TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2020, LETNIK XXIV

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Za zakonsko obvezno delitev dobička tudi zaposlenim!

Stran 3

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

Glede »prednosti« dela na domu je treba biti zelo previden

V reviji Ona, št. 32/2020, je bil nedavno objavljen izjemno zanimiv in poučen intervju s predstojnico Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa UKC prof. dr. Metodo Dodič Fikfak, dr. med., v katerem izkušena profesorica poklicne in okoljske epidemiologije med drugim opozarja predvsem tudi na številne pasti, ne zgolj na »prednosti« dela na domu, ki se je po sili razmer močno razmahnilo med epidemijo covid-19, zdaj pa se o njem že začenjajo resne razprave kot o morebitni širše uporabni obliki dela tudi za »normalne« razmere. Upravičeno?

Zdi se, da ugotovitve dr. Dodič Fikfakove o tej problematiki praktično povsem sovpadajo z ugotovitvami iz članka z naslovom »Vloga svetov delavcev pri uvajanju dela na domu«, ki je bil objavljen v prejšnji številki te revije. Zato ta del omenjenega intervjuja v nadaljevanju v celoti povzemamo z namenom dodatno spodbuditi tako delodajalce kot svete delavcev k temeljitemu razmisleku pred morebitnim nekritičnim »legaliziranjem« in pretiranim širjenjem te oblike dela v njihovih podjetjih. Citiramo:

Nedavna raziskava je pokazala, da so ljudje, ki med epidemijo delajo pretežno od doma, v manjšem stresu ter so celo bolj ustvarjalni in produktivni. Zakaj je tako? Ali bi bilo koristno, da tam, kjer je mogoče, večina tudi v prihodnje dela od doma?

Pri takšni trditvi in študijah je treba biti previden; res je, da so nekatere dale takšne ugotovitve, vendar so druge prinesle drugačne. Odvisno, iz katerega dela sveta študija je, kako je tam delo pojmovano, kaj je bil njen cilj in kdo jo je financiral. Ameriški delavci, vajeni 12-urnega delavnika, govorijo o tem, da je stresa manj, če delajo od doma, ker niso ulovljeni v jutranjo in večerno prometno konico ter lahko delajo v pižami. Evropske študije opozarjajo, da je delo na domu lahko prednost, vendar je enako, če ne večje tveganje, predvsem kar zadeva socialno izolacijo, pomanjkanje neposrednih stikov, kratkih pogovorov, vrveža na hodnikih in podobno. Pričakujemo več depresije, proti kateri se že tako neuspešno spopadamo. Tudi samo ustvarjanje ne more biti le spletno načrtovano, ampak se dobre ideje pogosto rodijo na kavi, skupnem kosilu ali spontani izmenjavi mnenj ob nestrinjanju z neko idejo.

Kaj pa urejenost delovnega mesta na domu? Ni veliko zaposlenih, ki imajo svojo delovno sobo, ergonomsko mizo in stol, pravo osvetljenost.

Pri delu na domu je torej treba biti racionalen. Angleška podjetja so po covidu-19 ugotovila, da se splača imeti svoje zaposlene doma zaradi razlogov, ki so jih navedli, vendar je vlada po nekaj mesecih ugotovila, da postajajo mestna središča, kjer domujejo velika podjetja in se sklepajo največji posli, poslujejo banke, prazna in zapuščena, restavracije s sendviči in lahkimi obroki izginjajo, ker ni več malic. Podoba mesta se torej spreminja, številne organizacije propadajo, zato je vlada sklenila, da je treba ljudi čim prej vrniti na delovna mesta.

Aktualni trendi v Sloveniji

*Sodeč po poročanju medijev so **delodajalci** na podlagi svojih izkušenj iz časa med epidemijo covid-19 nad to obliko dela iz razumljivih razlogov, predvsem seveda zaradi njene »stroškovne« privlačnosti, večinoma povsem nekritično navdušeni in spet zahtevajo nekakšno »fleksibilizacijo« obstoječe zakonodaje (zlasti poenostavitev uvajanja tega dela kar z aneksi k obstoječim pogodbam o zaposlitvi namesto sklepanja novih), **ministrstvo za delo** jim glede tega zaenkrat bolj ko ne sledi in že odpira širšo razpravo o tem, **sindikati** pa za zdaj v zvezi s tem opozarjajo predvsem le na nujnost zagotavljanja varnosti pri delu na domu in učinkovitega inšpekcijskega nadzora. Časopis Delo z dne 8. avgusta tako (v članku z naslovom Delo na domu: slab nadzor in veliko neznank) piše: »Da bi spodbudili uporabo in možne poenostavitve izvajanja dela na daljavo, bodo na ministrstvu za delo med drugim proučili, kolikšne so možnosti, da delo na domu uredijo le z aneksom k pogodbi o zaposlitvi - brez sklepanja novih pogodb. Za to se zavzemajo tudi na gospodarski zbornici Slovenije, le da bi gospodarstveniki ob tem, da zagovarjajo, da se delo na domu čim bolj uredi v kolektivnih pogodbah dejavnosti, razrahljali tudi obveznosti delodajalcev glede pogojev zanj in med drugim jasno opredelili tudi prispevek za uporabo delovnih sredstev delavca. … Medtem, ko sindikati na drugi strani opozarjajo na ustrezne mehanizme učinkovitega nadzora dela od doma in tudi na varnost pri tem, na inšpektoratu za delo (IRSD) ugotavljajo, da je večina tega dela pisarniškega, varnostno tveganje pa zato majhno.«*

*Zdi se torej, da je zavedanje socialnih partnerjev tudi o številnih **»pasteh«** in **nesporno »negativnih učinkih« dela na domu** (tudi za produktivnost, ne samo za fizično in psihično zdravje delavcev!), na katere jasno opozarja stroka, zaenkrat praktično nikakršno. Vsaj delavska predstavništva (sindikati in sveti delavcev) bi torej morali v prihajajočih širših diskusijah na to temo zahtevati tudi **predhodno temeljito analizo tega »negativnega« vidika dela na domu**.*



Piše:
dr. Mato Gostiša

Za zakonsko obvezno delitev dobička tudi zaposlenim!

Ekonomsko povsem nesporno je, da dobički podjetij nikoli niso bili, niso in niti teoretično tudi ne morejo biti zgolj produkt/output kapitala in – domnevno »ekskluzivnega«!? – podjetništva njegovih lastnikov, ampak jih neposredno soustvarjajo tudi delavci s svojim kreativnim delom in t. i. notranjim podjetništvom.[1] Zakaj torej delavci celo danes, to je v 21. stoletju kot eri znanja in človeškega kapitala, ki že dolgo velja za najpomembnejši produkcijski dejavnik sedanjosti in prihodnosti, še vedno niso »sistemsko« (tj. samoumevno, avtomatično in obvezno) udeleženi tudi pri delitvi dobičkov podjetij?

Tega aktualna in trenutno žal še vedno prevladujoča /neo/klasična ekonomska teorija kapitalizma, temelječa na naukih njenega »očeta« Adama Smitha o **nekakšni apriorni ekonomsko-sistemski superiornosti kapitala in njegovih lastnikov** kot »podjetnikov/zaposlovalcev/delodajalcev«[2], ki da »hranijo, oblačijo in nastanjajo vse ljudstvo«[3] in so zato logično upravičeni tudi do prisvajanja celotnega dobička »svojih« podjetij[4], seveda nikoli ni znala znanstveno zares argumentirano pojasniti. In na omenjenih teoretskih izhodiščih zagotovo tudi nikoli ne bo. Ker to preprosto pač sploh ni mogoče.

[1] Teza, da je v tržnem gospodarstvu »ekonomsko logičen« dohodek lastnikov kapitala (celoten) dobiček kot poslovni rezultat podjetja, dohodek delavcev pa mezda/plača kot tržna cena delovne sile, je kajpak povsem za lase privlečena teoretična bedarija. Pri razdelitvi ustvarjenega produkta podjetja med lastnike obeh sodelujočih temeljnih produkcijskih dejavnikov (dela in kapitala) namreč ni mogoče ločevati »fizičnega« produkta od »ekonomskega« produkta podjetja (tj. poslovnega rezultata – dobička ali izgube). Kajti v tržnem gospodarstvu je – za razliko od naturalnega – predmet razdelitve lahko le skupaj ustvarjeni in (v obliki razlike med prihodki in odhodki) vrednostno izraženi ekonomski, ne pa fizični produkt podjetja. Povsem izven tudi najbolj elementarne ekonomske logike je torej aktualni mezdnokapitalistični model »razdelitve« produkta, v katerem si lastniki kapitala prisvojijo celoten poslovni rezultat oziroma »ekonomski« produkt podjetja, delavci pa so za svoje sodelovanje v produkcijskih procesih podjetja nagrajeni z mezdo/plačo, ki je enaka zgolj »strošku« inputa dela po njegovih tržnih cenah v fazi proizvodnje »fizičnega« produkta podjetja (tj. preden proizvedeno blago ali storitev sploh pride na trg) in je popolnoma neodvisna od poslovnega rezultata/ekonomskega produkta podjetja. Skratka, lastniki kapitala naj bi bili nagrajeni po »ekonomski«, delavci pa po »fizični« uspešnosti podjetniške proizvodnje. Pri tem seveda ni jasno, kateri produkt naj bi se potemtakem v resnici sploh »delil« med njegove soustvarjalce, kajti pri delitvi ekonomskega prod2ukta delavci niso udeleženi, fizični produkt pa je objektivno »ne/raz/deljiv« in se torej prav tako ne »deli«? Ta model (samo navidezne in zgolj teoretično skonstruirane oziroma namišljene) razdelitve produkta je kajpak teoretična potegavščina brez primere ter očitna znanstvena prevara (ne zgolj zabloda!) in samo vprašanja časa je, do kdaj ga bodo resni sodobni ekonomski misleci pripravljeni konformistično še naprej nekritično tolerirati kot (bojda samoumevno in neizogibno) sestavino teorije kapitalizma in tržnega gospodarstva. Skoraj neverjetno se zdi, da ga je v 21. stoletju sploh še kdo pripravljen poimenovati »razdelitev produkta« in ga kot takega celo še naprej poučevati na ekonomskih fakultetah.

[2] *»Kakor hitro se sredstva nakopičijo v rokah posameznikov, jih bodo nekateri izmed njih seveda uporabili za zaposlitev delavnih ljudi, oskrbeli jih bodo z material in živežem, da bi z dobičkom prodajali njihovo delo oziroma vrednost, ki jo delo doda materialom.«* (A. Smith, Bogastvo narodov Raziskava o naravi in vzrokih bogastva narodov)

[3] *»Povrhu pa je pravično, da tisti, ki hranijo, oblačijo in nastanjajo vse ljudstvo (tj. kapitalisti, op. p.), dobivajo tolikšen del produktov dela, da se tudi sami lahko dovolj dobro hranijo, oblačijo in nastanjajo.«* (A. Smith, Bogastvo narodov – Raziskava o naravi in vzrokih bogastva narodov)

[4] Dohodki lastnikov temeljnih produkcijskih dejavnikov naj bi se po tej teoriji delili na dobičke lastnikov kapitala, mezde/plače delavcev in rente zemljiških lastnikov (ali, kot pravi Adam Smith: »V sleherni družbi cena vsakega izdelka naposled razpade v enega, drugega ali kar v vse tri izmed teh delov …«), vsi oziroma vsak zase pa naj bi predstavljali objektivno tržno ceno teh dejavnikov. Se pravi, višina vseh teh dohodkov naj bi bila že vnaprej znana in točno določena, določil pa naj bi jo trg. Ta sveta ekonomska preproščina, na kateri še danes počiva vsa nemarksistična ekonomska teorija »tržne razdelitve produkta«, se zdi kajpak sila logična, a žal niti približno ne vzdrži resne znanstvene kritične presoje. Nasprotno, ob neizpodbitnem dejstvu, da (ustanovitveni) lastniški kapital definitivno sploh nima svoje tržne cene (vlaganje ustanovnega kapitala v podjetje namreč ni nikakršna kupoprodaja!), dobički kot dohodki njegovih lastnikov pa definitivno niso tržna cena popolnoma ničesar (t. i. pričakovani dobički so seveda zgolj tržna »fikcija«, ne pa dejanska tržna »cena«!), se sesuje sama vase kot hiša iz kart. Znanstveno torej v resnici ni vredna počenega groša, kajti če ne velja za dobičke lastnikov kapitala, potem pač tudi za plače(vanje) delavcev ne more veljati. V istem produktu po logiki stvari kajpak ne morejo biti eni udeleženi eni po enih, drugi pa po povsem drug(ač)ih »osnovah in merilih«.

Čas pa bi bil, da se z zakonom, ki bo uvedel **»obvezno« udeležbo zaposlenih pri dobičku**, ta očitna sistemska anomalija končno vendarle odpravi. Aktualna ekonomska praksa namreč po tem že dobesedno kliče[5], sodobna teorija **»ekonomske demokracije« kot nove sistemske paradigme kapitalizma** pa (v nasprotju z omenjeno »/neo/klasično«) za to brez dvoma ponuja tudi več kot dovolj tehtnih znanstvenih argumentov. Seveda pa se bo treba v ta namen najprej odpovedati močno zakoreninjenim znanstvenim zablodam o »neenakopravni« vlogi dela in kapitala v družbenoekonomskem sistemu (tako tistim Adama Smitha o ekonomski superiornosti kapitala na eni kot tudi tistim Karla Marxa o ekonomski superiornosti dela na drugi strani!) in se vrniti k **»naravni« ekonomski logiki produkcije in produkcijskih odnosov,** ki v resnici ne daje popolnoma nobene znanstvene podlage za kakršnokoli sistemsko favoriziranje kateregakoli od obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov v odnosu do drugega.

Pettyjev aksiom in družbenoekonomski sistemi

Temeljni aksiom, se pravi »naravno« zakonitost produkcije in produkcijskih (tj. proizvodnih in razdelitvenih) odnosov je namreč že v 17. stoletju razodel predklasični ekonomist William Petty in jo nadvse pronicljivo ubesedil takole: ***»Delo je oče proizvoda in zemlja (danes kapital, op. p) je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče.«*** Neoklasika Samuelson in Nordhaus pa sta v 20. stoletju iz tega logično izpeljala še drugo, prav tako neovrgljivo ekonomsko resnico, ki pa je sila pomembna zlasti za teorijo razdelitve: ***»Prav tako je nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input«.***[6] Oboje drži kot pribito, mar ne?

Le kdo od sodobnih »delavcev z znanjem« (in čemu le) naj bi se bil pripravljen še naprej z zadovoljstvom razdajati za dobičke nekoga tretjega? Na tej motivacijski zablodi danes pač ni več mogoče graditi ekonomskega razvoja.

To seveda pomeni, da je produkcija že po definiciji proces ustvarjanja nove vrednosti v odnosih **popolne vzajemne soodvisnosti** med delom in kapitalom ter njunimi lastniki, ne pa nekakšna **»kupoprodaja«** med lastniki obeh produkcijskih dejavnikov (t. i. »tržno« delovno razmerje, ki ga je skonstruirala klasična ekonomska teorija, je torej že v osnovi popoln sistemsko-teoretični konstrukt!). Po logiki stvari bi torej na tem teoretičnem izhodišču kajpak samoumevno **temeljiti tudi celoten družbenoekonomski sistem** oziroma institucionalni sistem produkcije in produkcijskih odnosov (tj. konkreten koncept podjetja kot temeljne ekonomske celice družbe, ustrezni medsebojni odnosi v proizvodnji in delitvi skupaj ustvarjenega produkta). A tako aktualni mezdni kapitalizem kot tudi najrazličnejši doslej znani socializmi vseh vrst omenjeno izhodiščno ekonomsko »resnico« očitno povsem ignorirajo. Kar pomeni, da resnično nujno potrebujemo nek **povsem nov družbenoekonomski sistem.** In to čim prej.

Umetni konstrukti /neo/klasične ekonomske teorije

Kdo koga »zaposluje« in s tem »hrani, oblači in nastanja« oziroma ekonomsko »plemeniti« – lastniki kapitala delavce ali obratno – je torej popolnoma umetno teoretično vprašanje, ki pa ga je Adam Smith očitno nekako pač moral skonstruirati in postaviti v ospredje, če je želel teoretično vsaj za silo upravičiti zatečeni »mezdni« temeljni produkcijski odnos med delom in kapitalom ter s tem kapitalizem kot družbenoekonomski sistem svojega časa.[7] In to kljub dejstvu, da je sicer tudi sam ugotovil, da v resnici delavci in lastniki kapitala z vidika svojih ekonomskih in preživetvenih interesov na daljši rok drug druge povsem enako potrebujejo in da **medsebojna ekonomska odvisnost nikakor ni enostranska, ampak vzajemna.**[8] Po zgoraj nave-

[5] Zdi se celo, da je to verjetno tudi edina možna sistemska pot za postopno zmanjševanje – zaenkrat sicer še vedno permanentno naraščajoče – družbene neenakosti ter sistemsko imanentnega gromozanskega nesorazmerja med agregatno ponudbo in povpraševanjem, ki povzroča permanentne ciklične krize kapitalizma. Predvsem pa sodobnih »delavcev z znanjem«, ki danes predstavljajo glavno konkurenčno prednost podjetij, brez uvedbe njihove sorazmerne udeležbe pri soustvarjenih dobičkih in pri soupravljanju podjetij enostavno ne bo več mogoče adekvatno motivirati. Le kdo in čemu naj bi se bil namreč (če parafraziramo znamenitega guruja menedžmenta Charlesa Handyja) pripravljen še naprej z veseljem razdajati za dobičke nekoga tretjega? Družbeno ekonomski sistem, ki demotivacijsko učinkuje na nosilce svojega najpomembnejšega produkcijskega dejavnika, pa seveda nima več nobenega razvojnega potenciala in perspektive.

[6] O tem, kakšni naj bi bili interni prispevki dela in kapitala k skupnemu produktu, kajpada še najmanj ve trg, ki s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja lahko ekonomsko objektivno ovrednoti le »končni« izdelek ali storitev, ki je predmet kupoprodaje/menjave. Trg sam ničesar ne proizvede in tudi ničesar ne razdeli, ampak opravlja samo menjavo ekvivalentnih vrednosti, zato je pleteničenje o (domnevni) »tržni razdelitvi produkta« v kapitalizmu zgolj čisto navadno teoretično zavajanje.

[7] Vsaj na področju raziskovanja produkcijskih odnosov pa njegova ekonomska teorija kakršnihkoli drugačnih ambicij nikoli niti ni imela. V tem pogledu je (bil) Adam Smith izključno le teoretik zatečenega »mezdnega« kapitalizma, zato je v bistvu prava znanstveno-razvojna katastrofa, da je bil s to svojo teorijo kasneje proglašen za »očeta sodobne ekonomske znanosti«, in da mu le-ta še danes slepo sledi. Prav nič čudnega torej ni, da se je aktualni kapitalizem razvojno povsem zataknil in da ekonomska stroka še danes tava v začaranem krogu povsem zavoženih Smithovih »aksiomov« brez kakršnekoli vizije ekonomsko učinkovitejšega, socialno pravičnejšega, obenem pa tudi okoljsko odgovornejšega družbenoekonomskega sistema.

[8] *»Zemljiški posestnik, zakupnik, lastnik manufakture, trgovec lahko večinoma živijo leto ali dve od sredstev, ki so si jih že pridobili, ne da bi zaposlili enega samega delavca. Brez službe številni delavci ne bi preživeli niti en teden, nekaj bi jih zdržalo kak mesec, skoraj nobeden pa ne bi mogel shajati leto. Sčasoma lahko delodajalec potrebuje delavca tako kot potrebuje delavec njega, vendar delodajalčeva potreba ni tako neodložljiva«.* (Smith, 2010: 83) Se pravi: lastniki kapitala bi resda lahko s svojim kapitalom preživeli nekoliko dlje kot delavci s svojimi mezdami, a na dolgi rok so drug brez drugega seveda ekonomsko »mrtvi« oboji. Ni torej res, da le delavci za svoje preživetje enostransko potrebujejo kapital(iste), ne pa tudi obratno. In da so zato lastniki kapitala – ker pač svoj kapital začasno »založijo« tudi za plače delavcev (kar pa seveda pravno gledano še zdaleč ne pomeni, da so s tem njihovo delo preprosto kar »kupili« in da ga zato lahko, kot glede tega bluzi Adam Smith v Bogastvu narodov, »z dobičkom prodajali naprej«) – nasproti delavcem upravičeno že a priori postavljeni v sistemsko privilegirano vlogo »delodajalcev«. Skratka, zgolj malce večja »preživetvena trdoživost« lastnikov enega ali drugega temeljnega produkcijskega dejavnika niti pod razno ne more biti (več) neka resna filozofsko-teoretična podlaga kakršnemukoli sodobnemu družbenoekonomskemu sistemu (zlasti ne, če upoštevamo način t. i. prvotne akumulacije kapitala). Pa vendarle celotna /neo/klasična ekonomska teorija, ki »pojasnjuje« aktualni (mezdni) kapitalizem, temelji prav na tej filozofski neumnosti.

denem in teoretično zagotovo neovrgljivem »Pettyjevem aksiomu« namreč ne delo in ne kapital (vključno s podjetnostjo njunih lastnikov) vsak zase in brez medsebojnega sodelovanja načeloma nista sposobna ustvariti prav ničesar, nobene nove ekonomske vrednosti[9].

Od kod potemtakem očitne nebuloze /neo/klasične ekonomske teorije, češ da je:

- v ekonomskem smislu kapital (kot sicer zgolj eden izmed dveh povsem enakovrednih produkcijskih dejavnikov) že kar sam po sebi, tj. brez dela kot druge nujne sestavine produkcije, **»podjetje«** in s tem **»delodajalec«** (tj. kupec delovne sile na trgu), ki se po veljavnem pravu – mimo vseh temeljnih načel teorije pravnih oseb – lahko registrira kot gospodarska družba/korporacija (podjetje = »pravno personificirani kapital«), pri čemer lastniki tega kapitala avtomatično veljajo za edine »podjetnike« ter »lastnike« podjetja (člane korporacije), medtem ko naj bi bili delavci s svojim delom oziroma »delovno silo«, razumljeno zgolj kot nekakšen mehanični »dodatek k strojem« (se pravi kot eno od produkcijskih »sredstev« v lasti podjetnikov/delodajalcev, ne pa enakovrednih produkcijskih »dejavnikov«!), čisto navadno **»tržno blago«**, ki se v vlogi **»delojemalcev«** prodajajo na trgu dela[10] za mezdo/plačo kot »tržno ceno delovne sile«, ki hkrati predstavlja tudi t. i. mejni produkt dela (ta naj bi predstavljal ekonomsko pravično nadomestilo za njihovo sodelovanje v produkcijskih procesih »delodajalca/podjetnika«)[11];
- dobiček podjetja izključno ekonomski produkt/output **vloženega lastniškega kapitala ter »podjetništva« njegovih lastnikov**, katerim naj bi zato ekonomsko upravičeno tudi v celoti pripadal kot izključno njihov dohodek, medtem ko naj bi bili delavci za svoje sodelovanje pri ustvarjanju produkta ekonomsko pravično poplačani že z **mezdo/plačo**, čeprav ta v resnici predstavlja zgolj tržno protivrednost inputa (ne pa dejanskega outputa dela, katerega presežek se zdaj »sistemsko« pač samodejno, a povsem neupravičeno preliva v dobiček podjetja in s tem v dohodek lastnikov kapitala)?

Ali povedano drugače: v sedanjem modelu razdelitve produkta je v dobičkih podjetij ekonomsko gledano v vsakem primeru **neizogibno vsebovan tudi del t. i. rezidualnega presežka outputa dela in ta bi moral sistemsko kajpak pripasti delavcem kot njihov dohodek** (skladno z znamenitim Lockeovim filozofskim načelom »Naredil sem, moje je!«). Kajti po nobeni filozofski logiki si nihče ne bi smel prisvajati produkcijskih outputov »tujega« produkcijskega faktorja – ne lastniki kapitala outputov dela, ne lastniki dela outputov kapitala.[12] Popolnoma ničesar ni, s čimer bi bilo moč to teoretično upravičiti. Še najmanj pa je to prisvajanje celotnega bilančnega dobička podjetij s strani lastnikov kapitala seveda v današnjih časih možno utemeljevati z – **domnevno »imanentnim in izključnim« podjetništvom lastnikov kapitala**, ki da delavcem naj ne bi bilo lastno.

Neresno teoretično opletanje s »podjetništvom«

V okviru tega kratkega prispevka seveda ne moremo zahajati v obširnejšo razpravo o tem, **kaj pravzaprav sploh pomeni »podjetništvo«**[13] (zlasti v povezavi tudi s pojmom »notranje podjetništvo«), **kdo so njegovi nosilci** in ali je res lahko **»pravno prenosljivo«** tudi na druge osebe (tj. na menedžerje) ob zadržanju enakih korporacijskih pravic do upravljanja in prisvajanja dobička iz tega naslova, ter **kako ga v praksi zares »pravično« nagrajevati** (posebej in sorazmerno dejanskemu podjetniškemu angažiranju konkretnih lastnikov produkcijskih dejavnikov, ali še naprej kar s trajno in sistemsko apriorno pravico lastnikov kapitala do avtomatičnega prisvajanja celotnih dobičkov podjetij)[14], Namesto tega naj navržemo v razmislek le **naslednje malce provokativno vprašanje**: kdo je oziroma so potemtakem »podjetnik(i)«, ki naj bi neposredno s svojim podjetništvom proizvajal(i) dobičke, denimo, v neki veliki multinacionalni korporaciji s sto in več tisoči drobnih delničarjev, katerih edini podjetniški angažma v praksi je sicer v resnici zgolj nakup delnic na trgu ter spremljanje gibanja njihovega borznega tečaja in s tem povezanih donosov na njihov finančni vložek (t. i. portfeljski investitorji), vse ostale ključne »podjetniške funkcije« pa so v rokah notranjih podjetnikov (tj. zaposlenih in menedžmenta)? Ali pa, denimo, kdo je »podjetnik«, kadar kot lastnik v podjetje vloženega kapitala nastopa nek investicijski sklad, ki je

Skladno z znamenitim Lockeovim filozofskim načelom »Naredil sem, moje je!«, si nihče ne bi smel prisvajati presežnih produkcijskih outputov »tujega« produkcijskega faktorja – ne lastniki kapitala outputov dela, ne lastniki dela outputov kapitala.

[9] Vsaj za kapital to zagotovo velja v celoti, pri delu pa veljajo izjeme, ki potrjujejo pravilo, in za bistvo te razprave niso relevantne.

[10] Delo je namreč neločljivo od človeka in če prodaš delo, prodaš človeka (v »suženjstvo za določen čas« kot mezdno delovno razmerje imenuje D. Ellerman (v Kanjuo Mrčela, 1999: 169).

[11] Nagrajevanje »ustvarjalnega« dela po kriteriju »mejnega produkta« je seveda zlasti še za 21. stoletje že pravi pravcati ekonomski arhaizem z izrazito škodljivimi motivacijskimi učinki.

[12] V vsakem primeru je torej treba imeti pred začetkov »skupne« podjetniške produkcije vnaprej dogovorjena takšna ali drugačna merila za ugotavljanje relativnih prispevkov dela in kapitala k produktu, kajti trg kot mehanizem menjave o tem, kot že rečeno (glej opombo pod črto št. 6!) v resnici nima pojma.

[13] V zvezi z opredeljevanjem konkretnih »podjetniških funkcij«, ki jih zajema splošni pojem podjetništvo, gre predvsem za vprašanje, ali je ta pojem res lahko skrčen zgolj na »poslovno tveganje« (in še to zgolj na finančno, ki so mu izpostavljeni lastniki kapitala, ne pa, denimo, tudi eksistenčno in karierno, ki so mu z udeležbo v podjetjih izpostavljeni delavci), ali pa so njegove bistvene sestavine tudi začetna podjetniška poslovna ideja in ustanovitvena iniciativa, organizacija internih produkcijskih procesov, tekoče upravljanje in vodenje poslov, nenehno inoviranje v poslovnih procesih ter »proizvodnja« idej za nove produkte in proizvodne postopke, itd., itd.? V tem drugem primeru, ki je bolj ali manj logičen, je seveda jasno, da lastniki v podjetje vloženega kapitala niti približno niso nekakšni apriorni, predvsem pa ne edini »podjetniki«, ki bi si lahko iz tega naslova lahko ekonomsko utemeljeno avtomatično prilaščali celotne dobičke podjetij.

[14] Podjetnost je osebnostna lastnost ljudi in ne kapitala, zato je pravno »neprenosljiva« in »nepodedljiva«, nagrajevana pa je zato lahko le posebej in ne samodejno kar s trajno pravico do prisvajanja celotnega dobička podjetja. Celo pravice iz naslova patentov kot najvišje oblike inovativnosti so namreč (logično) lahko le omejenega trajanja.

ta kapital zbral od velike množice drobnih lastnikov kot fizičnih oseb?

Šele, ko bo enkrat znal kdo tudi na teh primerih[15] pojasniti, **po kakšni ekonomski logiki naj bi celoten ustvarjeni dobiček korporacij utemeljeno sistemsko samodejno pripadal izključno lastnikom kapitala, ne pa tudi zaposlenim**, bo mogoče zgoraj kritizirani neoklasični model t. i. tržne faktorske razdelitve produkta morda spet obravnavati kot nekaj uporabnega. V nasprotnem pa ga je treba preprosto zavreči in uveljaviti povsem novega. In to čim prej, kajti tak, kakršen je zdaj, iz zgoraj pojasnjenih razlogov nasprotuje tudi najbolj elementarni ekonomski in pravni logiki. Predvsem pa, kot že rečeno, povzroča veliko škodo prizadevanjem za ekonomsko učinkovitejši, obenem pa socialno pravičnejši družbenoekonomski sistem prihodnosti.

Vrnitev teorije razdelitve k »Pettyjevemu aksiomu«

Prvi korak v to smer pa je vsekakor nujna vrnitev ekonomske teorije k »Pettyjevemu aksiomu«, ki sta ga Adam Smith in Karl Marx v svojih ekonomskih raziskovanjih žal enostavno spregledala in vsak zase ustvarila dve že omenjeni diametralno nasprotni, obe pa ekstrem(istič)ni in perspektivno neuporabni ekonomski teoriji. Ena, kot rečeno, absolutno favorizira kapital, druga pa delo. A oba na njih zasnovana družbenoekonomska sistema – tako **mezdni kapitalizem**, kakršnega na žalost živimo še danes, kot marksistično zasnovan **socializem**, ki je zaradi evidentne ekonomske neučinkovitosti v svetu v glavnem propadel kar sam od sebe – sta se v praksi izkazala kot že v osnovi popolnoma zavožena in brezperspektivna. Perspektivna alternativa obema se danes zdi edinole **»ekonomska demokracija**« kot družbenoekonomski sistem, ki temelji na načelu popolne enakopravnosti dela in kapitala ter njunih lastnikov tako v fazi proizvodnje kot v fazi razdelitve produkta, kajti kakršnakoli morebitna sistemska prevlada enih ali drugih očitno avtomatično pomeni **anomaličen družbenoekonomski sistem**.

»Obvezna« udeležba (tudi) zaposlenih pri dobičku

V praksi to pomeni, da bo treba perspektivno že v samem temelju **prenoviti sedanjo pravno koncepcijo podjetja** kot temeljne ekonomske celice družbe, iz katere seveda izhajajo tudi takšni ali drugačni konkretni produkcijski odnosi ter posledično takšna ali drugačna »narava« družbenoekonomskega sistema kot celote. In sicer v smeri koncepcije podjetja kot povsem »enakopravne/partnerske skupnosti dela in kapitala ter njunih lastnikov«. Delo oziroma človeški kapital mora torej – poleg finančnega kapitala - nujno postati ena od dveh integralnih sestavin **t. i. materialnega substrata gospodarske družbe/korporacije** kot pravne osebe, delavci kot lastniki človeškega kapitala pa – poleg lastnikov finančnega kapitala – ena od dveh integralnih sestavin njenega **t. i. personalnega/osebnega substrata** (se pravi povsem enakopravni »člani« korporacije s povsem enakimi članskimi/korporacijskimi pravicami glede upravljanja in razdelitve poslovnega rezultata). A tega kajpak ne bo mogoče opraviti čez noč, ampak bo zahtevalo svoj čas.

Že takoj zdaj, torej ne čakajoč na to konceptualno rekonstrukcijo kapitalističnega podjetja, pa (poleg trenutno že uzakonjenega »soupravljanja« zaposlenih v podjetjih, ki je za zdaj /še/le bolj ali manj marginalnega značaja in ga bo treba postopoma kajpak zakonsko povsem izenačiti s korporacijsko-upravljalskimi pristojnostmi lastnikov kapitala) **zakonsko uvesti tudi obvezno udeležbo delavcev pri dobičku podjetij**. Sprva seveda zgolj v nekem manjšem, arbitrarno določenem »generalnem« odstotku (npr. 25 % bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev), kasneje – zlasti potem, ko bo razvoj t. i. računovodstva človeških virov, ki je zaenkrat še v povojih, dosegel višjo razvojno stopnjo od trenutne – pa **»sorazmerno dejanskemu prispevku dela(vcev) oziroma človeškega kapitala k produktu.**[16]

Ne izgubljajmo več priložnosti

Mimogrede, v zvezi s tem bi v Sloveniji vsekakor lahko objokovali **najmanj dve izgubljeni lepi priložnosti** za sistemsko-razvojni napredek v zgoraj obravnavanem smislu, in sicer:

- leta 2010 je Državni zbor (DZ) že sprejel prenovljen Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1), ki je med drugim predvideval tudi uvedbo obvezne udeležbe delavcev pri dobičku v kapitalskih družbah, in sicer v višini 25 % bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev, vendar je uveljavitev tega zakona »blokiral« Državni zbor s svojim vetom, utemeljenim s strokovno precej za lase privlečenimi argumenti (več o tem v Gostiša, 2010: 7–21);
- dve dobri kasnejši različici ZUDDob-1 iz leta 2013 in 2018 (obe sta vsebovali še nekoliko bolj dodelan predlog za uvedbo »obvezne« udeležbe), vloženi na iniciativo nekaterih poslancev oziroma poslanskih skupin, pa žal niti v DZ nista več dobili podpore.

A objokovanje izgubljenih priložnosti seveda ne pomaga, tovrstne pobude je treba pač nenehno obnavljati. Družbena klima zanje bo vsekakor – že zaradi čisto ekonomskega imperativa – zagotovo morala kmalu dozoreti.

Citirani viri:

Gostiša Mato (2010) Teorija obvezne udeležbe delavcev pri dobičku skozi polemiko s protiargumenti, Ekonomska demokracija št. 3/2010, ŠCID, Kranj.

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

Samuelson, Paul A. in Nordhaus, William D. (2002) Ekonomija (izv. Economics, Sixteenth Edition), Naklada Mate, GV Založba, Ljubljana (prva izd. The McGraw-Hill Companies, Inc., 1998), str. 214.

Smith, Adam (2010) Bogastvo narodov – Raziskava o naravi in vzrokih bogastva narodov (orig. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations), Studia humanitatis, Ljubljana (Prvič izdano: 1776).

[15] Niti približno namreč niso vsi lastniki kapitala, ki si danes sistemsko lastijo ekskluzivno pravico do celotnih ustvarjenih bilančnih dobičkov podjetij, tudi dejanski »podjetniki« v polnem pomenu te besede, torej nekakšni boscaroli, akrapoviči, pečečniki, batagelji …, s čimer nas skuša še naprej medijsko zavajati neoliberalistična ekonomska propaganda, ampak je večina svetovnega kapitala danes v resnici povsem anonimnega. Njegovi »neznani« lastniki kot fizične osebe se – razen da pač tvegajo izgubo vložka v nakup nekaj malega delnic na trgu – s podjetniškimi funkcijami, s katerimi se v konkretnih korporacijah dejansko ustvarja dobiček, dejansko sploh ne ukvarjajo.

[16] Samoumevno je kajpak, da uvedba obvezne udeležbe zaposlenih pri dobičku, ko bo ta zares »sorazmerna«, načeloma predpostavlja tudi njihovo sorazmerno »udeležbo pri izgubi«. Kar pomeni, da bo morala biti današnja plača delavcev, ki predstavlja poslovni strošek podjetij, slej ko prej sistemsko pretvorjena v »akontacijo« na delež v poslovnem rezultatu (dobičku ali izgubi) podjetja. A o tem podrobneje kdaj drugič.



Piše:
mag. Igor Manohin

Povezave med značilnostmi človeškega kapitala v podjetju in kapitalsko strukturo

Prispevek predstavlja teze in ugotovitve številnih avtorjev in raziskovalcev, ki jih je David A. Matsa predstavil v svojem članku z naslovom »Kapitalska struktura in delovna sila v podjetju« (Matsa, 2018) z osnovno tezo, da dejavniki, povezani z delovno silo v podjetju vplivajo na način pridobivanja virov financiranja in njegovo kapitalsko strukturo. Povezave nedvomno obstajajo, toda ali so res vzročno posledične? V ta namen v drugem delu prispevka na kratko predstavljamo delovanje poslovnega in finančnega vzvoda v poslovanju, ki s svojo neločljivo povezanostjo in vzajemnostjo pomagata osvetliti dejanski vpliv dejavnikov, povezanih s človeškim kapitalom na kapitalsko strukturo podjetja.

Poznavanje obravnavane problematike je vsekakor lahko **zelo koristno tudi za predstavnike zaposlenih v podjetjih**, in sicer tako za svete delavcev oziroma organe delavskega soupravljanja pri vključevanju v sprejemanje pomembnejših poslovnih odločitev v podjetjih in za sindikate v zvezi s pogajanji o obsegu delovnopravnih pravic delavcev. Struktura financiranja oziroma stopnja zadolženosti podjetja namreč, kot je podrobneje pojasnjeno v tem prispevku, bistveno vpliva po eni strani na **varnost zaposlitve, višino plač in uresničevanje nekaterih drugih pravic in interesov zaposlenih, kakor tudi na njihovo »pogajalsko moč«**, po drugi strani pa na **zmožnost podjetja za pridobivanje, razvoj in zadržanje kadrov** ter v povezavi s tem posledično v končni fazi tudi na njegovo **poslovno uspešnost**, ki je sicer vsekakor skupni interes vseh njegovih notranjih in zunanjih deležnikov.

Izhodišče

Podjetje za svoje izložke potrebuje dve osnovni vrsti vložkov – sredstva in delo, za pridobitev obeh pa potrebuje **denar oziroma vir financiranja**. Ta je lahko lastniški ali dolžniški, razmerje med obema pa predstavlja temeljno strukturo financiranja v podjetju. **Ali lastnosti in organizacija delovne sile v podjetju vplivajo na njegovo strukturo financiranja?**

V teoriji se pogosto uporablja predpostavka, da se delo ponuja na konkurenčnem trgu, kjer je plačilo za delo enako mejnemu produktu tega dela. V praksi temu vsekakor ni tako. Trg delovne sile je **poln nepopolnosti**, poleg tega pa ima delovno razmerje eno pomembno različno lastnost glede na druge vložke v proizvodni proces – ima bolj nedoločeno časovno trajanje in se razteza v različna obdobja razvoja podjetja. S tega vidika nedvomno način financiranja vpliva na način oziroma vsaj na zmožnost podjetja za pridobivanje, razvoj in zadržanje delovne sile. Toda ali res velja tudi obratno, da je struktura financiranja odvisna od presojanja dejavnikov v zvezi z delovno silo?

Kapitalska struktura podjetja

Za namen tega prispevka bomo kapitalsko strukturo poenostavljeno pojmovali kot **razmerje med lastniškim in dolžniškim kapitalom,** čeprav imata sicer oba še svojo strukturo, na primer po ročnosti. Različna struktura kapitala (razmerje med lastniškim in dolžniškim kapitalom) vpliva na stroške financiranja poslovanja, s povečevanjem deleža dolžniškega financiranja (ki je sicer glede na lastniško cenejši vir financiranja) se povečuje tudi tveganje lastniškega kapitala v podjetju. Zato obstaja določena točka oziroma razmerje med tema vrstama financiranja, pri kateri je vrednost podjetja najvišja in razmerju v tej točki pravimo **optimalna struktura kapitala**[1].

Delovna sila se močno razlikuje od sredstev

In sicer tako po značilnostih pridobivanja kot delovanja v podjetju. Osnovne razlike izhajajo iz dejstva, da je **delovna sila živa** in kot taka sposobna procesiranja informacij, reševanja problemov in sprejemanja odločitev. Razlika je torej v kreativnosti, ki lahko **pripelje do dragocenih idej**, procesov in znanja zaposlenih.

Druga pomembna razlika, ki jo izpostavlja Matsa, je v tem, da **delovne sile oziroma zaposlenih ni mogoče imeti v lasti** in se lahko obnašajo strateško. Vsaj prvi del trditve v dandanašnjem svetu velja le v teoriji. V praksi pa smo vsakodnevno priča dogajanju in razmeram, da podjetja z zaposlitveno pogodbo in z institutom strahu

[1] Tu je struktura mišljena le v smislu razmerja med dolžniškim in lastniškim financiranjem, ne pa tudi kot struktura glede na ročnost virov financiranja, ki pa ima neposreden vpliv na dolgoročno plačilno sposobnost podjetja in je kot taka izredno pomembna.

(pred izgubo zaposlitve) pridobijo izjemno moč vplivanja na življenje in sprejemanje odločitev zaposlenih, ki na trenutke **močno spominja na sužnjelastniška razmerja iz preteklosti,** še zlasti v nekaterih manjših podjetjih.

V teoriji seveda podjetje (na dolgi rok) ne more prisiliti delavca, da dela proti svoji volji. Zaposleni ima namreč možnost, da da odpoved in preneha z zaposlitvijo v podjetju[2]. Toda za **realno oceno njegove zmožnosti dati odpoved** je potrebno pogledati širše.

En del zgodbe predstavljajo njegove sposobnosti, naučene spretnosti in znanja, ki si jih je pridobil skozi svoje delovanje v preteklosti in oceno vrednosti, ki jo te predstavljajo v očeh sprejemalcev odločitev v podjetju, kjer je zaposlen.

Drugi del zgodbe pa je tisti zunanji (ki ni neposredno odvisen od zaposlenega in podjetja), in sicer širši trg dela, saj šele zmožnosti oziroma potenciali, ki se kažejo na trgu dela vplivajo na zmožnost zaposlenega, da sprejme odločitev o zapustitvi podjetja, ker ocenjuje, da ima dobre možnosti pridobiti boljšo zaposlitev drugje.

Trenja na trgu delovne sile

Matsa izpostavlja zlasti **štiri dejavnike**, prek katerih se odražajo trenja na trgu delovne sile, in ki naj bi imela vpliv na odločitev podjetja o strukturi financiranja:

1. Zaposleni se soočajo s stroški nezaposlenosti.

2. Zaposleni se lahko pogajajo o višjih plačah (in drugih ugodnostih, ki predstavljajo strošek za podjetje).

3. Zaposleni so do določene mere zaščiteni z delovno zakonodajo, predpisi in pravilniki.

4. Zaposleni se soočajo s tveganjem upokojitve (preskrbljenost ob prenehanju zaposlitve).

Stroški nezaposlenosti igrajo tu izredno pomembno vlogo. Zaposleni cenijo varnost zaposlitve v podjetju, saj jih izguba zaposlitve lahko veliko stane, poleg direktnih stroškov (kot je na primer strošek iskanja nove zaposlitve) predvsem zaradi visokih oportunitetnih stroškov izgube dohodka. Te lahko ločimo na dve dimenziji:

- izguba dohodka za čas nezaposlenosti (dokler si zaposleni ne uspe poiskati nove zaposlitve) in
- izguba dohodka za čas, ko sicer ima novo zaposlitev, a prejema manjše plačilo za svoje delo kot pri prejšnjem delodajalcu.

Skupen strošek izgube v primeru neprostovoljne izgube zaposlitve pri večjih odpuščanjih znaša lahko celo **ekvivalentu nekaj let (zaposlenega) življenja**.

Varnost zaposlitve v očeh zaposlenih je močno odvisna od finančne kondicije podjetja, ta pa je odvisna od **stopnje zadolženosti podjetja**. Bolj zadolžena podjetja namreč lahko hitreje pridejo v težave, ko so prisiljena zmanjšati obseg poslovanja in s tem odpustiti del delovne sile za znižanje stroškov. Podjetje, ki se bolj zadolži, torej poveča pričakovane stroške nezaposlenosti (kar dejansko lahko koristi podjetju pri njegovem kolektivnem pogajanju z zaposlenimi).

Vidiki zadolženosti

Odločitev oziroma presoja menedžmenta o tem, v kolikšnem obsegu se bo podjetje zadolžilo (torej, kako visok naj bo delež dolžniškega financiranja), je oziroma bi vsaj morala biti tehtana glede na številne dejavnike. Osnovno vprašanje pri tem je, **koliko financiranja podjetje sploh potrebuje** glede na trenutno poslovanje, trende v poslovanju in načrtovani razvoj v prihodnje. Poleg tega pa mora menedžment upoštevati **tudi vsaj naslednje štiri vidike zadolženosti** (Bergant, 2013):

1. vpliv zadolženosti na plačilno sposobnost: odplačevanje dolga ustvarja negativni pritisk na denarni tok;

2. vpliv zadolženosti na dobičkonosnost: višja stopnja zadolženosti prek finančnega vzvoda sicer povečuje dobičkonosnost lastniškega kapitala, a povečuje tudi tveganje;

3. vpliv zadolženosti na boniteto podjetja: višja zadolženost (predvsem po določeni točki) poslabšuje boniteto podjetja;

4. vpliv zadolženosti na samostojnost pri odločanju: višja zadolženost zmanjšuje samostojnost pri odločanju, saj povečuje odvisnost od financerjev.

Ločiti pa moramo tudi dva skrajna vzroka zadolževanja:

- kdaj se podjetje zadolžuje zaradi (so)financiranja razvoja podjetja in se pri tem drži omejitev optimalne stopnje zadolženosti, in
- kdaj pa se podjetje zadolžuje zaradi nuje, ki jo prinesejo finančno-ekonomske težave, s katerimi se sooča.

Drugi vzrok v primeru nesposobnosti odplačevanja dolga oziroma refinanciranja povzroči prestrukturiranja in odpuščanja[3] zaposlenih.

Izguba najboljših delavcev

Do zanimivih ugotovitev prihajajo švedski raziskovalci (Baghai et al., 2016) in sicer, da ob vse večjih finančnih težavah **podjetja izgubljajo najbolj kvalificirane delavce.** Posledično imajo podjetja, ki so v večji meri odvisna od bolj kvalificiranega kadra, manj dolžniškega financiranja v svoji kapitalski strukturi (na ta način so manj izpostavljena tveganju, da bi zašla v finančne težave).

Še več, finančne omejitve (zaradi težav) lahko **izkrivijo odločitve glede odpuščanj zaposlenih,** saj zaradi okoliščin in različnih dejavnikov favorizirajo odpuščanje zaposlenih z višjo produktivnostjo in nižjimi stroški odpuščanja (Caggese et al. 2018), kar ni nujno najboljše za podjetje (in navadno tudi ni). Poleg tega se ocenjuje, da je kar 30 % večja verjetnost, da bodo podjetje v težavah (prostovoljno) zapustili **bolj sposobni zaposleni kot povprečni.** Razlog je seveda v tem, da so po eni strani bolj sposobni zaposleni bolj na preži pred morebitnimi težavami podjetja in so jih sposobni ugotoviti precej hitreje od drugih, po drugi strani pa seveda imajo ti zaposleni veliko večje oziroma boljše možnosti najti drugo zaposlitev.

Velja pa po drugi strani tudi, da podjetja v težavah (ko so te enkrat znane okolju) težje pridobijo nove (predvsem bolj kakovostne in bolj izobražene) zaposlene. Težave s financiranjem podjetja tako **zmanjšujejo njegovo boniteto** v očeh potencialnih novih zaposlenih in posledično je nabor potencialnih novih zaposlenih manjši in slabše kakovosti.

Nadomestilo za tveganje

S tem, ko se podjetje v finančnih težavah sooča tudi z **večjimi težavami pridobivanja kadrov**, kajti zaposleni pogosto zahtevajo višje plače, dodatne ugodnosti ali

[2] Pri tem je vprašanje, ali si zaposleni lahko privošči zaposlitev (bolj objektivni del) in ali si upa odpovedati zaposlitev (subjektivni del).

[3] Odpuščanje se zdi precej neprimerna beseda v slovenskem jeziku. V teh primerih se nikomur nič ne odpusti. Gre bolj za to, da se (potrebno ali nepotrebno) podjetje odreče oziroma odpove delu zaposlenih, zato bi bila morda primernejša beseda odrekanje oziroma odpovedovanje.

izboljšane pogoje dela (ki predstavljajo strošek za podjetje) za to, da nadomestijo višje tveganje izgube zaposlitve. Ta dodatni strošek lahko imenujemo **nadomestilo za tveganje** (ang. »Compensating wage differential«), saj gre za dodatno nadomestilo za nestalnost (potencialno izgubo) zaposlitve.

Teoretično je sedanja vrednost dodatnega nadomestila enaka sedanji vrednosti pričakovane izgube dohodka zaradi nezaposlenosti. V praksi po nekaterih študijah znaša nekje do 14 %[4], pri čemer ena dodatna odstotna točka tveganja izgube zaposlitve povzroči za skoraj 1 % višji zahtevani dohodek (2,5 % v primeru, če ne bi bilo zavarovanja za primer brezposelnosti).

Matsa tako trdi, da morajo **podjetja z višjo zadolženostjo in posledično z višjo verjetnostjo stečaja plačevati višje plače** (oziroma druge ugodnosti) svojim zaposlenim kot kompenzacijo za višje pričakovane izgube zaslužka kot posledica stečaja. Sedanja vrednost tega nadomestila (plačne premije) bi morala biti **enaka sedanji vrednosti zaslužkov,** izgubljenih zaradi morebitnega stečaja (upoštevajoč njegovo ocenjeno verjetnost), ta razlika v strošku dela pa naj bi bila eden od dejavnikov, ki vplivajo na odločitev o zadolževanju poleg učinka davčnega ščita in stroškov morebitnih finančnih težav. Za razliko od teh zadnjih, ki so oportunitetne narave in se pojavijo šele po nastopu finančnih težav (ex post), razlika v strošku dela obstaja že pred nastopom finančnih težav (ex ante).

Zaščitenost delovne sile

Še en pomembni dejavnik, prek katerega se odražajo trenja na trgu delovne sile, in ki naj bi imel vpliv na odločitev podjetja o strukturi financiranja, je, da so zaposleni (za razliko od sredstev) do določene mere **zaščiteni z delovno zakonodajo** in predpisi. Eden takih je na primer določena minimalna plača, ki jo morajo podjetja izplačevati zaposlenim, ki delodajalcem omejuje fleksibilnost pri odločitvah o znižanju plač v primeru težav. Ta večja rigidnost stroška dela navzdol ima po svoji naravi podobno vlogo kot sicer nespremenljivi stroški v podjetju.

Podoben vpliv imajo tudi **sindikati**, ki kot oblika združenega nastopa delavcev povečujejo njihovo pogajalsko moč. Po empiričnih raziskavah obstaja jasna regresijska povezava med tem, kako močno so organizirani sindikati in med finančno zadolženostjo. Ali je povezava vzročno posledična, je seveda drugo vprašanje. Da bi podjetje namenoma povečalo svojo zadolženost za zmanjšanje pogajalske moči sindikata, se ne zdi verjetno[5]. Bolj verjetno se zdi, da vzrok leži v tem, da se sindikati bolj organizirajo v večjih, bolj uveljavljenih in bolj dobičkonosnih podjetjih, ki imajo zaradi teh značilnosti tudi **večjo sposobnost zadolževanja.** Iz enakega vzroka po mojem mnenju velja tudi, da so podjetja, kjer imajo zaposleni večjo pogajalsko moč, bolj zadolžena – večjo pogajalsko moč imajo namreč pogosteje zaposleni v boljših podjetjih.

Mobilnost delovne sile

Pomemben vpliv, ki ga ugotavlja Matsa, je tudi ta, da podjetja z višjim bremenom finančne zadolžitve **manj vlagajo v razvoj tistih sposobnosti in spretnosti zaposlenih, ki so specifično uporabni** (imajo uporabno vrednost za podjetje samo, ne pa tudi za potencialne druge zaposlovalce). Velja pa tudi obratno – zaposleni v podjetjih z višjo verjetnostjo finančnih težav so **veliko manj naklonjeni pridobivanju sposobnosti in spretnosti**, ki so specifično uporabni samo za podjetje, kjer so zaposleni, seveda zaradi tveganja izgube zaposlitve, s čimer bi njihov investirani čas, energija in denar bili tako rekoč izgubljeni.

Podjetja so še posebej občutljiva oziroma ranljiva na odhode zaposlenih, ki imajo posebne sposobnosti in znanja, ki jih je za podjetje težko nadomestiti, in ki na nek način predstavljajo intelektualni kapital podjetja. Ob njihovem odhodu ostane podjetje s sredstvi, ki so manj produktivna. Ta **intelektualni kapital** je veliko bolj pomemben **v visoko tehnoloških panogah, finančni industriji in zdravstvu** kot pa v proizvodnih panogah in potrošniški industriji, kjer je zaposlene lažje nadomestiti in ne posedujejo posebnih znanj, ki bi se jih bilo težko naučiti oziroma jih pridobiti.

Mobilnost delovne sile zato vodi podjetja k izbiri bolj konzervativne kapitalske strukture (večji delež lastniškega financiranja), ki kompenzira višje tveganje, ki izhaja iz morebitne izgube dragocenih zaposlenih.

Plačilo za delo mora biti **vsaj enako oportunitetnemu strošku zaposlenega**. Verjetnost večjega plačila je odvisna od pogajalske moči zaposlenega, ta pa je odvisna od tega, kako težko (in s kakšnimi stroški) je nadomestiti obstoječega zaposlenega. Težje kot je nadomestljiv, **višjo pogajalsko moč ima** in višji del ustvarjene dodane vrednosti bo morda lahko pridobil (skozi pogajanja).

Ali torej značilnosti in organizacija delovne sile v podjetju neposredno vplivajo na njegovo odločitev o zadolževanju? Na podlagi svojih izkušenj sem mnenja, da povezava ni neposredno vzročno posledična, temveč le posredna. Za pojasnilo si moramo na kratko pogledati delovanje vzvodja v podjetju.

Mobilnost delovne sile vodi podjetja k izbiri bolj konzervativne kapitalske strukture (večji delež lastniškega financiranja), ki kompenzira višje tveganje, ki izhaja iz morebitne izgube dragocenih zaposlenih.

Delovanje vzvodja v podjetju

Ena temeljnih značilnosti poslovanja podjetja je dejstvo, da se različne vrste stroškov obnašajo različno glede na obseg poslovanja. Nekateri se z večjim obsegom poslovanja povečujejo bolj sorazmerno kot drugi. V skrajnem primeru so nekateri (na določenem razponu obsega poslovanja) popolnoma nespremenljivi (fiksni), nekateri pa popolnoma spremenljivi (variabilni). Točko obsega poslovanja, pri kateri podjetje z ustvarjenimi prihodki od prodaje pokrije vse nespremenljive in spremenljive stroške, imenujemo **točka preloma oziroma prag rentabilnosti** (ang. »Breakeven point«). Od te točke naprej pri povečevanju obsega poslovanja podjetje ustvari dobiček in zaradi tega, ker je del stroškov nespremenljive narave (in so do te točke že pokriti), dobiček narašča relativno hitreje kot prihodki. Temu fenomenu pravimo vzvodje.

Vzvodje v podjetju ima dva dela, saj delujeta tako poslovni kot tudi finančni vzvod (Bergant, Manohin, 2018):

- **Poslovni vzvod** je odvisen od nespremenljivih in spremenljivih stroškov poslovanja (kot so stroški materiala,

[4] Ta odstotek je najverjetneje celo višji, če bi upoštevali tudi nedenarne ugodnosti, ki imajo enako funkcijo nadomestitve tveganja nazaposlenosti, a vseeno za podjetje predstavljajo strošek.

[5] Povečanje zadolženosti brez investiranja tako pridobljenega vira kvečjemu poveča likvidnost in s tem ustvari še večji pritisk sindikata za povečanje plač in drugih ugodnosti zaposlenih.

storitev in dela ter drugi) in govori o tem, za koliko bolj se spremeni dobiček iz poslovanja ob spremembi obsega poslovanja, merjeno s spremembo poslovnih prihodkov.

- **Finančni vzvod** je odvisen od nespremenljivih stroškov financiranja (kot so obresti iz naslova finančnih obveznosti, torej dolžniškega financiranja) in govori o tem, za koliko bolj se spremeni celotni dobiček ob spremembi dobička iz poslovanja.

Z drugimi besedami, na to, koliko bolj kot poslovni prihodki (obseg poslovanja) se bo povečal celotni dobiček, vplivata tako:

- narava poslovnih stroškov (več nespremenljivih poslovnih stroškov pomeni višji poslovni vzvod) v okviru poslovnega vzvoda, kot tudi
- zadolžitev podjetja (več nespremenljivih stroškov obresti pomeni višji finančni vzvod) v okviru finančnega vzvoda.

Celotni vzvod je zmnožek poslovnega iz finančnega vzvoda in nam kaže na višino tveganja poslovanja:

Stopnja celotnega vzvoda
= Stopnja poslovnega vzvoda
** Stopnja finančnega vzvoda*

Če torej podjetje noče spremeniti skupnega tveganja poslovanja v očeh javnosti (kar bi lahko poslabšalo njegovo boniteto, pogoje poslovanja, otežilo pridobivanje dodatnega financiranja in podobno), se na povečanje ene vrste vzvoda mora odzvati z zmanjšanjem druge vrste vzvoda. V tej povezavi lahko najdemo ključ do razlage **vpliva dejavnikov človeškega kapitala na strukturo financiranja.** Velja predvsem naslednja vzročno posledična povezava:

↑Stopnje poslovnega vzvoda →→→→
↓Stopnja finančnega vzvoda

Tako na primer stroški, ki jih ima podjetje z zamenjavo zaposlenih, dodatno povečujejo nespremenljivost stroškov dela in s tem povečujejo poslovni vzvod, kar ustvarja dodatni pritisk na zmanjšanje finančnega vzvoda (zadolženosti). Naša razlaga z vzvodjem pojasnjuje tudi ugotovitve nekaterih raziskovalcev, da **bolj zadolžena podjetja v večji meri zaposlujejo za določen delovni čas, skrajšani delovni čas in sezonsko,** saj tovrstno ravnanje zmanjšuje poslovni vzvod in je zato po drugi strani finančni vzvod lahko višji.

Dejavniki človeškega kapitala in zadolženost

Vsi dejavniki, ki so bili predstavljeni v začetnem delu prispevka, tako ali drugače vplivajo kot **omejevalni dejavniki**, ki prek povečanja nespremenljivosti stroškov povečujejo poslovni vzvod in s tem poslovno tveganje (zmanjšujejo tudi fleksibilnost podjetja). Na to se podjetja na daljši rok prilagodijo z **nižjo zadolženostjo** (nižjim finančnim vzvodom), da se celotno tveganje ne bi preveč povečalo. Zato tudi obstaja jasna regresijska povezava med predstavljenimi dejavniki človeškega kapitala in strukturo financiranja, in se del spremembe v stopnji zadolženosti dejansko da pripisati značilnostim teh dejavnikov.

Vendar, povezava ni neposredno vzročno posledična v smislu, da bi vodstvo podjetja namerno upoštevalo te dejavnike pri svojih odločitvah o nadaljnjem zadolževanju, temveč je **posredna** zaradi omejitve v skupnem tveganju, ki mu je podjetje (vodstvo in lastniki) pripravljeno biti izpostavljeno (t. i. apetit po tveganju).

Sodobni trendi s povečevanjem pomena informacijske tehnologije in pomena znanja **vpliv človeških dejavnikov na finančno strukturo še povečujejo.** Intelektualni kapital namreč postaja za sodobna podjetja vse pomembnejši, zaposleni pa se iz upravljalcev sredstev (še posebej v sodobnih visoko tehnoloških panogah) v vse večji meri uveljavljajo kot **dragocena sredstva za podjetje**. Tveganje njihove izgube za podjetje[6] povečuje poslovno tveganje, kar ustvarja pritisk na zmanjšanje finančnega tveganja (zadolženosti).

Sklep

Sredstva in delovna sila se nedvomno močno razlikujejo. Imajo pa tudi veliko skupnega. Tudi delovno silo je potrebno financirati (ob pridobitvi in kasneje ob delovanju) in predstavlja **na nek način sredstvo podjetja** (čeprav podjetje ni neposredni lastnik in se njihova vrednost žal ne izkazuje v bilanci stanja podjetja).

Kot lahko vidimo iz številnih študij različnih avtorjev, ki jih je predstavil Matsa v svojem delu, se **povezave med značilnostmi človeškega kapitala v podjetju in kapitalsko strukturo** (nekatere bolj izrazito, nekatere manj) kažejo v praksi. Vprašanje je, ali so vzročno posledične. Osebno menim, da neposredno ne. Pač pa odločitev o zadolževanju tudi prek delovanja poslovnega in finančnega vzvoda delno vpliva na percepcijo tveganja podjetja. Povezava, ki se nedvomno kaže tudi v praksi, je ta, da višja raven operativnega (poslovnega) tveganja zahteva bolj konzervativno politiko zadolževanja, da skupno tveganje poslovanja ne preseže kritične meje. Odločitev o zadolževanju je tako neposredno odvisna od poslovnega tveganja in ima z njim obratno sorazmerno povezavo. Na poslovno tveganje pa ima neposreden ali posreden vsaj delni vpliv tudi večina dejavnikov v zvezi z delovno silo, ki so bili predstavljeni v prispevku.

Podjetja z zaposlitveno pogodbo in z institutom strahu pred izgubo zaposlitve pridobijo izjemno moč vplivanja na življenje in sprejemanje odločitev zaposlenih, ki na trenutke močno spominja na sužnjelastniška razmerja iz preteklosti.

Ne nazadnje pa velja tudi, da odločitev o strukturi financiranja **povratno vpliva na delovno silo** (tako v podjetju kot na trgu delovne sile), kar ima v določeni meri lahko vpliv na poslovanje, na poslovni vzvod in prek tega tudi na odločitev o financiranju. Tako se zdi, da je s tem krog na nek način sklenjen.

Literatura:

Bergant, Živko (2013). Analiza poslovanja od teorije do prakse. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo pri Visoki šoli za računovodstvo in finance.

Bergant, Ž. in Manohin I. (2018). Priročnik za analiziranje poslovanja. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo pri Visoki šoli za računovodstvo in finance.

Baghai R P., Silva R C., Thell V., Vig V. (2016): Talent in Distressed Firms: Labor Fragility and Capital Structure. Stockholm School of Economics.

Caggese A., Cunat V., Metzger D. (2018). Firing the wrong workers: Financing constraints and labor misallocation. Journal of Financial Economics.

Matsa David A. (2018). Capital structure and a firm's workforce. Pridobljeno 1. 7. 2020 s spletne strani: http://www.nber.org/papers/w25125.

[6] V takšnih podjetjih je večje tveganje prekinitve zaposlitve namesto na strani zaposlenega na strani podjetja (in s tem višja pogajalska moč na strani zaposlenih)



Piše:
dr. Karolina Babič

Demokratično soupravljanje v zadružnem sistemu Mondragon

Posamezne zadruge v zadružnem sistemu Mondragon[1] so brez izjeme organizirane po načelu demokratične organiziranosti (principle of democratic organisation), kjer se temeljna enakost vseh delavcev članov (worker members) razume v smislu pravice biti, posedovati in vedeti, ta demokratična organiziranost zadružnega podjetja pa temelji na suverenosti občnega zbora oziroma skupščine, izvoljenih predstavniških teles ter na stalnem sodelovanju delavcev članov z organi upravljanja in poslovodenja. Soupravljanje v Mondragonu poteka najprej na nivoju organiziranosti posameznih zadrug, sekundarno pa še na nivoju medzadružnega povezovanja v sistem oziroma korporacijo Mondragon.

Na nivoju posameznih zadrug soupravljanje poteka prek sodelovanja delavcev članov **v več zadružnih telesih**, in sicer: na občnem zboru oziroma skupščini (*General Assembly*), v nadzornem odboru (*Monitoring Commission*), v upravnem odboru (*Governing Council*), v socialnim svetu (*Social Council*) in v kolegiju direktorjev (*Management Council*).

Občni zbor oz. skupščina je najvišji organ zadruge in predstavlja ključni izraz skupnostne volje vseh članov. Vsak član (delavec član) ima en glas. In vsi člani so zavezani k spoštovanju odločitev, ki jih sprejme večina. Glavne funkcije občnega zbora oziroma skupščine so: potrjevanje splošnih politik, strategij ter finančnih odločitev; imenovanje v organe in funkcije (administracije, direktorjev, nadzornikov); sprejemanje aktov (statuti, notranji akti, pravilniki ipd.).

Nadzorni odbor je posvetovalno telo, ki podaja mnenja o skladnosti vodenja zadruge z računovodskimi standardi in drugimi načeli, ki jim mora zadruga slediti. Nadzorni odbor sestavljajo trije člani, ki imajo štiriletni mandat in so lahko ponovno izvoljeni. Ključne funkcije nadzornega odbora so: ravizijsko in knjigovodsko nadzorovanje; letni pregledi finančnih poročil; po potrebi izredne revizije. Prav tako pa nadzorni odbor nadzoruje pravilnost postopkov v zadevah občnega zbora oziroma skupščine, torej izvedbo volitev, sklicevanj zborov, štetje glasov in podobno.

Upravni odbor je predstavniško in upravljalsko telo zadruge, katerega člani so kot predstavniki vseh članov zadruge izvoljeni[2] na občnem zboru oziroma skupščini.[3] To je organ, ki je odgovoren za vodenje in menedžment. Sestavlja ga od tri do dvanajst članov, imenovanih za obdobje štirih let. Vsaki dve leti se izvoli polovica članov, ki so lahko ponovno voljeni po izteku mandata. V upravni odbor **lahko kandidirajo vsi delavci člani zadruge**, razen tistih, ki so (trenutno) v kolegiju direktorjev, ali so imenovani v revizijsko komisijo ali drug organ zadruge, ali ki so neaktivni člani ali zgolj člani podporniki, ali člani, ki so v disciplinskem postopku.

[1] V preteklih dveh številkah *Ekonomske demokracije* smo podrobneje predstavili zadružni sistem Mondragon ter pomen izobraževanja in usposabljanja v tem sistemu. V tem prispevku pa podrobneje predstavljamo njihove statutarne podlage za soupravljanje delavcev članov, predvsem na ravni posameznih zadrug, deloma pa tudi na ravni medzadružnega sodelovanja v skupini Mondragon. Spomnimo se: vse zadruge v sistemu oziroma Modragon korporacija kot skupina teh zadrug je v izključni lasti delavcev, ki so člani teh delavskih zadrug. Drugih (zunanjih) lastnikov v tem sistemu ni.

[2] Člani zadruge za svoje sodelovanje v predstavniških telesih zadruge, na primer v upravnem odboru ali nadzornem odboru ali v socialnem svetu, ne prejemajo posebnih nagrad ali doplačil, samo delno priznanje števila ur za te aktivnosti, večinoma pa jim udeležba predstavlja dodatno delo v prostem času. So pa vsi člani zadruge, ne glede na njihovo vlogo v soupravljanju, ali so torej tudi izvoljeni v organe zadruge ali ne, enakovredno udeleženi pri dobičku zadruge. Neto presežki ali izgube zadruge se namreč po vnaprej določenem ključu delijo tudi delavcem članom. Določen odstotek dobička se nameni socialnemu skladu, določen rezervnemu skladu, določen del pa za dividende (ali pokrivanje izgube v primeru poslovanja z izgubo). Dobiček delavcem članom ni izplačan v denarju, ampak se nalaga v obliki njihove soudeležbe v kapitalu zadruge in ga prejmejo izplačanega ob upokojitvi ali ob izstopu iz zadruge iz drugih razlogov. (Več o tem smo pisali v članku v Ekonomski demokraciji št. 2, april 2020)

[3] V Mondragonu velja pravilo, da član ne sme zavrniti funkcije izvolitve v upravni odbor ali drug organ. Seveda v praksi članov v kandidaturo za članstvo v upravnem odboru ne silijo proti njihovi volji, saj bi to bilo nesmiselno, a v načelu velja, da je član dolžan sprejeti funkcije, če je predlagan in izvoljen.

Glavne naloge upravnega odbora se razvrščajo v tri področja. 1.) Socialno področje: gre za naloge, ki se tičejo vprašanj članstva (vstop, izstop člana), poklicnih kvalifikacij, odsotnosti z dela in podobno. Prav tako v to področje sodijo vprašanja imenovanj in razrešitev s položajev, dodeljevanje nalog in obveznosti ter seveda implementacija delovnega prava in disciplinskih pravil. 2.) Finančno področje: pregledovanje in odobravanje predlogov menedžmenta za kredite, investicije, širitve in podobno, torej tiste finančne odločitve, ki presegajo samostojno odločanje direktorjev. Sem spada tudi mesečno spremljanje ekonomskih aktivnosti zadruge ter predstavitev letnega poslovnega poročila na skupščini in priprava predlogov o delitvi dobička oziroma kritju izgube. 3.) Pravno in institucionalno področje: sklicevanje in vodenje občnega zbora oziroma skupščine ter izvrševanje sklepov skupščine. Sem sodi tudi priprava sprememb zadružnih pravil in notranjih aktov zadruge ter predložitev le-teh v glasovanje na skupščini, prav tako tudi določanje podrobnejših pravilnikov in procedur za menedžment. Upravni odbor nastopa tudi kot predstavnik zadruge navzven v pravnem prometu in v razmerju do javnosti.

Socialni svet je (neobvezno) posvetovalno telo, ki predstavlja članstvo kot celoto v internih zadevah v zadrugi. Več o socialnem svetu v posebnem poglavju spodaj.

Kolegij direktorjev je poslovodna ekipa, ki jo sestavljajo generalni direktor ter drugi direktorji in je odgovoren za poslovodenje in izvršilne naloge v zadrugi. Član kolegija direktorjev je *ex officio* tudi predsednik upravnega odbora, vendar na kolegiju direktorjev nima glasovalne pravice. Generalnega direktorja oziroma direktorico imenuje upravni odbor, ki določa tudi njegove oziroma njene odgovornosti in pooblastila. Vloga generalnega direktorja je ključna za izgradnjo in vzdrževanje zdravega funkcioniranja zadrug. Generalni direktor mora imeti poleg veščin vodenja podjetja tudi **močno razumevanje posebnosti zadružno organiziranega podjetja**, ki je v lasti in soupravljanju delavcev članov. Generalni direktor vodi zadrugo v skladu s smernicami upravnega odbora ter vodi in usmerja celoten kolegij direktorjev. (LEZAMIZ, 2019b)

Socialni sveti v delavskih zadrugah mondragona

Socialni svet (*Social Council*)[4] ni vzpostavljen v vseh zadrugah, ampak je značilen za velike zadruge, predvsem tiste, ki imajo številne ravni upravljanja, kjer je potrebno zahtevno usklajevanje manjših pododdelkov, večjih oddelkov in celote zadruge. Gre za telo, ki zastopa člane oziroma njihove interese v internih zadružnih institucijah. Število članov socialnega sveta je odvisno od velikosti članstva zadruge. Socialni svet se je kot poseben organ v zadrugah Mondragona razvil v skladu z njihovim **načelom participatornega upravljanja** (*participatory management*). To načelo med drugim izpostavlja, da postopen in stabilen razvoj samoupravljanja in posledično članske/delavske participacije pri upravljanju zadružnega podjetja na drugi strani zahteva razvoj in implementacijo primernih mehanizmov za participacijo, za transparentnost informiranja, za svetovanja in pogajanja ter za izvajanje internih usposabljanj in napredovanj.

Zato so ključne funkcije socialnega sveta v zadrugi vezane na vloge svetovanja, informiranja in komuniciranja v organizaciji. Socialni svet informira in svetuje administraciji in direktorjem ter upravnemu odboru v vseh zadevah poslovanja, ki se tičejo: organizacije dela, delovnih ur, dopustov, praznikov, odsotnosti z dela, poklicnih klasifikacij, mobilnosti zaposlenih, suspendiranja, odpuščanja in drugih zadev, neposredno povezanih z vprašanji socialne varnosti. Struktura socialnega sveta je določena enako za vse zadruge, ki ga imajo, velikost članstva sveta pa je odvisna od velikosti članstva zadruge. Član socialnega sveta je (po funkciji) tudi predsednik upravnega odbora zadruge. Socialni svet ima izvoljenega ali profesionalnega (za to vlogo zaposlenega) sekretarja, odvisno od velikosti zadruge. Naloge socialnega sveta so med drugim tudi **priprava predlogov za notranje akte**, ki pa jih na naslednjem nivoju upravljanja potrjuje upravni odbor zadruge. Delo socialnega sveta je avtonomno, a je nadzirano s strani upravnega odbora. (LEZAMIZ, 2019b).

Svetovalna funkcija socialnega sveta pomeni, da je socialni svet zavezan upravnemu odboru in kolegiju direktorjev podajati mnenja glede: politik človeških virov, delovnih odnosov, delovnih pogojev, nadomestil, reorganizacij, varnosti, socialnih prispevkov ter v zvezi z notranjimi pravilniki, ki se tičejo socialnih zadev. Vse to socialni svet počne prek vplivanja v postopkih priprave pravilnikov, prek izvajanja študij ter prek podajanja mnenj v postopkih odločanja. **Funkcija informiranja** pomeni, da socialni svet nastopa kot posrednik v obeh smereh informiranja, od upravnega odbora k delavcem članom (o pomembnih odločitvah, o splošnem delovanju menedžmenta, o investicijah in zaposlovalni politiki), ter od delavcev članov do upravnega odbora (o točkah, ki so jih delavci člani že predebatirali na t. i. srečanjih za informiranje). **Funkcija socialnega nadzora**, ki jo izvaja socialni svet, poteka na dva načina, prvič, prek načrtovanja (vnaprej), torej prek umeščanja socialnih ciljev v poslovno načrtovanje, in drugič, prek izvajanja nadzora oziroma evalvacij ter predlaganja korekcij (vnazaj). Socialni svet nenehno izgrajuje participatorni sistem, ga prakticira ter ga po potrebi korigira. Ključno pri socialnem svetu je, da ima kapacitete razumljivega komuniciranja informacij v obe smeri, da razvija predloge za izboljšanje socialnih vidikov poslovanja ter v zvezi s tem svetuje upravnemu odboru in kolegiju direktorjev, ter da izvaja nenehen dosleden nadzor glede socialnih vidikov poslovanja.

Občni zbor oziroma skupščina je najvišji organ zadruge in predstavlja ključni izraz skupnostne volje vseh članov. Vsak član (delavec član) ima en glas.

Socialni svet je izvoljen na podlagi elektorskih glasov, vezanih na elektorska področja. Mandat članov je štiri leta, vsaki dve leti se izvoli polovica članov sveta. Elektorska področja in pravila pripravlja in korigira sam socialni svet, vendar jih potrjuje občni zbor oziroma skupščina zadruge.

[4] V Sloveniji niti »na papirju« niti v praksi socialnih svetov v zadrugah ne poznamo, seveda pa je smiselno pomisliti na primerjavo socialnih svetov v zadrugah Mondragona s funkcijo sveta delavcev po našem Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki so mu zavezane tudi zadruge, ne samo družbe po Zakonu o gospodarskih družbah. Seveda je primerjava omejena v tem smislu, da v zadrugah Mondragona delavci kot edini lastniki in končni upravljalci »dejansko soupravljajo« zadružno podjetje, v katerem so zaposleni, in torej niso samo v omejenem obsegu posredno vključeni v obliki »sodelovanja pri upravljanju«.

Baskovski zakon o zadrugah spodbuja zadruge z več kot 50 člani (vendar ne zavezuje), da v svoji upravljalski strukturi **vključijo socialni svet**. Izkušnja zadružne skupine Mondragon pa je, da je z vidika korporativnega upravljanja zelo priporočeno, da zadruge z več kot 100 delavci člani vzpostavijo socialni svet v svojem sistemu upravljanja.

V upravni odbor lahko kandidirajo vsi delavci člani zadruge, razen tistih, ki so (trenutno) v kolegiju direktorjev, ali so imenovani v revizijsko komisijo ali drug organ zadruge, ali ki so neaktivni člani ali zgolj člani podporniki, ali člani, ki so v disciplinskem postopku.

Soupravljanje zadružnega sistema – skupni razvoj in delitev tveganj

Zadružni sistem Mondragon vključuje 98 delavskih zadrug, 143 hčerinskih podjetij ter 25 podpornih organizacij. Zaposluje več kot 80.000 ljudi. Ima lastno banko, lasten pokojninski sistem, lastno univerzo.[5] Njegov celovit podporni sistem sestavljajo izobraževalne, finančne, svetovalne, socialne, zdravstvene, raziskovalne in razvojne organizacije. Pri čemer pri povezovanju vseh teh zadrug, podjetij in drugih organizacij sledi načelu sodelovanja, ki v svojem jedru v finančnem in materialnem smislu pomeni skupne vire in alokacije sredstev v sistemu. Zato je eden ključnih načel zadružne skupine Mondragon načelo medzadružnega sodelovanja (*principle of inter-cooperation*). Gre za posebno obliko **kombinacije solidarnosti s poslovno učinkovitostjo**.[6] To sodelovanje poteka med posameznimi zadrugami, med podskupinami (zadruge so povezane glede na sektor delovanja v skupine, npr. v skupino za avtomobilsko industrijo ipd.), ter kot sodelovanje Mondragona z baskovsko zadružno federacijo ter z zadružnim gibanjem v Španiji in po svetu.

Upravljanje zadružne skupine Mondragon poteka po podobnih pravilih demokratičnega soupravljanja kot soupravljanje posameznih zadrug. Zadruge v skupini se med seboj povezujejo s pravili, ki so si jih same postavile in jih same na najvišjih nivojih skupnega odločanja tudi po potrebi spreminjajo. V ta namen imajo oblikovane naslednje organe zadružnega sistema: zadružni kongres (*Co-operative Congress*), oddelki (*Divisions*), stalni odbor (*Standing Committee*), splošni svet (*General Council*) in industrijski svet (*Industrial Council*).

Zadružni kongres je najvišji organ, ki določa strateške smernice in kriterije, katerim morajo slediti aktivnosti vsega poslovanja v skupini Mondragon. Ima 650 članov, ki so izvoljeni delegati zadrug, in se sestaja enkrat na leto. Postopek priprave letnega zadružnega kongresa je precej obsežen projekt, saj je potrebno v mesecih pred kongresom organizirati številne »lokalne« volitve, da več kot 80.000 delavcev članov izvoli svoje delegate na letnem kongresu. **Oddelki** so združenja znotraj skupine Mondragon, v katera se povezujejo zadruge, ki delujejo na skupnih področjih (npr. deli industrije, izobraževanje, finance ipd.). **Stalni odbor** je sestavljen iz delegatov zadružnega kongresa. Njegova funkcija je, da promovira in nadzira implementacijo politik in odločitev kongresa, in sicer prek monitoringa in evalvacije delovanja celotne skupine Mondragona. **Splošni svet** je odgovoren za pripravo in aplikacijo podrobnih strategij in ciljev, pri čemer koordinira smernice, ki jih zasledujejo različni oddelki in zadruge. **Industrijski svet** pa je posebni svet, ki predstavlja koordinacijsko telo za vse oddelke na področju industrije, ki predstavlja daleč največje število zadrug v skupini (65 od skupno 98 zadrug).

Pri čemer se različne zadruge različno vpenjajo v skupni zadružni sistem: finančne zadruge, npr. banka in zavarovalnica, sta **podporni organizaciji vsem drugim zadrugam** in posameznikom članom, prav tako so izobraževalne zadruge tesno povezane z različnimi zadrugami in hkrati predstavljajo življenjsko okolje za posameznike člane drugih zadrug, kot so na primer industrijske zadruge. Določene zadruge, npr. s podobnega industrijskega področja, se lahko tesno povezujejo s financiranjem skupnih razvojnih projektov ali projektov skupnega vstopa na trge. Finančna in materialna solidarnost med vsemi zadrugami je torej hrbtna plat močne vsebinske, poslovne in življenjske oziroma družbene prepletenosti vseh zadrug in posameznikov članov teh zadrug. Prek delegatov na letnem zadružnem kongresu so vsi člani vseh 98 zadrug **posredno vključeni v soupravljanje** celotnega zadružnega sistema Mondragona, torej delavci ne soupravljajo samo svojih zadrug, v katerih so člani, ampak tudi celoten vzajemno prepleten solidarnostni zadružni sistem. Da je ta kompleksen sistem participatornega upravljanja v praksi izvedljiv, pa je poleg dobrih zadružnih pravil in pravil medzadružnega povezovanja potrebno tudi sistematično gojenje splošne zadružne kulture.

V Mondragonu velja pravilo, da član ne sme zavrniti funkcije izvolitve v upravni odbor ali drug organ.

Viri:

MONDRAGON Corporación (2020), Mondragon – official webpage. Dostopno na: https://www.mondragon-corporation.com/en/ (na dan 11. 6. 2020).

MONDRAGON – HUMANITY AT WORK, uradna spletna stran zadružnega sistema Mondragon. Dostopno na: https://www.mondragon-corporation.com/wp-content/uploads/2017/MONDRAGON-ING.pdf (na dan 8. 4. 2020)

MONDRAGON EXPERIANCE (uradni video). Dostopno na: https://www.mondragon-corporation.com/en/co-operative-experience/ (na dan 8. 4. 2020)

Lezamiz, Mikel (2019), Interna učna gradiva za usposabljaljne zaposlenih v Združenju CAAP, so.p., maj – oktober 2019; arhiv Združenja CAAP, so.p. Maribor 2019.

Lezamiz, Mikel, (2019b), Presentation on Mondragon Cooperatives – democratic organization, interno gradivo; arhiv Združenja CAAP, so.p., Maribor 2019.

Sanchez Bajo, Claudia in Roelants, Bruno (2015): Kapital in past zadolževanja : Zadružništvo kot alternativa. Modrijan, Ljubljana 2015.

[5] Več o tem smo pisali v članku v *Ekonomski demokraciji* št. 2, april 2020.

[6] V solidarsnostni sklad za medzadružno podporo se vlaga od 5 do 35 % letnih dobičkov (različno v različnih oddelkih, ang. *divisions*).



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Kultura lastništva

Močna lastniška kultura ločuje uspešna ESOP podjetja od ostalih (Ownership Associates 2004).

Kulturo lastništva opredeljujemo kot sistem prepričanj in navad, ki zaposlene spodbujajo k razmišljanju in delovanju kot lastniki. Lastništvo lahko znatno pripomore k **izboljšanju motivacije zaposlenih in njihove delovne uspešnosti** (Ownership Associates 2003), v kolikor podjetja **(1)** zaposlenim omogočijo, da razumejo, kako lahko njihova dejanja prispevajo k uspešnosti podjetja, in jim dajo priložnost, da se izkažejo ter **(2)** ustvarijo kulturo podjetja, ki povečuje motivacijo zaposlenih, da si sami po svojih najboljših močeh prizadevajo za dobro opravljeno delo in s tem za sabo povlečejo tudi svoje sodelavce, da temu sledijo.

Lastništvo samo po sebi ne vpliva veliko na uspešnost, toda **podjetja, ki združijo lastništvo in vključenost zaposlenih, dobijo prednost, ki je njihovi konkurenti nimajo**. Rezultati raziskav lastništva zaposlenih kažejo močno povezanost med vključenostjo zaposlenih v sprejemanje odločitev in uspešnim poslovanjem ESOP podjetij (Conte in Rosen v Rodgers 2000). In nadalje, da je vključenost zaposlenih ključ do sprostitve potenciala, ki ga v sebi nosi lastništvo zaposlenih (Rodgers 2000). Prava vključenost zaposlenih se zgodi, ko zaposleni razmišljajo in delujejo kot lastniki – do tega pa pride, ko podjetje zgradi močno lastniško kulturo.

Spodbujevalni in kulturni učinek lastništva

Lastniška moč v podjetju izhaja iz izkoriščanja finančnih (spodbujevalni učinek) in nefinančnih vidikov (kulturni učinek) lastništva zaposlenih (Ownership Associates 2001). **Spodbujevalni učinek** odraža zmožnost lastništva zaposlenih, da zaposlenim zagotovi dodatni denarni razlog za dobro opravljanje svojega dela. Ima pomembno vlogo pri motiviranju zaposlenih, saj vsakemu zaposlenemu daje individualni motiv za spodbujanje uspeha podjetja in njegove vrednosti. Raziskave kažejo, da je vloga spodbujevalnega učinka ključna iz naslednjega razloga: zaposleni ne bodo občutili psihološkega vidika lastništva, dokler ne bodo deležni finančnih koristi lastništva, tj. dokler ne bodo občutili spodbujevalnega učinka.

Spodbujevalni učinek v podjetjih je mogoče doseči tudi z drugimi finančni orodji, ki ne temeljijo nujno na lastništvu zaposlenih, **kulturni učinek** pa je mogoče doseči le z lastništvom. Gre za globoko povezanost zaposlenih s podjetjem in za odnos, ki temelji na več kot le na denarju. Lastništvo daje zaposlenim občutek pripadnosti podjetju. Kulturni učinek je posledica psihološkega lastništva in obstaja samo v podjetjih, ki med svojimi zaposlenimi občutek lastništva aktivno negujejo. Spodbujevalni učinek predstavlja potrebno osnovo, vendar dejanska moč lastništva zaposlenih izhaja iz kulturnega učinka.

Vrednote lastništva: pravice in odgovornosti

Temelj zdrave kulture lastništva je povezava med pravicami, ki jih pričakujejo zaposleni, in odgovornostmi, ki jih sprejemajo. Jedro lastniške kulture je splet pričakovanj in zaznav, kako najti ravnotežje med pravicami in odgovornostmi na šestih področjih (Mackin in Rodgers 2001): **odločanje, obveščanje in učenje, organizacijska pravičnost, odgovornost, delo in plačilo** ter **podjetništvo**. Sodelovanje zaposlenih pri odločanju ne prinaša le dodatnih pravic, temveč tudi številne odgovornosti. Zaposleni morajo prevzeti odgovornost, da njihov prispevek pri odločanju vodi k sprejemanju najboljših odločitev. Čeprav uvedba SLZ pogosto prinese s seboj dodatne pravice, so za oblikovanje zdrave kulture lastništva enako pomembne tudi odgovornosti, ki prihajajo v paru s pravicami. Pravice in odgovornosti zaposlenih lastnikov naj se medsebojno krepijo: podjetja naj glede vključenosti zaposlenih v sprejemanje odločitev zasledujejo ravnotežje, kar pomeni, da so zaposleni vključeni v sprejemanje odločitev na različnih ravneh in hkrati ob tem doživljajo občutek zadovoljstva, ko lahko svoje znanje in veščine uporabijo za izboljšanje poslovanja podjetja. Idealna lastniška kultura ima izrazito poudarjene pravice zaposlenih pri sprejemanju odločitev na eni in izrazito močne odgovornosti na drugi strani.

Spremembe v načinu upravljanja

Izkušnje ameriških strokovnjakov, ki svetujejo glede oblikovanja lastniške kulture v ESOP podjetjih, kažejo, da je ob uvedbi SLZ s strani vodstva dobro upoštevati naslednjih pet priporočil (Ownership Associates 2001):

Osredotočite se na poštenost

Podjetja naj poiščejo in obravnavajo vprašanja glede pravične obravnave vsakega posameznega zaposlenega in delovne sile kot celote. Razmislijo naj o spremembi posameznih politik in postopkov, ki so bile med zaposlenimi zaznani kot nepošteni.

Posebno pozornost naj posvetijo posebnemu obravnavanju in favoriziranju določenih zaposlenih. Podjetja naj o poštenosti na sploh in pošteni obravnavi zaposlenih tehtno premislijo ob uvedbi in predstavitvi SLZ.

Podpora srednjim menedžerjem in nadzornikom

Ta skupina zaposlenih je na pogosto v najtežjem položaju v podjetju: medtem ko običajno nimajo nobene vloge pri oblikovanju ali načrtovanju uvedbe SLZ, imajo vsakodnevni stik z zaposlenimi in so zadolženi za vpeljevanje lastništva zaposlenih v dnevno resničnost. Ta sprememba jih bo verjetno prisilila k spremembi navad upravljanja, ki so se jih naučili v večini svojega poklicnega življenja. Upravljavci na srednji ravni pogosto potrebujejo precejšnjo podporo in usposabljanje, preden spremenijo svoje dojemanje lastništva. Ni presenetljivo, da so ravni cinizma vedno višje med srednjimi menedžerji in nadzorniki kot med katero koli drugo skupino delovne sile. Podjetja morajo sprejeti ukrepe za čim hitrejšo vključitev te skupine zaposlenih v proces uvedbe SLZ in jim v najboljšem primeru dati vlogo pri oblikovanju SLZ.

Načrtujte sodelovanje zaposlenih

Zlasti v zgodnjih fazah uvedbe lastništva zaposlenih je za podjetje pomembno, da se osredotočijo na vključevanje zaposlenih v lokalne odločitve (na ravni oddelka, delovne skupine ali samo na ravni posameznega delovnega mesta), ne pa na vključevanje zaposlenih v sprejemanje strateških odločitev. Do vključenosti zaposlenih na strateški »globalni« ravni naj pride postopoma in le v določenih primerih, saj ima to močan simbolni učinek. Vključenost zaposlenih pri reševanju vsakodnevnih vprašanj bo imelo največji neposredni učinek na spremembo odnosa do podjetja večine zaposlenih.

Povezovanje programov podjetja z lastništvom

Lastništvo je lahko »lepilo«, ki povezuje različne programe podjetij (bonuse, preoblikovanje delovnih procesov, ugodnosti in komunikacijske programe) v celovito celoto.

Vprašajte ljudi, kaj želijo od lastništva

Podjetje naj poišče sistematičen in psihološko varen način, da zaposleni izrazijo, kaj jim lastništvo pomeni. Slednje vodstvu omogoči, da prilagodi različne značilnosti SLZ posebnim potrebam svoje delovne sile in nato uvede želene spremembe. Ob uvedbi spremembe le seznani zaposlene, da je bila sprememba narejena, ker so sami izrazili, da jo želijo. Povezovanje sprememb z željami zaposlenih ima lahko drugačen učinek do sprejemanja uvedene spremembe.

Vzpostavitev lastniške identitete zaposlenih

Lastništvo zaposlenih predstavlja za zaposlene veliko spremembo v načinu gledanja na podjetje in na njihovo vlogo v njem. Lastništvo ima močan psihološki vpliv na zaposlene, zato so informacije o tem, kaj pomeni lastništvo za zaposlene, ključnega pomena za vodstvo podjetja. Ameriške izkušnje kažejo (Ownership Associates 2001), da ima vidik, s katerega zaposleni gledajo na lastništvo, največji vpliv na uspešnost ali neuspešnost podjetja in pri tem izpostavljajo naslednjih pet vidikov:

Finančno izplačilo: nekateri zaposleni vidijo lastništvo kot finančno korist – kot lastniki, pričakujejo, da bodo na neki točki prejeli določeno denarno vrednost.

Sodelovanje: nekateri ljudje želijo biti vključeni v odločitve, ki vplivajo na njihovo vsakodnevno delo; želijo soodločati o vprašanjih, ki vplivajo na njihove delovne pogoje.

Vpliv: nekateri ljudje želijo sodelovati pri širših odločitvah v celotni družbi; želijo določeno stopnjo vpliva na strateška vprašanja.

Skupnost: nekateri ljudje želijo čutiti vez z drugimi lastniki; želijo začutiti, da je celotno podjetje »v tem skupaj«.

Poštenost: nekateri ljudje želijo, da bi jih podjetje pošteno obravnavalo; želijo razumna pravila in ne želijo posebne obravnave za določene posameznike.

Lastništvo zaposlenih in odločanje

Gradnja participativne kulture je večstopenjski proces. Podjetje, ki želi razviti močno lastniško kulturo, bo poskušalo zagotoviti usposabljanje zaposlenih ter okrepiti vključevanje zaposlenih na vseh ravneh sprejemanja odločitev, in sicer: (i) avtonomije zaposlenih pri vsakdanjem delu, (ii) sodelovanja pri sprejemanju odločitev na ravni delovnih skupin in (iii) vpliva na odločitve, ki se nanašajo na usmeritve celotnega podjetja (glej Ownership Associates 1998).

Podjetja s SLZ naj si izberejo raven in vrsto vključenosti zaposlenih. Ob tem naj upoštevajo pričakovanja vseh vključenih glede sprejemanja odločitev. Zaposleni lastniki namreč pričakujejo določeno stopnjo odločanja. Podjetja naj **z vključevanjem zaposlenih pričnejo postopoma**, tako da počasi dajejo večji poudarek na sodelovanju zaposlenih pri sprejemanju odločitev na ravni delovnih skupin in nato postopoma ugotovijo in/ali se odločijo, če želijo zaposlenim omogočiti vpliv na sprejemanje odločitev na višji ravni. Izkušnje podjetij v lasti zaposlenih kažejo, da se vključenost zaposlenih v procese sprejemanja odločitev dolgoročno izplača, saj se s tem povečata delovna prizadevnost zaposlenih in stopnja reševanja težav v delovnem procesu. Nasprotno se pri tistih, ki se s pričakovanji zaposlenih ne ukvarjajo, običajno poveča stopnja cinizma in nezaupanja zaposlenih.

Komponente participativnega odločanja

V procesu odločanja ločimo dve obliki odgovornosti pri sprejemanju odločitev in

Temeljni dejavniki, ki vodijo do uspešnih načinov vključevanja zaposlenih (McLeod v Nuttall 2012, 26):

- **vodstvo,** ki oblikuje močno, pregledno in jasno organizacijsko kulturo ter daje zaposlenim možnost pregleda nad njihovim delom, vizijo in cilji organizacije;
- **dobri menedžerji**, ki zagotavljajo transparentnost, dajejo priznanje zaposlenim za njihov prispevek in napore, ki obravnavajo zaposlene kot posameznike in ki vzpostavijo dobro in učinkovito organizacijo dela, tako da zaposleni čutijo, da so cenjeni in da imajo podporo pri opravljanju svojega dela;
- **zaposleni**, ki imajo možnost izražanja svojih idej, so slišani, dobijo povratno informacijo o kakovosti opravljenega dela, sodelujejo pri reševanju težav in izzivov, imajo možnost vpliva na odločitve ter so skupaj z vodstvom zavezani k oblikovanju skupnih rešitev;
- **organizacija**, ki živi svoje vrednote in zagovarja vedenjske norme, ki temeljijo na zaupanju in občutku celovitosti.

tri oblike pravic pri sprejemanju odločitev (Ownership Associates 1998):

1. odgovornost odločanja je, da morajo tisti, ki odločajo, to opravilo vzeti resno. Temu pravimo, da **aktivni glas**, kar pomeni, da je v sprejemanje odločitev potrebno vložiti določeno količino svojega časa in energije, da se lahko sprejme kar najboljša odločitev. Vsi vključeni se morajo zavezati, da se bodo udeleževali sestankov, zbirali informacije in proučevali alternative.

2. odgovornost odločanja se imenuje **odgovorni glas** in je ključna komponenta priznavanja strokovnega znanja drugih. Doseganje te stopnje odgovornosti odločanja je velik izziv za lastniško kulturo. Ta izziv je proces, ki zahteva spremembe tako v strukturi podjetja kot v odnosih in obnašanju vseh vključenih v procese odločanja.

"Podjetje mora upravljati strokovno usposobljeno osebje … ključ do učinkovitega upravljanja je jasna hierarhija … enakost mora biti primarna, hierarhija pa sekundarna … če so cilji in vrednote jasni in pošteni, dobi stil vodenja še veliko več pomembnosti, kot si je zasluži … če so vsi interesi usmerjeni k istemu cilju (dobičkonosnost) in če vsi delajo v smeri tega cilja, bosta moč in nadzor vse manjša." (Carris v Betit 2002).

Vrste odločitev, kjer imajo zaposleni lastniki lahko pravice, spadajo v tri kategorije (Ownership Associates 1998):

1. avtonomija se nanaša na odločitve, ki spadajo v vsakodnevne delovne dejavnosti, kjer je svoboda odločanja najbolj pričakovana.

2. sodelovanje se nanaša na vpliv pri sprejemanju lokalnih odločitev na ravni delovnih skupin.

3. vpliv se nanaša na odločitve, ki vplivajo na celotno podjetje. Na splošno je za pričakovati, da bo nevodstveno osebje imelo najnižjo stopnjo vključenosti v sprejemanje tovrstnih odločitev.

Vključenost zaposlenih v sprejemanje odločitev, ki se nanašajo na njihova delovna mesta in s tem povezano stopnjo nadzora nad sprejetimi odločitvami, naj temelji na dve principih (Ownership Associates 1998): (i) zaposleni naj sodelujejo pri sprejemanju tistih odločitev, ki se nanašajo na delo, ki ga neposredno izvajajo ter (ii) sodelujejo naj pri sprejemanju odločitev, povezanih z delom oziroma procesi, ki jih najbolje razumejo. Kot pričakovano, bo stopnja vključenosti zaposlenih najvišja z vidika avtonomije pri vsakodnevnem delu, nižja bo pri vključenosti v odločanje na ravni delovnih skupin in najnižja kar se tiče vpliva na odločitve, ki se nanašajo na usmeritve glede celotnega podjetja.

Namesto sklepa – podporni dejavniki ob uvedbi SLZ

Pri mnogih podjetjih je primarni cilj uvedbe lastništva zaposlenih usklajevanje interesov vseh zaposlenih v podjetju. Izkušnje iz ZDA kažejo, da mnoga podjetja ob uvedbi ESOP načrta želijo, da bi lastništvo služilo kot **spodbujevalni sistem za dosego višje ravni uspešnosti**. Najpogostejša ovira pri tem, da bi podjetja ob uvedbi SLZ iz lastništva potegnila največ, je neuspešno izobraževanje delovne sile, kar vodi v nerazumevanje pomena lastništva s strani zaposlenih. Samo prepričanje vodstva, da je lastništvo učinkovit spodbudni mehanizem, ni dovolj, da bodo zaposleni dejansko sodelovali pri uspehu podjetja. Zaposleni bodo zaupali odločitvi vodstva podjetja za SLZ in ji sledili le, če razumejo, kako SLZ deluje in če je njihov vidik gledanja na lastništvo skladen z vidikom vodstva podjetja.

Ob uvedbi SLZ je zato v podjetju potrebno poskrbeti za **razvoj korporativne kulture**, ki poudarja lastniški duh podjetja, temelji na zaupanju, spoštovanju, enakosti in poštenosti, spodbuja sodelovanje ter vključenost vseh zaposlenih v procese sprejemanja odločitev. Ključ do izboljšanja učinkovitosti poslovanja podjetja z uvedbo SLZ je torej **kombinacija: 1)** spodbud, ki so dovolj pomembne, da motivirajo zaposlene; **2)** vključenosti zaposlenih, ki mora biti dovolj močna, da zaposlenim omogoča sodelovanje pri sprejemanju pomembnih odločitev in **3)** takšnega okolja delovnega mesta ali etosa podjetja, ki motivira zaposlene, da delo opravljajo po svojih najboljših močeh. Lastniška kultura se ne nanaša na vključevanje vseh v vse, temveč na to, da vodstvo zaposlene obvešča, jim da možnost in nudi podporo, da se vključijo tam, kjer lahko s svojim znanjem in izkušnjami največ prispevajo.

Nekaj pomembnih razlik, ki podjetja z močno kulturo lastništva zaposlenih ločijo od ostalih podjetij:

- največje bogastvo podjetja so zaposleni – skrb za zaposlene;
- zaposlene se prek lastništva spodbuja, da se obnašajo kot podjetniki – lastništvo prihaja s pravicami in odgovornostmi;
- izvirna filozofija podjetja;
- moto podjetja, ki poudarja lastniške vrednote;
- poslovanje na dolgi rok;
- čim bolj horizontalna hierarhija (število hierarhičnih ravni zmanjšano na minimum);
- visoka stopnja motivacije za delo;
- nizka stopnja fluktuacije in absentizma;
- vitka proizvodnja;
- stalno izobraževanje zaposlenih z različnih področij (strokovnost, zdravje, počutje,…).

Viri:

Betit, Cecile G. 2002. Carris Companies' Practice of Employee Governance. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/pdf/jcc6bet2.pdf (14. februar 2019).

Mackin, Christopher, Loren Rodgers. 2001. Managing Ownership Complexity. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/complexity.shtm (15. februar 2019).

Nuttall, Graeme. 2012. Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership. Dostopno na: http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf (7. januar 2013).

Ownership Associates 1998. Participation: Decision Making and Employee Ownership. The Ownership Culture Report, No. 2. Cambridge, MA. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/pdf/ocr2.pdf (15. februar 2019).

Ownership Associates 2001. Ownership and Motivation What Does Ownership Mean to Employees? The Ownership Culture Report, No. 4. Cambridge, MA. https://www.ownershipassociates.com/pdf/ocr4.pdf (5. marec 2019).

Ownership Associates 2003. Human Resources and Company Performance. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/hr_performance.shtm (14. februar 2019).

Ownership Associates 2004. Making an ESOP Work For You. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/pdf/makingesop.pdf (5. marec 2019).

Rodgers 2000. Making Employee Ownership Real: An Interview with Loren Rodgers of Ownership Associates. Dostopno na: https://www.ownershipassociates.com/makingownership.shtm (5. marec 2019).



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Delavske zbornice v sistemu socialnega partnerstva v republiki Avstriji

O organiziranosti, vlogi in pomenu delavskih zbornic v sosednji Republiki Avstriji smo v tej reviji pred časom že pisali. A ker gre za zanimivo in hkrati tudi zelo učinkovito posebnost v evropskih sistemih »socialnega partnerstva« – čeprav imajo podobne delavske zbornice tudi v dveh nemških deželah (Saarland, Bremen) in v Luksemburgu – bomo v tem prispevku osnovne značilnosti avstrijskih delavskih zbornic ponovno predstavili. Marsikaj od tega bi nam namreč v zvezi s prizadevanji za krepitev sistema socialnega partnerstva lahko dalo misliti tudi v Sloveniji (mimogrede: delavske zbornice so sicer v času pred drugo svetovno vojno že delovale tudi pri nas).

Socialno partnerstvo

Avstrijski model »socialnega partnerstva« oz. sodelovanja na področju delovne, socialne in ekonomske politike, ki temelji na prostovoljnem sodelovanju različnih interesnih skupin (socialnih partnerjev) in močni povezanosti med sindikati, glavnimi političnimi strankami in vlado, je **že več kot 70 let ključni element avstrijske politike, njihove gospodarske rasti in širitve socialne države**. Čeprav je svoj vrhunec dosegel v šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, imajo socialni partnerji še danes zelo pomemben vpliv na ekonomsko, socialno in politično stabilnost Avstrije.

To potrjujejo tudi temeljni elementi avstrijskega gospodarskega sistema, in sicer:

- politična stabilnost,
- socialni mir,
- harmonija med delodajalskimi in delojemalskimi organizacijami,
- stabilna notranja varnost in
- obsežna integracija v svetovno gospodarstvo.

Posebnost avstrijskega gospodarskega in socialnega partnerstva se kaže predvsem s sodelovanjem institucij – socialnih partnerjev z monopolnimi značilnostmi in veliko



politično močjo, vendar »politična vsemogočnost«, ki jo pogosto pripisujejo socialnim partnerjem, v resnici nikoli ni obstajala. V socialnem partnerstvu, ki se ne omejuje samo na urejanje delovnih razmerij, temveč praktično pokriva vsa področja gospodarske in socialne politike (zakonodaja, uprava, sodstvo, socialna politika in socialno zavarovanje…), namreč **sodelujejo tako institucije z obveznim članstvom kot institucije s prostovoljnim članstvom.**

V socialnem partnerstvu sodelujejo **štiri velika interesna združenja**:

- Avstrijska gospodarska zbornica (WKÖ),
- Kmetijska zbornica Avstrije (LK),
- Zvezna delavska zbornica (BAK),
- Avstrijska zveza sindikatov (ÖGB).

Socialni partnerji pa niso le zastopniki interesov svojih članov v ožjem smislu oziroma pogajalski (tarifni) partnerji in organizacije, ki izvajajo le različne storitve za svoje člane, temveč so veliko širše in globje vpeti v celoten avstrijski politični sistem.

Bistvo socialnega partnerstva je v opredelitvi (poenotenju, kompromisu) vseh partnerjev **za skupne dolgoročne cilje avstrijske gospodarske in socialne politike** ter v prepričanju, da je te cilje lažje dosegati s sodelovanjem in dogovarjanjem kot z javnimi spori, ob čemer ne zanikajo (spregledajo) različnosti interesov.

Med njimi imajo **zakonsko urejeno obvezno članstvo** Avstrijska gospodarska zbornica (približno 500.000 podjetij plačuje članarino, ki je odvisna od njihove velikosti), Zvezna delavska zbornica (približno 3,5 milijona zaposlenim se članarina avtomatično odšteje od mesečne plače in znaša 0,5 % njihovega bruto dohodka) in Kmetijska zbornica Avstrije (članarina je odvisna od vrednosti kmetije in osnovnih storitev zbornice za vse člane). **Avstrijska zveza sindikatov** pa je organizirana kot nestrankarska interesna organizacija oz. združenje s prostovoljnim članstvom (danes ima približno 1,2 milijona članov oz. tretjino vseh zaposlenih).

Vsestransko sodelovanje med vlado, političnimi strankami in interesnimi združenji – s skupnim ciljem zagotavljanja trajne gospodarske rasti, socialnega miru in blaginje vseh državljanov – se v praksi odvija tudi prek skupne **Paritetne komisije za plače in cene** (Päritetische Kommmision für Lohn und Preisfragen), ki je bila ustanovljena v letu 1957. Čeprav je bila komisija, utemeljena na enaki zastopanosti predstavnikov delodajalcev, delojemalcev in vlade, sprva namenjena le kot začasna, neformalna in prostovoljna oblika medsebojnega sodelovanja, je kmalu postala **osrednja institucija avstrijskega socialnega partnerstva**, ki ima še danes pomembno vlogo. Paritetna komisija, ki si je kasneje pridobila tudi znatno formalno moč, je predvsem prek štirih svojih pododborov (za vprašanja plač, za konkurenco in cene, za mednarodna vprašanja in svetovalni odbor za ekonomska ter socialna vprašanja) s številnimi pomembnimi sporazumi zelo okrepila medsebojno povezanost vlade in prevladujočih interesnih skupin.

Pod vplivom gospodarskih in političnih sprememb v zadnjih dveh desetletjih, ki so se odražale predvsem v zmanjšani gospodarski rasti, zaostreni konkurenčnosti in naraščajoči brezposelnosti ter vse večjem rivalstvu med političnimi strankami, se je tudi v sosednji Avstriji **vpliv socialnega partnerstva nekoliko zmanjšal**. K temu sta prispevala tudi slabša volilna udeležba in večletna javna polemika o ustreznosti obveznega članstva v zbornicah. Kljub vsemu pa aktualna številčnost članstva v sindikatih (približno tretjina) in skoraj 100-odstotno pokritost vseh zaposlenih s kolektivnimi pogodbami (sindikati ocenjujejo, da obstaja več kot 800 kolektivnih pogodb) ne kaže samo **najvišjo raven na tem področju v EU**, temveč kaže tudi stabilnost in sposobnost avstrijskih socialnih partnerjev za doseganje ravnovesja interesov v procesu političnega odločanja.

Socialno partnerstvo v Avstriji ne deluje samo na zveznem (državnem) nivoju, temveč tudi na **lokalnih ravneh**. Temeljni cilj socialnega partnerstva je sodelovanje vseh najodgovornejših družbenih skupin pri reševanju skupnih problemov, ki bi lahko škodili razvoju gospodarstva in socialne družbe. V preteklosti je ena od vlad že poskušala urejati nekatere ključne zadeve mimo socialnih partnerjev, vendar so le-ti »stopili skupaj«, izvedli močan javni pritisk (približno 100.000 ljudi je šlo na ulice) in dosegli, da je vlada upoštevala tudi njihove predloge.

Socialno partnerstvo je torej **zelo globoko vpeto v avstrijsko družbo**, ker prevzema odgovornost (soodloča) za razvoj in konkurenčnost gospodarstva, za polno zaposlenost in spodbujanje človeških potencialov, za izboljšanje človeku primernega dela in okolja – skratka, za socialni mir kot primerjalno prednost v mednarodni konkurenci! Prepričani so, da so s svojim sistemom socialnega partnerstva razvili visoko kulturo sodelovanja in zastopanja različnih družbenih interesov ter sprejemanja kompromisov v korist vse družbe, kar bi bilo potrebno uveljaviti tudi v okviru celotne EU.

Delavske zbornice

Skoraj pol stoletna prizadevanja avstrijskih sindikalnih in političnih organizacij za ustanovitev posebnih delavskih zbornic, kot **protiutež dobro organiziranim delodajalskim organizacijam**, ki naj bi imele pristojnosti pri reševanju pomembnih delavskih vprašanj in vpliv na oblikovanje socialne zakonodaje, so obrodila sadove šele po razpadu monarhije, ko je na novo ustanovljena Republika Avstrija leta 1920 z zakonom uredila njihovo delovanje. Delavske zbornice so potem bolj ali manj samostojno delovale do leta 1938, ko jih je odpravil takratni nacistični režim. Po drugi svetovni vojni pa so s posebnim zakonom iz leta 1954 (dopolnjen in izboljšan leta 1992) obnovili delovanje delavskih zbornic, ki delujejo kot **javnopravne korporacije** (spadajo torej med »obvezne organizacije« kot stanovska zastopstva) in so organizirane kot **samoupravne ustanove**. S 1. januarjem 2008 so delavske zbornice **vključili tudi v ustavo**, s čimer je Republika Avstrija v celoti priznala vlogo socialnih partnerjev.

In sosedje prav letos vodijo posebno kampanjo pod naslovom **»100 let delavske zbornice, 100 let pravičnosti«**, podprto z aktualno reprezentativno raziskavo, ki kaže, da je Avstrija razmeroma pravična država, hkrati pa razkriva tudi obstoj številnih večjih krivic, npr. pri plačevanju davkov, v porazdelitvi bogastva, plačanega in neplačanega (nadurnega) dela ter dostopu do cenovno ugodnih stanovanj.

V vseh avstrijskih deželah je ustanovljeno **devet delavskih zbornic** (med njimi tudi Delavska zbornica za Koroško s sedežem v Celovcu) **in njihova krovna organizacija – Zvezna delavska zbornica na Dunaju** (Bundesarbeitskammer – BAK), katerih člani so z nekaj izjemami avtomatično vsi delavci in nameščenci, tako v zasebnem kot javnem sektorju, ne glede na njihovo sindikalno (ne)organiziranost.



Delavske zbornice so pristojne »**za zastopanje ter pospeševanje delojemalskih poklicnih, gospodarskih, socialnih, političnih in kulturnih interesov**«. Bolj natančno to pomeni, da zakon zagotavlja delavskim zbornicam pristojnost za:

- *presojo zakonskih predlogov (predvsem s področja socialnega in delovnega prava),*
- *dajanje mnenj in predlogov k osnutkom zakonov, uredb, smernic in uredb EU ter drugih predpisov,*
- *ustanavljanje različnih ustanov (npr. na področju izobraževanja delojemalcev),*
- *dajanje mnenj in predlogov pri določanju cen,*
- *potrošniško svetovanje,*
- *nadzorstvo glede spoštovanja delovnopravnih predpisov,*
- *pravno-svetovalno pomoč svojim članom (v izrednih primerih delavska zbornica lahko celo sproži sodni postopek, kar je za člane brezplačno) na področju delovnega in socialnega prava, davkov, izobraževanja ipd.,*
- *sodelovanje z inšpekcijo dela,*
- *varstvo vajencev in mladine ter*
- *strokovno podporo sindikatom, svetom delavcev (obratnim svetom) in delavskim zaupnikom.*

Poleg **brezplačne pravne pomoči**, **pomoči pri odškodninskih zahtevkih**, **zastopanja v sodnih postopkih**, **potrošniškega in davčnega svetovanja** članom/delojemalcem, kar smo predstavili v prejšnjem odstavku, pa zbornice v ospredje svojega delovanja postavljajo **izobraževanje in usposabljanje članstva**. Tako so delavske zbornice tudi med nosilci dveh velikih izobraževalnih institucij, in sicer Ljudskih univerz ter Inštituta za pospeševanje poklicnih znanj, ki poleg splošnega izobraževanja in izpopolnjevanja odraslih omogočata tudi poklicno izobraževanje in izpopolnjevanje. Vsem članom delavske zbornice tovrstna izobraževanja tudi izdatno sofinancirajo.

Hkrati delavske zbornice za potrebe delojemalcev izdelujejo tudi različne **strokovne študije in raziskave**, ki jih javno objavljajo in s tem izvajajo pritisk na tiste delodajalce, ki nameravajo znižati že pridobljene delavske pravice ali ugodnosti.

Predstavniki delavske zbornice lahko na zahtevo sveta delavcev (obratnega sveta), neodvisno od volje delodajalca, **vstopijo tudi v podjetje**, pri čemer jih delodajalci običajno sprejemajo kot enakopravne sogovornike, saj se zavedajo, da lahko z dobro usposobljenimi in izkušenimi strokovnjaki delavske zbornice marsikdaj rešijo tudi na videz nerešljive konflikte med njimi in zaposlenimi.

Podatki kažejo, da so samo v letu 2015 avstrijske delavske zbornice opravile **več kot dva milijona posvetovanj in z intervencijami pri delodajalcih ali na sodiščih v korist zaposlenih izterjale skoraj 260 milijonov evrov**. V tem času so delavske zbornice nudile pomoč več kot 830.000 članom.

Podlago za tako izjemno strokovno moč in učinkovitost delavskih zbornic v prvi vrsti zagotavlja njihovo **obvezno članstvo**, o čemer smo že pisali in s tem povezana **finančna moč ter neodvisnost**. Delavske zbornice namreč zaposlujejo veliko število visoko usposobljenih strokovnjakov (840 funkcionarjev in skupno 2.400 zaposlenih), ki služijo interesom njihovih članov. S številnimi študijami in raziskavami, pri čemer sodelujejo tudi z drugimi političnimi in socialnimi partnerji, pa pridobivajo prepotrebne strokovne/znanstvene podlage za uspešnejše zastopanje interesov zaposlenih.

Volitve v delavske zbornice

Organi zbornic so skupščina, predsedstvo, predsednik in zbornični urad z direktorjem, kar velja za vseh devet deželnih delavskih zbornic. Nekoliko drugačni so organi krovne organizacije, ki jo sestavljajo glavna skupščina, predsedstvo in predsednik. Organi sprejemajo politične, organizacijske in finančne odločitve za delovanje delavskih zbornic. Strokovno delo pa poteka v številnih odborih, ki proučujejo razmere v praksi in sprejeto zakonodajo ter dajejo soglasja, predloge in mnenja k predlogom novih zakonov.

Volitve v organe delavskih zbornic potekajo **vsakih 5 let**. Aktivno volilno pravico ima vsak delojemalec (član zbornice), ki je dopolnil 18 let in ima tudi sicer splošno volilno pravico. Pasivno volilno pravico pa ima delojemalec, ki je dopolnil 21 let starosti in je v Avstriji vsaj dve leti zaposlen ter uživa tudi splošno volilno pravico. Volitve potekajo **v podjetjih**, nekateri pa lahko volijo tudi **po pošti**. Na volitvah kandidira več političnih frakcij, od katerih je najmočnejša socialdemokratska. Največ kandidatov predlagajo sindikati, vendar lahko kandidirajo tudi posamezniki, če zberejo 140 podpisov.

Na zadnjih volitvah v delavske zbornice, v letu 2019, so bili doseženi **naslednji rezultati**:

- Socialdemokratski sindikalisti (FSG): 60,48 %
- Krščanski sindikalisti (ÖAAB/FCG): 18,56 %
- Samostojni delavci (FA): 10,07 %
- Alternativni in zeleni sindikalisti/neodvisni sindikalisti (AUGE/UG): 5,43 %

Delavske zbornice in sindikati

Zakon o delavskih zbornicah

§ 6

Delavske zbornice so poklicane, da svetujejo prostovoljnim poklicnim združenjem in organom zastopanja interesov v podjetjih, kakor tudi, da podpirajo in sodelujejo pri pospeševanju socialnih, poklicnih in kulturnih interesov delojemalcev.

Uspešnost avstrijskega socialnega partnerstva nedvomno temelji na zelo dobrem sodelovanju med delavskimi zbornicami in sindikati, ki pri zastopanju interesov delojemalcev **medsebojno ne konkurirajo, temveč se podpirajo in tesno sodelujejo**, kar ima podlago tudi v zelo jasnih zakonskih določbah.

Hkrati imajo oboji **zelo jasno razmejene tudi svoje pristojnosti** (Tabela 1), pri čemer so delavske zbornice v prvi vrsti zadolžene za izvajanje številnih storitev za svoje člane (brezplačna pravna pomoč, svetovanje, izobraževanje, sodelovanje pri sprejemanju zakonodaje, nadzor nad spoštovanjem delovnopravnih predpisov…). Po drugi strani so sindikati tudi »borbene« organizacije« (svoje zahteve si lahko izborijo tudi s stavkami, kar delavske zbornice ne smejo) in edini partner v kolektivnih pogajanjih ter pri sklepanju kolektivnih pogodb na delojemalski strani, čeprav le-te veljajo za vse zaposlene v določeni panogi oz. dejavnosti, torej tudi za nečlane sindikatov. Delavske zbornice jih pri tem le podpirajo s podatki (npr. o inflaciji, produktivnosti, razvoju podjetij v preteklem letu…) in različnimi raziskavami, kar je v veliko strokovno pomoč pri doseganju ciljev pogajanj.

Tako imajo danes v vsej Avstriji približno **800 različnih kolektivnih pogodb in skoraj 100-odstotno pokritost vseh zaposlenih s kolektivnimi pogodbami**, kar smo

v tem prispevku že omenili. Kolektivne pogodbe veljajo in jih spoštujejo enako kot zakone, pri čemer se njihova vsebina ne nanaša samo na plače, temveč tudi na druge pomembne zadeve (npr. na roke odpuščanj, pokojnine, zaščito mater ipd.). Kljub zavzemanju nekaterih socialnih partnerjev, da kolektivne pogodbe ne bi bile več potrebne, čemur so se **sindikati in delavske zbornice uprli**, so v zadnjem obdobju poseben kompromis in uspeh dosegli tudi pri sklepanju kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo, pri tem so izenačili pogoje delavcev in nameščencev, kar velja za novost (posebnost), ki je že postala vzor vsem ostalim panogam.*

Čeprav so avstrijski sindikati in delavske zbornice formalno-pravno ločeni, so **v resnici zelo povezani**, kar se v praksi ne izkazuje samo z nudenjem strokovne in finančne pomoči sindikatom, temveč tudi z neposredno kadrovsko povezanostjo. Namreč, v delavskih zbornicah zelo pogosto aktivno delujejo tudi številni sindikalni funkcionarji, kar še povečuje njihovo dobro medsebojno sodelovanje, ki je za učinkovit vpliv delavskih organizacij na delovno zakonodajo in za kakovost dela ter življenja zaposlenih izrednega pomena.

Delavske zbornice in sveti delavcev

Temeljni namen oziroma osnovna vloga sodelovanja delavcev pri upravljanju (delavskega soupravljanja) v Republiki Avstriji je varovanje interesov zaposlenih na **gospodarskem, socialnem, zdravstvenem in kulturnem področju,** kar načeloma urejata dva predpisa *(hkrati te pravice in obveznosti urejajo tudi kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi)*, in sicer:

– **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Arbeitsverfassungsgesetz) oz. delavska ustava iz leta 1974 in njegove spremembe iz leta 1986 ter 1994 ter
– **Zakon o zastopanju zaposlenih v javnih službah** (Bundes-Personalvertretungsgesetz) iz leta 1967.

Tabela 1: ***Kako (so)delujejo delavske zbornice in sindikati?***

Delavske zbornice	**Avstrijska zveza sindikatov (ÖGB) / sindikati**
Pravna podlaga: Zakon o delavskih zbornicah (Arbeiterkammergesetz)	Pravna podlaga: Zakon o društvih, združenjih, zvezah (Vereins- und Koalitionsgesetz)
Posebne naloge: ● Proučevanje delovnega (in socialnega) prava ● Zastopanje delojemalskih interesov v odnosu do države ● Podajanje mnenj k zakonom	Posebne naloge: ● Kolektivna pogajanja o plačni politiki ● Pogajanja z delodajalci ● Operativno delo v podjetju
Skupne naloge delavskih zbornic, Avstrijske zveze sindikatov in sindikatov	
● Zastopanje interesov zaposlenih v podjetjih ● Zastopanje delojemalskih interesov v mednarodnem okolju ● Informiranje, svetovanje in podpora zaposlenim ter njihovim predstavnikom v podjetjih ● Pravno varstvo/zastopanje zaposlenih v podjetjih	

V ta namen se v vsakem obratu/podjetju, v katerem je stalno zaposlenih vsaj 5 delavcev oziroma 20, če gre za javne službe, oblikujejo različni organi zastopanja interesov zaposlenih: zbor delavcev in zbor nameščencev obrata, volilna komisija, obratni svet delavcev in obratni svet nameščencev (v našem sistemu svet delavcev), obratni odbor in nadzorna komisija. Kadar ima podjetje več obratov, se na ravni podjetja oblikujejo še nekateri dodatni organi s centralnim obratnim svetom na čelu.

Tudi pri sosedih je torej osrednji organ sodelovanja delavcev pri upravljanju v podjetju **svet delavcev,** ki svoje zakonske pristojnosti izvaja s pravico do **informiranja ali obveščanja, posvetovanja in izražanja mnenja, posredovanja ter s pravico do ugovora, privolitve (soglasja) in soodločanja**. Hkrati svet delavcev **nadzoruje** spoštovanje vseh zakonov, predpisov in drugih pravil, ki veljajo v podjetju (kolektivne pogodbe, pravila o urejanju letnega dopusta in zaščiti delavcev, vse pogodbe, ki se nanašajo na položaj zaposlenih…) ter **podpisuje socialne sporazume v podjetju.**

Med pomembnejše značilnosti avstrijske ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju sodi tudi dejstvo, da sindikati pri tem ne sodelujejo neposredno, ker jim pravna ureditev na tem področju ne daje nobene formalne vloge, vendar se v praksi dogaja, da je večina izvoljenih zastopnikov zaposlenih v svet delavcev članov sindikata. To dejstvo hkrati potrjuje njuno (svet delavcev in sindikat) zelo dobro in usklajeno sodelovanje.

Zelo močno pa je razvito **sodelovanje delavskih zbornic in svetov delavcev v podjetjih**, kar ima nenazadnje tudi formalno-pravno podlago v Zakonu o delavskih zbornicah (§ 6). Delavske zbornice namreč **podpirajo svete delavcev** pri njihovem delu predvsem z vsem znanjem, ki ga premorejo njene številne strokovne službe (*npr. pri sprejemanju podjetniških pogodb, pogajanjih na področju socialne varnosti, v primerih težav podjetij in posledičnega zmanjševanja pravic zaposlenih ipd*.) Kot javna ustanova zbornica posebej odgovarja tudi za **nadzor delovanja fondov**, v katere zaposleni združujejo sredstva za delovanje svetov delavcev, pri čemer so jasno določena pravila, ki jih morajo v podjetjih upoštevati.

Še posebej pomembno in dragoceno je sodelovanje delavskih zbornic in svetov delavcev na področju **izobraževanja in usposabljanja članov svetov delavcev.** Po

*Na tem mestu moramo opozoriti na avstrijsko posebnost oz. delitev delavcev v osnovi na tri glavne skupine (po njihovi zakonodaji), in sicer na:

– **delavce** (opravljajo ročno delo ali delajo v nižjih stopnjah uprave),
– **uradnike/pogodbene delavce** (delajo v javni upravi na državni, deželni ali občinski ravni – za njih velja Zakon o uradniški službi ali Zakon o pogodbenih delavcih) in
– **nameščence** (zaposleni za opravljanje pretežno trgovskih, netrgovskih ali pisarniških del – za njih velja Zakon o nameščencih; poleg tega so nameščenci tudi po drugih zakonih, npr. kmetijski nameščenci, igralci, novinarji…),

pri čemer sta prvi dve skupini delavcev izenačeni v pravicah do sodelovanja pri upravljanju, medtem ko so pravice tretje skupine (nameščenci) bistveno okrnjene.

zakonu imajo člani svetov delavcev v štiriletnem mandatu zagotovljene tri tedne strokovnega usposabljanja, ki ga plača podjetje. V podjetjih z manj kot 20 zaposlenimi pa stroške usposabljanja krijejo sindikati ali delavske zbornice. Nasploh pri sosedih velja stališče, da uspešno zastopanje interesov zaposlenih na vseh ravneh (na podjetniški, deželni in državni ravni), v prvi vrsti zahteva dobro izobražene in usposobljene predstavnike zaposlenih. Zato v delavskih zbornicah skupaj z Avstrijsko zvezo sindikatov (ÖGB) in sindikati **redno organizirajo številne izobraževalne dogodke**: od krajših osnovnih strokovnih seminarjev in delavnic do razširjenih izobraževanj za člane svetov delavcev, sindikaliste, ostale zaposlene, predstavnike delavcev za varnost in zdravje pri delu (VZD), predstavnike delavcev v nadzornih svetih in za sodnike porotnike na delovnih sodiščih. Med morda za nas še posebej zanimivimi izobraževalnimi oblikami so **Akademija za svet delavcev, Akademija za predstavnike VZD** in **Socialna akademija**, pri čemer slednja traja kar 10 mesecev (gre za njihov najobsežnejši program usposabljanja). Dodatno izobraževanje članov v celoti financirajo delavske zbornice, hkrati financirajo tudi velik del stroškov strokovnih usposabljanj zaposlenih, o čemer smo v tem prispevku že pisali.

Seveda pa delavske zbornice in sveti delavcev tesno sodelujejo ter sprejemajo skupne rešitve tudi na drugih področjih zastopanja interesov zaposlenih v podjetjih, npr. pri reševanju konfliktov med delodajalci in zaposlenimi (o čemer smo že pisali), konfliktov v zvezi s pristojnostmi svetov delavcev in morebitnih konfliktov med vodstvi podjetij in sindikati.

***

Na podlagi opisanega oz. konkretne in učinkovite pomoči vsem zaposlenim zagotovo ni naključje, da delavske zbornice v sosednji Republiki Avstriji uživajo velik ugled med vsemi državljankami in državljani, ki so jim v nedavni mnenjski anketi namenili več kot 70-odstotno naklonjenost.

Viri:

Bakovnik, R. (2006) Delavske zbornice, delavsko soupravljanje in socialni dialog v Republiki Avstriji, Ekonomska demokracija št. 5, ŠCID Kranj.

Boc, A. (2007) Učinkovitost avstrijske delavske zbornice v povezavi s sindikati, Ekonomska demokracija št. 9, ŠCID Kranj.

Gostiša, M. (2006) Delavske zbornice – relikt preteklosti ali ideja za prihodnost?, Ekonomska demokracija št. 5, ŠCID Kranj.

https://www.arbeiterkammer.at/index.html;

https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Sozialpartnerschaft_ZweiteRepublik.pdf;

https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria;

https://www.etui.org/covid-social-impact/austria/industrial-relations-in-austria-background-summary;

https://de.wikipedia.org/wiki/Kammer_f%C3%BCr_Arbeiter_und_Angestellte;

http://www.austrianinformation.org/winter-2015-16/the-austrian-way;

https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_5.1.a/1342540263389/betriebsratsservice/tipps-infos/wie-arbeiten-oegb-und-ak-zusammen;

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Psihosocialna tveganja in stres močno vplivajo na zdravje zaposlenih in uspešnost organizacij

Psihosocialna tveganja v delovnem okolju predstavljajo danes enega ključnih izzivov, ki ogrožajo poklicno zdravje in varnost zaposlenih. V zadnjih desetletjih je opaziti naraščajoč trend raznolikih pogojev dela, ki so se pojavili zaradi velikih sprememb v načinu zaposlovanja, demografskih sprememb, novo nastajajočih sektorjev, globalne krize, digitalizacije itd., in ki predstavljajo resna tveganja tako za zdravje zaposlenih kakor uspešnost delovnih organizacij. Pri zmanjševanju teh tveganj pa imajo seveda lahko izjemno pomembno vlogo tudi delavska predstavništva v podjetjih, tj. sveti delavcev in sindikati.

Uvod

Glede na izsledke raziskav **trend izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem narašča** tako na delovnih mestih kot izven njih. Zaposleni posledično postajajo vse ranljivejši za stres in z njim povezane negativne pojave, zato je vedno več delodajalcev postavljenih pred nov izziv na področju zagotavljanja zdravih in varnih delovnih mest – **kako izdelati dolgoročno strategijo obvladovanja psihosocialnih tveganj** in vzpostaviti učinkovite programe promocije zdravja. Psihosocialnim tveganjem smo izpostavljeni tako v delovnem okolju kot izven njega. V naša življenja vnašajo **prekomerni stres**, ki tako postaja del vsakdana in le malo verjetno je, da ga bomo lahko popolnoma izkoreninili iz našega življenja. Vendar pa je mnoge izvore in posledice z delom povezanega stresa možno prepoznati in lahko se tudi naučimo, kako se z njimi soočiti in jih omejiti.

Pri tem ima pomembno vlogo tudi delodajalec s tem, da zna razumeti obseg in razsežnosti stresa v delovnem okolju ter tudi njegove posledice, vključno z ekonomskimi. Psihosocialna tveganja so prisotna na vseh delovnih mestih, sektorjih in poklicih, zato so pravzaprav vsi zaposleni in njihova delovna okolja ranljiva za razvoj **s stresom povezanih težav (absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje idr.).** Stres pri delu se tudi ne pojavlja sam po sebi in ni



Piše:
dr. Lilijana Šprah

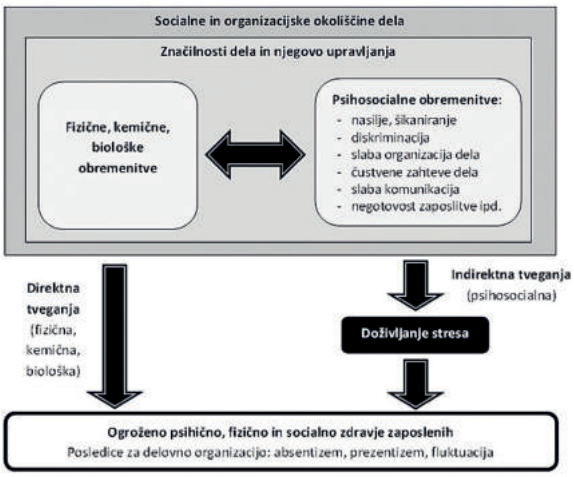
zgolj težava posameznika, temveč ga moramo obravnavati kot posledico širših socialnih, ekonomskih, organizacijskih in kulturnih dejavnikov. Kljub relativno črnogledim napovedim o epidemičnih razsežnostih stresa in njegovih posledicah pa je vendarle dobra novica ta, da je **stres možno tudi dobro obvladovati**. V slovenskem prostoru je od leta 2016 v ta namen na voljo prosto dostopno spletno orodje e-OPSA, ki tudi v mednarodnem pogledu predstavlja novost na področju pristopov k obvladovanju psihosocialnih tveganj in stresa v delovnem okolju.

Kaj so psihosocialna tveganja?

Čeprav smo v Sloveniji zadnja leta priča večji ozaveščenosti o pomembnosti obvladovanja psihosocialnih tveganj v delovnem okolju pa se v praksi še vedno srečujemo z vrsto delovnih organizacij, ki jim je to področje relativno neznano. Deloma lahko to stanje pripišemo tudi slabi seznanjenosti z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu ZVZD-1, ki je na tem področju leta 2011 prinesel številne novosti. Po uveljavitvi ZVZD-1 so se delodajalci, delojemalci in strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu v praksi spoprijeli s številnimi nejasnostmi glede **razumevanja in prepoznavanja psihosocialnih tveganj ter posledično njihovega obvladovanja**. Tudi zaradi pomanjkanja strokovnih podlag in informacij o psihosocialnih tveganjih so mnogi izvajalci dejavnosti na področju varovanja in promocije zdravja na delovnem mestu v tem pogledu še vedno prepuščeni predvsem lastni iznajdljivosti in pobudam.

Psihosocialna tveganja so opredeljena kot tisti psihološki in socialni vidiki (nevarnosti, obremenitve oziroma dejavniki) dela, delovnih mest, zaposlenih, delovne organizacije in širšega okolja, ki povečujejo verjetnost za psihofizične zdravstvene zaplete pri zaposlenih, doživljanje prekomernega stresa, preobremenjenost, izgorevanje, odsotnost z dela, prav tako pa povečujejo verjetnost za zmanjšano učinkovitost in storilnost na delovnem mestu ter težave pri usklajevanju dela z družinskimi obveznostmi (Slika 1).

Slika 1: Direktna in indirektna tveganja za zdravje v delovnem okolju.



V Sloveniji še vedno primanjkuje standardov in ustreznih pristopov, kako ovrednotiti psihosocialne obremenitve in z njimi povezana tveganja za zdravje zaposlenih. Na voljo so sicer že nekatera orodja vendar **v praksi premalokrat uporabljena**. Največkrat umanjkajo **primerni ukrepi za zmanjševanje posledic psihosocialnih tveganj**. Pri tem je namreč odločilnega pomena, da se v programe promocije zdravja vključujejo tako delavci kakor delodajalci in skupaj načrtujejo ustrezne ukrepe v smeri obvladovanja psihosocialnih tveganj in stresa, kot jih narekuje aktualna zakonodaja.

Ogrožanje zdravja zaposlenih in delovne organizacije

Psihosocialna tveganja povezujemo s **t. i. indirektnim tveganjem za ogrožanje zdravja zaposlenih in delovne organizacije**, saj izzovejo občutek stresa in posledično povečujejo verjetnost za zdravstvene zaplete pri zaposlenih (Leka in Jain, 2010). Širši in ožji dejavniki dela ter delovne organizacije lahko predstavljajo različne vire psihosocialnih obremenitev in jih razumemo kot tista tveganja, ki ogrožajo psihično, fizično in socialno zdravje ter dobro počutje zaposlenih (*Slika 1*). Vplivajo pa tudi na **ekonomsko učinkovitost podjetij** (več bolniških izostankov in odsotnosti z dela – absentizem, zmanjšana storilnost na delu – prezentizem, odhajanje zaposlenih na druga delovna mesta – fluktuacija), zaposlenim lahko upade morala in lojalnost do organizacije, povečajo se sovražnost in druga negativna čustva (Cooper in Dewe, 2008; Darr in Johns, 2008). Vendar tudi različne neposredne fizične, biološke in kemične nevarnosti pri delu **lahko predstavljajo obliko psihosocialnih obremenitev**, saj imajo poleg neposredne nevarnosti za zdravje (zastrupitve, poškodbe idr.) tudi psihološki učinek. Pri posameznikih lahko namreč izzovejo občutek ogroženosti, preobremenjenosti, nevarnosti, strahu, tesnobe in nelagodja, kar posledično povečuje raven doživetega stresa. V kolikor se zaposleni in delovna organizacija ne znajo ustrezno spoprijeti s prepoznavanjem izvorov stresa, njihovim omejevanjem oz. odpravljanjem, lahko to vodi v doživljanje prekomernega stresa, ki pa **močno okrni zdravje zaposlenih** kot tudi »zdravje« delovne organizacije (Leka in sod., 2003).

Izvori psihosocialnih tveganj so raznoliki in jih lahko povezujemo z **različnimi okoliščinami**, ki se povezujejo z delom, značilnostmi delavcev in delovno organizacijo kot so npr: vsebina dela, delovna obremenitev, hitrost in urnik dela, nadzor, delovno okolje in delovna oprema, organizacijska kultura, medosebni odnosi, vloga in

odgovornost v organizaciji, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (Leka in Jain, 2010). Slednji nabor psihosocialnih tveganj nikakor ni dokončen. Nenehno **se dopolnjuje z novimi tveganji**, ki jih strokovnjaki imenujejo nastajajoča psihosocialna tveganja (Brun in Milczarek, 2007). Med najaktualnejša nastajajoča psihosocialna tveganja tako npr. uvrščamo: negotove oblike zaposlitve, staranje delovne sile, dolg delovni čas, večjo intenzivnost dela, vitko proizvodnjo, oddajanje del zunanjim izvajalcem, neusklajenost poklicnega in zasebnega življenja, digitalizacija, idr.

Številne raziskave poročajo, da so posledice psihosocialnih obremenitev še posebej hude, če posameznik doživlja zaradi njih **velik stres**, saj posledično **poslabšujejo njegovo kakovost življenja in funkcioniranje** tudi v zasebni sferi (Bajt in od., 2015). Posledice prekomernega stresa se lahko odražajo v:

Digitalni stres, kot odziv na sodobne izzive v poklicni in zasebni sferi

Pred nekaj meseci smo se znašli v situaciji, ki je od nas zahtevala številne prilagoditve, katere je spremljala tudi visoka raven tesnobe in strahu. Veliko zaposlenih je delo začelo opravljati od doma in mnogi so zaradi tehnologije, ki je prežela domala vse sfere bivanja pričeli doživljati t. i. digitalni oziroma tehnostres. Ta nastane kot posledica težav s prilagajanjem na uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT). Povzročajo ga različni dejavniki, ki jih lahko razdelimo na preobremenjenost (uporaba IKT človeka sili k prekomernemu delu), vdor (IKT lahko predstavlja vdor v zasebno življenje), kompleksnost (prezapletena tehnologija vzbuja občutke nesposobnosti), negotovost (stalne spremembe in posodobitve povzročajo občutke negotovosti) in ogroženost (občutek, da je zaradi neobvladovanja IKT ogroženo delovno mesto). Visoka raven tehnostresa lahko privede do slabega telesnega počutja, nezadovoljstva z delovno organizacijo, razdražljivosti, občutij napetosti, anksioznosti in depresivnosti, upada energije in koncentracije, nespečnosti in tudi izgorelosti (Dragano in Lunau, 2020).

- ***fizioloških odzivih***: npr. somatske težave, kot so glavoboli, telesne bolečine, razbijanje srca, tiščanje v želodcu, slabša telesna odpornost, pogosti prehladi in okužbe, alergije, prebavne motnje, fizična izčrpanost;
- ***spremembah vedenja***: slabša kakovost dela, kopičenje napak, trpinčenje in agresivno komuniciranja na delovnem mestu, zamujanje na delo, disciplinske težave, zapiranje vase, beg iz delovne situacije in izmikanje odgovornosti, zanemarjanje dolžnosti oziroma predčasno zapuščanje dela, pogosti bolniški izostanki ali druga skrajnost – zanemarjanje lastnega zdravja in skrbi zanj, za osebni izgled, higieno, zloraba drog in drugih človekovemu zdravju škodljive snovi, ki lahko pripeljejo do druge odvisnosti (na primer: kockanje, igre na srečo); težave pri usklajevanju dela in zasebnega življenja, ki slabo vplivajo na počutje zaposlenega in še dodatno poglabljajo njegovo stisko v družinskem in delovnem okolju;
- ***psihičnem odzivanju:*** negativna čustva, kot so jeza, tesnoba, depresija in razdražljivost. Posameznik je bolj občutljiv, agresiven, nemočen, žalosten, potrt, brezvoljen in kronično izčrpan in nizko samopodobo ter ima težave pri odločanju. Pojavijo se tudi motnje v mišljenju, ki se kažejo kot motnje pozornosti, koncentracije, spomina, zmanjšani sta sposobnost učenja in ustvarjalnost, ipd. Dolgotrajna preobremenjenost vodi tudi izčrpanost na duševnem, telesnem in čustvenem področju zaposlenih (izgorelost) in v popolno nemoč obvladovanja situacije. Psihične stiske lahko prerastejo tudi v resne duševne motnje (anksioznost, depresija).

Doživljanje prekomernega stresa v delovnem okolju pa seveda ne prizadene samo posameznika, ampak **na dolgi rok tudi delovno organizacijo** (Edwards in sod., 2007). V delovnih organizacijah, kjer zaposleni doživljajo veliko stresa se to lahko odraža v različnih pojavih (Karlsson in sod., 2010):

- Visok delež odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana.
- Povečan obseg prezentizma, ko so zaposleni prisotni na delovnem mestu kljub temu, da bi zaradi bolezni, duševne stiske ali drugih razlogov morali biti doma. S tem se povečuje tveganje za pojave napak in nesreč pri delu.
- Velika fluktuacija zaposlenih, ki želi bodisi zapustiti delovno organizacijo ali zamenjati delovno mesto znotraj nje.

Izgorelost in delovna izčrpanost

Izgorelost je bila sprva opisana predvsem v povezavi s poklici, kjer zaposleni dela z ljudmi, kasneje pa tudi v povezavi z ostalimi poklici in tudi drugimi, s službo nepovezanimi področji posameznikovega življenja (Bajt in sod, 2015). Kronične težave in stres na kateremkoli področju človekovega življenja lahko vodijo v izgorelost. Znaki in simptomi izgorelosti se kažejo na vseh ravneh – na čustveni (depresivno razpoloženje, jokavost, čustvena izčrpanost, povečana napetost, razdražljivost, občutki tesnobe, izguba smisla za humor), telesni (glavobol, slabost, omotičnost, bolečine v mišicah, motnje spanja, kronična utrujenost), vedenjski (hiperaktivnost, impulzivnost, povečano uživanje kofeina, tobaka, alkohola in prepovedanih substanc, opustitev športnih aktivnosti, kompulzivno pritoževanje, površnost pri delu, pogosti prepiri s sodelavci), motivacijski (izguba vneme za delo, vdanost v usodo, razočaranje, dolgočasje) ter na področju mišljenja (brezup, izguba upanja, občutki nemoči in krivde, nizko samospoštovanje, nezmožnost koncentracije, pozabljivost). Izgorelost se razvija počasi, tekom let in ima lahko usodne posledice. Izgorelost se razlikuje od delovne izčrpanosti. Slednja je normalna posledica prekomernega dela, ki jo lahko odpravimo s počitkom, medtem ko pri izgorelosti počitek ne zadostuje.

Veliko ekonomsko breme prekomernega stresa

Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu o doživljanju stresa v zvezi z delom poroča že skoraj vsak četrti zaposleni, s čimer naj bi bilo povezanih kar **50 do 60 % vseh izgubljenih delovnih dni**. Napovedi kažejo, da se bo število zapo-

slenih, ki so izpostavljeni pri delu doživljanju prekomernega stresa, v prihodnjih letih še povečalo (EU-OSHA, 2015). Doživljanje prekomernega poklicnega stresa **se odraža tudi na ekonomski sliki delovnih organizacij**. Namreč, bolniški izostanki, slaba storilnost, fluktuacija in slabo počutje zaposlenih zmanjšuje ekonomsko učinkovitost delovnih organizacij. Ocenjuje se, da ekonomski stroški poklicnega stresa v državah EU-25 dosegajo do 4 % BDP (EU-OSHA, 2014).

Ekonomsko breme slabega zdravja zaposlenih uvršča Slovenijo v sam vrh držav Evropske unije (Podjed, 2016). Po podatkih ZZZS v Sloveniji dnevno izostane od dela zaradi bolezni ali poškodb skoraj 40.000 ljudi. Povprečna dolžina trajanja bolniške odsotnosti v breme delodajalcev znaša okoli 9 dni, povprečna dolžina trajanja bolniške odsotnosti v breme ZZZS pa 19 dni. Ocenjen strošek znaša okoli 580 EUR na prebivalca Slovenije oziroma 1.650 EUR na zaposlenega na leto. Raziskave ugotavljajo, da je strošek zdravstvenega prezentizma precej višji od stroškov absentizma saj po konzervativnih ocenah **prezentizem organizacijo stane vsaj dvakratnik stroška nadomestil plač za čas bolniške odsotnosti**. Ključni razlogi, da prezentizem delovno organizacijo lahko stane več kot bolniška odsotnost, so na primer: oboleli delavec okuži še ostale (npr. epidemija gripe), slabo psihofizično počutje povečuje tveganje za pojavljanje nesreč in poškodb pri delu, okvar strojev in opreme, zastojev proizvodnje. In ne nazadnje ljudje, ki v službo hodijo tudi ko so bolni, tvegajo nastanek resnejših zdravstvenih zapletov in slabšega poteka zdravljenja kar lahko dolgoročno vpliva na njihovo delazmožnost.

Orodje za presojo psihosocialnih tveganj in obvladovanje stresa (OPSA)

Orodja za prepoznavo psihosocialnih obremenitev v delovnem okolju ponujajo koristno podporo pri presoji tveganj za zdravje delavcev. Čeprav so se v mednarodnem prostoru že pred dvema desetletjema začela pojavljati orodja na področju presoje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu (Tabanelli in sod., 2008), pa je bilo v Sloveniji še do nedavno na voljo le omejeno število tovrstnih orodij. Namreč, le na osnovi ustrezne analize stanja in ocene izpostavljenosti delavcev psihosocialnim tveganjem je **možno oblikovati ciljno usmerjene ukrepe in strategije**, ki zmanjšujejo njihovo ranljivost za doživljanje prekomernega stresa, izgorevanje, odsotnost z dela zaradi zdravstvenih težav ter na drugi strani povečujejo njihovo storilnost in učinkovitost ter dobro počutje v delovnem okolju.

Tako je od leta 2014 v Sloveniji prosto dostopno ***Orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma*** *(OPSA;* Šprah in Dolenc, 2014), ki poleg presoje izvorov psihosocialnih obremenitev omogoča tudi oblikovanje selektivnih ukrepov za obvladovanje stresa. Od leta 2016 je na voljo tudi kot uporabniku prijazna spletna aplikacija e-OPSA, ki jo dopolnjuje kalkulator stroškov in donosnosti promocije zdravja na delovnem mestu (http://www.opsa.si). Orodje e-OPSA je prilagojeno posebnostim slovenskega družbeno-gospodarskega prostora, obenem pa vključuje tudi najnovejša spoznanja o psihosocialnih tveganjih v delovnih okoljih.

S pomočjo spletnega orodja e-OPSA za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma **lahko opredelimo vrsto, intenziteto in škodljive posledice psihosocialnih tveganj**, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim obremenitvam v delovnem okolju in zasebnem življenju. Orodje sestavljajo: priročniki; samoocenjevalni vprašalnik in spletna obdelava podatkov, ki tudi samodejno izdela poročilo ocene psihosocialnih tveganj na ravni posameznika in različnih poklicnih skupin ter **ponudi nabor ustreznih ukrepov**; orodje KALDOZ, ki omogoča izračun stroškov in pričakovanih prihrankov ter oceno pričakovane odnosnosti ukrepov promocije zdravja. Orodje tudi samodejno izdela profil tveganj za razvoj poklicnega stresa, absentizma, prezentizma, fluktuacije ter izpostavljenosti nasilju na delovnem mestu ter opravi analizo splošnih sociodemografskih in zdravstvenih podatkov zaposlenih. Predlaga pa tudi nabor usmerjenih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj in stresa.

Orodje e-OPSA je **na voljo v treh različicah**, namenjenih zaposlenim v: **1)** Izbranih dejavnostih javnega sektorja (javna in državna uprava, lokalna samouprava, javni zavodi in agencije); **2)** Zdravstveno socialnih dejavnostih (bolnišnice, zdravstveni domovi, domovi za ostarele, centri za socialno delo, vzgojno-varstveni in podobni zavodi); **3)** Ostalih sektorjih (vzgoja, izobraževanje, predelovalne dejavnosti, IKT, trgovina, gostinstvo, promet, gradbeništvo, kmetijstvo, idr.). Orodje je namenjeno **tako delodajalcem** oziroma tistim, ki v delovni organizaciji skrbijo za področje spremljanja varnosti in zdravja pri delu, **kakor tudi delavskim predstavništvom v podjetjih (svetom delavcev in sindikatom) ter njihovim odborom za varnost in zdravje pri delu** za učinkovitejše izvajanje njihovih nalog na tem področju. Prav tako lahko služi tudi zainteresiranim posameznikom, ki jih zanima lastna ocena obremenitev na delovnem mestu ter z njimi povezanih potencialnih posledic, in seveda tudi raziskovalcem in strokovnjakom, ki se ukvarjajo s problematiko psihosocialnih tveganj na delovnem mestu in z njimi povezanimi pojavi.

Psihosocialna tveganja so prisotna na vseh delovnih mestih, sektorjih in poklicih, zato so pravzaprav vsi zaposleni in njihova delovna okolja ranljiva za razvoj s stresom povezanih težav (absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje idr).

Spletna aplikacija e-OPSA delodajalcem omogoča tudi **izdelavo ocene ekonomske upravičenosti promocije zdravja pri delu**. Slednji vidik obvladovanja psihosocialnih tveganj je namreč pomemben dejavnik pri odločanju delodajalcev glede vzpostavljanja programov promocije zdravja na delovnem mestu. Namreč učinki uspešnega obvladovanja psihosocialnih tveganj se običajno pokažejo šele v daljšem časovnem obdobju, tudi z vidika ekonomske smotrnosti (Podjed, 2016)). Zato je pomembno, da se v delovnih organizacijah vzpostavi sistematičen in kontinuiran načrt spoprijemanja s psihosocialnimi tveganji, ki se med izvajanjem dopolnjuje in prilagaja na ravni zaposlenih in delovne organizacije.

Zaključek

Psihosocialne obremenitve, doživljanje prekomernega stresa in slabo psihofizično zdravje gredo z roko v roki. Poleg tega, da so simptomi izpostavljenosti stresu in naj-

bolj pogostih duševnih motenj (depresija, anksioznost) zelo podobni npr. izguba apetita, utrujenost, tesnoba, potrtost, nespečnost idr. pa lahko stres pri delu učinkuje tudi kot sprožilec duševnih motenj ali pa kot okoliščina, ki dodatno poglablja že obstoječe težave z duševnim zdravjem (Bajt in sod., 2015). Različne mednarodne in nacionalne študije razkrivajo, da dandanes spada **slabo duševno zdravje med najpogostejše javno-zdravstvene probleme pri delovni populaciji**, saj psihosocialne obremenitve in stres v delovnem okolju predstavljajo pomemben dejavnik tveganja za duševno zdravje (Wittchen in Jacobi, 2005). Vsako leto več kot tretjina oziroma okoli 164 milijonov Evropejcev trpi zaradi različnih duševnih motenj. V Evropi lahko kar okoli 10 % dolgotrajnih zdravstvenih problemov in invalidnosti pripišemo ravno duševnim težavam, ki so najpogostejše med aktivno populacijo in tako pomembno vplivajo na njihovo zmožnost opravljanja dela. **Ocena stroškov** duševnih motenj je za Slovenijo v letu 2015 zanašala na področju trga dela zaradi nižje stopnje zaposlenosti in produktivnosti 786 milijonov evrov oz. 2,02 % BDP (OECD/EU, 2018). Najpogostejša oblika duševnih motenj v EU je **depresija, sledijo anksioznost ter motnje povezane z zlorabo drog in alkohola**. Depresija je nedvomno ena izmed resnejših duševnih motenj, ki je v porastu. V hujši obliki prisotna pri 13 % odrasle populacije (9 % moških in 17 % žensk) v EU (Jeriček Klanšček in sod., 2009).

Učinkovitega obvladovanja psihosocialnih tveganj si danes ne moremo več predstavljati brez ustreznega celostnega pristopa. Če za fizična, biološka in kemična tveganja velja, da jih lahko relativno dobro obvladujemo s pomočjo zaščitne opreme, varovalnega vedenja, predpisanih standardov in podobnim, to ne velja za psihosocialna tveganja, saj gre za **izjemno občutljivo in težje merljivo področje**, povezano predvsem s subjektivnim doživljanjem določenih okoliščin dela. Pogosto se v praksi udejstvovanje v tej smeri ustavi že zaradi nerazumevanja koncepta »psihosocialna tveganja«. Dodatna oteževalna okoliščina je, da v slovenskem prostoru še vedno ne razpolagamo z dovolj znanja, zadovoljivimi kompetencami in strokovnimi podlagami za celostno obvladovanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju (Šprah, 2016). Kot dokazujejo primeri iz prakse, je uspešno upravljanje s psihosocialnimi tveganji večstopenjski proces, ki obsega analizo stanja, pripravo strategije in sistematično izvajanje ukrepov skozi daljše obdobje (Podjed, 2016)). Pri tem je še posebej pomembno, da ukrepi **niso zgolj splošno preventivno-promocijske narave**, ampak da so **selektivno naravnani,** to pomeni usmerjeni v določene ranljive skupine zaposlenih (specifične poklicne skupine, določena delovna mesta), v posamezne izvore psihosocialnih obremenitev (na ravni zaposlenih in delovne organizacije) in v konkretne posledice, ki so jih določena psihosocialne obremenitve že izzvale (stres, bolniške odsotnosti, slabše zdravstveno stanje in počutje, težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja).

Psihosocialna tveganja zmanjšujejo tudi ekonomsko učinkovitost podjetij (več bolniških izostankov in odsotnosti z dela – absentizem, zmanjšana storilnost na delu – prezentizem, odhajanje zaposlenih k drugim delodajalcem – fluktuacija), zaposlenim lahko upade morala in pripadnost organizaciji, povečajo se sovražnost in druga negativna čustva.

V Sloveniji smo v zadnjem času vendarle naredili v tem pogledu **pomemben korak naprej**, saj se vse več delodajalcev in zaposlenih zaveda, kako velika je povezanost med zdravjem in kakovostnim opravljanjem dela. Zato mnogi pristopajo k problematiki obvladovanja psihosocialnih tveganj na bolj sistematičen način, z izdelanimi dolgoročnimi strategijami na področju promocije zdravja in ne le z občasnimi aktivnostmi, s katerimi zadostijo zgolj zakonskim zavezam. Pri tem pa imajo, kot že rečno, **izjemno pomembno vlogo (podobno kot tudi na vseh drugih področjih zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu) vsekakor tudi sveti delavcev in sindikati v podjetjih.**

Literatura:

Bajt M. Jeriček Klanšček H, Britovšek K.: Duševno zdravje na delovnem mestu, Nacionalni inštitut za javno zdravje, Ljubljana 2015.

Brun E, Milczarek M.: Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg 2007.

Cooper CL, Dewe P.: Well-being – absenteeism, presenteeism, costs and challenges. Occupational Medicine, 2008;58:522–524.

Darr W, Johns G.: Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. Journal of Occupational Health Psychology, 2008;13:93–318.

Dragano N, Lunau T.: Technostress at work and mental health: concepts and research results. Curr Opin Psychiatry, 2020;33(4):407–413.

Edwards JA, Guppy A, Cockerton T.: A longitudinal study exploring the relationships between occupational stressors, non-work stressors, and work performance. Work & Stress, 2007;21(2):99–116.

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work): Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks, Luxemburg, 2014.

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work): ESENER-2. Povzetek druge evropske ankete podjetij o novih in nastajajočih tveganjih, 2015.

Jeriček Klanšček H, Zorko M, Bajt M, Roškar S.: Duševno zdravje v Sloveniji, Nacionalni ins˘titut za varovanje zdravja Republike Slovenije, Ljubljana 2009.

Karlsson M, L, Björklund C, Jensen I.: The effects of psychosocial work factors on production loss, and the mediating effect of employee health. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2010;52(3): 310–317.

Leka S, Jain A.: Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, WHO Press, Geneva 2010.

Leka S., Griffiths A, Cox T.: Work organisation and stress. Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Protecting workers' health series, No. 3., World Health Organization, Geneva 2003.

OECD/EU. Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle, OECD Publishing, Paris. 2018.

Podjed K.: Vodnik v stroške in donosnost promocije zdravja na delovnem mestu, Inštitut za produktivnost d.o.o., Kranj 2016.

Šprah L, Dolenc B.: Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja OPSA. Ljubljana: Založba ZRC, ZRC SAZU, 2014.

Šprah L.: Psihosocialna tveganja in stres ter njihovo obvladovanje v delovnem okolju. Delo + varnost: revija za varstvo pri delu in varstvo pred požarom, 2016;60(2):32–38.

Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RM, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, Violante FS.: Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. International Archives of Occupational and Environmental Health, 2008;82(1):1–12.

Wittchen HU, Jacobi F.: Size and burden of mental disorders in Europe: a critical review and appraisal of 27 studies. Eur Neuropsychopharmacol, 2005;15: 357–376.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Uradni list RS, št. 43/2011, 3. 6. 2011.



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Občutljivi osebni podatki v zvezi s COVID-19 in pristojnosti sveta delavcev

Nova epidemija oziroma ukrepi za njeno zajezitev predstavlja z vidika varstva osebnih podatkov delavcev določene nevarnosti. Tukaj gre za kopico zelo različnih podatkov, od podatka o državi (destinaciji) dopusta do zdravstvenih podatkov, ki spadajo med občutljive osebne podatke in jih je treba obdelovati s posebno skrbnostjo. Z vprašanji varstva osebnih podatkov se soočajo tudi sveti delavcev.

Pri izvrševanju njihovih pristojnosti po ZSDU ali na podlagi participacijskega dogovora se lahko zgodi, da imajo dostop do osebnih podatkov delavcev, ker jim jih (njim kot svetom delavcev ali pa predstavnikov delavcev v upravi ali nadzornem svetu) delodajalec posreduje[1]. Poleg tega je ena izmed pomembnih pristojnosti sveta delavcev tudi predlaganje ukrepov na področju varnosti in zdravja na delovnem mestu, kamor spadajo tudi ukrepi delodajalca glede preprečevanja širjenja okužbe z virusom COVID-19 ter obdelava osebnih podatkov delavcev v zvezi s tem (predvsem podatki o zdravstvenem stanju). Še posebej pa velja izpostaviti, da je temeljna pristojnost in odgovornost sveta delavcev po 87. členu ZSDU **tudi skrb za izvajanje zakonov in drugih predpisov**. Kadar svet delavcev ugotovi, da delodajalec nezakonito zbira osebne podatke delavcev, je njegova temeljna naloga, da delodajalca na to **opozori in zahteva ustrezno ureditev**. Na podlagi vsega navedenega menimo, da morajo biti delavski predstavniki tako v svetu delavcev kakor tudi v organih poslovodenja in nadzora podkovani vsaj z osnovnimi znanji glede varstva osebnih podatkov v delovnem razmerju.

Ker je v zvezi z varstvom osebnih podatkov v delovnem razmerju najti številne članke in objave, namen tega prispevka ni v splošnem prikazu tega področja. Namesto tega smo se v prispevku namenoma osredotočili na nekatere **najbolj aktualne dileme varstva osebnih podatkov** v delovnem razmerju v povezav z ukrepi za zajezitev COVID-19, saj, kot rečeno, pristojnosti sveta delavcev segajo tudi na področje varnosti in zdravja na delovnem mestu. Zaradi lažjega razumevanja prispevek pričenjamo s kratkim prikazom pravne ureditve, nadaljujemo s pravili glede obdelave občutljivih podatkov (kamor sodijo zdravstveni podatki delavcev) ter podajamo nekaj konkretnih primerov (vprašanj) iz prakse, do katerih se je opredelil tudi informacijski pooblaščenec. Prispevek zaključujemo s splošnimi priporočili za urejanje omenjenega področja.

Varstvo osebnih podatkov v delovnem razmerju – splošno

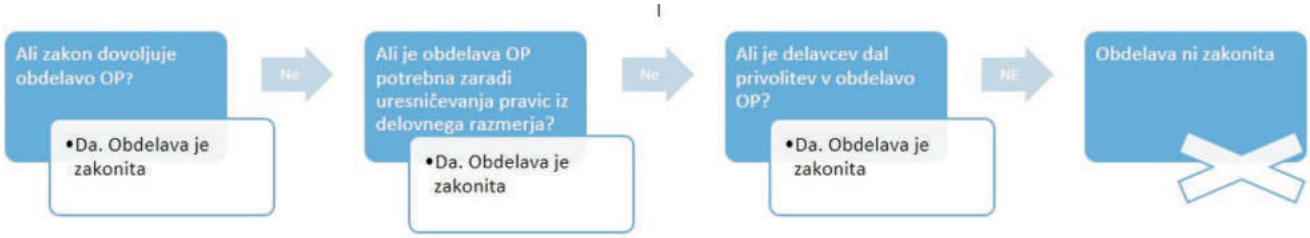
Varstvo delavčevih osebnih podatkov predstavlja pomemben aspekt posameznikove pravice do zasebnosti. Izjemen pomen varstva osebnih podatkov je izkazan že s tem, da slovenska ustava ta institut obravnava v okviru poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah (glej določbo 38. člena Ustave RS). Izpeljavo ustavne določbe na zakonodajni ravni predstavlja ureditev v **Zakonu o varstvu osebnih podatkov** (v nadaljevanju: ZVOP-1), ki je splošni predpis s področja varstva osebnih podatkov. Najpomembnejši specialni predpis na področju varstva osebnih podatkov v delovnem razmerju je **ZDR-1**, ki varstvo delavčevih osebnih podatkov določa kot eno izmed obveznosti delodajalca (glej 48. člen ZDR-1). Poleg ZDR-1 pa obdelavo osebnih podatkov na delovnopravnem področju urejajo tudi Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti, Zakon o varstvu in zdravju pri delu, Zakon o javnih uslužbencih.

Skladno z ZVOP-1 je **osebni podatek** katerikoli podatek, ki se nanaša na posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen, **posameznik** pa je določena ali določljiva fizična oseba, na katero se nanaša osebni podatek. **Obdelava osebnega podatka** pomeni zlasti zbiranje, pridobivanje, vpis, urejanje, shranjevanje, prilagajanje ali spreminjanje, priklicanje, vpogled, uporaba, kakršnokoli dajanje na razpolago, razvrstitev ali povezovanje, blokiranje, anonimiziranje, izbris ali uničenje osebnega podatka, ne glede na to, ali gre za ročno ali avtomatizirano obdelavo (6. člen ZVOP-1).

Preden preidemo na podrobnejšo predstavitev pravne ureditve varstva osebnih podatkov v delovnem razmerju pa naj izpostavimo, da je pri izvajanju zakonodaje na tem področju ter sprejemanju podrobnejših navodil ali ukrepov na ravni posamezne

[1] Lep primer je npr. določba v participativnem sporazumu o polletnem sporočanju višine nagrad članom uprave ali izplačilu delovne uspešnosti zaposlenim (podatki o delavcih ki so izplačilo prejeli in višina tega izplačila).

Slika 1: *Pravne podlage za obdelovanje osebnih podatkov delavcev.*



delovne organizacije treba upoštevati in razumeti tako interese delavca kakor tudi interese delodajalca. Ugotavljanje delovne uspešnosti, čim bolj racionalna izraba delovnega časa in delovnih sredstev, učinkovitost in varnost delovnega procesa ter nadzor nad njim je **legitimen interes delodajalca**, zaradi katerega ima pravico obdelovati določene osebne podatke delavca. Slednjega pa **je treba obravnavati kot posameznika**, ki ima poleg obveznosti iz delovnega razmerja tudi pravice osebne narave. Meja pristojnosti delodajalca do nadzora na delovnem mestu in pravic delavca do zasebnosti na delovnem mestu v Sloveniji izrecno (še) ne ureja noben zakon. Uporaba biometrijskih ukrepov in videonadzor na delovnem mestu sta sicer urejena v ZVOP-1, medtem ko še nimamo zakona, ki bi podrobneje urejal uporabo interneta, elektronske pošte, telefonov, GPS sledilnih naprav ipd. na delovnem mestu. Tozadevno se lahko opremo zgolj na splošne določbe v ZVOP-1 in ZDR-1 (več o tem v nadaljevanju), v praksi pa so lahko v veliko pomoč priporočila in usmeritve Informacijskega pooblaščenca ter stališča sodne prakse. Kot splošno pravilo pa si velja zapomniti, da je na področju obdelave osebnih podatkov **prepovedano vse, kar ni z zakonom izrecno dovoljeno** ter da je pri obdelavi osebnih podatkov vedno treba izhajati iz **načela sorazmernosti** iz 3. člena ZVOP-1.

Pravne podlage za obdelavo osebnih podatkov

Osebni podatki delavcev se lahko na podlagi ZDR-1 zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno z ZDR-1 ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim (48. člen ZDR-1). Zbiranje in obdelovanje osebnih podatkov delavcev, ki ni utemeljeno na konkretni določbi ZDR-1 ali katerega drugega zakona, ali pa to obdelovanje ni utemeljeno iz naslova uresničevanja pravic iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim, **ni dovoljeno oziroma je nezakonito.** Delodajalec lahko take podatke zakonito zbira in obdeluje **le na podlagi izrecne privolitve delavca**[2]. Osebna privolitev delavca (priporočena je pisna privolitev, ker je v primeru spora enostavno dokazljiva) je dopustna le izjemoma pod pogojem, da zavrnitev soglasja nima posledic na delovno razmerje oziroma na delavčev pravni položaj. Privolitev namreč ne sme biti pogojevana ali izsiljena, temveč mora biti povsem prostovoljna. Pomembno je tudi, da delavec soglaša s konkretnim posegom v svojo pravico, zato za veljavnost privolitve splošna klavzula v nekem soglasju ali v pogodbi o zaposlitvi ne zadošča. Delavec lahko soglasje za obdelavo osebnih podatkov **vedno odkloni ali prekliče**, zaradi tega ne sme trpeti nobenih škodljivih posledic. V razmerju delavec – delodajalec je torej zbiranje osebnih podatkov na podlagi privolitve dopustno le, če ni res nobenega dvoma o prostovoljnosti privolitve[3].

Če pravkar povedano ponazorimo s konkretnimi primeri: delodajalec ima pravno podlago za zbiranje (in obdelavo) podatkov o prebivališču delavca že na podlagi ZDR-1, ki določa, da je navedba prebivališča delavca **obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi** (glej 1. odstavek 31. člena ZDR-1). Določenih osebnih podatkov delavca delodajalec ne sme nikoli zbirati (npr. podatek o diagnozi bolezni), za nekatere mora izkazati utemeljen razlog za zbiranje (npr. številka oblačil in obutve zaradi nakupa službene uniforme), tretje pa lahko zbira na podlagi privolitve delavca (npr. zasebna telefonska številka[4]).

Delodajalec mora kot upravljavec osebnih podatkov pri zbiranju in nadaljnji obdelavi osebnih podatkov poleg same zakonitosti obdelave (obstoječa pravna podlaga) spoštovati tudi temeljna načela Splošne uredbe, med njimi npr. dolžnost zagotoviti pregledne in razumljive informacije v zvezi z zbiranjem in obdelavo osebnih podatkov delavcev (12. in 13. člen Splošne uredbe[5]). Na tem mestu velja izpostaviti tudi **načelo najmanjšega obsega podatkov** (točka (c) prvega odstavka 5. člena), po katerem morajo biti osebni podatki, ki se obdelujejo, ustrezni, relevantni in omejeni na to, kar je potrebno za namene, za katere se obdelujejo, s čimer se prepreči zbiranje osebnih podatkov »na zalogo«.

Omeniti moramo še obdelavo **občutljivih osebnih podatkov.** To so podatki o rasnem, narodnem ali narodnostnem poreklu, političnem, verskem ali filozofskem prepričanju, članstvu v sindikatu, zdravstvenem stanju, spolnem življenju, vpisu ali izbrisu v ali iz kazenske ali prekrškovne evidence (19. točka 6. člena ZVOP-1).[6] V tem prispevku se osredotočamo na zdravstvene podatke delavcev. Ob tem gre izpostaviti, da zdravstveni podatki niso zgolj ozko podatki o zdravstvenem stanju (na primer simptomi bolezni, diagnoza, predpisana terapija ipd), temveč tudi drugi povezani podatki (na primer že sam podatek, da je delavec v bolniškem staležu ali da bo v bolniškem staležu).

Občutljivi osebni podatki se lahko obdelujejo le v primerih, ki jih taksativno do-

[2] Člen 7 Splošne uredbe.

[3] Člen 7 Splošne uredbe ter uvodne določbe Splošne uredbe 2, 33, 42, 43 in 171.

[4] Privolitev je urejena v točki (a) prvega odstavka 6. člena GDPR, lahko pa se za uporabo zasebne telefonske številke delavec in delodajalec dogovorita tudi v pogodbi o zaposlitvi (točka (b) prvega odstavka 6. člena Splošne uredbe).

[5] Identiteto in kontaktne podatke upravljavca in pooblaščene osebe za varstvo osebnih podatkov, namene, za katere se osebni podatki obdelujejo, pravno podlago za njihovo obdelavo, uporabnike ali kategorije uporabnikov osebnih podatkov, itd.).

[6] Občutljivi osebni podatki so tudi biometrične značilnosti, če je z njihovo uporabo mogoče določiti posameznika v zvezi s kakšno od prej navedenih okoliščin.

loča UVOP-1 v 13. členu.[7] Občutljivi osebni podatki morajo biti pri obdelavi posebej označeni in zavarovani tako, da se nepooblaščenim osebam onemogoči dostop do njih (14. člen ZVOP-1). Obdelavo občutljivih osebnih podatkov pa ureja tudi Splošna uredba, ki že v uvodnih določbah med drugim določa, da je obdelava posebnih vrst osebnih podatkov lahko potrebna iz razlogov javnega interesa na področju javnega zdravja brez privolitve posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki. Uvodna določba Splošne uredbe št. 46 izrecno predvideva tudi nastanek epidemije, in določa, da bi se morala obdelava osebnih podatkov šteti za zakonito, kadar je potrebna za zaščito interesa, ki je bistven za življenje posameznika, na katerega se osebni podatki nanašajo ali za življenje tretje osebe.

Občutljivi osebni podatki v zvezi s COVID-19

Glede na določbe delovno-pravne zakonodaje delodajalec načeloma (v običajnih razmerah) zdravstvenih podatkov delavca ne sme zbirati (npr. podatek o okužbi s koronavirusom, podatek o telesni temperaturi). Tovrstni podatki sodijo med posebne vrste osebnih podatkov in Splošna uredba v členu 9 določa, da je njihova obdelava **prepovedana, če ni podana katera od izjem iz 2. odstavka člena 9**. Po drugi strani pa imata tako delavec kot tudi delodajalec dolžnost skrbeti za in izvajati ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnem mestu. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) kot eno izmed temeljnih **obveznosti tako delavca kot delodajalca** predpisuje obveznost varovanja življenja in zdravja sebe in drugih delavcev. Smiselno enako za delavca obveznost določa tudi 35. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), za delodajalca pa 45. člen ZDR-1. Naj omenimo še določbo 4. člena Zakona o nalezljivih boleznih[8], ki določa, da ima vsakdo pravico do varstva pred nalezljivimi boleznimi ter dolžnost varovati svoje zdravje in zdravje drugih pred temi boleznimi.

Delavec je v skladu s 35. členom ZDR-1 dolžan spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. Prav tako mora delavec v skladu s 36. členom ZDR-1 **obveščati delodajalca** o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja. Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

V nadaljevanju predstavljamo nekatere konkretne primere glede varstva osebnih podatkov delavcev v povezavi z ukrepu obvladovanja epidemije COVID-19.

Obveščanje delodajalca o okužbi

V praksi se je že ob uvedbi epidemije pojavilo vprašanje, ali lahko delodajalec od delavcev zahteva obveščanje o okužbi. Informacijski pooblaščenec je glede tega dne 20.3.2020 izdal neobvezno mnenje št. 07121-1/2020/387, v katerem je zapisal, da lahko delodajalec od svojih zaposlenih zahteva tudi obveščanje o okužbi, v kolikor torej je glede na oceno pooblaščene osebe za medicino dela ali po navodilu pristojnih oblasti (NIJZ) to potrebno. Načeloma naj bi odgovor na to vprašanje v vsakem konkretnem primeru posebej podala zdravstvena stroka. Posebna privolitev delavca naj torej ne bi bila potrebna, saj pravna podlaga izhaja iz Splošne uredbe (izjeme na podlagi 2. odstavka člena 9, točka b[9], pri čemer je **vedno treba upoštevati načelo sorazmernosti in obdelovati zgolj tiste podatke, ki so nujni za dosego namena**. Ta podatek pa mora delodajalec ustrezno varovati in ga brez ustrezne pravne podlage ni upravičen posredovati naprej. V mnenju št. 7121-1/2020/1180 je IP posebej opozoril na načelo najmanjšega obsega podatkov, ki so potrebni glede na namen zbiranja. Delodajalec lahko zbira le tiste podatke, ki so glede na veljavne predpise in zakonske obveznosti delodajalcev potrebni za varno izvajanje in organizacijo delovnega procesa, torej v konkretnem primeru za izvajanje ukrepov za preprečevanje širjenja okužbe. Če glede na konkretne okoliščine dela za namen preprečevanja širjenja okužb v posameznem primeru primerno, nujno in sorazmerno, lahko eventualno delodajalec prejme podatek o okužbi posameznega delavca, ne pa tudi celotnih podatkov o diagnozi ter rezultatov testiranj.

Potrdilo o neokuženosti družinskih članov

Po mnenju informacijskega pooblaščenca št. 07121-1/2020/1233 delodajalec **nima izrecne zakonske podlage** za to, da od delavca zahteva zdravniško potrdilo o tem, da njegovi svojci ali njihovi člani gospodinjstva niso ali so okuženi z virusom COVID-19. Poleg tega bi v takih primerih delavec moral najprej pridobiti privolitev te osebe (družinskega člana) za posredovanje teh podatkov delodajalcu. Teoretično bi ta privolitev sicer lahko predstavljala pravo podlago za posredovanje teh podatkov delodajalcu, vendar bi se v praksi pojavilo vprašanje veljavnosti te privolitve (zaradi dileme glede njene prostovoljnosti).

Karantena

Karantena je ukrep, s katerim se omeji svobodno gibanje zdravim osebam, ki so bile ali za katere se sumi, da so bile v stiku z nekom, ki je zbolel za nalezljivo boleznijo, za katero je minister, pristojen za zdravje, ali Vlada Republike Slovenije razglasila epidemijo. Karantena se odredi za čas trajanja (potencialne) kužnosti take osebe (19. člen Zakona o nalezljivih boleznih).

V zvezi s karanteno se je pojavilo vprašanje obveščanja delodajalca o odrejeni karanteni, nadzor delodajalca nad odrejeno karanteno ter predložitev potrdila o neokuženosti z virusom COVID-19.

---

[7] Z vidika delovno-pravnega razmerja izpostavljamo samo najpomembnejše določbe 13. člena ZVOP-1: Obdelava občutljivih osebnih podatkov je dovoljena: (1) če je posameznik za to podal izrecno osebno privolitev, ki je praviloma pisna, v javnem sektorju pa tudi določena z zakonom; (2) če je obdelava potrebna zaradi izpolnjevanja obveznosti in posebnih pravic upravljavca osebnih podatkov na področju zaposlovanja v skladu z zakonom, ki določa tudi ustrezna jamstva pravic posameznika; (3) če je obdelava nujno potrebna za varovanje življenja ali telesa posameznika, na katerega se osebni podatki nanašajo, ali druge osebe, kadar posameznik, na katerega se osebni podatki nanašajo, fizično ali poslovno ni sposoben dati svoje privolitve; (4) če je posameznik, na katerega se nanašajo občutljivi osebni podatki, te javno objavil brez očitnega ali izrecnega namena, da omeji namen njihove uporabe; (5) če je to potrebno zaradi uveljavljanja ali nasprotovanja pravnemu zahtevku; (6) če tako določa drug zakon zaradi izvrševanja javnega interesa.

[8] Uradni list RS, št. 33/06 in 49/2020.

[9] Po točki (b) drugega odstavka 9. člena Splošne uredbe je obdelava posebnih vrst osebnih podatkov dopustna, če je potrebna za namene izpolnjevanja obveznosti in izvajanja posebnih pravic upravljavca ali posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, na področju delovnega prava…, če to dovoljuje pravo Unije ali pravo države članice ali kolektivna pogodba v skladu s pravom države članice, ki zagotavlja ustrezne zaščitne ukrepe za temeljne pravice in interese posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki.

Glede obveščanja delodajalca o odrejeni karanteni pravno podlago predstavljata 7. in 8. odstavek 15. člena Zakona o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 (ZIUPDV)[10], po katerem mora delavec, ki mu je bila odrejena karantena, **mora najpozneje v treh delovnih dneh obvestiti delodajalca** o odrejeni karanteni in razlogih za odreditev karantene (ker je to povezano z višino nadomestila plače). Prav tako mora delavec, ki mu je bila odrejena karantena, najpozneje v treh delovnih dneh od prejema odločbe o odreditvi karantene le-to posredovati delodajalcu.

Predložitev **dokazila o neokuženosti** z virusom COVID-19 lahko delodajalec zahteva od delavca le pogojno, ob enakih pogojih, kot veljajo za obveščanje delodajalca o okužbi (če gre za tako naravo dela, kjer je to lahko pomembno zaradi nujne izvedbe potrebnih ukrepov za zaščito življenjskih interesov zaposlenih ali tretjih oseb in je glede na oceno pooblaščene osebe za medicino dela ali po navodilu pristojnih oblasti (NIJZ) to potrebno).[11]

Kontrola karantene s strani delodajalca v smislu sistematičnega spremljanja izvajanja karantene (npr obiski pooblaščenih oseb na domu) po mnenju IP **ni dopusten oziroma zanj ni pravne podlage**, saj podatki v zvezi s spoštovanjem karantene načeloma niso potrebni za izvrševanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Povedano drugače: kršitev odrejene karantene sama po sebi ni kršitev obveznosti iz delovnega razmerja. Delodajalec v zvezi s karanteno potrebuje zgolj dokazilo, da je bila karantena odrejena ter s tem povezane nujne podatke, ki so potrebni za presojo pravic in obveznosti (npr. za planiranje oziroma organiziranje dela, za obračun plače in podobno). Kršitev karantene je lahko sankcionirana na upravnopravnem področju in tudi nadzor lahko izvaja le za to pristojen državni organ, saj gre za upravnopravni ukrep. V zvezi s tem informacijski pooblaščenec pojasnjuje, da **pri karanteni ne gre za izvrševanje delavčeve pravice** (npr. s področja zdravstvenega zavarovanja), temveč gre za prisilni ukrep v javnem interesu, ki ni odvisen od volje delavca. Z nespoštovanjem karantene delavec ne zlorablja instituta upravičene odsotnosti z dela, tako kot se to v določenih primerih zgodi pri bolniški odsotnosti.

Informacijski pooblaščenec pa se ni izjasnil glede nadzora nad **ukrepom izolacije**, ki se od karantene razlikuje po tem, da gre za bolniško odsotnost.[12] V zvezi s tem menimo, da je gre za enak položaj, kot pri bolniški odsotnosti zaradi vsake druge (»navadne«) bolezni. Kršitev izolacije se lahko sankcionira tako na upravnopravnem področju kot tudi na delovno-pravnem področju.

Podatki o dopustovanju delavcev v tujini

Potovanja delavcev, ki niso povezana z zaposlitvijo, spadajo v zasebno sfero vsakega posameznika. Z zbiranjem teh podatkov bi delodajalec prekomerno posegel v zasebnost delavcev, saj ne gre za podatek v smislu uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, kot to določa 48. člen ZDR-1. Tovrstna obdelava podatkov bi lahko bila dopustna le na podlagi veljavne **privolitve delavca**.[13] V zvezi s tem pa velja opozoriti na 5. odstavek 15. člena Zakona o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val Covid-19, ki določa, da mora delavec v primerih, ko zaradi taksativno naštetih osebnih okoliščin (rojstvo otroka, smrt partnerja, otroka, otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrt staršev, staršev zakonca ali zunajzakonskega partnerja starša), odhaja v državo, ki je na rdečem seznamu, delodajalcu **najpozneje en dan pred odhodom** predložiti pisno izjavo, iz katere izhaja, da odhaja v državo na rdečem seznamu zaradi predhodno naštetih osebnih okoliščin. Obdelava podatkov o odhodu delavca v državo z rdečega seznama ima torej neposredno pravno podlago v omenjenem zakonu.

Delodajalec lahko zbira le tiste podatke, ki so glede na veljavne predpise in zakonske obveznosti delodajalcev potrebni za varno izvajanje in organizacijo delovnega procesa.

Nekaj splošnih priporočil za prakso

Pri obdelavi občutljivih osebnih podatkov delavcev, kamor sodijo tudi zdravstveni podatki, je treba strogo upoštevati **načelo sorazmernosti**. Delavce, katerih občutljivi osebni podatki se obdelujejo, je treba o takšni obdelavi **obvestiti**. Dostop do teh osebnih podatkov je treba **omejiti** le na tiste delavce v organizaciji, ki te podatke nujno potrebujejo pri svojem delu. Priporočamo tudi, da se jih **posebej opozori**, da gre za občutljive osebne podatke, ki jih ne smejo deliti z ostalimi. Predvsem pa lahko delodajalec te osebne podatke uporabi samo za namen, za katerega so bili zbrani ter jih je dolžan **izbrisati**, ko je ta namen dosežen. Delodajalec je tudi dolžan zagotoviti ustrezno raven **varnosti** teh podatkov. Pri prenosu občutljivih osebnih podatkov prek telekomunikacijskih omrežij se šteje, da so podatki ustrezno zavarovani, če se posredujejo z uporabo kriptografskih metod in elektronskega podpisa tako, da je zagotovljena njihova nečitljivost oziroma neprepoznavnost med prenosom.

Sklep

Delodajalec je skladno s slovensko ustavo in zakonodajo dolžan varovati delavčevo zasebnost, kamor spada tudi varstvo osebnih podatkov. Posebej skrbno je treba varovati občutljive osebne podatke, kamor spadajo tudi podatki o zdravstvenem stanju delavca. **Povečan »pritisk« na te podatke** je bilo opaziti in še opažamo v času ukrepov za zajezitev širjenja virusa COVID-19. Obdelava teh podatkov lahko temelji le na veljavni pravni podlagi in mora slediti splošnim načelom in omejitvam, ki jih določata ZVOP-1 ter Splošna uredba. Ker so ti podatki pomembni tudi z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja na delovnem mestu, morajo osnovna pravila v zvezi s tem poznati tudi **člani svetov delavcev**. Temeljno pravilo je: če ne obstaja posebna zakonska podlaga, sme delodajalec osebne podatke delavca obdelovati samo, če je njihova obdelava potrebna **zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja** ali na podlagi veljavne **privolitve delavca**. V prispevku smo izpostavili nekatere najbolj pogoste dileme glede obdelave občutljivih osebnih podatkov v povezavi z ukrepi zaradi virusa COVID-19 ter predstavili relevantna priporočila informacijskega pooblaščenca ter podali nekaj splošnih priporočil za prakso.

[10] Uradni list RS, št. 98/20, začetek veljavnosti 11.7.2020

[11] Mnenje IP št. 07121-1/2020/387.

[12] Po 18. členu Zakona o nalezljivih boleznih je izolacija (osamitev) ukrep, s katerim se zbolelemu za nalezljivo boleznijo omeji svobodno gibanje.

[13] Glej tudi mnenje Informacijskega pooblaščenca št. 07121-1/2020/1180.

Ali se lahko na glasovnici posebej določijo kandidati za predsednika sveta delavcev?

Vprašanje:

Zanima nas, ali se lahko na glasovnici za volitve sveta delavcev posebej določijo imena kandidatov za predsednika sveta delavcev (pri nas to funkcijo predsednik opravlja poklicno) in posebej za člane sveta delavcev (nepoklicno opravljanje funkcije) po predhodnem dogovoru vseh predlaganih kandidatov za novi mandat? Gre namreč za to, da bi večina kandidatov želela sodelovati pri delu sveta delavcev, vendar pa ne bi želeli opravljati te funkcije profesionalno.

Odgovor:

Zakon o tem ne govori posebej, a bojim se, da je odgovor na vaše vprašanje negativen, oziroma, da v zvezi s tem vsekakor obstajajo nekateri tehtni pomisleki.

Določba 2. odstavka 37. člena ZSDU se glasi: *»Na glasovnici se navedejo imena kandidatov za člane sveta delavcev po abecednem redu priimkov, z navedbo, za koliko kandidatov se glasuje.«* Načeloma je torej vsak dodaten podatek o kandidatih oziroma dodatna navedba na glasovnicah lahko sporna že iz tega razloga, čeprav je sicer res, da zakon morebitnih dodatnih navedb po drugi strani izrecno tudi ne prepoveduje. Ključnega pomena je torej predvsem vprašanje:

- ali je takšen dodaten podatek oziroma navedba pomembna ali celo nujna za »pravilno« izvedbo volitev z vidika njihovega namena (npr. nujna navedba organizacijske enote, kadar se svet delavcev voli v skladu z 28. členom ZSDU ipd.), in
- ali ta navedba, če je v omenjenem smislu nepotrebna, lahko bistveno vpliva na izid volitev.

Glede na to, da o predsedniku sveta delavcev ne odločajo volivci neposredno, ampak ga skladno določbo 55. člena ZSDU novoizvoljeni člani sveta delavcev volijo sami (in izmed sebe), se zdi podatek o kandidatih za bodočega predsednika sveta delavcev na glasovnici s tega vidika odveč. Ni namreč povsem jasno, čemu naj bi v tem primeru služil v smislu tega, o čemer se na volitvah dejansko odloča, za kakršnekoli druge namene oziroma odločitve pa volilnih postopkov seveda že v osnovi ni mogoče uporabljati. Skratka, odločitve o izvolitvi predsednika sveta delavcev in namestnika, ki je po zakonu v pristojnosti članov sveta delavcev samih, formalno ni mogoče prenesti na volivce. V tem delu bi bil izid volitev pač pravno neupošteven.

Vendar pa zgolj dejstvo, bi bilo to, tj. kdo so kandidati za predsednika sveta delavcev, samo po sebi še ne bi pomenilo samodejno tudi »nezakonitost« glasovnice in volitev kot celote. Kajti po določbi 53. člena ZSDU sodišče lahko razveljavi volitve le v primeru *»bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev«*. Zato je treba za celovitejši odgovor na vaše vprašanje vsekakor presoditi tudi ta vidik problema.

Težko je reči, ali bi v konkretnem primeru sodišče omenjeno navedbo prepoznalo kot takšno »bistveno kršitev postopka volitev«, ni pa izključeno. Možni so namreč – vsaj načeloma – tudi določeni vplivi takšne navedbe na odločitev volivcev »za« ali »proti« določenim kandidatom, če bi bilo ob njihovem imenu navedeno, da so tudi kandidati za predsednika bodočega sveta delavcev. Morda se nekdo posameznemu volivcu zdi, denimo, dober kandidat za člana, ne pa tudi za predsednika sveta delavcev, in zato zanj ne bo glasoval, čeprav v nasprotnem primeru morda bi. Ali pa obratno. To pa bi že lahko pomenilo nedopusten vpliv na odločanje volivcev o izvolitvi »članov sveta delavcev«, kar je sicer edini namen volitev. In še kakšni pomisleki v tem smislu bi se našli.

Osebno bi vam torej navajanje tega podatka na glasovnicah odsvetoval. Kajti v primeru, da bi morda prišlo do kakšne pritožbe oziroma sodnega izpodbijanja volitev, bi sodišče utegnilo odločiti, da je bila podana kršitev v prej omenjenem smislu. Seveda pa nikoli ni mogoče vnaprej trditi, kako konkretno bi se sodišče odločilo v takšnem primeru.

Po drugi strani pa, kot rečeno, osebno ne vidim, kako bi lahko takšna navedba na glasovnici rešila problem, ki ga omenjate. Nihče od kandidatov za člana sveta delavcev, ki tega ne želi, namreč na konstitutivni seji novoizvoljenega sveta delavcev ni dolžan sprejeti kandidature za predsednika in ga v to tudi ni mogoče prisiliti. Če bi se o tem lahko kandidati med seboj neformalno sporazumeli že pred volitvami, pa je po mojem mnenju še toliko manj smiselno s tem obremenjevati volivce. Med njimi lahko povzročite kvečjemu kake nepotrebne dvome in pomisleke o verodostojnosti volitev, ker bi se lahko začeli spraševati, zakaj je bilo to sploh navedeno na glasovnicah, čeprav ni predmet odločanja na volitvah.

Rok za izdajo sklepov volilne komisije po 30. in 34. členu ZSDU

Vprašanje:

Določba 30. člena ZSDU pravi: *»Ko volilna komisija prejme predloge kandidatov za člane sveta delavcev, v treh dneh preizkusi, če so pripravljeni v skladu s tem zakonom in če so bili pravočasno vloženi.«* Določba torej govori o »predlogih (v množini), iz česar bi bilo mogoče sklepati, da jih volilna komisija preizkusi šele po izteku 21-dnevnega kandidacijskega roka, ko ima zbrane vse predloge. Po drugi strani pa 34. člen istega zakona v drugem odstavku določa: »Sklep o zavrnitvi oziroma o ugotovitvi skladnosti z zakonom mora volilna komisija izdati najpozneje v treh dneh po tem, ko je bil predlog kandidatov za člane sveta delavcev vložen; če je bil predlog dan v dopolnitev, pa po preteku roka za dopolnitev.« Iz tega izhaja, da naj bi se morala volilna komisija že med samim tekom omenjenega 21-dnevnega roka v roku treh dni sestati vsakič, ko prejme kak predlog kandidata – torej v skrajnem primeru lahko tudi glede vsakega posameznega predloga posebej, kar ni ravno stroškovno racionalno, pa tudi objektivno razmeroma težko izvedljivo. Katera od obeh možnih razlag zakona je pravilna?

Odgovor:

Dilema je vsekakor res precej zapletena, odgovor pa delikaten. Po eni strani je namreč zlasti določba 2. odstavka 34. člena ZSDU *(»Sklep o zavrnitvi oziroma o ugotovitvi skladnosti z zakonom mora volilna komisija izdati najpozneje v treh dneh po tem, ko je bil predlog kandidatov za člane sveta delavcev vložen… .«)* po črki popolnoma jasna in nedvoumna, tako da načeloma sploh niti ne bi niti smela biti predmet poskusa kakršnegakoli »interpretiranja«. Po drugi strani pa je vseeno v določeni kontradikciji z določbo 30. člena istega zakona in hkrati, kot rečeno, z vidika

potreb prakse vsebinsko precej »neracionalna«, tako da nekako nasprotuje splošnemu pravnemu načelu *»lex semper intendit, quod convenit rationi«* (zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku).

Po logiki stvari bi bilo namreč – skladno z načelom želene racionalnosti postopkov (predvsem v smislu nepovzročanja nepotrebnih stroškov delodajalcu, tj. v danem primeru stroškov s sestajanjem volilne komisije) – povsem dovolj, če bi se volilna komisija glede teh odločitev sestala šele po poteku 21-dnevnega kandidacijskega roka. Glede na to, da imajo predlagatelji v vsakem primeru zagotovljen tridnevni rok za morebitno odpravo formalnih pomanjkljivosti svojih predlogov ter osemdnevni rok za pritožbo na pristojno sodišče zoper morebitni zavrnilni sklep volilne komisije, ni videti smiselnih razlogov, zaradi katerih bi bile lahko v omenjenem primeru kakorkoli kršene njihove pravice oziroma interesi. A citirana določba 2. odst. 34. člena izrecno govori o tem, da mora volilna komisija o konkretnih vprašanjih odločiti najkasneje v treh dneh od vložitve predloga«, kar zahteva njeno promptno sestajanje ob vložitvi vsakega izmed predlogov kandidatov. Ob gramatikalni razlagi te določbe pridemo celo do tega, da niti »potrjene« kandidatne liste volilna komisija ne bi mogla objaviti naenkrat, tj. po zaključku kandidacijskega postopka, temveč bi morala potrjeno kandidaturo vsakega kandidata posebej objaviti že v treh dneh po njeni vložitvi, kar je izrazito nelogično.

Ker je vendarle treba pri takšni ali drugačni interpretaciji in uporabi zakona vedno zasledovati dejanski namen zakonodajalca, se je treba v danem primeru predvsem vprašati, ali bi morebitna »zamuda« volilne komisije pri objavi sklepa o zavrnitvi oziroma potrditvi posamične kandidature (če bi torej volilna komisija ta sklep sprejela in objavila šele po zaključku kandidacijskega postopka, ne pa, kot zahteva zakon, v treh dneh od vložitve) pomenila »bistveno« kršitev volilnega postopka v smislu določbe 53. člena ZSDU, zaradi katere lahko sodišče razveljavi volitve v celoti? Glede na gornjo ugotovitev, da imajo predlagatelji v vsakem primeru zagotovljene ustrezne pravice, po mojem mnenju ne bi šlo za takšno kršitev, ker ta sama po sebi ne more vplivati na zakonitost in pravilnost volitev oziroma na njihov izid. Zato bi osebno predlagal volilni komisiji, da glede predmetnega vprašanja ravna skladno z načelom racionalnosti in da o vseh predlogih kandidatov odloča naenkrat, in sicer šele po preteku 21-dnevnega kandidacijskega roka.

To priporočilo pa seveda velja le v primeru, če je bil datum volitev določen tako, da je še dovolj časa, da se morebitni sporni primeri v kandidacijskem postopku (vključno z morebitnimi sodnimi postopki) zaključijo še pred samim volilnim glasovanjem. A če je bil datum volitev določen znotraj zakonsko določenih okvirov, tj. najmanj 60 in največ 90 dni pred potekom mandata sedanjemu svetu delavcev, glede tega ni posebnih bojazni. Kolikor bi se odločanje o posameznem predlogu kandidatov morda »sodno« zakompliciralo, pa verjetno tudi morebitna nekaj dni zgodnejša odločitev volilne komisije v tem pogledu ne bi ničesar rešila.

Ali je član sveta delavcev lahko poslan na čakanje na delo doma?

Vprašanje:

Delodajalec je med epidemijo koronavirusa med drugim napotil na čakanje na delo doma tudi nekatere člane sveta delavcev. Ali zakonske določbe o varstvu delavskih predstavnikov to dopuščajo?

Odgovor:

Tudi član sveta delavcev je lahko poslan na čakanje na delo doma, kajti tega ne preprečuje nobena od veljavnih zakonskih določb o varstvu delavskih predstavnikov. Določba 112. člena ZDR-1 prepoveduje le »odpuščanje« delavskih predstavnikov (odreditev »čakanja na delo doma« pa to ni), medtem ko se določba 67. člena ZSDU glasi:

»Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.«

Tudi ta torej prav tako ne govori o čakanju na delo doma kot morebitnem spornem ukrepu delodajalca zoper delavskega predstavnika. Le v primeru, če bi delodajalec to čakanje odredil »šikanozno«, se pravi samo za člane sveta delavcev v posamezni organizacijski enoti, ne pa tudi za ostale delavce, bi šlo eventualno lahko za kršitev prepovedi postavljanja v manj ugoden položaj po tem členu.

Na splošno pa je treba vedeti, da »posebnega varstva« delavskih predstavnikov ni mogoče zamenjevati z morebitnimi »privilegiji« teh predstavnikov. Če bi za vse druge delavce veljalo čakanje na delo doma, za delavske predstavnike pa ne (samo zato, ker so pač formalno delavski predstavniki), pa bi šlo za »privilegij«, ne za »varstvo« pred morebitnimi šikanami delodajalca.

Odgovore pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Igor Manohin, magister ekonomskih znanosti, predavatelj na Visoki šoli za računovodstvo in finance v Ljubljani; **Karolina Babič,** doktorica filozofskih znanosti, vodja Centra alternativne avtonomne produkcije (CAAP), višja predavateljica za socialno ekonomijo na fakulteti Doba; **Leja Drofenik Štibelj**, magistrica sociologije, sodelavka Inštituta za ekonomsko demokracijo v Ljubljani; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, Center za participativni menedžment; **Lilijana Šprah,** diplomirana psihologinja in doktorica znanosti s področja medicinskih ved, predstojnica Družbenomedicinskega inštituta na Znanstvenoraziskovalnem centru Slovenske akademije znanosti in umetnosti; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management v Kopru; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije EKONOMSKA DEMOKRACIJA je ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: dr. Mato Gostiša. Urednik: mag. Rajko Bakovnik. Tehnični urednik: A. Boc. Tisk: Tiskarna Požgaj, Kranj. Naslov uredništva: Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina z DDV je 39,42 EUR. ISSN 1855-8259

Center za participativni menedžment

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Vabimo vas na strokovno izobraževanje

Varstvo osebnih podatkov na delovnem mestu v času »koronavirusa« – na kaj moramo biti pozorni?

ki bo v **ČETRTEK, 17. septembra 2020, od 9.00 do 14.30**,
konferenčna dvorana, **Bledrose Hotel – BLED**, Cesta svobode 8

V času epidemije koronavirusa se vse več podjetij sooča z zelo zahtevnimi izzivi ***med zagotavljanjem zdravega in varnega delovnega okolja ter varovanjem zasebnosti zaposlenih****. Ob poplavi predpisov in ukrepov vlade zoper širitev epidemije ter zaščitnih ukrepov, ki jih posledično izvajajo v podjetjih,* ***se pogosto zdi, da je varstvo osebnih podatkov na delovnem mestu odrinjeno na stranski tir.***

Tveganja ob zbiranju zdravstvenih podatkov zaposlenih, *o njihovih zasebnih potovanjih, krajih dopustovanja, socialnih stikih z morebitnimi okuženimi, samoizolaciji, karanteni… in* ***skušnjave pri uveljavljanju zaščitnih ukrepov v podjetjih*** *(npr. videonadzor, merjenje telesne temperature, sledenje lokaciji/gibanja zaposlenih znotraj podjetja, nadzor nad gibanjem pri uporabi službenih vozil, spremljanje dela na domu, razkritje podatkov o okuženih zaposlenih…),* ***vse prevečkrat presegajo meje dovoljenega.***

S pravico do varstva zasebnosti se vsak od nas zagotovo srečuje vsak dan, čeprav se tega pogosto ne zavedamo: niti pravice niti, da nam je bila kršena.

*Hkrati bomo na izobraževanju odgovorili tudi na konkretna praktična vprašanja udeležencev, pri čemer bo temeljni poudarek usmerjen v usposabljanje predstavnikov delavcev v podjetjih (predvsem članov svetov delavcev in sindikatov), in sicer: »****Kako naj svet delavcev*** *(skladno in v okviru svoje splošne pristojnosti iz prve alineje 87. člena ZSDU)* ***izvaja nadzor in proaktivno sodeluje pri vzpostavljanju učinkovitega sistema varstva zasebnosti na delovnem mestu?****«*

Iz vsebine

1. Varstvo zasebnosti kot temeljna človekova pravica (Ustava RS) v okviru mehanizmov EU (GDPR) in nacionalne zakonodaje RS.
2. Načela Splošne uredbe o varstvu podatkov EU in vloga nacionalnega Informacijskega pooblaščenca.
3. **Varstvo in obdelava osebnih podatkov na delovnem mestu v času epidemije »koronavirusa« z vidika preprečevanja nezakonitih ter neupravičenih posegov v informacijsko zasebnost zaposlenih.**
4. **Dopustna in nedopustna praksa delodajalcev pri izvajanju »nadzora nad zaposlenimi« pri različnih oblikah tega nadzora, in sicer:**
   - *zbiranje podatkov in preprečevanje zdravstvenih tveganj na delovnem mestu (za zagotavljanje zdravja in varnosti, za varstvo življenjskih interesov zaposlenih, za varovanje javnega zdravja);*
   - *nadzor zasebnih potovanj, krajev dopustovanja, socialnih stikov z okuženimi, samoizolacije ali karantene;*
   - *video in biometrični nadzor na delovnem mestu;*
   - *merjenje telesne temperature;*
   - *nadzor nad telefonskimi klici, uporabo interneta in nadzor nad e-pošto (Kdaj je poseg v e-pošto zaposlenega dopusten?)…*
5. Praktični primeri kršitev in nepravilnosti, sodna praksa.
6. **Priporočila in ukrepi/mehanizmi za učinkovito (za)varovanje zasebnosti delavcev na delovnem mestu ter vloga delavskih predstavništev pri tem.**

Izvajalka

Mojca Prelesnik, univ. dipl. prav., Informacijska pooblaščenka RS.

Celotno vabilo je skupaj s prijavnico dosegljivo na: https://www.delavska-participacija.com/