaže zgubljati besed. Uresničevanja teh »lastnih« zakonov države vsaj v »lastnih« podjetjih je SDH-ju deveta skrb. Tega ni v Kodeksu upravljanja s kapitalskimi naložbami države, ne v kakem drugem usmeritvenem aktu delovanja*

SDH. In tudi še nismo slišali, da bi v kakem od teh podjetij na pobudo ZSDH, na primer, začeli uvajati udeležbo delavcev pri dobičku, ali se posebej posvečali vprašanju doslednosti pri uresničevanju duha in črke zakona o delavskem soupravljanju. Smo pa, denimo, slišali, da se Uprava SDH kot hudič križa otepa priznanja Skupnega sveta delavcev SDH, ki so ga po črki zakona ustanovili delavci družb z večinskim državnim lastništvom, s katerimi SDH sicer nesporno tvori »dejanski koncern«, in do katerega imajo torej po zakonu vso pravico. Torej, da v svojem delovanju celo sam direktno krši državno zakonodajo s tega področja.

Retrogradna smer delovanja podjetniškega menedžmenta

*Podjetniški menedžment pa se na drugi strani pod pritiskom kratkoročnih profitnih interesov lastnikov kapitala čedalje bolj krčevito oklepa **klasičnih taylorističnih metod utilizacije »delovne sile«** za njeno večjo produktivnost. In sicer predvsem prek različnih oblik nenehne intenzifikacije dela, ki marsikje že prestopa mejo elementarne ergonomske vzdržnosti in vodi samo še v izgorevanje ljudi na delovnem mestu. **Delavsko soupravljanje** v smislu ZSDU je ob tem pretežno še vedno razumljeno zgolj kot povsem nepotreben in celo poslovno škodljiv poseg v odločevalsko avtonomijo menedžmenta in lastnikov, morebitna **udeležba delavcev pri dobičku** pa kot navaden – izključno prostovoljen – »solidarnostni transfer od lastnikov kapitala k lastnikom delovne sile«. Zavzetost zaposlenih naj bi bilo moč uravnavati predvsem s plačami in raznimi materialnimi bonusi ter ugodnejšimi fizičnimi pogoji dela, hkrati pa tudi z neprestanimi grožnjami o ukinjanju delovnih mest, ki smo jim danes priča na vsakem koraku.*

*Naravnost že groteskne pa so v tem kontekstu zlasti domislice sodobne HRM (Human Resource Management) prakse o **nefinančnem spodbujanju zavzetosti s klasičnimi metodami t. i. znanstvenega menedžmenta**, kot so, na primer:*

- *razni »team buildingi«,*
- *tekmovanja za delavca meseca in medoddelčna tekmovanja,*
- *organizirani »delovni campusi« z vsem ugodjem za celodnevno bivanje (in izgorevanje) v službi,*
- *vsiljevanje želene organizacijske kulture »pripadnosti« z nekakšnimi etičnimi in drugimi kodeksi, ki brezpogojno lojalnost delodajalcu in apriorno istovetenje zaposlenih z njegovimi poslovnimi cilji preprosto kar »zapovedujejo« kot samoumevno ipd.,*

*s katerimi se skuša zaposlene – namesto, da bi jim bilo **omogočeno vsestransko organizacijsko vključevanje** v prej omenjenem smislu in s tem neposredno uresničevanje njihovih lastnih avtentičnih potreb in interesov pri delu in v zvezi z delom – vzgajati kot nedorasle otroke (za čim bolj zavzeto služenje profitnim interesom lastnikov kapitala na temeljih razvpite »trickle-down« teorije). Za sodobne »delavce z znanjem«, ki so na ta način znanstveno obdelovani kot nekakšni »objekti«, ne kot subjekti poslovnih procesov, je to kajpak prej poniževanje kot pa morebitna dejanska spodbuda k večji zavzetosti.*

Kopica možnih ukrepov

*Za spodbuditev razvoja različnih oblik sodobne delavske participacije se sicer, če bi seveda obstajala »politična volja« in potrebna podpora stroke (prav tega obojega pa zdaj očitno primanjkuje), sama od sebe ponuja kopica možnih ukrepov. Predvsem **država** je tista, ki lahko na tem področju naredi čim več in bi bila lahko tudi **zgled in spodbuda vsem drugim ključnim deležnikom** (menedžment in lastniki podjetij, sindikati, akademska stroka, interesna združenja itd.).*

*Daleč najbolj zaostajamo za razvito Evropo, pa tudi za ZDA, na področju razvoja **finančne participacije zaposlenih** (delavsko delničarstvo in zadružništvo, razne sheme udeležbe delavcev pri dobičku itd.). Veljavni Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku je, kot že rečeno, povsem neoperativen, zakona o delavskih odkupih podjetij o notranjem lastništvu pa sploh nimamo. Se pravi, v Sloveniji zaenkrat – za razliko od omenjenih visoko razvitih držav – nimamo niti najosnovnejših **normativnih pogojev** za resnejši razvoj finančne participacije, kaj šele ustrezne ekonomske politike, ki bi zagotavljala za to potrebno **podporno okolje.** Kaj bi bilo treba na tem področju storiti najprej storiti, je torej na dlani.*

*Podobno je na področju razvoja **delavskega soupravljanja.** Najprej bi bilo treba, kot že rečeno, temeljito prenoviti več kot **26 let star ZSDU,** ki je v začetni fazi deloval izjemno sveže in spodbujevalno, po tolikih letih čedalje postaja **»cokla«** pri prilagajanju hitro se spreminjajočim družbenoekonomskim razmeram 21. stoletja kot »ere znanja in človeškega kapitala«. Poleg tega temeljnega »normativnega« ukrepa pa danes praksa na tem področju močno pogreša tudi **številne druge spodbujevalne ukrepe,** s katerimi bi država nujno morala podpreti učinkovitejše uresničevanje tega zakona v praksi, kot so na primer, ukrepi za: ustvarjanje ugodnejše širše družbene klime, učinkovitejše promocijske aktivnosti, krepitev znanstvenoteoretične podpore, spodbujanje organiziranega izobraževanja delavskih predstavnikov, večjo medijsko podporo, učinkovitejši inšpekcijski nadzor, ustanovitev stalne arbitraže za reševanje soupravljalskih sporov v Sloveniji in tako naprej. Da ne naštevamo vse te množice možnih in potrebnih ukrepov.*

Namesto zaključka

*Zaradi opisanega stanja stvari na področju razvoja najrazličnejših omenjenih oblik sodobne delavske participacije smo v Sloveniji brez dvoma zamudili številne priložnosti tudi za hitrejši ekonomski razvoj. Streznimo se torej čim prej in jih ne zamujajmo več. Zgolj jamranje nad velikim zaostankom za razvitimi, zlasti na področju »produktivnosti«, in čudenje, od kod pravzaprav ta velik zaostanek, zagotovo ne bo pomagalo k nujnim izboljšavam. Skratka čas je, da se končno zavemo, da **sodobnih »delavcev z znanjem ni več mogoče obravnavati kot navadne klasične »mezdne delavce«**, obenem pa pričakovati kakovosten gospodarski napredek. Nadaljevanje sedanjih zgoraj opisanih ekonomskih politik države in podjetniških poslovnih politik menedžmenta in lastnikov na tem področju nas brez dvoma vodi samo še globlje v razvojno retrogradno smer.*

dr. Mato Gostiša



Piše:
dr. Valentina Franca

V središču evropskih raziskav tudi demokracija na delovnem mestu

Evropski sindikalni inštitut (ETUI) iz Bruslja je letos že 18-tič zapored izdal publikacijo Benchmarking Working in Europe 2019, v kateri povzema nedavna dogajanja na evropskem trgu dela ter pri tem podrobneje analizira položaj delavcev.[1] V letošnji izdaji je poseben poudarek demokraciji na delovnem mestu (democracy at work), ki je predstavljena z različnih zornih kotov, s hkratnimi premisleki za bodoči razvoj ključnih institutov na tem področju.

Poleg tega avtorji publikacije opozarjajo na **posledice nekaterih dogodkov**, kot so nedavne volitve v Evropski parlament, Brexit in napovedi gospodarskega ohlajanja, ki jih bo delavstvo v takšni ali drugačni obliki lahko občutilo. Sprašujejo se namreč, kako bo vse to vplivalo na že obstoječo visoko brezposelnost med mladimi, nizka plačila, neenakosti med delavci, naraščanjem prekarnosti in posledično na revščino in socialno izključenost. Sočasno je treba upoštevati še štiri zelo močne trende, ki se bodo nadaljevali. To so **klimatske spremembe, digitalizacija, demografske spremembe in globalizacija**. Po njihovem mnenju pa ni odločeno, kakšne ukrepe bodo politiki zavzeli na področju delovne in socialne zaščite delavcev, na kar želijo s svojim delom tudi opozoriti.

Publikacija zajema **štiri vsebinske sklope**:

(1) makroekonomski razvoj v Evropi
(2) *trg dela in socialni razvoj*
(3) *plače in kolektivna pogajanja*
(4) *demokracija na delovnem mestu*

V tem prispevku se zlasti osredotočamo na njihova dognanja in poglede na razvoj demokracije na delovnem mestu, v posebnih okvirčkih pa predstavljamo nekaj podatkov za Slovenijo.

Je demokracija na delovnem mestu sploh mogoča?

Ustanovitveni dokumenti Evropske unije določajo demokracijo kot eno izmed njenih vodilnih načel. Na teoretični ravni to načelo zajema tudi demokratičnost na delovnem mestu, čeprav so pravice delavcev, ki izhajajo iz tega, zakonodajno zelo razpršene. Raziskovalci zlasti opozarjajo na **razdrobljenost ureditve pravic vključevanja delavcev, obveščanja in posvetovanja,** kar v splošnem šibi njihovo moč.

Raziskovalci ugotavljajo, da obstaja cela vrsta teoretičnih, normativnih in empiričnih argumentov na različnih znanstvenih področjih, ki se uporabljajo za legitimizacijo in podporo argumentom za več demokracije na delovnem mestu.

Zlasti je problematična njihova implementacija v praksi, kajti velikokrat je zaznati **nenaklonjenost različnim oblikam delavske participacije**. Zato raziskovalci v svoji publikaciji primeroma navajajo ter analizirajo področja, kjer se lahko demokracija na delovnem mestu še bolj udejanja in uresničuje. Ob tem ni mogoče mimo dejstva, da so industrijska razmerja in posledično ureditve držav znotraj Evropske unije **zelo raznolike**, kar zajema tudi pestrost različnih modelov, mehanizmov in kulture odnosov na delovnem mestu. Slednje se namreč kaže tudi v tem, da lahko pojem demokracija na delovnem mestu različnim ljudem pomeni različno. Vendar če ostaja cilj povečati demokracijo na delovnem mestu, potem je treba po mnenju raziskovalcev **nujno oblikovati vsaj temeljna izhodišča pojma demokracija na delovnem mestu**. S tem se namreč oblikujejo temelji, da se z mehanizmi delavske participacije zajame večje število delavcev (ideal in hkrati cilj je zajeti vse delavce) ter da se širijo in krepijo obstoječi instituti delavske participacije ob morebitnem, morda tudi bolj inovativnem, oblikovanju novih. Ključno vprašanje, ki so si ga raziskovalci izhodiščno postavili, je, kako močneje vgraditi demokracijo na delovnem mestu.

[1] Publikacija je brezplačno dostopna na spletni strani: https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2019.

Zakaj več demokracije na delovnem mestu?

Pri oblikovanju argumentov za zagotavljanje več demokracije na delovnem mestu, je bistveno poznati odgovor, zakaj si, zlasti delavska stran, želi več demokracije na delovnem mestu. Raziskovalci ugotavljajo, da obstaja cela vrsta teoretičnih, normativnih in empiričnih argumentov na različnih znanstvenih področjih, ki se uporabljajo za legitimacijo in podporo argumentom za več demokracije na delovnem mestu. V splošnem je po njihovem mnenju mogoče oblikovati zaključek, da imajo vsa **takšna dela skupno usmerjenost k znatni** okrepitvi položaja delavca oziroma njegovega »glasu« (v angleščini se uporablja uveljavljeni izraz »*employee voice*«) **na delovnem mestu, znotraj organizacije in v družbi na splošno**. Iščejo se namreč možnosti za povečevanje nadzora in moči delavcev nad delovnim procesom, delovnim okoljem in pri delovanju, usmeritvi ter doseganju ciljev posamezne organizacije ter gospodarstva.

Demokracijo na delovnem mestu razumejo kot spremembo (raz)delitve avtoritete in moči v korist delavcev in njihovih predstavnikov.

Če so delavci na delovnem mestu bolj opolnomočeni, bodo to sodelovanje prenesli tudi v svoje vsakdanje življenje, kar vključuje tudi njihovo državljansko vlogo – in obratno.

V sržu je torej vprašanje, kako premisliti oziroma oblikovati drugačno delovanje organizacij (zlasti gospodarskih družb) in gospodarstva, **neenakomerne razporeditve moči na delovnem mestu, v gospodarstvu in družbi**. Raziskovalci menijo, da je treba izhajati iz demokracije kot univerzalne vrednote, ki temelji na temeljnih pravicah, demokratični teoriji, legitimnem korporativnemu upravljanju in ekonomski ter politični enakosti. Pri tem se mora demokracija na delovnem mestu opirati in graditi na konkretnih institutih, sicer tvega, da ostane v praznem prostoru (pogovorno bi lahko rekli v t. i. »vakumu«). V praksi namreč obstoji **veliko različnih mehanizmov**, kako zagotavljati demokracijo na delovnem mestu, pri čemer so lahko nekateri mehanizmi s strani javnosti bolj sprejeti (npr. obveščanje), nekateri manj (npr. finančna participacija). Vendar se raziskovalci pri svojem delu ne omejujejo, ampak pri raziskovanju iščejo odgovore, kako se lahko s posamezni mehanizmi doseže več demokracije na delovnem mestu in kako spraviti to v prakso v posameznem okolju. Sami pa demokracijo na delovnem mestu razumejo kot ***spremembo (raz)delitve avtoritete in moči v korist delavcev in njihovih predstavnikov.***

Čeprav je nemogoče zaobjeti vseh vidike demokracije na delovnem mestu, raziskovalci s pomočjo grafičnih elementov ponazorijo, kaj vse bi lahko zajemala. To je **razpon pravic**, kot so: pravica do stavke, delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora, predstavniki na področju varnosti in zdravja pri delu, pogajanja in posebej kolektivna pogajanja, obveščanje in posvetovanje, zbor delavcev, avtonomija na delovnem mestu, sodelovani menedžment, sindikati, neposredna participacija, finančna participacija... Za lažje oblikovanje in implementacijo konkretnih mehanizmov raziskovalci ponudijo **šest različnih dimenzij demokracije na delovnem mestu**:

1) časovna (predhodno in naknadno);

2) oblika (neposredna formalna, posredna formalna in neposredna neformalna);

3) področje (delovno mesto, obrat, družba, panoga, država...);

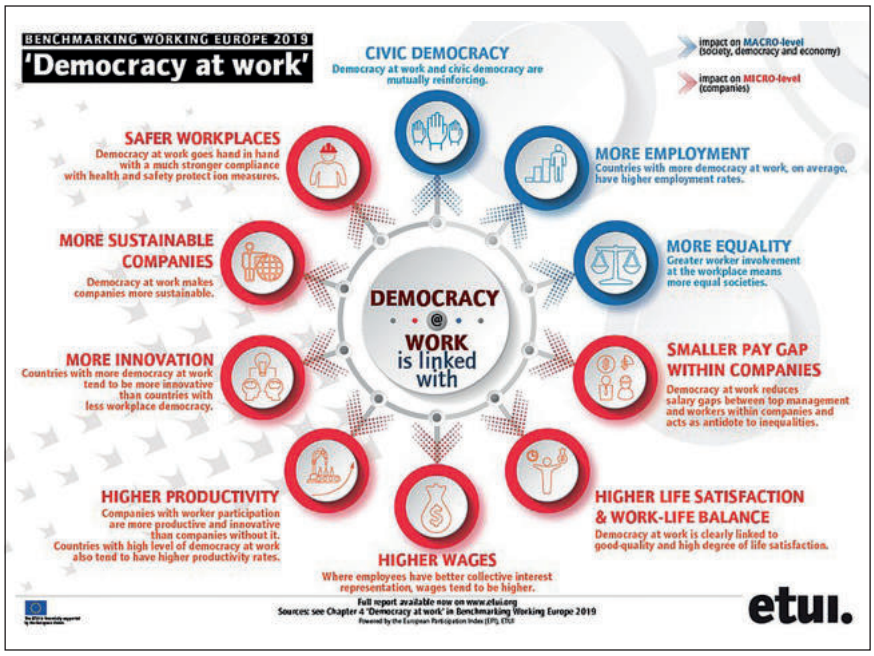
4) stopnja (obveščanje, posvetovanje, soodločanje in avtonomnost);

5) vsebina (strateška in finančna, delovni pogoji, operativna) in

6) pokritost (vsi delavci ali zgolj nekateri delavci).

Številni pozitivni učinki demokracije na delovnem mestu

Raziskovalci ugotavljajo, da tudi njihova dognanja potrjujejo, da se **demokracija na delovnem mestu in demokracija v političnem smislu vzajemno krepita**: če so delavci na delovnem mestu bolj *opolnomočeni*, bodo to sodelovanje prenesli tudi v svoje vsakdanje življenje, kar vključuje tudi njihovo državljansko vlogo – in obratno. V splošnem je tudi *zadovoljstvo* povezano z višjimi ravnmi demokracije na delovnem mestu. Nadalje raziskovalci ugotavljajo, da *večja zavzetost delavcev* na delovnem mestu pomeni tudi bolj pravično družbo. Znatno lahko pripomore tudi k trajnostnem delovanju podjetij, kajti iz raziskav izhaja, da kjer imajo delavci svoje mesto v organih upravljanja in nadzora, se razvijajo *bolj trajnostne politike v odnosu do delavcev, okolja in družbe kot celote*. Z vidika znanstvene korektnosti raziskovalci sicer opozarjajo, da neposredna vzročna zveza med demokracijo na delovnem mestu in omen-



jenimi pozitivnimi učinki sicer ni bila potrjena, vendar je mogoče opaziti *povezavo med demokracijo na delovnem mestu in številnimi koristnimi učinki.*

Ob tem ne gre prezreti tudi prispevka demokracije na delovnem mestu k **spolni enakosti**. Opaziti je namreč večje število žensk na vodstvenih položajih v sindikalnih strukturah kakor tudi v organih delavske participacije. Ravno tako je močnejše in skladnejše izvajanje pravil na področju **varnosti in zdravja**, kjer so mehanizmi demokracije na delovnem mestu tudi rezultat večje vključenosti delavcev.

Obeti za prihodnji razvoj

Pri nadaljnjih zakonodajnih aktivnosti Evropske unije je treba upoštevati dosedanjo že sprejeto zakonodajo, ki daje delavcem možnost biti obveščeni in posvetovani v številnih poslovnih situacijah, opozarjajo raziskovalci. Treba pa je priznati, da demokracija na delovnem mestu tako v splošnem kot v posameznih državah oziroma okoljih **ni dovolj razvita**. Čeprav raziskave pričajo o **številnih pozitivnih učinkih demokracije na delovnem mestu** in kljub temu, da je Evropska komisija pred letom in pol sprejela Evropski steber o socialnih pravicah ter se še celoviteje zavezala k razvoju **t. i. »socialne Evrope«**, raziskovalci oblikujejo zaključek, da je razvitost demokracije na delovnem mestu **še vedno nezadostna**. Prepričani so, da tako lahko oblikovalci politik na evropski ravni kakor tudi nacionalnih ravneh, sindikalni voditelji ter drugi aktivisti na področju delavskih pravic storijo še veliko za razvoj demokracije na delovnem mestu.

Nekaj podatkov o slovenskem trgu dela

Stopnja zaposlenosti (zaposlenost starih med 15 in 64 let) je v Sloveniji nad 70 %, s čimer smo **nad evropskim povprečjem**. Podobno dobre kazalnike imamo pri stopnji brezposelnosti in deležu mladih, ki niso vključeni ne v formalno izobraževanje niti na trg dela. Denimo, takih je v Sloveniji bilo konec 2017 med mladimi starih od 24 do 29 let skoraj 15 %; medtem ko jih je bilo takih v sosednji Italiji več kot 30 %. Zaznati je naraščanje zaposlovanja za krajši delovni čas (konec leta 2018 je bilo takih na slovenskem trgu dela več kot 10 %), čeprav je ta oblika zaposlitve precej močneje razširjena v številnih drugih evropskih državah, na primer v Belgiji, Veliki Britaniji, Danskem, Nemčiji in Avstriji, kjer se ta odstotek giblje okrog 30. Porast je opaziti tudi pri agencijskem delu, kjer smo po deležu teh zaposlitev v prvi polovici evropskih držav. Po predstavljenih podatkih je bilo konec leta 2018 v Sloveniji več kot 15 % agencijskih zaposlitev. Za primerjavo: največ agencijskega dela beležijo na Poljskem (skoraj četrtino), najmanj pa v Romuniji (nekaj odstotkov).

Slabše pri kolektivnih pogodbah in sindikalnem članstvu

Raziskovalci so primerjali ***t. i. »pokritost« s kolektivnimi pogodbami*** pred (2007/2008) in po ekonomsko-finančni krizi (2014-2016); to je delež delavcev, z katere so veljale kolektivne pogodbe. Podatki za Slovenijo kažejo na znaten *padec »pokritosti«* **iz skoraj 90 % na 65 %**. Primerjalno sicer imamo še vedno relativno visok odstotek »pokritosti« (denimo 11 evropskih držav beleži manj kot 50-odstotno »pokritost«), vendar ne gre prezreti dejstva, da je precejšnje število držav, kot so skandinavske države, pa tudi Avstrija in Francija, ohranilo praktično enako stopnjo visoke »pokritosti«, npr. ravno podatki za Avstrijo in Francijo kažejo enake številke pred in po krizi – 98 %. V Sloveniji je zelo podoben padec zaznati pri **sindikalnem članstvu**, kjer nam podatki kažejo na okrog 20-odstotno članstvo. Najvišje je še vedno v skandinavskih državah (nekaj pod 70 %), na dnu so pa predvsem vzhodnoevropske ter baltske države in Francija (okrog 10 %).

Graditev dobrih medsebojnih odnosov v organizaciji in vloga članov svetov delavcev

Odnosi med notranjimi udeleženci predstavljajo enega največjih izzivov, saj so ključnega pomena za uspešnost in obstoj organizacije. Dobri medsebojni odnosi v organizaciji predstavljajo varovalni dejavnik pred stresom in drugimi življenjskimi izzivi, slabi medsebojni odnosi pa so dejavnik tveganja za nastanek težav in stisk. Za učinkovito spoprijemanje z vsakodnevnimi izzivi je pomembno, da se vsi notranji udeleženci trudijo izboljšati svoje sposobnosti za učinkovito upravljanje medsebojnih odnosov. Temelj vseh dejavnosti na delovnem mestu pa je medosebna komunikacija, ki daje vsem udeležencem v delovnih procesih priložnost za izgradnjo dobrih medsebojnih odnosov. Pri tem imajo pomembno vlogo člani sveta delavcev, katerih ena temeljnih nalog je graditev dobrih medsebojnih odnosov v organizaciji.

Organizacija kot naravna oblika sobivanja

Organizacijo lahko dojemamo kot **naravno obliko sobivanja in razvoja[1], kot živo bitje**, ki ima svojo dinamiko razvoja, zgodovino, sedanjost in prihodnost. V poslovnem svetu obstajajo energijski tokovi, ki usmerjajo njen življenjski ritem, pri čemer

[1] Bulc, V. (2006, str. 11-20, 91) Ritmi poslovne evolucije. Ljubljana: Vibacom. Dostopno na: http://vibacom.si/upload/RPE.pdf. (6. 6. 2019)



Piše:
mag. Mari Božič

pa je ključna **energija zaposlenih**, ki se kaže kot nenehna sposobnost uresničevanja dogovorjenega s pozitivnim odnosom do sebe in okolice. *Iz te življenjske energije izhaja človekovo zavedanje lastne moči in njenega vpliva na moč povezovanja in ustvarjanja, kar postaja zmagovalni faktor tako posameznika kot organizacije.* Zaposleni se vse bolj povezujejo na osnovi intelektualnega kapitala in sistema vrednot. Vse bolj prihajajo do izraza **neformalne oblike sodelovanja**, ki se približujejo naravnim oblikam sobivanja in razvoja. Spremembe v poslovnih sistemih sledijo družbeni in gospodarski logiki, ti pa prvenstveno sledita sociološkemu razvoju človeka, njegovi stopnji osvobajanja, samozavedanja in samouresničevanja. Če so bili v predhodnih evolucijskih fazah vir razvoja poslovnega sistema različno oblikovani timi, postaja danes vse bolj pomemben **holistični posameznik z vsestransko vpetostjo na vseh treh nivojih delovanja: miselnem, duhovnem in fizičnem.** Holističnega posameznika definiramo kot *osebo, ki je odprta za nenehno učenje, kreativno sodelovanje in povezovanje v vseh smereh znotraj in izven organizirane skupine, ki deluje v smeri napredka, pozitivnega odnosa do življenja in sveta ter uresničevanja svojega poslanstva.* Njegovo orodje za nove pogoje delovanja sta **intuitivnost in življenjska energija.**

Organizacije potrebujejo za svoje delovanje energijo zaposlenih, ki izhaja iz njihovih procesov ustvarjanja, doseganja ciljev in medsebojnega sodelovanja na vseh ravneh. Ta združena energija pripomore k oblikovanju zmagovalne moči in miselnosti zaposlenih. **Organizacijsko energijo**[2] opredelimo kot silo, ki jo pri doseganju svojih ciljev sprosti podjetje, njena moč pa kaže, koliko in kakšen čustveni, umski in vedenjski potencial so sprostili ljudje pri delu in doseganju poslovnih ciljev. Raziskave v Evropi in tudi v Sloveniji so pokazale, da so predvsem zaradi razlik v ravni organizacijske energije ena podjetja uspešna, druga pa ne. Zaposleni imajo namreč **neomejene zaloge energije,** ki jo lahko poljubno vložijo v delo. Več energije bodo sproščali, če so njihove vrednote usklajene z vrednotami organizacije in če bodo opravljali delo, ki jih veseli in izpopolnjuje. Poleg sproščanja energije pa je ravno tako pomembno, da znajo organizacije zadržati sproščeno energijo svojih zaposlenih. Na to imajo velik vpliv tako *odnosi med sodelavci kot tudi odnosi med zaposlenimi in vodstvom.*

Večina literature s področja upravljanja z zaposlenimi izpostavlja pomembnost delavske participacije.

Člani sveta delavcev naj bi bili vzor svojim sodelavcem

Nenehne spremembe na vseh področjih družbenega življenja postavljajo organizacije pred vedno nove izzive, na osnovi katerih se pojavlja vprašanje, kako ravnati z zaposlenimi, da bodo lahko uspešno premagovali vsakdanje ovire na delovnem mestu. V povezavi s tem vprašanjem raziskovalci ugotavljajo[3], **da večina literature s področja upravljanja z zaposlenimi izpostavlja pomembnost delavske participacije.** Vključitev čim večjega števila zaposlenih v razvoj in oblikovanje poslovnih sistemov lahko menedžment doseže s **participativnim načinom delovanja.** Pri tem so mu poleg vodij na različnih nivojih lahko v veliko pomoč tudi *člani sveta delavcev,* ki naj bi bili kot ozaveščeni posamezniki s svojimi lastnostmi in vrednotami *vzor svojim sodelavcem.* Delavske predstavnike lahko menedžment razume kot *ambasadorje želenih sprememb, ki v svoja delovna okolja prenašajo nov način razmišljanja in tako vplivajo na odnose med zaposlenimi*, ti pa so ključni za realizacijo ciljev organizacije.

Zaradi različnih lastnosti posameznikov velikokrat pride pri realizaciji skupnih ciljev do prevladovanja osebnih interesov, kar ima za posledico slabe medsebojne odnose[4]. **Integracija delavskega soupravljanja v vsakdanji način delovanja** tako vključuje uveljavljanje pozitivnega odnosa do življenja, razumevanja lastnih prednosti in omejitev ter vrednot, kot so spoštovanje, zaupanje, odprtost in različnost. Pri tem je še posebej pomembno, da imajo *člani sveta delavcev določene lastnosti oziroma sposobnosti in na razpolago možnosti za njihovo uveljavitev ter tako poizkušajo pritegniti v svoj krog čim večje število svojih sodelavcev.* Pri tem bodo toliko bolj učinkoviti, kolikor bolj bodo znali usmeriti svojo energijo v **osmišljanje dela sodelavcem, v navduševanje nad skupnimi cilji in v spodbujanje dobrega vzdušja,** ki je bistvenega pomena za učinkovito delovno okolje. Pomembno je torej tako počutje posameznika kot tudi počutje skupine, saj dobro počutje vseh sodelavcev omogoča njihovo ugodno naravnanost, ne glede na vrsto zadane naloge. Ključ za uspeh skupine je **prijetno vzdušje,** ki omogoča sproščene aktivnosti ter zadovoljstvo pri delu in sodelovanju, s tem pa je dosežen vir motiviranosti za nadaljnje zavzeto delo.

Učinek sveta delavcev na upravljanje človeških virov

Za boljše razumevanje delovanja industrijskih razmerij v organizacijah so se v **raziskavi nemških svetov delavcev**[5] med drugim osredotočili tudi na vprašanje, ali se učinki svetov delavcev na upravljanje človeških virov razlikujejo glede na vrsto odnosa med svetom delavcev in menedžmentom. V raziskavi jih je zanimalo, *kako bi označili vlogo sveta delavcev pri sprejemanju odločitev menedžmenta v organizaciji.* Ponudili **so tri vrste odnosov svetov delavcev z menedžmentom:**

[2] Brečko, D. (2012). Produktivno energijo so-ustvarjamo s sodelovanjem med vodstvom in zaposlenimi. ŠCID Kranj: Ekonomska demokracija, št. 1/2012, str. 3-7

[3] Budd, J. W., Gollan, P. J., & Wilkinson, A. (2010). New approaches to employee voice and participation in organizations. Sage, Human Relations: 63(3) 303-310. doi: 10.1177/0018726709348938

[4] Možina, S. (2004, str. 4). Zaupanje v organizaciji in participacija. ŠCID Kranj: *Industrijska demokracija*, št. 5/2004.

[5] Pfeifer, C. (2014). Works councils and the management of human resources: Evidence from German establishment data. *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), str. 143-163. doi: 10.1177/0143831X12464068

1) Svet delavcev je pri večini odločitev že od samega začetka v soglasju z menedžmentom.

2) Svet delavcev ima pogosto drugačno mnenje, toda na koncu je doseženo soglasje.

3) Odločitve so pogosto vsiljene brez soglasja sveta delavcev.

Če je svet delavcev že od vsega začetka usklajen z večino odločitev menedžmenta, potem ta *prva vrsta odnosa* lahko izvira iz dveh razlogov. Na eni strani odločitve menedžmenta že lahko upoštevajo interese zaposlenih, tako da sveti delavcev **nimajo potrebe,** da bi nasprotovali njihovim odločitvam. Na drugi strani pa je lahko svet delavcev, ki je večinoma usklajen z menedžmentom, **enostavno prešibak za pogajanja,** oziroma morda zasleduje svoje lastne interese, namesto da bi zastopal interese delavcev. *Druga vrsta odnosa* je značilna za tiste svete delavcev, ki **izražajo različna mnenja zaposlenih in se uspešno pogajajo z menedžmentom,** zato je v večini primerov vendarle doseženo soglasje. Pri *tretji vrsti odnosa* gre v glavnem za **nasprotovanje odločitvam menedžmenta,** zato je soglasje med svetom delavcev in menedžmentom le redko doseženo, oziroma so odločitve menedžmenta vsiljene brez soglasja sveta delavcev. *Prvi dve vrsti odnosa* sta definirani kot **kooperativni**, medtem ko *odnosi pod številko tri* kažejo malo interesa za sodelovanje z menedžmentom, oziroma gre pri njih za neuspešnost pri doseganju soglasja.

Iz raziskave izhaja, da razlike v odnosih med sveti delavcev in menedžmentom vplivajo na upravljanje človeških virov, kar v veliki meri določa produktivnost zaposlenih in plače, posledično pa seveda tudi dobičke podjetij. V raziskavi zaključujejo, da imajo podjetja **več koristi od sodelovalnih svetov delavcev** in več težav, če so odnosi med svetom delavcev in menedžmentom slabi.

Graditev dobrih medsebojnih odnosov

Razlog za **učinkovito oziroma neučinkovito uresničevanje delavskega soupravljanja** je torej lahko *odnos med svetom delavcev in menedžmentom*. Iz navedenega se poraja vprašanje, kako lahko člani sveta delavcev prispevajo k boljšim odnosom z menedžmentom. Zagotovo bi k temu pripomoglo njihovo **proaktivno delovanje v smeri zagotavljanja kakovosti delovnega življenja zaposlenih**, torej usmerjanje energije v ukvarjanje s stvarmi, ki so znotraj njihovega vpliva. Po Viktorju E. Franklu[6], avstrijskem nevrologu in psihiatru, temeljno načelo človekove narave izhaja iz dejstva, da človek svobodno izbira svoj odziv na spodbudo. Med odzivom in spodbudo prepoznava svobodno izbiro, v tej svobodi izbire pa so ključne človekove lastnosti *samozavedanje, domišljija, vest in svobodna volja.* Razvijanje vseh teh štirih *osebnostnih lastnosti* je ključno za človekovo proaktivnost oziroma sposobnost delovanja na podlagi načel in vrednot. **Bistvo proaktivnega delovanja** je v *prevzemanju odgovornosti in osredotočanju na tiste stvari, ki jih lahko spremenimo*.

Za proaktivno delovanje članov sveta delavcev so torej pomembne njihove **osebnostne lastnosti,** ki lahko pripomorejo k izboru primernega pristopa k sodelovanju pri upravljanju podjetja. Pri tem imajo pomembno vlogo in veliko odgovornost najprej predlagatelji kandidatov za člane sveta delavcev, potem pa tudi vsi zaposleni, da se udeležijo volitev in izvolijo za svoje predstavnike tiste sodelavce, ki bodo delovali v dobrobit vseh zaposlenih in hkrati v smeri uspešnejšega poslovanja podjetja.

Člani sveta delavcev lahko pomagajo zmanjševati težave pri upravljanju s človeškimi viri, če delujejo kot posredovalci informacij med delavci in menedžmentom, in če s proaktivnim načinom delovanja spontano krepijo medsebojne odnose.

V raziskavi zaključujejo, da imajo podjetja več koristi od sodelovalnih svetov delavcev in več težav, če so odnosi med svetom delavcev in menedžmentom slabi.

Sklepne misli o vlogi članov sveta delavcev

S proaktivnim načinom delovanja lahko člani sveta delavcev pomagajo pri graditvi medsebojnih odnosov v organizaciji. Namreč, če si bo menedžment s sodelovanjem s predstavniki delavcev lahko zagotovil podporo, ki jo pri vodenju podjetja potrebuje, bo svet delavcev sprejemal kot **partnerja pri sprejemanju odločitev**. Na drugi strani je za graditev dobrih odnosov pomembno **pritegniti k sodelovanju sodelavce**. Člani sveta delavcev lahko kot **posredovalci informacij** med sodelavci in menedžmentom zvišujejo stopnjo medsebojnega zaupanja in tako prispevajo h krepitvi odnosov. Nadalje lahko člani sveta delavcev **s proaktivnim načinom delovanja spontano krepijo medsebojne odnose**, če že med samim delom poskrbijo za potrebne dodatne informacije, opozarjajo na nepravilnosti in ob morebitnih nesoglasjih pomagajo pri njihovi razrešitvi. Med odmorom imajo priložnost, da se s sodelavci pogovorijo tudi o njihovih osebnih vprašanjih in izzivih, ki so nemalokrat vzrok za slabo voljo na delovnem mestu. Iskanje nadaljnjih priložnosti za proaktivno delovanje je naloga vsakega posameznika. Vsak član sveta delavcev naj bi skozi nadgrajevanje znanja in delovanje na podlagi načel in vrednot v praksi skrbel, da bo svoje poslanstvo opravljal kakovostno in učinkovito **v smeri krepitve medosebnih odnosov sodelavcev in odnosov z menedžmentom.**

Za proaktivne člane sveta delavcev, ki se s svojim delovanjem trudijo, da bi delo obravnavali kot vir osebnega zadovoljstva zaposlenih, lahko rečemo, da opravljajo v organizaciji tudi **neke vrste vlogo menedžerja za srečo** (angl. Chief Happiness Officer). Ni namreč najbolj pomembno, da je v organizaciji to prav določena oseba s tem nazivom; pomembno je, da ima ta potrebne osebnostne lastnosti, pozitivno energijo in deluje proaktivno. Namen zaposlitve menedžerja za srečo je namreč imeti nekoga v organizaciji, ki ima te sposobnosti, znanje in predvsem strast, da ob podpori najvišjega vodstva pomaga ustvarjati srečne zaposlene.

[6] Covey, S. R. (1998, str. 47-52). *Sedem navad zelo uspešnih ljudi*. Mladinska knjiga, Ljubljana.



Piše:
dr. Borut Bratina

Sprememba ZGD-1K zaradi uveljavitve direktive o pravicah delničarjev

Evropski parlament in Svet EU sta 17. maja 2017 sprejela Direktivo (EU) 2017/828 o spremembi Direktive 2007/36/ES glede spodbujanja dolgoročnega sodelovanja delničarjev (t. i. SRD II-Shareholder Rights Directive). Slovenija mora še letos, najkasneje do 10. junija, v svoj pravni sistem prenesti to evropsko direktivo, ki spodbuja dolgoročno in aktivno sodelovanje delničarjev pri upravljanju družbe. Prav sedaj je v javni razpravi predlog novele ZGD-1K, ki prinaša kar nekaj novosti pri indentifikaciji delničarjev in posredovanju informacij za uresničevanje pravic delničarjev, pri določanju in razkrivanju prejemkov članov organov vodenja in nadzora, nadzoru nad posli s povezanimi strankami in transparentnosti institucionalnih vlagateljev, upravljalcev premoženja in svetovalcev za glasovanje. Poznavanje vseh teh zakonskih novosti je seveda pomembno tudi za delavske predstavnike v organih družb.

Uvod

Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1) se tekoče usklajuje z evropskim pravom družb. Prav sedaj je **v pripravi nova sprememba ZGD-1**, in sicer **ZGD-1K**, ki bo v slovenski pravni red implementirala Direktivo (EU) 2017/828 Evropskega parlamenta in Sveta EU z dne 17. maja 2017 o spremembi direktive 2007/36/ES glede spodbujanja dolgoročnega sodelovanja delničarjev.[1]

To je le ena v nizu sprememb evropskega prava družb[2], ki jih predlaga Evropska komisija. Med preteklo globalno finančno in gospodarsko krizo so se jasno pokazale velike slabosti slabega upravljanja gospodarskih družb. Zato je Evropska komisija leta 2011 **sprejela zeleno knjigo o okviru EU za upravljanje gospodarskih družb**, ki je sprožila širšo razpravo o tem, kako izboljšati učinkovitost upravljanja gospodarskih družb (t. i. Corporate Governance). Na to razpravo se je odzval tudi Evropski parlament, ki 29. 3. 2012 sprejel resolucijo o okviru za upravljanje evropskih gospodarskih družb. Ob tem je Evropski parlament ugotavljal in poudarjal, da evropsko gospodarstvo potrebuje zdrava in uspešna podjetja, ki lahko enostavno in uspešno delujejo na enotnem evropskem trgu (t. i. Single Market). Takšna podjetja potem promovirajo ekonomsko rast, ustvarjajo nova delovna mesta in spodbujajo investiranje v EU. Ob pospeševanju ekonomske rasti ustvarjajo tudi pogoje za socialno varnost celotne družbe. Da bi podjetja lahko odigrala to pomembno družbeno vlogo, mora pravna in administrativna ureditev ustanavljanja in delovanja podjetij le-tem omogočiti, da se **ob rasti uspešno prilagajajo novim ekonomskim in družbenim izzivom** vključno z globalizacijo in digitalizacijo.

Največji izziv zakonodajalca je **uskladiti zasebni in javni interes** pri delovanju podjetij v pravni obliki zasebnih gospodarskih družb.[3] Pridobivanje dobička z delovanjem gospodarske družbe je sicer zakonit cilj lastnikov (pravilno družbenikov oziroma delničarjev) družbe, a korporacijska zakonodaja **mora ob tem zagotoviti tudi ustrezno pravno varstvo zaposlenih**, upnikov in manjšinskih delničarjev ter omogočiti državnim organom, da preprečijo prevare in zlorabe.

Evropska komisija v obrazložitvi k direktivi o pravicah delničarjev ugotavlja, da obstajajo številne pravne in praktične ovire pri čezmejnem uresničevanju glasovalnih in drugih upravljavskih pravic delničarjev, kar odvrača predvsem majhne čezmejne vlagatelje. Uporaba informacijsko komunikacijske tehnologije lahko **te težave odpravi ali vsaj pomembno zmanjša**, zato mora zakonodaja predvideti in urediti njihovo uporabo tudi v pravu družb.

[1] V stroki se uporablja delovni naziv Shareholder Rights Directive – SRD, ki ga bomo tudi mi uporabljali.

[2] T. i. European Company Law package.

[3] Navedeno problematiko odlično predstavi Hanne S. Birkmose v članku From Shareholder Rights to Shareholder Duties-A Transformation of EU Corporate Governance in a sustainable Direction? InterEuLawEast. 2/2018, 69-96.

Digitalizacija in globalizacija omogočata veliko rast in razvoj podjetij na eni strani in hkrati pomenita veliko tveganje poslovnih prevar in goljufij. Zadnja gospodarska in družbena kriza je jasno pokazala, da neodgovorno vodenje velikih gospodarskih (predvsem finančnih) družb brez učinkovitega nadzora lastnikov (pravilno družbenikov oziroma delničarjev**) povzroči verižno reakcijo propada večjega števila gospodarskih družb**, kar potem vodi v gospodarsko krizo.

Direktiva o pravicah delničarjev – SRD II

Pri vprašanju upravljanja gospodarskih družb se moramo osredotočiti predvsem na **velika mednarodna podjetja (t. i. multinacionalke**), ki delujejo globalno in imajo mednarodno mrežo odvisnih družb ter se spretno izogibajo zakonodaji posameznih držav (predvsem davkom) in imajo množico nedejavnih družbenikov oziroma delničarjev, ki se ne udeležujejo skupščin in ne nadzirajo poslovodstva, ki več ali manj samostojno vodi takšne posle družbe. Ideja Evropske komisije, zapisana v Akcijskem načrtu o učinkovitem upravljanju družb, je zagotoviti **večjo konkurenčnost in rast gospodarskih družb z večjo vključenostjo delničarjev** v strukturo korporacijskega upravljanja. Delničarjem naj bi zagotovili dodatne pravice s hkratnim prevzemom večje odgovornosti za dolgoročno konkurenčnost družbe.[4]

Kot najbolj tvegana se je izkazala kombinacija poslovodstva, nagrajenega za kratkoročne cilje, in neaktivnih delničarjev prav tako usmerjenih samo v kratkoročne cilje svoje naložbe v delnice posameznih družb. Zato se želi dati **večji poudarek strateškim dolgoročnim investitorjem**, kar v praksi predstavljajo predvsem investicijske družbe in veliki pokojninski ter drugi skladi.

Delničarska direktiva iz leta 2007 (SRD I)[5] je imela namen zagotoviti, da se skupščina skliče dovolj zgodaj brez zaustavitve trgovanja s temi delnicami na borzi, da se odpravijo ovire za **elektronsko udeležbo na skupščini**, da se omogoči delničarjem postavljati ustna ali pisna vprašanja pred, na in tudi po skupščini in omogoči predvsem delničarjem iz drugih držav članic, da lahko preprosto glasujejo na daljavo brez udeležbe na skupščini.

To direktivo je Slovenija uspešno implementirala v naš pravni red z novelo ZGD-1C leta 2009. Žal pa ne takrat in ne danes **še ni mogoča prava virtualna-elektronska skupščina,** saj ZGD-1 izhaja iz fizične udeležbe delničarjev in njihovih pooblaščencev na skupščini.[6] Drugi odstavek 292. člena ZGD-1 tako za sedaj omogoča le, da lahko statut ali poslovnik skupščine določi, kdaj lahko člani organov vodenja ali nadzora na skupščini sodelujejo prek prenosa slike in tona, ter da se sme potek zasedanja skupščine slikovno in tonsko prenašati. Statut posamezne družbe pa lahko delničarjem omogoči, da pri uresničevanju svojih pravic na skupščini z družbo komunicirajo z uporabo elektronskih sredstev.[7]

Direktiva SRD II[8] **nadaljuje proces modernizacije** evropskega prava družb in korporacijskega upravljanja, ki ga sistematično izvajata Evropska komisija in Evropski parlament.

Cilji te direktive[9] so naslednji:

1. Povečati raven in kakovost sodelovanja lastnikov in upravljavcev premoženja s podjetji, v katera vlagajo;

2. Ustvarjati boljše razmerje med plačo in uspešnostjo menedžerjev;

3. Izboljšati preglednost in nadzor delničarjev nad posli s povezanimi strankami;

4. Zagotavljati zanesljivo in kakovostno svetovanje institucionalnih zastopnikov;

5. Omogočiti posredovanje čezmejnih informacij (zlasti z identifikacijo delničarjev).

Pri implementaciji te direktive lahko države članice izberejo svoj način vključitve direktive v svoj pravni sistem, a morajo pri tem **zasledovati cilje iz direktive**. Z namenom enotnejše implementacije je Evropska komisija sprejela Izvedbeno Uredbo o določitvi minimalnih zahtev za izvajanje navedene direktive.[10] Uredba med drugim vse posrednike zavezuje, da vse potrebne informacije posredujejo na standardiziranih obrazcih, ki jih v prilogi ureja navedena uredba. Posredovanje informacij med posredniki se opravi v elektronski in strojno berljivi obliki. Najpomembnejše je, da ta uredba zahteva in zagotavlja, da bodo po implementaciji direktive v pravne rede držav članic vse družbe in vsi posredniki morali **vse tehnične rešitve izvajati enotno na predpisanih obrazcih,** enotnih za vse države članice.

Spremembe, ki jih prinaša ZGD-1K

Poudarek pri implementaciji direktive bo prav gotovo na uskladitvi institutov glede **politike prejemkov direktorjev**, saj obstoječi ZGD-1 že vsebuje določene rešitve tudi v smeri te nove direktive. Nadalje bo potreben temeljit premislek o implementaciji določb direktive glede **preglednosti in odobritev poslov s povezanimi strankami**, saj imamo mi po vzoru na nemško pravo podrobno urejeno koncernsko pravo, ki ureja prav ta vprašanja.[11] S SRD II se želi povečati raven in kakovost **sodelovanja lastnikov (delničarjev) in upravljalcev premoženja s podjetji**, v katera vlagajo, zagotavljati zanesljivo in kakovostno svetovanje svetovalcev zastopniških podjetij in **omogočiti posredovanje čezmejnih informacij** znotraj naložbene verige, zlasti z identifikacijo delničarjev.[12]

Povsem običajno je, da imajo dejanski lastniki delnic le-te **deponirane pri t. i. posrednikih** (finančne institucije, institucionalni zastopniki, upravljavci skladov…) ali pa mali investitorji vlagajo svoja sredstva v različne pokojninske ali vzajemne sklade. Upravljalci teh skladov pa ta sredstva dalje

[4] Tako je poudaril M. Barnier, evropski komisar za notranji trg in storitve ob sprejemu akcijskega načrta.

[5] Direktiva 2007/36/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. 7. 2007 o uveljavljanju določenih pravic delničarjev družb, ki kotirajo na borzi.

[6] Skupščino d.d. ureja ZGD-1 v členih 292 do 328.

[7] To se nanaša na zahtevo po sklicu skupščine, predlogu sprememb dnevnega reda sklicane skupščine, dajanju nasprotnih predlogov, pooblastilu zastopnikov na skupščini…

[8] Direktiva (EU) 2017/828 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. 5. 2017 o spremembi direktive 2007/36/ES glede spodbujanja dolgoročnega sodelovanja delničarjev-SRD II.

[9] SRD II.

[10] Izvedbena Uredba Komisije (EU) 2018/1212 z dne 3. 9. 2018 o določitvi minimalnih zahtev za izvajanje določb direktive 2007/36/ES Evropskega parlamenta in Sveta glede identifikacije delničarjev, posredovanja informacij in olajšanja uveljavljanja pravic delničarjev.

[11] Marijan Kocbek, Direktiva o pravicah delničarjev glede spodbujanja dolgoročnega sodelovanja delničarjev in novela ZGD-1K, e-gradivo posvetovanja Gospodarski subjekti na trgu 2019, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru in Inštitut za gospodarsko pravo Maribor, str. 2.

[12] Marijan Kocbek, navedeno delo str. 4.

nalagajo v delnice in druge vrednostne papirje. Takšni mali investitorji ne uresničujejo upravljavskih pravic sami, temveč to (v glavnem brez kontrole) prepustijo upravljalcem. Prav zato sedaj Direktiva SRD II natančneje določa, pod kakšnimi pogoji lahko ti posredniki glasujejo na skupščini v imenu delničarjev. Po eni strani je potrebno omogočiti delničarjem, da lahko enostavno in poceni pooblastijo svoje zastopnike, da namesto njih glasujejo na skupščini, **saj se tako poveča vpliv delničarjev na odločitve, sprejete na skupščini**. Toda po drugi strani je potrebno zagotoviti, da ti pooblaščenci glasujejo po navodilih delničarjev in ne po svojih lastnih interesih. Vse to želi zagotoviti direktiva SRD II in zato predpisuje natančna pravila zastopanja in upoštevanja navodil delničarjev. Prav tako morajo institucionalni vlagatelji kot delničarji **razkriti svojo strategijo upravljanja z naložbo**.

Pri čezmejnem imetništvu delnic se praviloma vzpostavi veriga imetništva vrednostnih papirjev pri posrednikih in se potem informacije iz podjetij **ne posredujejo pravim delničarjem ter se tako njihovi glasovi izgubijo**. Ob tem obstaja tudi nevarnost, da te glasove uporabijo (zlorabijo) posredniki sami. V tej zvezi bo tako moral ZGD-1 v skladu z direktivo SRD II natančno urediti identifikacijo delničarjev, posredovanje informacij, kontrolo stroškov posrednikov ter informacije o izvajanju navodil delničarjev.

Identifikacija delničarjev in posredovanje potrebnih informacij

Novela ZGD-1K v novih členih 235 a-g predvideva, da ima **družba pravico identificirati svoje delničarje.** Družba ima tako pravico, da od vsake osebe, ki je vpisana v delniško knjigo ali v centralni register pri centralni depotni družbi (t. i. KDD), zahteva izjavo, ali vpisane delnice na njen račun v resnici pripadajo njej. Dokler družba ne dobi pojasnila, mirujejo glasovalne pravice iz teh delnic. Družba lahko zahteva informacije o delničarju tudi od **posrednika, ki zagotavlja storitve hrambe delnic, upravljanja z delnicami ali vodenja računov v zvezi z delnicami**. Posrednik v verigi zahtevek za informacije o delničarju družbe brez odlašanja posreduje najbližjemu posredniku, dokler zahtevek ne doseže končnega posrednika. Pomembna novost je v tem, da se te določbe uporabljajo tudi za zahtevek za informacije o delničarjih v **družbah s sedežem v drugi državi članici**. V obratnem vrstnem redu pa mora družba informacije za uresničevanje pravic delničarjem (sklic skupščine, zamenjava ali umik delnic…) le-te sporočati posrednikom v verigi, če jih ne sporoča delničarjem. Vse te informacije se posredujejo v elektronski obliki.

Posrednik olajšuje uresničevanje pravic delničarja, vključno s pravico do udeležbe in glasovanja na skupščini, tako da posrednik:

1. uredi vse potrebno, da lahko delničar sam uresničuje svoje pravice;

2. uresničuje pravice, ki izhajajo iz delnic, na podlagi izrecnega pooblastila in navodil delničarja ter v korist delničarja.

Novela ZGD-1K izrecno določa, da posrednik, za katerega velja obveznost posredovanja informacije o delničarju družbe, ne krši pogodbenih obveznosti ali obveznosti po zakonu, če razkrije informacije o delničarju družbe družbi ali drugim posrednikom v verigi. To je pomembna določba, **saj zakon o varovanju osebnih podatkov določa stroge sankcije za kršitve**. Družbe in posredniki tako smejo osebne podatke delničarjev obdelovati za namen

- indentifikacije delničarjev,
- komuniciranje družbe z delničarji,
- uresničevanje pravic delničarjev in za
- sodelovanje delničarjev z družbo.

Direktiva in izvedbena uredba sta tudi omejili zaračunavanje stroškov zaradi komunikacije in posredovanja informacij delničarjem. Družba, drug posrednik v verigi ali delničar plača nadomestilo za stroške posrednika zaradi obveznosti posredovanja informacij, ki mora biti nediskriminatorno in sorazmerno glede na dejanske stroške in temelji na metodah, ki ustrezajo trenutnemu stanju tehnike. Posredniki morajo razkriti nadomestila za stroške za vsako storitev, ki jo lahko zaračunajo. Razlike med nadomestili za stroške posrednika v Sloveniji in v razmerjih s čezmejnim elementom so dopustne le, **če so upravičene in ustrezajo razlikam v dejanskih stroških, ki nastanejo pri zagotavljanju storitev**. Direktiva dopušča možnost, da bi posamezne države članice sploh prepovedale razlike v teh nadomestilih. Družba sama pa zagotavlja informacije brezplačno.

Prejemki članov organa vodenja in nadzora

Evropska komisija je v svoji analizi ugotovila **nezadostno povezavo med plačilom in uspešnostjo direktorjev javnih d.d.** Prav prejemki menedžerjev[13] imajo ključno vlogo pri usklajevanju interesov menedžerjev in delničarjev ter pri zagotavljanju, da menedžerji ravnajo v najboljšem interesu podjetja. Najboljši način za preprečitev ekscesnih prejemkov je **razkritje prejemkov.** Na splošno v EU podjetja nepregledno in pomanjkljivo poročajo o tem. Slovenija je že z novelo ZGD-1C natančno predpisala vsebino poročila o prejemkih uprave in nadzornega sveta, ki je sestavni del letnega poročila. Redkeje pa se tudi v Sloveniji uporablja še druga možnost. to pa je, **da skupščina sprejme politiko prejemkov in plačil upravi**. O plačilih upravi skladno z ZGD-1 odloča izključno nadzorni svet, ki tudi imenuje upravo. Če je sprejeta politika plačil s strani skupščine, potem je **nadzorni svet vezan nanjo**. O plačilih predsedniku in članom nadzornega sveta pa vedno odloča skupščina družbe.

V novem 294.a členu novela ZGD-1K določa, da **morajo javne d.d. oblikovati politiko prejemkov organov vodenja in nadzora ter izvršnih direktorjev** ter jo predložiti v glasovanje na skupščini delničarjev. Zakon podrobneje navaja, kaj mora ta politika vsebovati. Glasovanje o politiki prejemkov na skupščini delničarjev je sicer le posvetovalne narave[14], a so organi družbe (konkretno nadzorni svet) vezani na predlagano politiko, saj lahko družba članom organov vodenja in nadzora ter izvršnim direktorjem določi prejemke le v skladu s politiko prejemkov, ki je bila predložena v glasovanje za odobritev na skupščini delničarjev, **četudi je skupščina ni odobrila**. Če skupščina politike prejemkov ni odobrila, družba na naslednji skupščini delničarjev v glasovanje predloži spremenjeno politiko. Le v izjemnih primerih lahko družba začasno odstopi od politike prejemkov.

Pomembna je tudi **preglednost prejemkov** in zato novela ZGD-1K določa, da morajo javne d.d. pripraviti jasno in razumljivo **poročilo o prejemkih**. Za pripravo in objavo poročila so skupaj odgovorni

[13] Poslovodstvo družbe kot najvišja raven menedžmenta v družbi predstavlja predsednika in člane uprave v d.d. v dvotirnem sistemu upravljanja in izvršne direktorje v enotirnem sistemu upravljanja v d.d. ter poslovodjo (direktorja) v d.o.o., pomembni pa so tudi prejemki na drugih, nižjih nivojih menedžmenta v posameznih družbah.

[14] Direktiva SRD II vsebuje opcijo in lahko države članice same določijo stopnjo vezanosti sklepa skupščine o politiki prejemkov na določitev prejemkov menedžerjev.

organi vodenja in nadzora. Poročilo mora pregledati tudi revizor. Poročilo o prejemkih se predloži skupščini na enak način kot letno poročilo. To poročilo se po glasovanju na skupščini nemudoma **javno objavi** na spletni strani družbe, kjer mora ostati brezplačno in javno dostopno najmanj deset let.

Posli s povezanimi strankami

Naslednje kritično področje je sklepanje poslov družbe s strani uprave s povezanimi strankami. Direktiva natančneje definira pojem »**povezana stranka«.** Zaradi **konflikta interesov** so takšni posli lahko tudi v škodo družbe. Da bi to preprečili, direktiva zahteva, da zakon (pri nas ZGD-1) natančno določi povezane osebe in povezane stranke, vrste poslov in postopek odobritve teh poslov s strani nadzornega sveta ali celo skupščine.

V Sloveniji je razmerje med obvladujočimi in odvisnimi družbami sistematično urejeno v poglavju o povezanih družbah in **poseben člen (38.a ZGD-1) je namenjen odpravi nasprotja interesov**, zato je tveganje ustrezno nižje. Kljub vsemu je novela ZGD-1K dopolnila 38.a člen in sprejela nekaj novih členov (npr. 270.a, 281.b do 281.d, 284 a ter 515.a člen). Vse posle oziroma pogodbe, ki jih člani organov vodenja in nadzora ter izvršni direktorji (ter njihovi družinski člani) sklepajo z družbo, morajo posebej odobriti pristojni organi (skupščina d.d., nadzorni svet ali upravni odbor). Do sedaj z ZGD-1 niso bile urejene svetovalne pogodbe, ki bi jih z družbo sklepali člani nadzornih organov družbe. Novi 262.a člen sedaj ureja prav **svetovalno pogodbo s članom nadzornega sveta ali upravnega odbora** (oziroma z njimi povezane osebe ali družbe), ki ima pravni učinek le, če z njo soglaša nadzorni svet ali upravni odbor.

V novem 270.a členu so podrobno urejeni **posli s člani uprave** in ta pravila se skladno s 284.a členom smiselno uporabljajo tudi za posle s članom nadzornega sveta. Za vse posle, ki jih član uprave (ali z njim povezane osebe) sklepa z družbo, je potrebno **izrecno soglasje nadzornega sveta**. Soglasje je potrebno ne glede na vrednost posla. Soglasje pa seveda ni potrebno za običajne posle v okviru rednega opravljanja dejavnosti družbe, če so sklenjeni pod tržno običajnimi pogoji. O tej izjemi družba določi notranji postopek, v katerem oceni, ali so podani tržni pogoji.

K vsem poslom družbe s povezanimi strankami[15], katerih vrednost presega 2,5 % vrednosti sredstev (aktive), izkazane v bilanci stanja iz zadnjega potrjenega letnega poročila, mora **predhodno dati soglasje nadzorni svet**. Ti posli se morajo tudi nemudoma objaviti.

Namesto zaključka

S sprejemom direktive SRD II EU se nadaljuje nujni proces modernizacije evropskega prava družb in učinkovitejšega korporacijskega upravljanja. V ta proces se vključuje tudi Slovenija z implementacijo te direktive v svoj pravni sistem s predlogom novele ZGD-1K. **Komisija EU je ugotovila pet glavnih težav**:

1. Nezadostno sodelovanje institucionalnih vlagateljev in upravljalcev premoženja.
2. Nezadostna povezava med plačo in uspešnostjo direktorjev.
3. Pomanjkljiv nadzor delničarjev nad posli s povezanimi strankami.
4. Neustrezna preglednost svetovalcev zastopniških podjetij.
5. Zahtevno in drago uveljavljanje pravic, ki izhajajo iz delnic.

Čas bo pokazal, ali se bodo navedene težave z uporabo novih pravil zmanjšale.

Literatura in drugi viri:

Akcijski načrt: Evropsko pravo družb in upravljanje podjetij – sodobni pravni okvir za boljše sodelovanje delničarjev in trajnostna podjetja, 12. 12. 2012.

Birkmose Hanne S., From Shareholder Rights to Shareholder Duties-a Transformation of Eu Corporate Governance in a sustainable Direction. *Journal fo the International and European Law, Economics and Market Integration – InterEuLawEast. 2/2018, 69-96.*

Direktiva (EU) 2017/828 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. maja 2017 o spremembi Direktive 2007/36/ES glede spodbujanja dolgoročnega sodelovanja delničarjev – *»Shareholder Rights Directive-SRD II«.*

Direktiva 2007/36/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. julija 2007 o uveljavljanju določenih pravic delničarjev družb, ki kotirajo na borzi – *»Shareholder Rights Directive SRD I«.*

Horak H. in Poljanec.K, Recent Developments in European Company Law: a Way Forward to more social Europe. *Journal for The International and European Law, Economics and Market Integration – InterEuLawEast. 2/2018, 151-167.*

Izvedbena Uredba Komisije (EU) 2018/1212 z dne 3. 9. 2018 *o določitvi minimalnih zahtev za izvajanje določb direktive 2007/36/ES Evropskega parlamenta in Sveta glede identifikacije delničarjev, posredovanja informacij in olajšanja pravic delničarjev.*

Kocbek M., Direktiva o pravicah delničarjev glede spodbujanja dolgoročnega sodelovanja delničarjev in novela ZGD-1K, e-gradivo posvetovanja Gospodarski subjekti na trgu 2019, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru in Inštitut za gospodarsko pravo Maribor, str.1-15.

Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive (EU) 2017/1132 as regards the use of digital tools and processes in company law, z dne 25. april 2018, COM (2018) 239 final.

Zakon o gospodarskih družbah-ZGD-1, Uradni list R Slovenije, št. 65/09 (UPB3) s poznejšimi spremembami.

[15] Pojem povezane stranke so povezana podjetja in posamezniki, kot so opredeljeni v mednarodnih računovodskih standardih.

Iz predloga ZGD-1K

14. člen

262. člen se spremeni, tako da se glasi:

»262. člen

(pogodba o opravljanju funkcije)

(1) Pravice in obveznosti člana uprave ali izvršnega direktorja, ki niso določene s tem zakonom, se določijo s pogodbo, ki jo sklene z družbo. K pogodbi mora dati soglasje nadzorni svet oziroma upravni odbor, če se pogodba sklepa z izvršnim direktorjem, ki ni hkrati član upravnega odbora, sicer mora član uprave ali izvršni direktor vrniti koristi iz pogodbe.

(2) Pogodba iz prejšnjega odstavka se sklene tudi s članom upravnega odbora, če družba nima izvršnih direktorjev. V tem primeru mora s pogodbo soglašati skupščina, ki tudi imenuje osebo, ki za družbo podpiše pogodbo s članom upravnega odbora. Skupščina mora soglašati tudi s pogodbo, ki jo družba sklene z izvršnim direktorjem, ki je hkrati član upravnega odbora.«.



Piše:
Nina Bakovnik

Diskriminacija, nadlegovanje ali trpinčenje (mobing)?

Delovni kolektivi vsakodnevno v okviru enotne organizacije delovnega procesa združujejo ljudi, ki smo si tako ali drugače različni. S sodelavci, nadrejenimi ali podrejenimi, smo praviloma v stiku tretjino svojega dnevnega časa, med nami pa so različna razmerja moči in različni odnosi. Konflikti, neželeno vedenje, obravnava, ki se nam morda ne zdi pravična, so v takih okoliščinah skoraj neizogibni pojavi, ki zahtevajo ustrezno ukrepanje, če želimo, da se v kolektivu vsi počutimo dobro ter da posledično kolektiv dolgoročno deluje uspešno in učinkovito. Varstvo dostojanstva delavcev pri delu ter enaka obravnava sta v tem pogledu bistveni načeli delovne organizacije ter osnovni pravici delavcev, iz katerih izhaja tudi pravna prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in delu ter obveznost varstva pred nadlegovanjem ter trpinčenjem oziroma mobingom na delovnem mestu. Kar je vsekakor ena od pomembnih nalog tudi svetov delavcev. Proti tovrstnim pojavom pa lahko učinkovito ukrepamo samo, če znamo prepovedana ravnanja prepoznati.

Preprečevanje in odpravljanje diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu, vključno s preprečevanjem in odpravljanjem nadlegovanja in spolnega nadlegovanja, je pravno predpisana obveznost vsakega delodajalca. Diskriminacijo predstavlja predvsem neupravičeno oziroma neutemeljeno razlikovanje med delavci na podlagi določenih osebnih okoliščin, ki niso povezane z zahtevami za opravljanje dela. **Bolj kot diskriminacijo danes že poznamo pojav trpinčenja oz. mobinga, vendar se slednji od diskriminacije bistveno razlikuje**. V praksi pa pogosto prihaja do težav pri prepoznavanju in ločevanju pojavov diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja, zaradi česar trpi tako obvladovanje prepovedanih ravnanj s strani delodajalca kot tudi uresničevanje pravic in interesov zaposlenih.

Ker je v slovenskem prostoru pri tem **ključna tudi vloga svetov delavcev**, ki imajo v skladu z ZSDU konkretne pristojnosti za sodelovanje pri upravljanju družb na področju varstva pred diskriminacijo, kot tudi na področju preprečevanja in odpravljanja nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu, smo o pravni prepovedi diskriminacije, varstvu pred trpinčenjem ter ukrepih svetov delavcev za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije in trpinčenja v preteklosti že pisali. V tem prispevku pa se podrobneje dotikamo predvsem osnovnih konceptov in značilnosti diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja, z namenom prepoznavanja posameznih pojavov in ločevanja med prepovedanimi ravnanji, kar je predpogoj za učinkovito ukrepanje in oblikovanje aktivne vloge svetov delavcev pri uresničevanju načela enake obravnave in varstvu dostojanstva delavcev na delovnem mestu.

Diskriminacija

Diskriminacija pri zaposlovanju in delu je *vsako neupravičeno pravno ali dejansko neenako obravnavanje glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino, in sicer zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela,*

Za diskriminacijo je značilno, da gre za ravnanje oziroma ukrep, ki temelji na osebni okoliščini, oziroma je kakorkoli povezano z osebno okoliščino žrtve.

delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.[1] Prepovedana diskriminacija je lahko neposredna ali posredna.

Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba.[2] Primer neposredne diskriminacije je, ko moški in ženska za enako delo ali za delo enake vrednosti dobita različno plačilo. V takem primeru je osebna okoliščina, na podlagi katere se izvaja neenaka obravnava, očitna na prvi pogled.

Na drugi strani **posredna diskriminacija** zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.[3] Pri posredni diskriminaciji torej okoliščina, na podlagi katere je razlikovanje prepovedano, ni tako očitna. Primer posredne diskriminacije je, če merila za ocenjevanje delovne uspešnosti ustrezno ne upoštevajo omejitev delavcev invalidov. Čeprav so merila na prvi pogled enaka za vse, invalidi ne morejo doseči enake delovne uspešnosti kot ostali delavci. Pri ugotavljanju posredne diskriminacije je prav tako potrebno vedno opraviti test sorazmernosti: ali so na voljo manj vsiljivi ali moteči ukrepi, oziroma ali je doseženo pravično in razumno ravnotežje med zakonitimi cilji, ki se zasledujejo, in oškodovanimi interesi?

Diskriminacijo predstavlja tudi **dajanje navodil za diskriminiranje oseb** na podlagi katere koli osebne okoliščine. Prav tako gre za diskriminacijo v primeru, ko so diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki je namenjeno uveljavitvi prepovedi diskriminacije.[4]

Za diskriminacijo je značilno, da gre za ravnanje oziroma ukrep, ki **temelji na osebni okoliščini,** oziroma je kakorkoli povezano z osebno okoliščino žrtve. Osebne okoliščine, na podlagi katerih je diskriminacija prepovedana, so primeroma navedene v 6. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), vendar pa zakonska ureditev sicer predvideva odprto definicijo osebnih okoliščin. To pomeni, da je mogoče izkazovati tudi drugo osebno okoliščino, ki ni izrecno navedena v ZDR-1, v kolikor bi šlo za okoliščino take narave, kot so primeroma navedene v zakonu. Pri ugotavljanju, ali bi lahko določena okoliščina predstavljala prepovedano osnovo za diskriminacijo, nam lahko pomaga, da naj bi šlo za okoliščine, ki niso povezane z zahtevami za opravljanje dela ter za praviloma take okoliščine, na katere nimamo neposrednega vpliva. Sodišče je v preteklosti že presodilo, da na primer izostanek prakse z določenega strokovnega področja, premajhna operativnost, premajhna vidnost in izostanek ljudi, ki delavca podpirajo, niso upoštevne osebne okoliščine za ugotovitev prepovedane diskriminacije.[5]

Za prepovedano diskriminacijo se ne šteje, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina, na podlagi katere se vrši razlikovanje, predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.[6]

Diskriminatorni so lahko predpisi, merila, prakse in ravnanja v podjetju, kot so na primer merila za ocenjevanje delovne uspešnosti, merila za nagrajevanje inovacijske dejavnosti in kriteriji za napredovanje delavcev. Predvsem pa je pomembno, da **enkratni dogodek že zadošča za ugotovitev nedopustne diskriminacije**.

Diskriminacija lahko **med drugim obsega**:

- objavljanje prostih delovnih mest z navedbo zahtevane osebne okoliščine kandidatov, če ne gre za bistveno in odločilno poklicno zahtevo;
- določanje različnih plač za enako delo ali delo enake vrednosti na podlagi določene osebne okoliščine;
- neupravičeno priznavanje bonitet in drugih ugodnosti delavcem glede na njihove osebne okoliščine;
- oviranje ali onemogočanje napredovanja delavcev na podlagi njihovih osebnih okoliščin;
- različna obravnava pravic in obveznosti delavcev v enakih ali podobnih primerih glede na njihove osebne okoliščine.

Nadlegovanje

Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.[7]

Nadlegovanje lahko primeroma obsega posmehovanje, poniževanje in zastraševanje, fizično napadalnost, sramotenje, obrekovanje ali žaljenje zaradi osebne okoliščine žrtve.

Za nadlegovanje je značilno, da

- ravnanje temelji na osebni okoliščini, oziroma je kakorkoli povezano z osebno okoliščino žrtve, tj. na osnovi narodnosti, rase, spola, invalidnosti idr., enako kot v primeru diskriminacije;
- je ravnanje s strani žrtve neželeno;
- volja storilca ni odločilna: ravnanje je nedopustno, v kolikor je storjeno bodisi z namenom (subjektivni element na strani domnevnega storilca) bodisi z učinkom (subjektivni element na strani žrtve v kombinaciji z objektivno presojo zavržnosti ravnanj) prizadeti dostojanstvo žrtve oziroma ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje;
- enkratni dogodek zadošča za ugotovitev nedopustnega nadlegovanja.

Nadlegovanje lahko primeroma obsega posmehovanje, poniževanje in zastraševanje, fizično napadalnost, sramotenje, obrekovanje ali žaljenje zaradi osebne okoliščи-

[1] Prim. člen 6 Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 s spremembami, »ZDR-1«) in člen 4 Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Ur. l. RS, št. 33/2016, »ZVarD«).

[2] Člen 6(3) ZDR-1.

[3] Ibid.

[4] Člen 6(3) in 6(7) ZDR-1.

[5] Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1527/2014, z dne 15. 4. 2015.

[6] Člen 6(5) ZDR-1.

[7] Člen 7(1) ZDR-1.

ne žrtve. Kot bomo ugotovili v nadaljevanju, so ravnanja nadlegovanja lahko zelo podobna posameznim ravnanjem trpinčenja oziroma mobinga. Vendar pa je pri nadlegovanju bistveno, da ravnanja temeljijo na prepovedani osebni okoliščini žrtve in da enkraten dogodek zadošča za ugotovitev prepovedanega nadlegovanja.

Spolno nadlegovanje

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.[8]

Bistvene značilnosti spolnega nadlegovanja so, da:

- gre za ravnanje oziroma vedenje spolne narave;
- ravnanje je s strani žrtve neželeno in se po tem razlikuje od dobrodošle pozornosti;
- volja storilca ni odločilna; ravnanje je nedopustno, v kolikor je storjeno z namenom prizadeti dostojanstvo žrtve (subjektivni element na strani domnevnega storilca), ali v kolikor je dostojanstvo žrtve prizadeto kot posledica ravnanja ne glede na namen domnevnega storilca (subjektivni element na strani žrtve v kombinaciji z objektivno presojo zavržnosti ravnanj);
- enkratni dogodek zadošča za ugotovitev nedopustnega spolnega nadlegovanja.

Spolno nadlegovanje je lahko **verbalno** (neželeno osvajanje, spolno sugestivne pripombe, šale s spolno vsebino, postavljanje osebnih vprašanj o spolnem življenju, obljubljanje višje plače v zameno za ravnanje spolne ravnanje ipd.), **neverbalno** (pošiljanje sporočil s spolno vsebino, neželeno spogledovanje, strmenje v posamezne dele telesa ipd.) in **fizično** (nepotrebno dotikanje, objemanje, masaža, poljubljanje, spolni napad ipd.).

Trpinčenje (mobing)

Trpinčenje oziroma mobing na delovnem mestu je *vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.*[9]

Mobing se kaže predvsem v **konfliktnem komuniciranju** oziroma šikanoznem ali drugače neprimernem (neprijaznem, žaljivem, omalovažujočem in podobno) ravnanju v odnosih med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi delavci, ki predstavlja izvajanje nasilja na delovnem mestu z namenom psihičnega, čustvenega, socialnega, informacijskega in/ali poslovnega onemogočanja žrtev, pri čemer so žrtve praviloma dalj časa izpostavljene sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu.[10]

Mobing lahko izvajajo nadrejeni nad podrejenimi, lahko se izvaja med sodelavci na isti ravni, lahko pa ga izvaja tudi skupina sodelavcev nad nadrejenim.

Pogosta posamezna dejanja trpinčenja so:

- odrejanje pretirane delovne obremenitve,
- širjenje govoric,
- odrejanje nalog pod ravnijo zmožnosti,
- zadrževanje oziroma preprečevanje dostopa do informacij v zvezi z delom,
- elektronsko nadziranje, branje elektronske pošte ipd.,
- onemogočanje dostopa do uporabe delovnih sredstev/informacijske tehnologije,
- izolacija od sodelavcev,
- odvzem odgovornosti na ključnih področjih dela,
- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- žaljenje ali neprijetno komentiranje,
- poniževanje ali posmehovanje v zvezi z delom,
- ignoriranje posameznikovih mnenj ali pogledov,
- grožnje, kričanje, nevljudno obnašanje,
- fizično nasilje.

Za ugotovitev trpinčenja je bistveno, da se tovrstna ravnanja v odnosu do žrtve pojavljajo **sistematično,** oziroma se v določenem časovnem obdobju **ponavljajo**. Enkraten dogodek namreč ne zadošča za ugotovitev trpinčenja.

Za ugotovitev trpinčenja je bistveno, da se tovrstna ravnanja v odnosu do žrtve pojavljajo sistematično, oziroma se v določenem časovnem obdobju ponavljajo. Enkraten dogodek namreč ne zadošča za ugotovitev trpinčenja.

Pri trpinčenju **ne gre za ravnanje na osnovi specifične osebne okoliščine žrtve** (tj. spola, rase, starosti, vere, zdravstvenega stanja idr.) in torej ni pomembno, ali je do ravnanja prišlo zaradi specifične osebne okoliščine žrtve. V tem delu se trpinčenje tudi **bistveno razlikuje od diskriminacije in nadlegovanja.**

Prav tako je obstoj trpinčenja mogoče ugotoviti ne glede na namen storilca ali zaznavni oziroma prepoznavni učinek na žrtev trpinčenja. Za ugotovitev obstoja trpinčenja ne zadostuje subjektivno doživljanje zavržnosti dejanj s strani žrtve, ampak mora ravnanje predstavljati zavržno ravnanje glede na objektivno presojo.

Pomembno je razlikovanje

Pogosto se zgodi, da se nam zdijo določena ravnanja, merila in prakse pri delu in v zvezi z delom nepravične, pa jih morda prehitro označimo kot diskriminatorne. Prepovedani diskriminaciji namreč ustrezajo zgolj taki ukrepi in merila, ki so povezani z eno od prepovedanih **osebnih okoliščin**, in vsaka nepravičnost še ne pomeni diskriminacije, kot jo opredeljuje zakonodaja. Prav tako v praksi velikokrat slišimo, da **neko dejanje oziroma vedenje predstavlja mobing**, čeprav gre mogoče zgolj za enkraten, zaključen dogodek. Enkratno dejanje mobinga pa bi potencialno že lahko predstavljalo prepovedano nadlegovanje, v kolikor je povezano z določeno osebno okoliščino. V sodni praksi so se te razlike že izkazale kot bistvene za uspešnost posameznih zahtevkov zaposlenih pred sodiščem.[11] Prav tako je mogoče **učinkovito**

[8] Ibid.

[9] Člen 7(4) ZDR-1.

[10] Kozlevčar, K. (2009) 'Preprečevanje mobinga' Zbornik 6. študentske konference Fakultete za management Koper, dostopno na: http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-033-8/prispevki/Kozlevcar%20Kati.pdf (8. junij 2019).

[11] Glej npr. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 830/2016, z dne 23. 3. 2017.

preventivno upravljanje s tovrstnimi pojavi zagotoviti zgolj, ko pojave znamo prepoznati in jih naslavljati prilagojeno glede na njihove specifične značilnosti. **Ustrezno prepoznavanje** pojavov diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja ter razlikovanje med njimi je tako ključnega pomena tako za uspešno varstvo pred prepovedanimi ravnanji kot tudi za učinkovito uresničevanje pravic zaposlenih.



Piše:
Mitja Gostiša

Priporočila za sklepanje participacijskega dogovora (1)

Celovita ureditev pravice sveta delavcev do obveščenosti po 89. in 90. členu ZSDU

Dogovor med svetom delavcev in delodajalcem po 5. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) oziroma tako imenovani participacijski dogovor[1] je prav gotovo osrednji in najpomembnejši splošni akt s področja avtonomne pravne ureditve delavske participacije v podjetju. V tokratnem prispevku se bomo posebej osredotočili predvsem na poglavje o obveščanju, ki ga urejata 89. in 90. člen ZSDU.

Splošno o bistvu in namenu participacijskega dogovora

Bistvo in namen participacijskega dogovora določata prvi in drugi odstavek 5. člena ZSDU, ki se glasita:

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

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

Poseben pomen participacijskega dogovora je torej v tem, da:

- po eni strani omogoča **prilagajanje posameznih zakonskih rešitev** konkretnim razmeram v posameznem podjetju,
- po drugi strani pa je z njim mogoče **zakon tudi nadgraditi** v smislu dodatnih oziroma večjih participacijskih pravic in drugačnih (dodatnih ali alternativnih) participacijskih načinov.

Slovenska zakonska ureditev sistema delavskega soupravljanja namreč temelji na **t. i. načelu zakonskega minimuma**, ki pa seveda po drugi plati pomeni tudi, da s participacijskim dogovorom načeloma **ni mogoče dogovoriti manj pravic in dovoljenih načinov** sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot jih omogoča že zakon neposredno. Naš zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) torej, vsaj »navzgor«, **ni omejevalen**, tako da je mogoče s participacijskim dogovorom med svetom delavcev in vodstvom posameznega podjetja vsebino, obseg in oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju **poljubno nadgraditi,** kar omogoča tudi njihovo **bistveno »obogatitev** v primerjavi z »zakonskim minimumom«.

Prav to dejstvo pa vsekakor lahko štejemo med **boljše lastnosti slovenskega ZSDU.** Če torej obstaja iskrena obojestranska volja in pripravljenost delodajalca in sveta delavcev za vzpostavitev nekega resnično kakovostnega delavskega soupravljanja, ki bo dejansko lahko prinašal želene koristi tako delodajalcu kot delavcem, potem so možnosti za to po veljavnem zakonu **praktično neomejene**, inštrument za njegovo avtonomno pravno ureditev znotraj posameznega podjetja pa je ravno **participacijski dogovor**.

S tega vidika je participacijski dogovor brez dvoma izjemno pomemben, bolje rečeno **najpomembnejši pravni akt** v sistemu avtonomnega urejanja delavskega soupravljanja na ravni posameznega podjetja. Brez dobrega participacijskega dogovora si je težko predstavljati dober sistem delavskega soupravljanja v podjetju.

Vsebina participacijskega dogovora

Če natančneje analiziramo uvodoma citirani določbi prvega in drugega odstavka 5. člena ZSDU, lahko nesporno ugotovimo, da naj bi se po intenciji zakona s participacijskim dogovorom urejale predvsem **štiri vsebine (sklopi vprašanj),** in sicer:

[1] Izraza "participacijski dogovor" zakon neposredno sicer ne uporablja, ampak je ta naziv uveljavila praksa, ker je krajši in primernejši za vsakdanjo uporabo, obenem pa dovolj zgovoren glede vsebine akta, ki ga označuje.

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

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

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

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

V praksi to pomeni, da mora **vsaka določba participacijskega dogovora udejanjati enega od navedenih ciljev**, medtem ko neposredno »prepisovanje« zakonskih določb v ta dogovor – upoštevaje že omenjeno načelo zakonskega minimuma – ni potrebno, oziroma je popolnoma odveč. Ko torej pripravljamo participacijski dogovor, je treba natančno vedeti, kaj od zgoraj navedenega želimo s posamezno od njegovih določb doseči.

Pa še nekaj velja morda v zvezi s tem mimogrede poudariti: že zgolj zaradi nujne ureditve vprašanj pod tč. 1 in 2 zgoraj, je participacijski dogovor **v bistvu »obvezen« pravni akt**, kajti brez tega svet delavcev in posledično tudi celoten sistem delavskega soupravljanja niti ne more »normalno« funkcionirati. Še zlasti to velja glede nujne ureditve **materialnih in drugih pogojev za delo delavskih predstavništev** (npr. višina lastnih finančnih sredstev za potrebe sveta delavcev), ki jih zakon sicer neposredno ne določa, pomenijo pa elementarno predpostavko za delovanje. Da je participacijski dogovor najmanj v tem smislu res »obvezen« avtonomni pravni akt, dokazuje zlasti določba 66. člena ZSDU, ki za primer, da se delodajalec in svet delavcev o teh vprašanjih ne moreta sporazumeti, predvideva možnost, da o tem na zahtevo enega ali drugega odloči arbitraža.

Enako pomembno pa je, da se – tudi če se udeleženca dogovora ne odločita za morebitne večje participacijske pravice in/ali dodatne oziroma alternativne participacijske načine – s participacijskim dogovorom čim bolj natančno uredi **način uresničevanja vseh treh temeljnih participacijskih pravic sveta delavcev**, ki jih zakon sicer ureja zgolj okvirno. Gre za pravice:

- do obveščenosti (89. in 90. člen ZSDU),
- do skupnega posvetovanja (91. do 94. člen ZSDU) in
- do soodločanja s soglasjem (95. do 97. člen ZSDU).

Četrte od temeljnih zakonskih pravic sveta delavcev, **tj. pravice do začasnega zadržanja odločitev delodajalca po 98. členu ZSDU**, načeloma ne štejemo med »prave« participacijske pravice, temveč kot obliko »samopomoči« sveta delavcev v primeru kršenja teh pravic s strani delodajalca (vsekakor pa jo je kljub temu smiselno ustrezno nadgraditi v participacijskem dogovoru). Obstaja namreč **vrsta odprtih vprašanj**, pomembnih za uresničevanje teh pravic, na katera zakon sam ne daje ustreznih odgovorov in so lahko predmet mnogih nesoglasij, če niso pravno vnaprej urejena.

Kot rečeno, se bomo v tokratnem prispevku podrobneje posvetili le priporočilom za ustrezno avtonomno ureditev prve od zgoraj navedenih pravic sveta delavcev, o ostalih pa več v naslednjih številkah.

O pomenu obveščenosti zaposlenih na splošno

Brez potrebnih informacij ni soodločanja. Razpravljati o kakovostnem delovanju sveta delavcev kot zastopnika interesov zaposlenih v sistemu podjetniškega odločanja (upravljanja) je torej že po logiki stvari povsem nesmiselno, če nima za to nujno potrebnih informacij. S tega vidika je morebitna »informacijska blokada« zagotovo najučinkovitejši način tudi za "soupravljalsko blokado" sveta delavcev s strani poslovodstva, ki bi to eventualno želelo. Z drugimi besedami, zavedati se je treba, da je **kakovostno obveščanje neizogiben pogoj in temelj, na katerem stoji (ali pa pade) celoten sistem delavskega soupravljanja v podjetju.**

A ko govorimo o pomenu obveščenosti zaposlenih v podjetju na splošno, je seveda jasno, da gre pri tem za **bistveno širši pojem** od pojma obveščenost sveta delavcev za potrebe njegovega vključevanja v odločanje. S tem, da v omenjenem smislu obvešča svet delavcev, torej delodajalec še zdaleč ne izpolnjuje tudi svoje širše tovrstne obveznosti, ki jo ima po določbi **druge alineje 2. člena ZSDU tudi do kolektiva zaposlenih kot celote**. Če delodajalec o nečem obvesti svet delavcev zato, da bi se ta lahko vključil v procese poslovnega odločanja v skladu z zakonom, tega še ni mogoče šteti, kot da je avtomatično opravil tudi svojo zakonsko dolžnost neposrednega obveščanja delavcev v podjetju na splošno.

Da je celoten kolektiv zaposlenih ustrezno (tj. prek zborov delavcev, internih glasil in raznih drugih pisnih informacij, intraneta ter ostalih najrazličnejših razpoložljivih sredstev sodobnega internega komuniciranja) tekoče obveščen o vseh dodajanjih v podjetju in v zvezi s podjetjem, je seveda temeljni pogoj za **ustvarjanje dobre organizacijske klime in pripadnosti zaposlenih podjetju.** Predvsem pa za preprečevanje raznih deviantnih pojavov, ki so lahko posledica slabe obveščenosti kolektiva. Stanje slabe obveščenosti zaposlenih in njihovih predstavništev v podjetju namreč predstavlja najugodnejšo podlago za **širjenje raznoraznih dezinformacij, negotovosti, nezadovoljstva, občutkov zapostavljenosti, malodušja itd.**, kar lahko izjemno neugodno vpliva na poslovno uspešnost podjetja.

Na pravico zaposlenih do obveščenosti je torej treba gledati predvsem skozi poslovno bistvo razvoja sistema delavske participacije v sodobnem podjetju, ki temelji na **konceptu sodelovanja delavcev, menedžmenta in lastnikov pri skupnem (partnerskem) reševanju problemov**. Če je takšno sodelovanje uporabljeno za izboljševanje odnosov, za kvalitetnejše sodelovanje med vodji in delavci, za pravočasno reševanje konfliktov, za vsestransko in celovito obveščanje zaposlenih ipd., lahko zelo ugodno vpliva na skupno uspešnost podjetja. Slednja pa je nesporno skupni cilj vseh ključnih notranjih deležnikov (udeležencev) sodobnega podjetja, tj. lastnikov, delavcev in menedžmenta. V dobrih podjetjih zato komunikacija z zaposlenimi nikoli ni omejena le na komunikacijo vodstva s svetom delavcev, temveč imajo vzporedno visoko **razvit sistem tudi neposrednega internega komuniciranja z zaposlenimi**.

Eno je torej celovit sistem obveščanja in internega komuniciranja v podjetju na splošno, ki mora biti seveda prav tako ustrezno urejen v participacijskem dogovoru (kajti ZSDU razen z že omenjeno načelno določbo 2. člena tega področja ne ureja posebej), nekaj povsem drugega pa je **(ožje) obveščanje sveta dela v smislu določil 89. in 90. člena ZSDU,** ki je samo del tega celovitega sistema in na katerega se osredotočamo v nadaljevanju tega prispevka, medtem ko bo »celovit« sistem internega komuniciranja v podjetju in njegova ureditev v participacijske dogovoru predmet posebnega poglavja.

Pravica sveta delavcev do obveščenosti

Eno pomembnejših področij, ki jih je potrebno še posebej skrbno urediti s participacijskim dogovorom, je torej **način obveščanja** sveta delavcev po 89. in 90. členu ZSDU zaradi možnosti njegovega kakovostnejšega vključevanja v upravljanje podjetja v imenu zaposlenih. Brez (najmanj) vseh tistih informacij, ki jih določa 89. člen ZSDU namreč svet delavcev o predmetnih vprašanjih **ne more podajati nobenih »resnih« mnenj, stališč in predlogov**, še manj pa kakih morebitnih **samoiniciativnih pobud** delodajalcu v interesu delavcev.

Če vsega tega ne počne, pa pomeni, da ne opravlja svoje zakonske funkcije. Svet delavcev naj bi se namreč v imenu vseh zaposlenih vključeval v vse procese poslovnega odločanja v podjetju, pri čemer sicer ne prevzema pristojnosti in odgovornosti uprave za vodenje poslov, temveč se v vodenje poslov res le bolj ali manj intenzivno **vključuje**. Intenzivnost tega vključevanja pa je odvisna predvsem od »moči« neposrednega ali posrednega interesa zaposlenih za sodelovanje pri urejanju določene problematike v podjetju ter od obsega znanja, zlasti pa seveda od **obsega in kakovosti poslovnih informacij, s katerimi razpolaga**.

Pravica do ustrezne in pravočasne obveščenosti sveta delavcev o najpomembnejših poslovnih vprašanjih v podjetju zato nedvomno sodi med njegove osnovne pravice. In prav vprašanje ustrezne avtonomne pravne ureditve načina učinkovitega uresničevanja te pravice v participacijskem dogovoru je tudi predmet podrobnejšega razmisleka v nadaljevanju.

Zakonska ureditev pravice sveta delavcev do obveščenosti po ZSDU

Zakonodajalec je v **89. in 90. členu ZSDU** pravico do obveščenosti sveta delavcev opredelil takole:

89. člen

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,
- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- spremembe v organizaciji proizvodnje,
- spresmembe tehnologije,
- letni obračun in letno poročilo,*
- druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora iz drugega odstavka 5. člena tega zakona.

Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o zadevah iz prejšnjega odstavka.

90. člen

Delodajalec mora o vprašanjih iz pete, šeste, sedme, osme in devete alinee prvega odstavka prejšnjega člena obveščati svet delavcev pred sprejemom dokončne odločitve.

V primeru nespoštovanja obveznosti do pravočasnega obveščanja v navedenih primerih, pa ima svet delavcev, kot že rečeno, pravico (po 98. členu ZSDU) s sklepom **zadržati obravnavane odločitve delodajalca in istočasno sprožiti arbitražni postopek**. Poleg tega pa je kršitev te pravice sveta delavcev s strani delodajalca z zakonom (15. točka 107. člena ZSDU) opredeljena kot **prekršek**, za katerega je zagrožena globa od 4.000 do 20.000 evrov za pravno osebo in 1.000 do 2.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe.

V širši sklop zakonske ureditve te problematike lahko uvrstimo tudi določbo 86. člena ZSDU, ki pravi, da se delodajalec in svet delavcev, na zahtevo enega ali drugega, praviloma **enkrat mesečno sestajata** zaradi ureysničevanja pravic in obveznosti, ki jih imata po ZSDU, torej tudi pravic in obveznosti na področju obravnavanega uresničevanja pravice do obveščanja.

Ključne določbe Direktive EU o obveščanju in posvetovanju z delavci

Ko govorimo o zakonski ureditvi pravice sveta delavcev do obveščenosti, pa velja posebej opozoriti, da je treba zgoraj citirani določbi 89. in 90. člena ZSDU v praksi vedno razlagati in uporabljati v povezavi z ustreznimi določili **Direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci**, katero naj bi ZSDU sicer implementiral v slovensko zakonodajo. Za obravnavano področje so zlasti pomembne naslednje določbe te EU direktive:

Preambula:

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

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

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

Člen 2:

(f) "obveščanje" pomeni ponos podatkov predstavnikom delavcev s strani delodajalca, da se jim omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti;

Člen 4:

2. Obveščanje in posvetovanje vključujeta:

(a) obveščanje o najnovejšem in verjetnem razvoju dejavnosti in gospodarskem položaju podjetja ali obrata;

(b) obveščanje in posvetovanje o položaju, strukturi in verjetnem razvoju zaposlovanja v podjetju ali obratu in o kakršnih koli predvidenih vnaprejšnjih ukrepih, zlasti kadar je zaposlovanje ogroženo;

(c) obveščanje in posvetovanje o odločitvah, ki lahko povzročijo znatne spremembe v organizaciji dela ali v pogodbenih razmerjih, vključno z odločitvami, ki so vključene v določbe Skupnosti iz člena 9(1).

3. Obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije ustrezno preučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje.

V omenjenem interpretacijskem smislu je izjemnega pomena zlasti zadnja od zgoraj navedenih določb Direktive, torej določba 3. točke 4. člena, ki predstavlja tudi **splošni kriterij za presojo ustreznosti uresničevanja obeh omenjenih členov ZSDU**. Ta določba je namreč jasna – obveščanje sveta delavcev ni samo sebi namen, ampak je njegov namen dosežen le, če so informacije, posredovane svetu delavcev:

- pravočasne ter
- po obsegu in vsebini dovolj celovite oziroma popolne,

da lahko svet delavcev po proučitvi na podlagi njih **oblikuje svoja stališča, mnenja, pobude in predloge**, kot se od njega tudi pričakuje. Kakršnakoli informacija, ki jo v takšni ali drugačni obliki in vsebini delodajalec posreduje svetu delavcev (zgolj toliko, da morda formalno zadosti »črki«, ne pa tudi »duhu« zakona), torej še zdaleč ne pomeni uresničitve smisla in namena določil ZSDU o njegovih dolžnostih glede obveščanja sveta delavcev.

To mora biti hkrati tudi temeljno vodilo in cilj, ki naj mu sledi avtonomna pravna ureditev te problematike v participacijskem dogovoru. Vsaka njegova določba mora imeti torej svoj točno določen namen v smeri doseganja tega cilja.

Odprta vprašanja glede »načinov in postopkov« obveščanja v praksi

Prav v zvezi z uresničevanjem tega cilja se namreč v praksi pojavlja **največ konkretnih odprtih vprašanj (posledično pa nepotrebnih sporov)**, ki jih zakon ne rešuje, in ki jih je zato treba rešiti s participacijskim dogovorom. Glede tega je namreč ZSDU brez dvoma **precej pomanjkljiv.** V 89. in 90. členu zgolj našteje vprašanja, o katerih je dolžan delodajalec obveščati svet delavcev, ničesar pa ne pove, na primer, o konkretnih rokih, oblikah in postopkih posredovanja potrebnih informacij ter o ukrepih za zagotavljanje njihove vsaj minimalne kakovosti v zgoraj navedenem smislu. Bistvo tega dela participacijskega dogovora je torej v tem, da se v njem – glede na zelo skopo zakonsko ureditev te problematike – vnaprej podrobneje določi vse, kar je nujen pogoj za pravočasno in kakovostno vključevanje sveta delavcev v odločanje.

1. Roki za posredovanje informacij

Delodajalec mora po določbah prve do četrte alineje 89. člena ZSDU svet delavcev obveščati o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na splošni gospodarski položaj panoge, na gospodarski položaj in cilje podjetja ter na stanje proizvodnje in prodaje. Iz zakona pa ni razbrati, **v kakšnih časovnih obdobjih** (mesečno, kvartalno, polletno, letno ali še na daljša časovna obdobja) naj bi bil svet delavcev upravičen zahtevati, delodajalec pa posredovati posamezne vrste teh informacij, da bodo te zares **aktualne**, kar je lahko za kakovostno obveščenost sveta delavcev ključnega pomena. Informacije *post festum*, s katerimi si svet delavcev ne more kaj dosti pomagati pri svojem soupravljalskem angažiranju pa so seveda brez pravega smisla.

Glede vseh ostalih vprašanj, določenih v 89. členu pa zakon v 90. členu zahteva le, da so svetu delavcev posredovane **»pred sprejemom dokončne odločitve«**, torej **»predhodno«**. Izrecna dolžnost obveščanja pred sprejetjem dokončne odločitve seveda pomeni, da je že zakonodajalec izhajal iz podmene, da svet delavcev v teh primerih naj ne bi bil le pasivni sprejemnik določenih informacij zaradi njih samih, ampak se bo na podlagi teh informacij tudi aktivno vključil v odločanje. Bistvo torej ni v tem, da svet delavcev prejete informacije zgolj **»sprejme na znanje«**, kajti če bi šlo le za to, zakon pač ne bi zahteval, da mora biti »predhodna«. Naloga sveta delavcev je, da vsako izmed teh informacij temeljito pretehta predvsem z vidika interesov zaposlenih (tj. z vidika vprašanja, kaj bi sprejem določene odločitve konkretno pomenil za zaposlene) ter poskuša z ustreznim mnenjem, pripombo, predlogom ali pobudo ustrezno **vplivati na končno odločitev**. Kajti, vplivanje na sprejemanje upravljalskih odločitev tako, da bodo pri njih upoštevani tudi interesi zaposlenih, je ne nazadnje tudi temeljna funkcija in poslanstvo sveta delavcev v podjetju. Pri vseh omenjenih odločitvah iz 89. člena ZSDU v zvezi z 90. členom pa gre brez dvoma za odločitve, ki so lahko zelo pomembne z vidika interesov delavcev.

Svet delavcev mora torej vsekakor imeti na razpolago **ustrezen čas,** da lahko, tako kot izhaja iz zgoraj omenjene določbe 3. točke 4. člena Direktive 2002/14/ES, prejete informacije vsi člani predhodno temeljito proučijo ter se ustrezno pripravijo na razpravo in odločanje na seji**.** To pa seveda pomeni, da »predhodno« obveščanje sveta delavcev v praksi ne more biti izvedeno tako, da se nekaj dni pred sprejetjem te odločitve skliče svet delavcev, delodajalec na sami seji poda informacijo v ustni obliki, nato pa se pričakuje, da bo svet delavcev na podlagi tako prejete informacije lahko kar takoj, torej že na tej seji sprejel neko kvalificirano mnenje oziroma stališča v imenu delavcev. To bi bilo kajpak skrajno **neresno uresničevanje smisla omenjenih zakonskih določb** (a je v praksi prav zaradi pomanjkanja ustrezne podrobnejše pravne ureditve tovrstnih postopkov v participacijskih dogovorih obveščanja zelo pogosto).

A o tem, kdaj oziroma koliko dni pred sprejemom konkretne odločitve delodajalca mora biti ta informacija svetu delavcev posredovana, zakon molči. Prav zato je nujno potrebno **to vrzel v zakonu zapolniti z ustreznimi določbami v participacijskem dogovoru**. Najmanj, kar je treba v zvezi s tem določiti, je torej naslednje:

- predhodna informacija za sejo sveta delavcev mora biti s strani delodajalca posredovana pisno (in potem dodatno, po potrebi tudi skozi odgovore na vprašanja in dileme članov, še ustno pojasnjena na sami seji),
- svet delavcev jo mora v pisni obliki prejeti najmanj toliko prej, da jo lahko posreduje članom v roku, ki je s poslovnikom sveta delavcev predviden za »običajen« sklic seje, za katero so vabilu priložena tudi pisna gradiva (npr. 8 ali 15 dni).

Opomba: *Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavlja prvi odstavek 2. člena vzorca na koncu tega prispevka.*

2. Vprašanje pridobivanja »drugih« potrebnih informacij

Specifičen problem, ki se skriva v določbi **drugega odstavka 89. člena,** pa je problem pridobivanja informacij, ki jih svet delavcev morda potrebuje za svoje delo, vendar **niso strogo vezane na vprašanja iz 98. člena ZSDU**. Denimo, informacij, ki bi jih potreboval za oblikovanje svojih stališče o vprašanjih, ki so predmet skupnih posvetovanj (93. in 94. člen ZSDU), soodločanja s soglasjem (95. in 96. člen ZSDU), ali pa samoiniciativno oblikovanje pobud in predlogov delodajalcu, ki so v interesu delavcev (druga alineja 87. člena ZSDU).

Po gramatikalni razlagi omenjene določbe namreč pravica sveta delavcev zahtevati vpogled v dokumentacijo ali druge potrebne informacije **ne sega tudi na ta vprašanja**. In to se v praksi pogosto kaže kot hud problem in kot velika ovira za uspešno delovanje sveta delavcev. Če namreč delodajalec zahtevi sveta delavcev za potrebne informacije v teh primerih ni pripravljen ugoditi, se svet delavcev glede tega ne more sklicevati na noben predpis.

Edina možna rešitev tega problema je torej ustrezna dopolnilna določba v participacijskem dogovoru, ki **to pravico sveta delavcev razširja na kakršnekoli informacije**, ki jih potrebuje za opravljanje svojih zakonskih funkcij na splošno, torej ne samo glede obveščenosti o vprašanjih iz 89. člena ZSDU, in ne samo v obliki vpogleda v dokumentacijo, ampak **v kakršnikoli obliki**.

Poseben problem, ki je lahko razlog za pomanjkljivo obveščanje oz. celo za neobveščanje sveta delavcev s strani delodajalca, je **problem varovanja poslovne skrivnosti**, ki se v praksi večkrat namenoma zlorablja. V zvezi s tem je zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) v 39. in 40. členu jasno določil, da je potrebno v podjetju sprejeti poseben pisni sklep (lahko tudi v obliki splošnega akta), s katerim se določijo podatki, ki se štejejo za poslovno skrivnost, način njihovega varovanja ter odgovornost oseb, ki so dolžne varovati poslovno skrivnost. S takšnim sklepom morajo biti seznanjeni vsi družbeniki, delavci, člani organov (med katere sodijo tudi člani sveta delavcev) in druge osebe, ki so dolžne varovati poslovno skrivnost. Če takšnega sklepa oz. akta v podjetju ni, ni podlage za razglasitev določenih podatkov za poslovno skrivnost. Vsekakor pa določbe ZSDU, ki se nanašajo na dolžno obveščanje sveta delavcev s strani delodajalca, ne bi imele nikakršnega smisla, če svetu delavcev **pod »krinko poslovne skrivnosti« ne bi bile dostopne in posredovane vse relevantne poslovne informacije v podjetju.** Tudi če so določeni podatki dejansko poslovna skrivnost, jih imajo člani sveta delavcev pravico izvedeti in seveda tudi varovati pri opravljanju svoje funkcije, k čemer jih zavezuje tudi določba 68. člena ZSDU, ki pravi: *»Člani sveta delavcev … morajo varovati poslovno skrivnost družbe.«*

Svetu delavcev je torej mogoče utemeljeno prepovedati dostop do poslovnih informacij le, če gre res za **najbolj strogo zaupne podatke**, ki ne smejo prodreti iz kroga poslovodstev in nadzornih svetov oziroma upravnih odborov. Tudi takšni podatki seveda obstajajo, a teh je v praksi razmeroma malo. Zato je treba v tem pogledu postaviti smiselne omejitve, ki bi preprečevale zlorabo instituta poslovne skrivnosti za morebitno neutemeljeno omejevanje uresničevanja pravice sveta delavcev do obveščenosti v smislu ZSDU.

Opomba: *Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavlja drugi odstavek 1. člena vzorca na koncu tega prispevka.*

3. Oblika in kakovost posredovanih informacij

Kot smo videli zgoraj, je lahko za kakovost določene informacije zelo bistvenega pomena že to, ali je svetu delavcev podana zgolj **v ustni obliki na sami seji ali predhodno tudi v pisni obliki oziroma po potrebi celo kot kombinacija obeh**, kar je pač odvisno od narave in pomena vsakokratne nameravane odločitve poslovodstva za konkretne interese delavcev, katere naj bi s svojim vključevanjem v sprejemanje teh odločitev varoval in uveljavljal svet delavcev. Zato je seveda težko za vso množico tovrstnih odločitev, ki so predmet zakonsko obveznega (predhodnega ali naknadnega) obveščanja s strani delodajalca, s participacijskim dogovorom že vnaprej natančno predvideti, kakšna je primerna oblika, v kateri morajo biti podane svetu delavcev, čeprav načeloma vsekakor drži, da je običajno najučinkovitejša kombinacija pisne in ustne informacije. Tu je pač potrebna **določena fleksibilnost** tudi s strani sveta delavcev – če za neko manj pomembno informacijo, do katere naj bi se opredelil, to ni res nujno potrebno, potem svet delavcev pač ne bo vztrajal na obvezni tudi pisni obliki, ki bi morda pomenila zgolj nepotrebno »administrativno« obremenjevanje delodajalca, v resnici pa za svet delavcev ne bi bila bistvena.

Vsekakor pa je treba s participacijskim dogovorom določiti možnost in pravico predsednika sveta delavcev, da v spornih primerih z ustrezno argumentirano obrazložitvijo po potrebi **zahteva tudi predhodno pisno informacijo za sejo sveta delavcev, ali njeno dopolnitev,** če oceni, da ne ustreza že omenjenemu kriteriju iz 3. točke 4. člena Direktive EU o obveščanju in posvetovanju z delavci. Kaj naj bi bila po tej direktivi **»kakovostna informacija«**, pa je, kot rečeno, bolj ali manj jasno in – vsaj med benevolentnimi partnerji – načeloma ne bi smelo biti sporno.

Za partnerje (delodajalce in svete delavcev), ki so **iskreno privrženi ideji sodelovanja**, bi torej morala takšna določba za primer »spora« o ustreznosti posameznih posredovanih informacij, povsem zadostovati, da se problem ustrezno reši v obojestranskem interesu. Delodajalcev, ki takšnega partnerskega sodelovanja s svetom delavcev že v osnovi ne sprejemajo in se jim zdi nepotrebno ter odveč, uresničujejo pa ga le po »sili zakona«, pa v to kajpak tudi kakršenkoli participacijski dogovor ne bo mogel prisiliti. Sprožanje morebitnih pravnih (arbitražnih ali sodnih) sporov bi bilo v teh primeri seveda bolj ali manj nesmiselno. Edino, kar lahko svet delavcev v tem primeru stori za zavarovanje svoje pravice do obveščenosti, je **morebiten predlog inšpektoratu za delo** zaradi prekrška delodajalca po 15. točki 107. člena ZSDU in/ali uporaba že omenjenega **zadržanja odločitve delodajalca in sprožitev arbitražnega spora po 98. členu ZSDU**.

Opomba: *Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavljata prvi in drugi odstavek 3. člena vzorca na koncu tega prispevka.*

4. Nujna opredelitev delodajalca do sprejetih stališč sveta delavcev

Cilj (zlasti) predhodnega obveščanja sveta delavcev je, kot rečeno, v tem, da naj bi se svet delavcev do vseh teh informacij tudi tako ali drugače opredelil z vidika interesov delavcev. Že iz same logike soupravljanja pa seveda izhaja, da **soupravljanje ne more biti »dialog gluhih«**, temveč naj bi vsako mnenje, stališče, predlog ali pobuda z ene ali druge strani naletelo na ustrezen odziv drugega partnerja v tem dialogu. Nesmiselno bi torej bilo, da svet delavcev v zvezi s prejetimi informacijami s strani delodajalca, poskuša na omenjeni način opozarjati na konkretne interese zaposlenih v zvezi z nameravanimi odločitvami in predlagati morebitne obojestransko sprejemljive ustreznejše rešitve, delodajalec pa bi to zgolj vljudno jemal »na znanje«, ne da bi se na omenjene iniciative odzval tudi z ustrezno (pozitivno ali negativno) opredelitvijo. Na ta način kajpak **ni mogoče vzpostaviti**

nobenega konstruktivnega dialoga in sodelovanja v skupnem interesu.

Četudi v posameznem podjetju v trenutku sklepanja participacijskega dogovora takšen način dialoga morda funkcionira tudi **brez napisanih »pravil«**, pa je treba vedeti, da je participacijski dogovor akt »trajne« narave, tako konkretne sestave poslovodstev kot tudi svetov delavcev pa se menjajo. Nobenega zagotovila torej ni, da bo ustrezna praksa, ki sta jo uveljavila svet delavcev in poslovodstvo v enem mandatu, samodejno trajala tudi med konkretnima sestavama enih in drugih v naslednjem mandatu. Zato je vsekakor smiselno **ta elementarni princip »soupravljalskega dialoga« kljub vsemu posebej zapisati tudi v participacijski dogovor**. In sicer kljub dejstvu, da nima neposrednih formalnopravnih posledic in učinkov. Zagotovo pa ima lahko vsaj ustrezne »usmerjevalne« učinke.

Opomba: *Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavljata drugi in tretji odstavek 3. člena vzorca na koncu tega prispevka.*

5. Možna določitev večjih pravic glede obveščenosti sveta delavcev

Vse zgoraj povedano seveda pomeni šele realizacijo prve od uvodoma navedenih vsebin participacijskega dogovora po 5. členu ZSDU, to je *podrobnejša ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon.* A vsak dober participacijski dogovor mora samoumevno stremeti tudi za morebitno realizacijo četrtonavedene od teh vsebin, to je ***morebitna določitev tudi dodatnih ali večjih soupravljalskih (participacijskih) pravic delavcev, kot jih (v obliki minimuma) določa že zakon***.

To pomeni, da je s participacijskim dogovorom treba poskusiti za celovitejšo obveščenost **razširiti krog vprašanj**, o katerih naj bi obstajala dolžnost obveščanja sveta delavcev s strani delodajalca, v primerjavi s tistim, ki ga določa veljavni 89. člen ZSDU. Praksa jih je skozi konkretne participacijske dogovore na splošno navrgla že kar nekaj. Tako v njih zasledimo opredelitve dodatnih dolžnosti obveščanja sveta delavcev tudi o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- poslovno vizijo družbe,
- letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte družbe,
- nepredvidene in nebistvene spremembe lastniških deležev družbe, s katerimi poslovodstvo ni bilo predhodno seznanjeno,
- morebitne pričakovane prevzeme in druge predvidene spremembe lastništva družbe, ki po kriteriju iz drugega odstavka 93. člena ne spadajo med bistvene spremembe lastništva,
- stanje in gibanja na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanje itd.),
- obseg in gibanje nadurnega, nočnega in nedeljskega oziroma prazničnega dela,
- spremembe v organizaciji delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa,
- spremembe drugih delovnih pogojev ali delovnega okolja,
- ukrepe za varstvo zaupnosti in osebnih podatkov zaposlenih v družbi,
- _____ itd.

V tem smislu zakon, kot že rečeno, **ni omejevalen**, tako da je konkreten nabor teh vprašanj za morebitno ureditev v participacijskem dogovoru znotraj posameznih podjetij povsem odprt. Seveda pa mora vsak svet delavcev, preden pristopi k pogajanjem z delodajalcem za sklenitev participacijskega dogovora, tovrstna vprašanja identificirati sam, in sicer izhajajoč pri tem iz konkretne problematike v svojem konkretnem okolju. Vsa tista specifična vprašanja, o kateri svet delavcev zaznava potrebo po dodatnih informacijah, ki bi olajšale njegovo učinkovito delovanje, je torej mogoče v participacijskem dogovoru dodatno opredeliti kot **vprašanja obveznega obveščanja.**

Prav tako je mogoče s participacijskim dogovorom **dodatno precizirati vsebino posameznih alinej iz 89. člena**, ki je sicer v nekaterih pogledih precej splošna in v praksi povzroča spore o tem, kaj konkretno pravzaprav zajema. Zelo pogosta je, na primer v praksi dilema, ali v pojem *»spremembe v organizaciji proizvodnje«* sodi tudi vprašanje organizacije delovnega časa. Načeloma tu dileme ne bi smelo biti, a če se v konkretnih okoljih pojavlja in predstavlja problem glede zagotavljanja celovite obveščenosti sveta delavcev, je to vsekakor smiselno v participacijski dogovor zapisati posebej in nedvoumno. *(Opomba: po našem predlogu naj bi bila problematika delovnega časa uvrščena celo med vprašanja, ki bi morala biti predmet »skupnega posvetovanja«, ne samo obveščanja sveta delavcev, a kjer svet delavcev s tem predlogom v pogajanjih ne bi uspel, bi vsekakor veljalo v tem smislu dopolniti vsaj določbe o vsebini obveščanja.)* Podobno se v nekaterih primerih, zlasti v storitvenih dejavnostih, pojavlja tudi vprašanje, kako široko tolmačiti pojem »sprememba tehnologije« iz osme alineje 89. člena ZSDU. In tako naprej. Vse to je mogoče ustrezno rešiti s participacijskim dogovorom.

Opomba: *Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavlja prvi odstavek 1. člena vzorca na koncu tega prispevka.*

6. Letna poročila za zaposlene

Med »dobre prakse« razširitve zakonskih določil o obveščanju je vsekakor mogoče uvrstiti tudi prakso izdelave **posebnih "letnih poročil za zaposlene"**, ki v jedrnati in razumljivi obliki povzemajo vse ključne informacije o poslovanju iz letnega poročila družbe za potrebe obveščanja zaposlenih. Ta praksa je v Sloveniji že precej razširjena in se je izkazala kot zelo priporočljiva. Zaposleni tovrstna poročila namreč sprejemajo izjemno pozitivno. Zato bi jo veljalo vsekakor poskusiti prek participacijskih dogovorov uveljaviti kot redno prakso v vseh podjetjih, kjer obstaja ustrezna pripravljenost poslovodstev.

Posebej priporočljivo je, da je v zaključni del tega poročila vključeno tudi **kratko poročilo o delu sveta delavcev v preteklem letu**.

Opomba: *Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavlja 4. člen vzorca na koncu tega prispevka.*

Vzorec konkretne ureditve obveščanja v participacijskem dogovoru

Kot je bilo že uvodoma omenjeno, torej tudi zakonska pravica sveta delavcev do obveščenosti potrebuje nekoliko **natančnejšo pravno dodelavo v participacijskem dogovoru**, da jih je mogoče dejansko učinkovito uresničevati tudi v praksi. S tem se lahko predhodno izognemo prenekateremu nesoglasju ali nejasnosti. Prav tako pa jo je mogoče s tem dogovorom tudi **po vsebini še dodatno precizirati in razširiti**. Zato si za zaključek poglejmo še na kakšen način je

poglavje o obveščanju smiselno konkretno urediti v tem dogovoru, tako da bo vključeval vse zgoraj predlagane rešitve.

Primer:

Obveščanje sveta delavcev

1. člen

(1) Poleg vprašanj iz 89. člena ZSDU je dolžno poslovodstvo predhodno obveščati svet delavcev tudi o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- poslovno vizijo družbe,
- letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte družbe,
- nepredvidene in nebistvene spremembe lastniških deležev družbe, s katerimi poslovodstvo ni bilo predhodno seznanjeno,
- morebitne pričakovane prevzeme in druge predvidene spremembe lastništva družbe, ki po kriteriju iz drugega odstavka 93. člena ne spadajo med bistvene spremembe lastništva,
- stanje in gibanja na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanje itd.),
- obseg in gibanje nadurnega, nočnega in nedeljskega oziroma praznič-nega dela,
- spremembe v organizaciji delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa,
- spremembe drugih delovnih pogojev ali delovnega okolja,
- ukrepe za varstvo zaupnosti in osebnih podatkov zaposlenih v družbi,
- _____ itd.

(2) Seje sveta delavcev, na kateri ta obravnava s strani delodajalca posredovane informacije iz 89. člena ZSDU in prejšnjega odstavka tega člena tega dogovora, se je dolžan udeležiti tudi predstavnik poslovodstva, ki bo odgovarjal na morebitna dodatna vprašanja članov.

(3) Poslovodstvo je dolžno na podlagi zaprosila sveta delavcev posredovati le-temu tudi vse druge poslovne informacije, razen strogo zaupnih podatkov in informacij, katerih posredovanje bi utegnilo povzročiti družbi škodo kljub določbi 68. člena ZSDU.

2. člen

(1) Poslovodstvo je dolžno obveščati svet delavcev o gospodarskem položaju družbe, o stanju proizvodnje in prodaje in o kadrovski problematiki družbe enkrat mesečno, o letnem poslovnem poročilu, o razvojnih ciljih družbe in o splošnem gospodarskem položaju panoge enkrat letno, o vseh drugih vprašanjih iz 89. člena ZSDU pa najmanj 15 dni pred sprejetjem odločitve v pisni obliki ter v ustni obliki na sami seji, ki mora biti sklicana preden je odločitev dokončno sprejeta.

3. člen

(1) Če za posamezna vprašanja s tem dogovorom ni določeno drugače, je obveščanje ustno prek predstavnika poslovodstva na seji sveta delavcev, na podlagi ustrezno argumentirane zahteve sveta delavcev pa mora biti članom sveta najmanj 15 dni pred sejo posredovano tudi ustrezno pisno gradivo.

(2) Gradivo je ustrezno, če je vsebinsko popolno ter pripravljeno pregledno in razumljivo za povprečno izobraženega člana sveta delavcev, v nasprotnem primeru pa ga ima predsednik sveta pravico z ustrezno obrazložitvijo zavrniti in zahtevati, da se pripravi dopolnjeno gradivo.

(3) Za potrebe periodičnega obveščanja sveta delavcev o vprašanjih iz pete in šeste alineje prejšnjega odstavka, ki se izvaja najmanj enkrat letno, se delodajalec in svet delavcev dogovorita za standardizirani obrazec ustreznih informacijskih kazalnikov, na katerem se posredujejo ustrezni podatki in je priloga tega dogovora.

4. člen

Svoja mnenja, stališča, predloge in pobude na podlagi dobljenih informacij svet delavcev posreduje poslovodstvu ustno na sami seji ali po seji v pisni obliki**.** Poslovodstvo se je dolžno do njih izrecno opredeliti in svoje stališče oziroma odgovor na ustrezen način posredovati svetu delavcev v smiselnem roku, najkasneje pa pred sprejetjem dokončne odločitve.

5. člen

(1) Poslovodstvo se zavezuje ob zaključku poslovnega leta pripraviti posebno letno poročilo za zaposlene, ki v jedrnati in razumljivi obliki povzema vse ključne informacije o poslovanju iz letnega poročila družbe za potrebe obveščanja zaposlenih. Vsebino in način priprave letnega poročila za zaposlene dogovorita svet delavcev in poslovodstvo posebej.

(2) V poročilo iz prejšnjega odstavka se vključi tudi kratko poročilo o delu sveta delavcev v preteklem poslovnem letu, na katerega se nanaša letno poročilo družbe.

Analiza stanja kot priprava na sklepanje participacijskega dogovora

Preden svet delavcev pristopi k pripravi predloga participacijskega dogovora ali k njegovi prenovi v delu, ki se nanaša na obveščanje sveta delavcev, je vsekakor priporočljivo, da najprej opravi temeljito **analizo trenutnega stanja** na tem področju, ki bo morda pokazala še kake dodatne problematike, katere bi veljalo v konkretnem okolju s tem dogovorom posebej urediti. Predvsem pa bo svet delavcev s takšno analizo dobil natančno sliko vseh vprašanj, ki v konkretnem podjetju zahtevajo ustrezno avtonomno pravno ureditev. V nadaljevanju navajamo samo **nekaj ključnih vprašanj**, na katera naj bi si svet delavcev odgovoril v okviru omenjene analize, ob tem pa (v opombah pri posameznem vprašanju) navajamo tudi »želeno« stanje oziroma cilje. Ta opomnik vprašanj je zasnovan tako, da ga je – razen za pripravo participacijskega dogovora – mogoče uporabiti tudi za druge namene, zlasti tudi za morebitne kasnejše periodične analize uresničevanja obravnavane zakonske pravice sveta delavcev do obveščenosti v praksi ter za pripravo **programa ukrepov za postopno izboljš(ev)anje stanja** na tem področju.

1) Ali svet delavcev dobiva s strani poslovodstva podjetja informacije, ki so naštete v 89. členu ZSDU? Katere da in katerih ne?

*(**Opomba:** Če svet delavcev ni dovolj celovito obveščen, mora ukrepati, in sicer najprej z ustreznimi opozorili delodajalcu, po potrebi pa tudi z uporabo pravice »veta« v smislu 1. alineje 1. odstavka 98. člena ZSDU.)*

2) Ali poslovodstvo posreduje dolžne informacije na lastno pobudo, ali mora svet delavcev za posamezne informacije posebej prositi oziroma jih zahtevati?

*(**Opomba:** Obveščanje sveta delavcev o vprašanjih iz 89. člena ZSDU je dolžnost delodajalca, ki jo mora le-ta izvajati brez*

posebnih prošenj in zahtev sveta delavcev.)

3) Ali so s participacijskim dogovorom tudi natančneje razdelane posamezne zadeve iz 89. člena ZSDU oziroma določena tudi dodatna vprašanja, o katerih obstoji dolžnost obveščanja sveta delavcev?

*(**Opomba:** Svet delavcev naj ugotovi katere poslovne informacije, poleg zakonsko določenih, bi še potreboval za učinkovito zastopanje interesov delavcev in na tej podlagi predlaga delodajalcu ustrezne dopolnitve participacijskega dogovora v duhu 1. in 2. odstavka 5. člena ZSDU.)*

4) Ali poslovodstvo samoiniciativno posreduje svetu delavcev tudi druge poslovne informacije, čeprav niso izrecno navedene v zakonu ali participacijskem dogovoru?

*(**Opomba:** V podjetju je treba po možnosti uveljaviti čim višjo stopnjo »kulture« obveščanja, tako da bo delodajalec svet delavcev obveščal o vseh pomembnih vprašanjih, ne glede na to ali so posebej opredeljena v zakonu in participacijskem dogovoru. V ta namen naj svet delavcev po potrebi poslovodstvu podjetja posreduje ustrezne pobude.)*

5) Ali se pojavljajo težave v zvezi z interpretacijo 89. člena ZSDU glede vprašanja, katere konkretne zadeve spadajo v dolžnost obveščanja in katere ne?

*(**Opomba:** Pretirano oklepanje zgolj zakonskih določil o dolžnosti obveščanja sveta delavcev s strani delodajalca pogosto privede do vprašanja, ali bi bil delodajalec o določenih zadevah dolžan obveščati svet delavcev ali ne /npr. pogosto se delodajalci upirajo obveščati svet delavcev in pridobiti njegovo mnenje o spremembah pri organizaciji delovnega časa, češ da to ne sodi v zakonsko dikcijo »spremembe v organizaciji proizvodnje, in podobno/. V teh primerih je potrebno sproti dopolnjevati participacijski dogovor v zgoraj omenjenem smislu, ali sprejeti druge ukrepe v izogib ponavljanju teh problemov.)*

6) Ali je svet delavcev že kdaj zahteval tudi vpogled v dokumentacijo v smislu določbe 2. odstavka 89. člena ZSDU in je bila njegova zahteva zvrnjena?

*(**Opomba:** S participacijskim dogovorom bi veljalo to zakonsko pravico sveta delavcev razširiti tudi na dokumentacijo, ki je potreba za uresničevanje tudi vseh drugih participacijskih pravic sveta delavcev, ne samo na tisto, ki je nujna za uresničevanje njegove pravice do obveščenosti.)*

7) Ali je v participacijskem ali drugem dogovoru z upravo precizirana ureditev vprašanja:

- rokov za posredovanje posameznih kategorij informacij iz 89. člena ZSDU svetu delavcev (katere mesečno, katere četrtletno, polletno, letno, občasno itd.);
- rokov za izvedbo predhodnega obveščanja v smislu določbe 90. člena ZSDU (npr. vsaj 8 dni pred sprejetjem odločitve);
- rokov za posredovanje predhodnih pisnih gradiv;
- obveznosti delodajalca, da se opredeli do izraženih mnenj in pobud sveta delavcev na podlagi prejete informacije?

*(**Opomba:** Zakon teh rokov ne definira, so pa vsekakor za uresničevanja bistva dolžnega obveščanja sveta delavcev ključnega pomena.)*

8) Ali je v podjetju uvedena praksa posebnih "letnih poročil za zaposlene"?

*(**Opomba:** Prakso priprave posebnih »letnih poročil za zaposlene«, ki vsebujejo povzetek nekaterih – z vidika obveščenosti delavcev bistvenih – podatkov o poslovanju v ustrezno prilagojeni in razumljivejši obliki ter so se že uspešno uveljavila v nekaterih naprednejših podjetjih, bi vsekakor kazalo čim prej uveljaviti v vseh podjetjih.)*

9) Kakšne oblike obveščanja sveta delavcev s strani poslovodstva so uveljavljene v vaši praksi:

a) pisno

b) ustno

c) kombinirano?

*(**Opomba:** Analizirajte prednosti in slabosti posameznih navedenih oblik obveščanja /načeloma je najprimernejša kombinacija pisnih in ustnih informacij/ in pripravite pobudo delodajalcu za izboljšave na tem področju!)*

10) Kdo in kako redno se s strani poslovodstva udeležuje sej sveta delavcev zaradi posredovanja dolžnih informacij?

*(**Opomba:** Treba je zagotoviti, da bo na sejah sveta delavcev, na katerih se obravnavajo informacije iz 89. člena, vedno prisoten predstavnik poslovodstva oziroma njegov pooblaščenec, ki lahko odgovarja tudi na morebitna vprašanja članov sveta delavcev.)*

11) Kakšna je kakovost oziroma primernost pisnih gradiv, ki jih poslovodstvo posreduje svetu delavcev (obseg, razumljivost, popolnost, relevantnost informacij) in ali so posredovana pravočasno? Ali so gradiva pripravljena posebej za svet delavcev?

*(**Opomba:** Kakovost in pravočasnost pisnih gradiv mora biti predmet posebnega zanimanja sveta delavcev ter ustreznih vnaprejšnjih dogovorov z delodajalcem.)*

12) Kako se svet delavcev pripravi na »informativno« sejo v primerih, ko mu je že predhodno posredovano ustrezno gradivo (predhodna obravnava gradiva na pristojnem odboru, angažiranje zunanjih strokovnjakov za strokovno pripravo stališč, mnenj in predlogov itd.)?

*(**Opomba:** Če člani sveta delavcev kljub kakovostnemu in pravočasnemu gradivu prihajajo na seje »nepripravljeni«, je potrebno sprejeti interne ukrepe za zaostrovanje odgovornosti članov.)*

13) Kako dosledno se v vaši praksi uresničuje določba 90. člena ZSDU, ki zahteva posredovanje določenih vrst informacij svetu delavcev pred sprejetjem posamezne poslovne odločitve in kaže na to, da naj obveščanje sveta delavcev ne bi bilo samo sebi namen?

*(**Opomba:** Zgoraj omenjena dobra priprava na »informativne« seje sveta delavcev je še posebej pomembna pri vprašanjih iz 90. člena ZSDU, kajti v nasprotnem t. i. predhodno obveščanje izgubi svoj smisel.)*

14) Kako svet delavcev reagira na podlagi dobljenih informacij:

a) jih sprejme na znanje in se s tem zadovolji,

b) temeljito prouči vsako dobljeno informacijo z vidika interesov zaposlenih, po

c) potrebi zahteva dopolnilne informacije in v zvezi z vsako informacijo oblikuje tudi svoje nedvoumno stališče (pripomba, predlog, mnenje, zahteva)?

*(**Opomba:** Svet delavcev naj samokritično oceni, ali dobljene informacije ustrezno izkoristi za delovanje v interesu delavcev.)*

15) Kako svet delavcev skrbi za to, da vse pomembnejše informacije, ki jih obravnava svet delavcev, dobijo tudi zaposleni oziroma za t. i. obveščenost kolektiva:

a) uporablja svoj lastni sistem obveščanja (neposredni kontakti članov sveta z bazo, poseben informativni bilten sveta, redno in ad hoc sklicevanje zbora delavcev ipd.);

b) zahteva, da poslovodstvo samo na ustrezen način (glasilo podjetja, zbor delavcev ipd.) samo in neposredno obvešča poleg sveta delavcev tudi celoten kolektiv?

*(**Opomba:** Svet delavcev mora tako ali drugače zagotoviti tudi ustrezno obveščenost celotnega kolektiva zaposlenih.)*

16) Ali in v kolikšni meri je svet delavcev obveščen o pomembnih poslovnih vprašanjih tudi s strani predstavnikov delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru in delavskega direktorja, če je ta v podjetju imenovan?

*(**Opomba:** Eden zelo pomembnih vidikov celovite obveščenosti sveta delavcev je tudi sodelovanje s predstavniki delavcev v organih družbe, nasproti katerim ima svet delavcev t. i. usmerjevalno in nadzorno funkcijo.)*

17) Ali ste se s poslovodstvom uspeli dogovoriti za redno periodično obveščanje sveta delavcev o nekaterih ključnih podatkih na podlagi t. i. standardiziranega obrazca informacijskih kazalnikov, ki omogoča njihovo medsebojno primerljivost po posameznih obdobjih?

(***Opomba:** Obrazec informacijskih kazalnikov naj vsebuje kazalnike nekaterih, za svet delavcev najbolj zanimivih podatkov, kot npr. stanje zaposlenosti, število nadur, fluktuacije, bolezenskih odsotnosti, nesreč pri delu, števila izobraževalnih ur na zaposlenega, gibanje izobrazbene strukture itd.)*

18) Katere morebitne druge slabosti in nedoslednosti pri praktičnem uresničevanju dolžnosti obveščanja sveta delavcev in kolektiva s strani poslovodstva ugotavljate v vašem podjetju in kakšne ukrepe bo svet delavcev sprejel za izboljšanje stanja?

Viri

Mato Gostiša, Splošni priročnik za delavsko soupravljanje, Študijski center za industrijsko demokracijo, 1999.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – uradno prečiščeno besedilo (Ur. list RS, št. 42/2007).

Rajko Bakovnik, Kolektivna (posredna) participacija: Obveščanje sveta delavcev, revija Ekonomska demokracija (8/2003).

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE



Piše:
Simon Zarabec

Predstavitev Sveta delavcev Adria Mobil

Svet delavcev naj bi v podjetju skrbel za čim višjo kakovost delovnega življenja zaposlenih v okviru skupno dogovorjenih interesov podjetja. Cilj delovanja sveta delavcev se je vključiti v vse vidike poslovnega odločanja in na ta način poudariti interese zaposlenih, kar dokazano povečuje delovno zadovoljstvo, motiviranost za delo in pripadnost podjetju.

Kratko o svetu delavcev

V letošnjem letu se **končuje štiriletni mandat** trenutni sestavi sveta delavcev, ki je sicer že peta po vrsti. Svojo vlogo v podjetju Adria Mobil svet delavcev torej izvaja neprekinjeno že **več kot 20 let**. Nove volitve bomo organizirali julija letos, ko bomo zaposleni ponovno izrazili našo željo po sodelovanju pri upravljanju podjetja. Na zadnjih volitvah julija 2015 je bilo izvoljenih **skupno 13 predstavnikov** zaposlenih iz vseh organizacijskih enot podjetja, od tega ena ženska in dvanajst moških. Šest predstavnikov je iz strokovnih služb, sedem predstavnikov pa iz vrst operative, starih med 30 in 60 let, torej pokrivamo vse starostne skupine. Vsak član je predstavnik svoje organizacijske enote.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu in delavski direktor

Ves čas delovanja imamo zaposleni svojega **predstavnika v nadzornem svetu**. Z zadnjo spremembo lastništva, ko smo prešli v francoske roke branžne skupine Trigano, se je nadzorni svet povečal na štiri člane, s čimer smo dobili **pravico na dodatnega člana** s strani zaposlenih. Zaenkrat se za to potezo nismo odločili, saj nam je novi lastnik takoj vlil zaupanje z odločitvijo o investiranju v družbo z namenom povečevanja produktivnosti. Se pa tudi mi srečujemo pri medsebojni komunikaciji s problematiko poslovne skrivnosti, saj so razen letnega poročila, ki je javno objavljeno na spletni strani Ljubljanske borze SeoNet, vse ostale informacije iz dela tega organa poslovna skrivnost.

Funkcijo **delavskega direktorja** imamo sicer formalno dogovorjeno v participacijskem dogovoru, a je nismo še nikoli udejanjili.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

V svetu delavcev trenutno **nimamo profesionalnih članov**, ampak vsi člani opravljamo svojo funkcijo neprofesionalno, pri čemer za svoje delo prejmemo **simbolično sejnino** v enotnem znesku, ki je določen v participacijskem dogovoru. Lastnih finančnih sredstev nimamo, si pa prizadevamo, da bi uspeli skupaj z vodstvom dogovoriti nov način sodelovanja, pri katerem bi svet delavcev deloval precej bolj avtonomno.

Največji strošek delovanja sveta delavcev v trenutnem mandatu predstavljajo **izobraževanja,** v katerih je **devet članov pridobilo temeljno izobrazbo za opravljanje funkcije (certifikat ZSDS),** predsednik pa se je dodatno udeležil **osmih izobraževanj** z namenom pridobitve dodatnih strokovnih znanj. Prepričani smo, da smo v trenutnem mandatu maksimalno izkoristili možnosti izobraževanj, hkrati pa priznavamo vodstvu razumevanje, da nam je omogočilo udeležbo na teh izobraževanjih.

Svoje pisarne nimamo, nam pa vodstvo omogoča skupne **prostorske, administrativne in tehnične pogoje** za delo v funkciji sveta delavcev med delovnim časom in izven rednega delovnega časa v okviru zakonskih možnosti in skladno z delovnim procesom.

Seje

V 48 mesecih, kolikor traja štiriletni mandat, smo se sestali na več kot 40 sejah. Ker med kolektivnim dopustom v mesecu avgustu nimamo seje, to pomeni da smo se v povprečju redno srečevali **enkrat na mesec**. Najbolj pogosto smo na naših sejah obravnavali vprašanja o izrabi delovnega časa in vprašanja o delovnih razmerah.

Vse **zapisnike sej** smo objavljali na oglasnih deskah podjetja in na interni spletni strani AM portal, kjer smo uvedli kot novost svoj prostor za objave. Kot pomembnejšo novost lahko omenimo naš e-naslov: svet.delavcev@adria-mobil.si, prek katerega smo odprli **dodatno možnost** obveščanja zaposlenih in komunikacijo s svetom delavcev v družbi.

Vodstvo zaposlene obvešča **pisno ali ustno** z udeležbo predstavnikov vodstva na skupnih sestankih in sejah, z internimi obvestili INFORMATOR in v časopisu ADRIAŠ.SI v tiskani obliki. V časopisu smo dvakrat povzeli naše delovanje v trenutnem mandatu in objavili članek na temo komunikacije na delovnem mestu.

Način in učinkovitost pri izvajanju zakonskih pristojnosti

Konkretna vprašanja, o katerih vodstvo **redno obvešča** svet delavcev oziroma vse zaposlene, se nanašajo predvsem na gospodarski položaj družbe, razvojne cilje in stanje poslovanja družbe. Konkretna vprašanja, ob katerih se organizirajo **skupna posvetovanja**, se nanašajo na statusne in kadrovske spremembe ter na vprašanja varnosti in zdravja delavcev pri delu. V tem mandatu smo imeli z vodstvom skupne posvete predvsem glede sprememb lastništva družbe, sistemizacije delovnih mest in organizacije dela.

Svet delavcev je lahko pri svojem delu uspešen toliko, kolikor je vodstvo pripravljeno razumeti in upoštevati mnenja zaposlenih.

Aktivnosti sveta delavcev pri **soodločanju** so predvsem pri predlogih odločitev s področja inovacijske dejavnosti, merilih za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev, kriterijih za napredovanje delavcev, počitniških zmogljivostih za zaposlene in izrabi letnega dopusta. V tem mandatu smo v tej obliki soupravljanja sodelovali z vodstvom le glede oblikovanja **letnega delovnega koledarja**. Pravice veta, ki nam jo omogoča zakon, do sedaj **nismo uporabili**.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje sveta delavcev

Svet delavcev se trudi v čim večji meri delovati tudi proaktivno, se pravi na lastno pobudo dajati vodstvu najrazličnejše predloge ukrepov, ki so v korist delavcev. V našem mandatu bi predvsem izpostavil naš **prispevek k ureditvi viška ur in zmanjšanju neizkoriščenih letnih dopustov**. Pomembnejši realiziran cilj je tudi včlanitev v Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) decembra 2017.

Ideja o formalizaciji **delitve dobička podjetja zaposlenim** ali soudeležbi zaposlenih pri **lastništvu družbe** v mednarodnem in tudi v lokalnem okolju dokazano povečuje motiviranost in zavzetost zaposlenih, zato si seveda želimo, da bi se tudi v AM v prihodnosti nekako približali tej ideji. Trenutno smo zaposleni za svoje delo skozi leto nagrajeni z nagradami za poslovno uspešnost, višino katerih vodstvo sprotno določa glede na uspešnost poslovanja družbe.

Splošna ocena sodelovanja med svetom delavcev in upravo

Sodelovanje med vodstvom in svetom delavcev poteka **zelo aktivno in v konstruktivnem vzdušju**. Naša ocena je, da je sodelovanje zelo dobro, saj moramo velik del odgovornosti za odprta vprašanja prevzeti nase, delno zaradi pomanjkanja znanja in delno tudi v smislu proaktivnosti, da bi bili pri podajanju predlogov in usklajevanju stališč lahko še bolj prizadevni. Kot največjo oviro pri doseganju svojih ciljev, prepoznavamo **pomanjkanje časa** ob opravljanju svojih rednih delovnih obveznosti, zato večino obsežnejših del opravimo v svojem prostem času, kar nakazuje na potrebno **profesionalizacijo te funkcije v podjetju**.

Program dela sveta delavcev

V teh štirih letih smo uspeli pridobiti ustrezna strokovna znanja za delo v svetu delavcev, analizirali trenutno stanje, pri čemer smo izvedli tudi anketo med zaposlenimi o delu sveta delavcev in prvič doslej pripravili poročilo za nadzorni svet. Poročilo je trenutno v fazi usklajevanja z vodstvom glede predlogov o potrebnih spremembah za nov način dela v novem mandatu.

Ob volitvah, ki so pred vrati, je pomembno poudariti, da se moramo zaposleni zavedati odgovornosti volitev v svet delavcev in izvoliti tiste predstavnike, ki bodo pripravljeni vložiti dodaten trud ob svojih rednih delovnih obveznostih in ki bodo v dogovarjanjih z vodstvom nesebično in odgovorno zastopali tako interese družbe kot interese vseh zaposlenih. Z namenom osveščanja zaposlenih bomo teden dni pred volitvami prvič doslej organizirali zbor delavcev na pobudo sveta delavcev, na katerem bomo zaposlenim ustno predstavili delovanje sveta delavcev v zadnjem mandatu in hkrati predstavili vizijo za naslednja štiri leta.

Nujna zakonska ureditev (tudi) soupravljanja v zavodih

Dejstvo, da v Sloveniji (poleg ZSDU, ki velja za gospodarske družbe) še vedno nimamo zakona, ki bi urejal področje **sodelovanja delavcev pri upravljanju tudi delavcev zavodov,** čeprav je to jasno zapisano v 75. členu Ustave RS, in čeprav je Ustavno sodišče RS že z dvema svojima odločbama ugotovilo, da gre pri tem za protiustavno stanje ter ga označilo celo za **»težjo protiustavnost«**, je za pravno državo zagotovo nedopustno. Ta očitna protiustavnost namreč zdaj kljub vsemu traja že nerazumno dolgo. ***»Sodbe in ustavne odločbe je treba brezpogojno spoštovati«,*** je sicer ena od parol (tudi) aktualne slovenske politike. Zato je morda končno vendarle pričakovati, da bodo Vlada RS in pristojna ministrstva (za delo, za javno upravo, za kulturo, za izobraževanje, znanost in šport ter za zdravstvo) brez oklevanja »pozitivno« reagirala tudi na spodnjo pobudo, ki jo je dne 19. 6. 2019 v zvezi s tem nanje naslovilo Združenje svetov delavcev Slovenije.

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) na podlagi razprave in sklepov februarskega strokovnega posveta članov ZSDS, ki je bil organiziran v javnem zavodu RTV Slovenija, podaja Vladi Republike Slovenije in pristojnim ministrstvom

P O B U D O

za zakonsko ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju zavodov po skrajšanem postopku

I.

Ustava RS v 75. členu določa: *»Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.«*

Za delavce v gospodarskih družbah je bila ta ustavna pravica realizirana že leta 1993 s sprejetjem **Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**, sodelovanje delavcev pri upravljanju zavodov pa po več kot petindvajsetih letih še vedno ni ustrezno normativno urejeno ne v ZSDU ne v Zakonu o zavodih ne v morebitnem posebnem zakonu o soupravljanju v zavodih. Po vsem tem času je torej več kot sto tisoč delavcev s področja vzgoje in izobraževanja, zdravstva, znanosti, kulture, športa, socialnega varstva in drugih negospodarskih javnih služb v Sloveniji še vedno brez ene od elementarnih ustavnih pravic. In to kljub dejstvu, da je Ustavno sodišče RS v svojih odločbah že dvakrat (prvič že leta 1994, drugič pa leta 2005) izrecno ugotovilo **nedopustno protiustavnost** takšnega stanja in zahtevalo ustrezno normativno ureditev te problematike v skladu s 75. členom Ustave RS ter v ta namen zakonodajalcu določilo celo **roke za odpravo te neustavnosti**.

Ustavno sodišče RS je že v dveh v svojih odločbah (opr. št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in opr. št U-I-160703-8 z dne 19. 5. 2005) **nedvoumno ugotovilo, da:**

- zakonodajalec ni uresničil napovedi o sprejemu posebne ureditve o kolektivnem uresničevanju pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju zavodov v smislu tretjega odstavka 1. člena ZSDU,
- možnost, ki jo daje veljavni 110. člen ZSDU, da se pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih lahko začasno ureja s kolektivno pogodbo, položaja prizadetih skupin delavcev zavodov ne razrešuje zadovoljivo, kajti tudi pravica teh delavcev do sodelovanja pri upravljanju izhaja iz 75. člena Ustave, pri čemer mora način in pogoje določati zakon in zato ne morejo biti predmet dogovarjanja med strankama kolektivne pogodbe,
- z neutemeljeno opustitvijo zakonske ureditve načina in pogojev za uveljavljanje pravice delavcev zavodov do sodelovanja pri upravljanju zavodov zakonodajalec krši načelo varstva zaupanja v pravo kot eno od načel pravne države iz 2. člena Ustave,
- je v neskladju z Ustavo, če zakonodajalec brez stvarno utemeljenih razlogov odlaga sprejem napovedane zakonske ureditve,
- je v danem primeru »teža protiustavnosti« še toliko večja, saj neustavno stanje traja že vse od sprejema ZSDU julija1993 dalje (tj. v tem trenutku že več kot dvajset let),
- določb veljavnega zakona o zavodih in nekaterih na njegovi podlagi sprejetih področnih zakonov, ki kot edino obliko soupravljanja urejajo le predstavništvo delavcev v svetih zavodov, ni mogoče šteti za celovito ureditev pravice delavcev do kolektivnega sodelovanja pri upravljanju zavodov v smislu ustavne zahteve, zato so omenjeni zakoni s tega vidika neskladni z ustavo,
- bo moral zakonodajalec pri urejanju te problematike urediti enakovredne oblike kolektivnega soupravljanja delavcev tudi v zavodih, saj je lahko skladno z ustaljeno ustavnosodno presojo določeni skupini delavcev priznan ožji obseg pravic do sodelovanja pri upravljanju le, če za to obstajajo stvarni in razumni razlogi, ki pa jih v danem primeru ni najti,
- je za normativno ureditev te problematike na razpolago več različnih načinov, ki bi jih »zakonodajalec spoznal za primerne in bi ustrezali zahtevam 14. in 75. člena Ustave«, iz česar sledi, da je izbira tega načina v celoti prepuščena zakonodajalcu in da torej tudi ni nujno še naprej vztrajati izključno pri »posebnem« zakonu, na katerega zdaj odkazuje določba tretjega odstavka 1. člena ZSDU.

Ustrezna normativna ureditev te problematike v skladu z Ustavo, za katero je Ustavno sodišče že v navedeni odločbi iz leta 1994 **zakonodajalcu določilo rok enega leta,** torej po vseh teh letih dejansko ne trpi več nobenega morebitnega še nadaljnjega odlašanja, zanj pa tudi ni (več) najti nobenega stvarnega in razumnega razloga. V ta namen namreč, kot rečeno, ni neizogiben ravno sprejem specialnega »zakona o soupravljanju delavcev v zavodih«, še manj čakanje na sprejem morebitne nove zakonodaje, ki bo nadomestila veljavni Zakon o zavodih, s čimer se je to odlašanje zakonodajalca običajno utemeljevalo doslej. Ustava nikjer ne zahteva ločene in v temelju različne normativne ureditve pravic delavcev v gospodarstvu in negospodarstvu, ampak zahteva le, da se ta problematika uredi z zakonom. Prav iz tega razloga Ustavno sodišče RS v obeh zgoraj navedenih odločbah izrecno poudarja, da ima zakonodajalec za ustrezno odpravo ugotovljene neustavnosti na razpolago različne normativne možnosti.

Zadnji predlog novega »Zakona o izvajanju dejavnosti splošnega pomena«, ki je bil vložen v zakonodajni postopek leta 2011 in naj bi nadomestil veljavni Zakon o zavodih, je v ta namen predvideval **uzakonitev smiselne (analogne) uporabe ZSDU** tudi za zavode. V svojem 127. členu je namreč določal: *»Za sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v zavodih se do ureditve tega vprašanja z zakonom glede oblikovanja in delovanja svetov delavcev smiselno uporabljajo določbe Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007 in 45/2008).«* Takšna rešitev bi torej skladno s povedanim vsekakor lahko popolnoma zadostila intenciji navedene ustavne odločbe. Ker pa zaradi predčasne razpustitve takratne sestave Državnega zbora in razpisa predčasnih volitev zakon kasneje ni bil sprejet, smo v Sloveniji še naprej soočeni z omenjenim **nedopustnim neustavnim stanjem**, ki ga je treba v vsaki pravni državi tako ali drugače nemudoma odpraviti. Enoletni rok, ki ga je zakonodajalcu v ta namen določilo Ustavno sodišče, pa je potekel pred skoraj štiriindvajsetimi leti.

Na teh ugotovitvah temelji tudi ta pobuda za sprejem tega zakona po **skrajšanem postopku** v skladu z določbo četrte alineje prvega odstavka 142. člena Poslovnika Državnega zbora RS.

II.

Potrebna je torej takojšnja in ustrezno učinkovita odprava nedopustnega protiustavnega stanja glede realizacije ustavno zagotovljene pravice delavcev zavodov do sodelovanja pri upravljanju zavodov v Republiki Sloveniji, na nesprejemljivost katerega s svojima zgoraj navedenima odločbama nedvoumno opozarja Ustavno sodišče RS

1.

Temeljno načelo, iz katerega izhaja v tem zakonu predlagana poglavitna rešitev, je **ustavno načelo enakosti pred zakonom.** Po tem načelu lahko zakon posameznih skupinam delavcev zagotavlja drugačne pravice ali manjši obseg pravic do sodelovanja pri upravljanju le, če za to obstajajo stvarni in razumni razlogi. Ker pa takšnih razlogov za bistveno drugačno ali kakorkoli omejeno ureditev teh pravic za delavce zavodov v primerjavi z delavci gospodarskih družb pravzaprav ni najti, je v tej pobudi predlagana uzakonitev smiselne oziroma analogne uporabe veljavnega ZSDU tudi za uresničevanje kolektivnih pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju zavodov. Morebitne posebnosti glede uresničevanja ZSDU v posameznih zavodih pa se (lahko) uredijo s specialnimi zakoni za posamezna področja negospodarskih javnih služb, ustanovitvenimi akti in statuti zavodov ter s t. i. participacijskimi dogovori po 5. členu ZSDU.

Najpomembnejše vprašanje v zvezi s predlagano rešitvijo je seveda, ali sklicevanje na analogno uporabo ZSDU ob upoštevanju morebitne specialne ureditve posameznih vprašanj v posebnih zakonih ter v ustanovnih aktih in statutih zavodov ter napotilo na morebitno dodatno ureditev specifik posameznega zavoda v avtonomnih t. i . participacijskih dogovorih v obravnavanem smislu (vsaj v najnujnejšem obsegu) **zadostuje za celovito realizacijo obravnavane ustavne pravice delavcev** zavodov. Upoštevaje splošen smisel in namen delavskega soupravljanja ter dosedanjo prakso na tem področju je odgovor vsekakor lahko le pritrdilen.

2.

Smisel in namen, prav tako pa tudi pomen vključevanja delavcev v procese upravljanja je za zavode **načeloma povsem enak kot za gospodarske družbe.** Angažirano sodelovanje delavcev pri upravljanju, ki lahko bistveno prispeva k večji delovni motivaciji in pripadnosti zaposlenih ter posledično omogoča tudi učinkovito sproščanje vseh razpoložljivih človeških potencialov za doseganje ciljev poslovanja organizacij, je namreč danes eden temeljnih pogojev za kakovost in uspešnost poslovanja, in sicer ne glede na to, ali organizacija v osnovi opravlja pridobitno ali nepridobitno dejavnost. Zato kljub nekaterim objektivnim razlikam med zavodi in gospodarskimi družbami glede pogojev in načina poslovanja ni videti utemeljenih razlogov, zaradi katerih bi moral biti sistem (načini, oblike in pravice) sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih že v osnovi urejen bistveno drugače kot v gospodarskih družbah.

Celo več – dosedanja praksa jasno kaže, da verjetno sploh niti **ni smiselno sprejemati posebnega zakona o soupravljanju v zavodih**, na katerega smo sicer doslej zaman čakali že dobrih petindvajset let. Prav na podlagi konkretnih izkušenj iz prakse je namreč povsem utemeljeno trditi, da je možno s smiselno uporabo ZSDU povsem ustrezno in učinkovito uresničevati delavsko soupravljanje tudi v zavodih. **Svet delavcev Javnega zavoda RTV Slovenija**, denimo, na ta način normalno in uspešno deluje že več mandatov in danes sodi celo med najuspešnejše slovenske svete delavcev nasploh. Zakon o Radioteleviziji Slovenija (ZRTVS-1) namreč – kot za zdaj edini od posebnih zakonov s področja zavodov – glede uresničevanja soupravljanja delavcev že zdaj le **odkazuje na smiselno uporabo ZSDU**. Določba 25. člena ZRTVS-1 namreč pravi: *»(1) V javnem zavodu RTV Slovenija deluje Svet delavcev javnega zavoda RTV Slovenija, za katerega se uporabljajo določila zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, razen kadar so s tem zakonom ali statutom posamezna vprašanja urejena drugače. (2) Predstavnik Sveta delavcev javnega zavoda RTV Slovenija je stalno vabljen na seje Programskega sveta in Nadzornega sveta, prejema vsa gradiva za seje teh teles ter ima na sejah pravico do predstavitve mnenja Sveta delavcev o obravnavanih gradivih.«).* In v praksi to očitno tudi **povsem zadostuje za učinkovito izvajanje soupravljanja.** To pa pomeni, da je praksa sama nedvoumno demantirala bojazni, po katerih smiselna uporaba ZSDU brez dodatne posebne normativne ureditve »posebnosti javnega sektorja« ne bi zadostovala za učinkovito delavsko soupravljanje tudi v zavodih.

Dejstvo je namreč, da se razlike med zavodi in gospodarskimi družbami v obravnavanem smislu lahko nanašajo le na **konkretno vsebino vprašanj, ki so predmet soupravljanja, ne pa tudi na sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju.** Kakršne koli večje sistemske razlike – zlasti glede obsega in možnih načinov uresničevanja participacijskih pravic delavcev – na tem področju bi bile v bistvu povsem neutemeljene in verjetno tudi ustavno sporne. Zato po eni strani ni niti najmanj nenavadno, da danes pravzaprav

nikomur ni povsem jasno, katere so tiste »posebnosti javnega sektorja«, ki bi jih moral morebiten poseben zakon o soupravljanju delavcev v zavodih sistemsko urediti bistveno drugače v primerjavi z ZSDU in čemu naj bi bila takšna posebna ureditev sploh nujno potrebna. Verjetno je prav to tudi glavni razlog, da omenjeni posebni zakon doslej še ni bil pripravljen in sprejet – čeprav je bil leta 1996 že predlagan, kasneje pa umaknjen iz zakonodajnega postopka z utemeljitvijo (Poročevalec DZ, št. 2/96), v kateri je Vlada – prav zaradi omenjenih bolj ali manj neutemeljenih pomislekov – med drugim navedla, da »bo vprašanju sodelovanja zaposlenih pri upravljanju zavodov v prihodnje treba posvetiti večjo pozornost«.

Iz teh razlogov bi bilo podoben pristop, kot je bil uveljavljen v zgoraj omenjenem veljavnem Zakonu o RTV Slovenija (ZRTVS-1), skozi spremembo določbo 3. odstavka novega 1. člena ZSDU v spodaj predlagani obliki (ob razumljivem hkratnem črtanju sedanjega 110. člena) vsekakor **smiselno razširiti na vse zavode**. Načeloma naj bi se soupravljanje delavcev v zavodih torej uresničevalo na podlagi smiselne uporabe določil ZSDU (vključno z določili o vsebini participacijskih pravic), kar za osnovne potrebe prakse, kot rečeno, zaenkrat očitno tudi povsem zadostuje.

V zvezi s tem velja morda posebej spomniti, da je bila podobna rešitev **načelno že predvidena tudi v prvotnem predlogu za sprejem ZSDU,** a je bila v nadaljnjem zakonodajnem postopku žal brez potrebe spremenjena. Iz zakonodajnega gradiva v postopku sprejemanja ZSDU je namreč razvidno, da je Predlog za izdajo Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij (Poročevalec DZ, št. 7/92) predvideval veljavnost splošnih določb tega zakona, med njimi tudi določbe o kolektivnih oblikah uresničevanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju, v vseh organizacijskih oblikah dela, torej tudi v zavodih (6. člen). Določba tretjega odstavka 1. člena ZSDU o posebni ureditvi kolektivnega uresničevanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju zavodov je bila vključena šele v zakonsko besedilo, pripravljeno za obravnavo Osnutka Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Poročevalec DZ, št. 22/92). Sprememba je bila obrazložena s sklicevanjem na posebnosti javnega sektorja, ki terjajo posebno ureditev kolektivnih oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju (str. 33). Potrebe po takšni posebni ureditvi, kot rečeno, kasnejša praksa ni potrdila.

III.

Na podlagi povedanega torej podajamo Vladi RS pobudo, da v Državni zbor za sprejem **po skrajšanem postopku** po možnosti čim prej vloži predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (**ZSDU-C)**, in sicer z rešitvijo, ki je bila v zvezi s predlogom zakona izvajanju dejavnosti splošnega pomena leta 2011 sicer vsebinsko že usklajena tudi s sindikati javnega sektorja. V tem smislu bi novela ZSDU-C lahko obsegala zgolj dve spreminjevalni določbi z **naslednjim besedilom**:

1. člen

Določba tretjega odstavka 1. člena se spremeni tako, da se glasi:

Za sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v zavodih se glede uresničevanja individualnih participacijskih pravic ter oblikovanja in delovanja svetov delavcev smiselno uporabljajo določbe tega zakona (Uradni list RS, 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007 in 45/2008), število in način izvolitve predstavnikov delavcev v svetih in drugih organih zavodov pa se določi z ustanovitvenimi akti in statuti zavodov v skladu s predpisi, ki urejajo organiziranost in delovanje zavodov.

2. člen

Črta se 110. člen.

Obrazložitev:

K 1. členu

Določba 75. člena Ustave RS zahteva ustrezno zakonsko ureditev sodelovanja delavcev pri tako v gospodarskih organizacijah kot tudi v zavodih. Veljavni ZSDU pa zaenkrat v določbi tretjega odstavka 1. člena dopušča neposredno uporabo tega zakona v zavodih le glede uresničevanja individualnih participacijskih pravic delavcev, glede kolektivnih pa v svojem 110. členu odkazuje le na možnost ustrezne normativne ureditve v kolektivnih pogodbah, kar po ugotovitvah Ustavnega sodišča RS (odločbi US RS, opr. št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in opr. št U-I-160703-8 z dne 19. 5. 2005) ne zadostuje za ustrezno realizacijo navedene ustavne določbe in predstavlja »težjo protiustavnost«. Zato je zakonodajalcu naložilo takojšnjo zakonsko ureditev, ki bi odpravilo to protiustavno stanje, kar je tudi razlog, da se predlaga sprejem ustrezne novele ZSDU-C po skrajšanem postopku.

V tem smislu je s tem členom predlagana uzakonitev smiselne oziroma analogne uporabe ZSDU tudi za uresničevanje kolektivnih pravic do sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih prek svetov delavcev, pri čemer pa ne posega v veljavno ureditev delovanja delavskih predstavnikov v svetih zavodov skladno s specialno zakonodajo o zavodih na posameznih področjih negospodarskih dejavnosti splošnega pomena. S to rešitvijo bi bila v celoti odpravljena omenjena protiustavnost, utemeljena pa je z dejstvom, da je v nekaterih zavodih, v katerih je že uveljavljena (npr. RTV Slovenija) že uveljavljena tudi v praksi, pri čemer se je v osnovi potrdila kot povsem primerna in učinkovita. Zlasti spričo dejstva, da je morebitne specifike, ki veljajo za zavode v primerjavi z gospodarskimi organizacijami mogoče na primeren način avtonomno urediti s t. i. participacijskimi dogovori po 5. členu tega zakona. Načeloma pa je smisel in pomen delavskega soupravljanja v obojih povsem enak, tako da v bistvu pravzaprav tudi sicer ni prav nobene utemeljene potrebe po sprejemanju morebitnega posebnega zakona, ki bi problematiko sodelovanja delavcev pri upravljanju z zavode urejal ločeno.

K 2. členu

Po ugotovitvi Ustavnega sodišča (odločba U-I-160703-8) veljavna določba 110. člena ZSDU, po kateri se lahko (kolektivno) uresničevanje sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih začasno ureja s kolektivno pogodbo, položaja prizadetih skupin delavcev zavodov ne razrešuje zadovoljivo, kajti tudi pravica teh delavcev do sodelovanja pri upravljanju izhaja iz 75. člena Ustave, pri čemer mora način in pogoje določati zakon in zato ne morejo biti predmet dogovarjanja med strankama kolektivne pogodbe. Ker naj bi to vprašanje v skladu z omenjeno odločbo Ustavnega sodišča zgoraj predlagana nova določba 1. člena tega zakona uredila drugače, je treba doslej veljavni 110. člen ZSDU črtati.



Piše:
Vladimir Šega

Odlok o ustanovitvi Javnega holdinga Maribor

Končno nekaj elementarne logike glede izvolitve delavskih predstavnikov v NS koncernov

Mestna občina Maribor je pred kratkim sprejela odlok o ustanovitvi holdinga javnih podjetij in gospodarskih družb, katerih družbenik je, in ki izvajajo gospodarske javne službe. Sam po sebi ta odlok seveda ne bi bil nič posebnega, če ne bi bil prvi primer ustanovitvenega akta nekega holdinškega koncerna v Sloveniji, ki je končno uveljavil elementarno pravno logiko tudi glede načina izvolitve delavskih predstavnikov v nadzorni svet (NS) holdinga in presekal s tovrstno nesmiselno (do)sedanjo prakso drugih slovenskih holdinških koncernov, zlasti HSE. Izrecno je namreč določil, da predstavnike delavcev v NS holdinga izvoli »skupni svet delavcev holdinga, oblikovan po določilih 73. do 77. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju«, ne pa morda kar svet delavcev, katerega izvolijo izključno delavci, zaposleni v »krovni« družbi (karikirano: svet delavcev »fikusa in tajnice« koncerna) ob istočasni popolni izključitvi svetov delavcev odvisnih družb, kjer je sicer zaposlena večina delavcev v koncernu. In kar je sicer poznana, a kajpak do konca absurdna praksa v drugih podobnih primerih, konkretno v HSE. Gre torej za izjemno pomemben miselni preboj pri razumevanju bistva sodelovanja delavcev pri upravljanju koncernov, za katerega upamo, da se bo v prihodnje v Sloveniji uveljavil kot »vzorčen«.

Namen ustanovitve in delovanja konkretnega javnega holdinga je usmerjen predvsem v racionalizacijo poslovanja in zmanjševanja stroškov javnih podjetij. Prenos deležev omogoča povečanje gospodarske moči združenih deležev brez dodatnih denarnih sredstev, pravni sistem pa zagotavlja enostaven postopek, ki varuje vse subjekte. Učinek tega združevanja pa bi naj bil racionalizacija poslovanja z vidika stroškov, doseganja učinka sinergije, saj gre za razvojno in povsem aktualno povezljivost dejavnosti opravljanja gospodarskih javnih služb v službi mesta in ljudi.

Žal se v realnem življenju, kadar postavimo sicer dobre teoretične temelje v naše etično okolje, marsikaj izjalovi. Ker sem sam mestni svetnik in sem zaposlen v prav tako podobni organizaciji, in sicer v Dravskih elektrarnah Maribor, ki so del skupine Holdinga slovenske elektrarne d.o.o (HSE), so mi še kako poznane **vse pasti za zaposlene v takšni strukturi upravljanja**.

Letos mineva sedmo leto, odkar so nas kolegi iz sveta delavcev (SD) »krovne« družbe **izrinili iz nadzornega sveta skupine HSE**. Kaj kmalu zatem so v HSE sprejeli nove akte o ustanovitvi odvisnih družb, ki v le-teh **ukinjajo nadzorne svete**. Gradiva si niti prebrali niso, kaj šele, da bi se kot odgovorni člani SD uprli temu nezakonitemu postopku ter ukinjanju ustavne in zakonske pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju je prenesen iz zahodnih demokracij, kjer je **poslovna in korporativna etika na bistveno višjem nivoju**. V evropskih koncernih in holdingih (pa, razen v HSE, tudi v Sloveniji ne, kajti SDH nadzornega sveta že po zakonu sploh nima, v JHL pa delavci še niso oblikovali skupnega »sveta delavcev kapitalsko povezanih družb«) zagotovo ne boste našli niti enega primera, kjer bi si peščica zaposlenih (s podporo poslovodstva) **uzurpiralo izključno pravico zastopanja večine zaposlenih v koncernu**. Da so stvari tukaj povsem logične in tudi z etičnega stališča jasne, kljub ne povsem dorečeni zakonodaji, ni potrebno ponovno razlagati.

V izogib podobni usodi zaposlenih v družbah znotraj novoustanovljenega Javnega holdinga Maribor, sem predlagal k tistemu členu ustanovitvenega akta, ki govori o sestavi nadzornikov, naslednjo dikcijo: ***»Nadzorni svet šteje šest članov, od katerih so štirje člani predstavniki ustanoviteljice, dva člana pa sta predstavnika delavcev kapitalsko povezanih družb, ki jih v skladu s svojim poslovnikom izvoli in odpokliče skupni svet delavcev holdinga, oblikovan po določilih 73. do 77. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.«*** Tako med kolegi svetniki, kot tudi med strokovnimi pripravljavci odloka ni bilo nikakršnega nasprotovanja. Morda je bila zanimiva in poučna pripomba enega izmed pripravljavcev, češ – pa saj je logič-

no, da ne more zastopati interese vseh zaposlenih v holdingu le peščica zaposlenih »na holdingu«, tj. v krovni družbi. A, kot vidimo na enem in edinem takšnem primeru (v skupini HSE), je tudi takšna **sprevržena interpretacija zakona možna**. Ob podpori tistih, ki si ne želijo nadzornikov, kateri bi jih tudi res nadzirali, in seveda pohlepa tistih »delavskih predstavnikov«, ki se jim na ta način pač poveča možnost priti do ne tako majhne sejnine.

Kolikor mi je znano, je to **prvi takšen primer**, da je že v aktu o ustanovitvi zapisana jasna zahteva po **»pravični« in zakoniti zastopanosti zaposlenih v nadzornem svetu krovne družbe** znotraj raznih oblik koncernskih, zlasti holdinških povezav. Toliko bolj je takšen način imenovanja pomemben, ker praviloma takšne skupine **ukinjajo nadzorne svete odvisnih družb** in kljub temu ohranjajo dvotiren sistem upravljanja. S kratko in preprosto avtentično razlago, ki bi se glasila: *»Če je znotraj koncerna oblikovan svet delavcev kapitalsko povezanih družb, je izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe v njegovi pristojnosti.«*, bi lahko zakonodajalec vsekakor učinkovito preprečil tovrstne nepravilnosti in anomalije, ki smo jim žal danes priča v praksi.

ZSDU vprašanja izvolitve delavskih predstavnikov v nadzorni svet obvladujoče družbe v primeru kapitalsko povezanih družb na žalost **res ne ureja neposredno in povsem decidirano**, tako da je mogoče do ustreznega odgovora priti le z uporabo ustreznih pravno-interpretacijskih metod. Pri tem je seveda treba vedno izhajati iz enega temeljnih pravnih načel *»lex semper intendit, quod conventit rationi«* (zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku). V danem primeru pa je bolj ali manj že na prvi pogled jasno, da je razlaga zakona, po kateri naj bi le peščica delavcev znotraj nekega gospodarskega subjekta odločala o imenovanju delavskih predstavnikov v nadzorni svet v imenu večine, **popolnoma izven razumnega preudarka**. Toda pojdimo po vrsti.

Morda je bila zanimiva in poučna pripomba enega izmed pripravljavcev, češ – pa saj je logično, da ne more zastopati interese vseh zaposlenih v holdingu le peščica zaposlenih »na holdingu«, tj. v krovni družbi.

Že na začetku naj omenimo, da niti gramatikalna, niti sistematska, niti logična ali katerakoli druga pravno-interpretacijska metoda ne utemeljuje (v tej zvezi pogosto uporabljenega) stališča, ki pravi, da delavci lahko uresničujejo svoj vpliv na upravljanje prek predstavnikov delavcev v organih družbe **le v tisti družbi, v kateri imajo sklenjeno delovno razmerje**. V primeru kapitalsko povezanih družb, zlasti še v primeru t. i. holding koncernov, to zagotovo ne velja. Zakon namreč za te primere v posebnem poglavju izrecno predvideva možnost ustanovitve **»sveta delavcev kapitalsko povezanih družb«**, katerega pristojnosti se določijo s sporazumom med sveti delavcev kapitalsko povezanih družb, pri čemer pa iz teh pristojnosti z nobeno določbo ni izključena morebitna pristojnost za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe znotraj koncerna, ki je sicer tudi edino logična.

Če gre za klasični **holding koncern**, pri katerem je izključna dejavnost obvladujoče družbe financiranje drugih podjetij in upravljanje s kapitalskimi deleži v teh podjetjih, ima pravico vse predstavnike zaposlenih v nadzorni svet obvladujoče družbe imenovati **(skupni) svet delavcev kapitalsko povezanih družb**. Delavci, zaposleni v obvladujoči družbi, namreč opravljajo samo neke vrste servisne službe za upravljanje celotnega koncerna in je tudi njihovo število običajno zanemarljivo v primerjavi s številom delavcev, ki so v delovnem razmerju v odvisnih družbah. Če pa gre za koncern, pri katerem obvladujoča družba tudi sama opravlja neko samostojno gospodarsko dejavnost z lastnimi zaposlenimi, pa naj bi načeloma imeli le-ti priznano pravico do **vsaj enega predstavnika** v nadzornem svetu »svoje« družbe. Tudi v tem primeru sicer vse predstavnike delavcev v nadzorni svet koncerna imenuje svet delavcev kapitalsko povezanih družb, vendar s tem, da naj bi bil praviloma vsaj eden izmed njih delavec matične družbe, ostali pa so lahko delavci odvisnih družb.

AVTORJI PRISPEVKOV: **Valentina Franca**, univ. dipl. pravnica in doktorica menedžmenta, profesorica na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani; **Mari Božič**, diplomirana ekonomistka, specialistka poslovne ekonomije in magistrica znanosti s področja menedžmenta, članica Sveta delavcev Krke d.d.; **Borut Bratina**, doktor pravnih znanosti, redni profesor in predstojnik Katedre za gospodarsko pravo na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru; **Nina Bakovnik**, univerzitetna diplomirana politologinja in specialistka evropskega in mednarodnega delovnega prava, odvetniška pripravnica v Odvetniški družbi Jadek & Pensa v Ljubljani; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator s kadrovskega področja, vodja projektov pri ŠCID – Študijskem centru za industrijsko demokracijo; **Simon Zarabec**, predsednik Sveta delavcev Adria Mobil d.o.o, Novo mesto; **Vladimir Šega**, predsednik Sveta delavcev DEM Maribor in predsednik Združenja svetov delavcev Slovenije; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID.

Izdajatelj revije EKONOMSKA DEMOKRACIJA je ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: dr. Mato Gostiša. Urednik: mag. Rajko Bakovnik. Tehnični urednik: A. Boc. Tisk: Tiskarna Požgaj, Kranj. Naslov uredništva: Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 36 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

PROGRAM IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA V ZDRUŽENJU SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

SEPTEMBER	
TEMA:	**PLAČNI SISTEM in MOTIVACIJA ZAPOSLENIH V LUČI DELAVSKEGA SOUPRAVLJANJA**
Termin:	PETEK, 13. september 2019
Kraj:	Konferenčni center – Bledrose Hotel, Bled
TEMA:	**Študijsko izpopolnjevanje članov Združenja svetov delavcev Slovenije:** **DELAVSKO SOUPRAVLJANJE IN SOCIALNO PARTNERSTVO NA ČEŠKEM IN SLOVAŠKEM**
Termin:	18., 19., 20. in 21. september 2019
Kraj:	Praga, Bratislava, Dunaj
OKTOBER	
LETNI DVODNEVNI STROKOVNI POSVET ČLANOV ZDRUŽENJA SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE	
Termin:	ČETRTEK-PETEK, 10. in 11. oktober 2019
Kraj:	Konferenčni center – Bledrose Hotel, Bled
TEMA:	**ZA KAKOVOSTNO IN AKTIVNO DELOVNO OKOLJE VSEH SKUPIN ZAPOSLENIH V PODJETJIH! Sodelovanje med sveti delavcev in kadrovskimi službami pri vključevanju zaposlenih v vodenje in upravljanje družbe**
Termin:	PONEDELJEK, 28. oktober 2019
Kraj:	Konferenčni center – Bledrose Hotel, Bled
NOVEMBER	
TEMA:	**TEMELJNI TEČAJ ZA ČLANE SVETOV DELAVCEV – Certifikat ZSDS**
Termin:	ČETRTEK-PETEK, 14. in 15. november 2019
Kraj:	Konferenčni center – Bledrose Hotel, Bled
DECEMBER	
OKROGLA MIZA/POSVET (aktualna tema) – prednovoletno srečanje članov ZSDS	
Termin:	SREDA, 4. december 2019
Kraj:	Konferenčni center – Bledrose Hotel, Bled