TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 6/2022, LETNIK XXVI

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Aktualna tema:

Kaj pričakujemo od novega Ministrstva za solidarno prihodnost glede razvoja ekonomske demokracije

Stran 2



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



Piše:
dr. Mato Gostiša

Kaj pričakujemo od novega Ministrstva za solidarno prihodnost glede razvoja ekonomske demokracije

Glede na to, da je – poleg stanovanjske politike in dolgotrajne oskrbe starejših – eno od treh osnovnih področij, s katerimi naj bi se ukvarjalo to novo ministrstvo, tudi razvoj sistema »ekonomske demokracije«, vsekakor pričakujemo veliko, res veliko. Predvsem sistemskega ukrepanja.

Kajti brez sistematične podpore države, ki smo jo doslej močno pogrešali, nekega resnejšega napredka na tem pomembnem področju družbenoekonomskih odnosov zagotovo ni moč pričakovati. Najmanj, kar pričakujemo, pa je seveda **ustrezno celovit pristop ministrstva k bodočemu razvoju sistema ekonomske demokracije** v smislu hkratnega in enakega pospeševanja vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih oziroma t. i. delavske participacije, to je:

- sodelovanja delavcev pri upravljanju;
- udeležbe delavcev pri dobičku in
- širšega notranjega lastništva zaposlenih,

kakršnega je, denimo, priporočilo tudi Združenje svetov delavcev Slovenije v svojem »Predlogu ukrepov za spodbujanje hitrejšega razvoja sistema delavske participacije in ekonomske demokracije v Sloveniji«, objavljenem v reviji Ekonomska demokracija, št. 5/2022. Če bo ministrstvo akceptiralo takšen pristop in uresničilo vsaj nekatere ključne izmed sicer več kot 20-ih v tem dokumentu predlaganih sistemskih ukrepov, si v Sloveniji končno vendarle lahko obetamo nek močnejši pospešek prizadevanjem za – sicer več kot le nujno! – **demokratizacijo tudi ekonomske sfere družbe**.

Celovito razumevanje pojma »ekonomska demokracija«

Edino, kar lahko zaenkrat v tem smislu še malce skrbi, je **precej nenavadno razumevanje pojma »ekonomska demokracija«**, ki ga je za zdaj zaslediti pri bodoči ekipi ministrstva. V predstavitvi načrtov za oblikovanje in delo ministrstva ter razvoj ključnih področij resorja za solidarno prihodnost na novinarski konferenci MDDSZ dne 6. 12. 2022 je namreč po poročanju medijev dr. Katja Simončič, ki naj bi bila predvidoma nosilka tega področja dela ministrstva, sicer zelo lepo povzela **splošno idejo ekonomske demokracije**: *»Ekonomska demokracija pomeni, da imajo zaposleni moč sodelovati v upravljanju, lastništvu in dobičku podjetij.«* In s tem se brez dvoma lahko vsi povsem brezrezervno strinjamo. Vendar pa je bilo v tem kontekstu hkrati poudarjeno tudi: *»Katja Simončič je povedala, da se bodo na direktoratu ukvarjali s podjetniki in delavci, torej z vključevanjem zaposlenih v lastniške sheme. … Glavni namen spodbujanja ekonomske demokracije pa je po besedah **Katje Simončič** s pospeševanjem vključevanja zaposlenih v lastništvo podjetij okrepiti soodločanje državljanov o gospodarskih vprašanjih.«* (Dnevnik, SiolNet. Novice, Pomurec, 24ur.com itd., vsi z dne 6. 12. 2022). Se pravi, glavni namen in osnovno orodje spodbujanja ekonomske demokracije bo **pospeševanje vključevanja v lastniške sheme**, kar naj bi posredno omogočilo tudi okrepljeno soupravljanje.

Iz teh navedb je torej sklepati, da naj bi bilo po mnenju nosilcev novega ministrstva notranje lastništvo zaposlenih ***alfa in omega*** oziroma kar nekakšen ***conditio sine qua non*** **ekonomske demokracije in njena edina možna podlaga.** Kar pa seveda niti približno ne drži. In to je tisto, kar je razlog za uvodoma omenjeno skrb.

Na tej točki se namreč vsekakor lahko stvar tako teoretično kot tudi praktično žal močno zatakne. Kajti notranje lastništvo zaposlenih seveda ni **nikakršen »sinonim«, še manj pa »pogoj« za ekonomsko demokracijo**. In če se bo bodoče ministrstvo za solidarno prihodnost v tem smislu res ukvarjalo le s širitvijo notranjega lastništva zaposlenih (tj. delavskega delničarstva in delavskega zadružništva) namesto predvsem s pospeševanjem hitrejšega razvoja delavskega soupravljanja in udeležbe zaposlenih pri dobičku iz naslova dela, **bodo uvodoma omenjena pričakovanja vsekakor že v osnovi izjalovljena**.

Nujno ločevanje korporacijskih pravic »iz dela« in »iz kapitala«

Tako participacija pri upravljanju kot participacija pri dobičku sta namreč – tako po teoriji kot tudi po veljavni zakonodaji – **korporacijski pravici delavcev »iz dela«**, se pravi pravici iz naslova njihove lastnine nad delom (kot kapitalu povsem enakovrednim temeljnim produkcijskim dejavnikom) in kot taki nista popolnoma v ničemer pogojeni z morebitnim njihovim hkratnim lastništvom tudi nad kapitalom podjetij. Pravici do sodelovanja pri upravljanju po ZSDU in do udeležbe pri dobičku po ZUDDob namreč delavcem pod pogoji iz

teh dveh zakonov **pripadata ne glede na to, ali so hkrati tudi lastniki kapitala podjetja oziroma »notranji lastniki« ali ne**. Neposredno na podlagi zakona ju torej lahko uresničujejo tudi, če niso. Če morda so, pa s tem pač »dodatno« pridobijo še tovrstne korporacijske pravice iz naslova lastništva nad kapitalom. Kar pomeni, da je notranje lastništvo v resnici lahko samo dobrodošla in koristna »**dopolnilna«,** ne pa morda »**primarna**« oblika sodobne organizacijske udeležbe zaposlenih.

Se pravi, omenjene korporacijske pravice iz dela in iz kapitala niso **v ničemer medsebojno pogojene**, zato jih je treba tako teoretično kot tudi praktično strogo ločevati med seboj. Vsaka od treh temeljnih oblik iz njih izhajajoče upravljavske in finančne participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku in notranje lastništvo) pa ima seveda svoje specifike in zato zahteva tudi specifične samostojne spodbujevalne ukrepe. Zgolj z razvijanjem ene ali druge zato zagotovo ne bo mogoče trasirati poti v neko sistemsko »celovito« ekonomsko demokracijo.

Bistvo ideje ekonomske demokracije

Raziskave kažejo, da vse tri predstavljajo pomemben prispevek k nadaljnji demokratizaciji ekonomske sfere družbe, ter da imajo kot take – vsaka po svoje in iz različnih razlogov – **izrazito pozitivne motivacijske učinke na zaposlene** kot nosilce človeškega kapitala, posledično pa seveda tudi na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote. Vendar pa obenem kažejo tudi, da najbolj optimalne »sinergijske« učinke v tem smislu dajejo v medsebojni povezavi. Torej, če jih načrtno sistemsko razvijamo **hkrati in vzporedno**. Zato se kajpak zdi kakršnokoli morebitno favoriziranje katerekoli od njih (npr. delavskega lastništva) na račun zanemarjanja razvoja obeh drugih **že v osnovi povsem zgrešen pristop** k razvijanju celovitega sistema ekonomske demokracije.

Osnovno bistvo ideje ekonomske demokracije je namreč v tem, da mora – če sta delo in kapital res dva ekonomsko med seboj povsem enakovredna produkcijska faktorja (in to že po definiciji produkcije nedvomno sta) – **lastnina nad delom sistemsko že v osnovi dajati njenim nosilcem povsem enake ekonomske, zlasti korporacijskopravne pravice kot lastnina nad kapitalom.** Se pravi, nobene logične potrebe ni videti za to, da bi morali delavci, če želijo postati vsestransko enakopravni subjekti družbenoekonomskega sistema, nujno najprej postati tudi lastniki kapitala oziroma kapitalisti. V ta namen bi morala popolnoma zadostovati že njihova lastnina nad delom sama po sebi. Izvirna ideja ekonomske demokracije torej nikakor **ne predpostavlja nujnosti tudi »personalnega« združevanja lastništva** nad obema temeljnima produkcijskima faktorjema v rokah delavcev, kar je sicer bistvo ideje o delavskem lastništvu kot (domnevnemu) »pogoju za ekonomsko demokracijo«.

Notranje lastništvo in ekonomska demokracija

Za vzpostavitev ekonomsko demokracije kot »sistema« je torej v resnici treba postopno spreminjati – in v končni fazi tudi v temelju spremeniti – obstoječo **pravno ureditev produkcijskih odnosov** med delom in kapitalom (v smeri omenjene »popolne izenačitve« korporacijskih pravic iz obeh naslovov), ne pa **lastninske pravice nad delom in kapitalom same kot take in njunih nosilcev**. Širitev delavskega lastništva je torej brez dvoma lahko zelo koristna ter zaželena za še »dodatno« krepitev ekonomskega položaja in pravic delavcev in jo zato vsekakor velja tudi vsestransko podpirati, nikoli pa je ni mogoče razumeti kot nekakšen **neizogiben pogoj ali pa celo kot sinonim za ekonomsko demokracijo kot družbenoekonomski »sistem«**. Prvič zato, ker je bolj ali manj iluzorno pričakovati, da bo ta oblika lastništva lahko v doglednem času, če sploh kdaj, postala edini ali pa vsaj prevladujoč model lastniške strukture gospodarstva. Drugič zato, ker ob ohranjanju klasičnega t. i. kapitalskega principa odločanja in delitve dobičkov sama po sebi (razen če je organizirana v obliki delavskih zadrug mondragonskega tipa) celo niti v podjetjih v 100-odstotni lasti zaposlenih še zdaleč ne zagotavlja tudi dejanske »ekonomske demokratičnosti«. Kajti v tem ppogledu je seveda ključnega pomena predvsem takšna ali drugačna interna porazdelitev kapitalskih deležev. Tretjič pa zato, ker je njena uveljavitev v praksi v celoti odvisna zgolj od dobre volje aktualnih lastnikov kapitala podjetij in njihovih konkretnih ekonomskih interesov, ki niso nujno »dolgoročni«.

Po tej poti torej **nikoli ne bo možno vzpostaviti »splošne« ekonomske demokracije kot sistema**, veljavnega za vse zaposlene, ki sicer – enako kot kapitalisti - »vlagajo« (ne prodajajo!) svoj produkcijski dejavnik (delo) v produkcijske procese podjetij, ampak bo pač **vedno ostala omejena le na »kapitaliste«**. Lastništvo nad delom in nad kapitalom je namreč danes objektivno pretežno ločeno in tako bo brez dvoma tudi ostalo, vse dokler bo pač obstajala zasebna lastnina. Zato je realno sila težko verjeti, da bodo kljub takšnim ali drugačnim spodbujevalnim ukrepom kdaj lahko vsi delavci postali tudi **(edini) lastniki podjetij**. Kar ne nazadnje nazorno kaže tudi praksa. V ZDA kot eni najrazvitejših držav na tem področju je, na primer, danes v lastništvo po modelu ESOP (*Employee Stock Ownership Plan*), ki so ga sicer začeli načrtno razvijati in spodbujati že leta 1974, vključeno (šele) 7.000 podjetij s 14,3 milijona zaposlenih, kar predstavlja **10 % vseh zaposlenih v zasebnem sektorju gospodarstva**. In če se bomo intenzivno lotili razvijanja notranjega lastništva, lahko čez kakih 50 let pričakujemo podobne rezultate tudi v Sloveniji. Kar bo vsekakor odličen rezultat. Bomo torej potemtakem takrat živeli v ekonomski demokraciji?

Notranji lastniki morda res, a še to le ob kopici izpolnjenih tudi drugih pogojev, potrebnih za »pravo« ekonomsko demokracijo. Toda, osnovno vprašanje, na katerega si moramo vsekakor znati odgovoriti, kolikor imamo res namen v politiki razvoja ekonomske demokracije vse karte staviti izključno le na krepitev notranjega lastništva zaposlenih, je seveda naslednje: kakšen sistem ekonomske demokracije, če naj bi si zaslužil takšno poimenovanje, pa naj bi potemtakem veljal **za vseh preostalih 90 % zaposlenih**, ki niso in realno večinoma nikoli tudi ne bodo vključeni v noben lastniški model, in za katere torej na ta način razumljena »ekonomska demokracija« ne obstaja? Naj bi torej to pomenilo, da iz naslova lastništva nad svojim delom nikoli ne bodo mogli **ekonomsko pravično participirati** ne pri upravljanju in ne pri delitvi skupaj /so/ustvarjenih poslovnih rezultatov podjetij? Se pravi, da bo delo še naprej sistemsko obravnavano kot navadno blago in produkcijsko »sredstvo«, s katerim njegovi lastniki zgolj za mezdo/plačo kot tržno protivrednost njegovega inputa (ne pa seveda tudi njegovega dejanskega outputa v produkcijskem procesu!) pod absolutno direktivno in disciplinsko delovnopravno oblastjo svojih delodajalcev ustvarjajo ekonomski produkt za lastnike kapitala, ne pa kot produkcijski »dejavnik« v pravem pomenu besede, ki bi moral po elementarni ekonomski logiki prinašati ekonomski donos na input (v obliki udeležbe pri dobičku kot soustvarjenem »ekonomskem produktu« podjetja) svojim lastnikom in ne lastnikom kapitala. In o kakšnem »sistemu«

ekonomske demokracije pravzaprav sploh lahko teoretiziramo, če pa naj bi bila večina zaposlenih (nelastnikov) iz nje **samodejno izključena**?

Odgovor je seveda na dlani. Ne verjamem pa, da bi bila takšna »ekonomska demokracija« lahko naš **končni razvojni cilj**.

Katere oblike delavske participacije so »pomembnejše«

Resnično huda strateško-razvojna napaka bi bilo torej usmeriti bodoči razvoj sistema ekonomske demokracije v Sloveniji prioritetno ali morda celo izključno le v razvoj različnih oblik notranjega lastništva zaposlenih, ki je zgolj ena od treh oblik sodobne delavske participacije. In to spričo zgoraj povedanega **niti ne razvojno najpomembnejša**.

Tudi notranje lastništvo je kajpak, kot že rečeno, brez dvoma pomembno. A če se v tem smislu že mora izbirati kake prioritete, bi bilo vsekakor z vidika realnih interesov celotnega slovenskega delavstva (obenem pa tudi delodajalcev) precej bolj pomembno **maksimalno razviti predvsem obe obliki njihove participacije iz naslova dela**, ki nista v ničemer pogojeni z morebitnim lastništvom (tudi) nad kapitalom, in ki torej v vsakem primeru pripadata prav vsem zaposlenim kot ključni skupini deležnikov podjetij. Se pravi, prvenstveno bi bilo treba razvijati in razviti:

- neko zares **»relevantno«**, ne zgolj nekakšno marginalno delavsko soupravljanje, kakršnega uzakonja veljavni ZSDU (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju), in
- **»obvezno«**, ne zgolj nekakšno prostovoljno udeležbo delavcev pri soustvarjenem dobičku, kakršno uzakonja veljavni ZUDDob (Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku).

Obe navedeni obliki sodobne organizacijske participacije zaposlenih sta namreč v Sloveniji zaenkrat s strani države žal **prav tako zanemarjeni kot notranje lastništvo**. Za spodbujanje razvoja delavskega soupravljanja namreč v vseh 30 letih od sprejetja ZSDU iz leta 1993, ki bi bil vsekakor že zdavnaj potrebe temeljite prenove in modernizacije ni bilo (razen dveh nepomembnih novel tega zakona iz leta 2001 in 2007, ki pa sta bili za nameček obe izrazito razvojno retrogradni in sta delavcem le še dodatno odvzeli nekaj že sicer dokaj skromnih participacijskih pravic) **narejenega popolnoma nič**. Povsem podobno pa velja tudi za finančno participacijo zaposlenih po ZUDDob, ki se je v praksi izkazal kot povsem nestimulativen in neučinkovit in bi bil – enako kot ZSDU – že zdavnaj potreben resnejše prenove. Da ne omenjamo številnih drugih nujnih spodbujevalnih ukrepov. A s tem se resorna ministrstva preprosto sploh ne ukvarjajo.

Ni torej čudno, da so vsi upi in pričakovanja v tem smislu zdaj usmerjeni v Ministrstvo za solidarno prihodnost. Najmanj, kar se lahko utemeljeno pričakuje pa je seveda to, da bo za vsako od zgoraj obravnavanih treh temeljnih oblik delavske participacije znotraj direktorata za ekonomsko demokracijo oblikovan tudi samostojen **»sektor«** (ali pa vsaj službo), ki se bo specializirano in sistematično ukvarjal z njenim razvojem. Brez tega se je vsekakor bati, da se na tem področju ne bo kaj dosti premaknilo.

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE

Ekonomska demokracija in korporativna družbena odgovornost

Razpotja družbene odgovornosti podjetij v Sloveniji

Slovenija (še) nima državnega programa ali strategije uveljavljanja družbene odgovornosti podjetij, kjer bi enotno, na podlagi smernic in priporočil EU iz leta 2011 in z uporabo ISO standarda 26000 opredelili pojem družbene odgovornosti podjetij. Slovenije torej ni med večino držav članic EU, ki imajo nacionalne okvire politike za spodbujanje družbene odgovornosti podjetij. Zato je razumevanje družbene odgovornosti v Sloveniji tudi v praksi podjetij zelo raznovrstno in pisano. Je pa družbena odgovornost v Sloveniji opredeljena in umeščena kot razvojni vzvod v razvojnem aktu Slovenska industrijska politika 2013–2020 (SIP). SIP izrecno, kot družbeno odgovorno šteje ukrepe podjetij za spodbujanje organizacijske ter finančne participacije zaposlenih ter ukrepe za spodbujanje okoljske ozaveščenosti in racionalne rabe naravnih virov v podjetjih.

V Sloveniji je močno razvito zavedanje o družbeni odgovornosti podjetij tudi med velikimi podjetji. Žal podjetja v razkrivanju manifestacij svoje družbene odgovornosti – kljub širini in razvejanosti področij svoje družbene odgovornosti – **razvoja ekonomske demokracije** pretežno sem ne štejejo, saj je domala ne omenjajo[1].

[1]Ekvilib inštitut (http://www.ekvilib.org/); Mreža za družbeno odgovornost Slovenije (http://www.mdos.si); Inštitut za razvoj družbene odgovornosti (http://www.irdo.si/); HORUS (http://www.horus.si/);
Gibanje za družbeno odgovornost (https://www.dsrs.si/sites/default/files/dokumenti/ds_po_deset_zahtev_za_druzbeno_odgovornost_2018_zahteve.pdf);
Sekcija za spodbujanje družbene odgovornosti (http://www.piar.si/sekcije-drustva/sekcija-za-spodbujanje-druzbene-odgovornosti/);
Združenje Socialna ekonomija Slovenije – ZSES (http://socialnaekonomija.si/o-nas/kdo-smo/).



Piše:
dr. Rado Bohinc

V Sloveniji je na tem področju močno razvita civilna družba oz. pobuda, ki je večkrat oblikovala osnutke besedil in terjala sprejetje **nacionalnega (državnega) programa na področju družbene odgovornosti**. Civilna družba je veliko prispevala k razvoju zavesti in vedenja o pomenu družbene odgovornosti v Sloveniji ter tudi sprejela vrsto pobud in stališč v tej zvezi.

Ali je družbena odgovornost že ključno orodje kontinuiranega prestrukturiranja?

Prednostne naloge razvoja industrije in gospodarstva za obdobje finančne perspektive 2014–2020 (Slovenska industrijska politika, SIP 2013), poudarjajo **pomen vključevanja koncepta družbene odgovornosti v poslovanje podjetij** za zagotavljanje dolgoročnega gospodarskega razvoja, skladnega z načeli trajnostnega razvoja. Vključujejo razvoj ukrepov za spodbujanje družbene odgovornosti skladno s Smernicami OZN za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu in se pri tem sklicuje na mednarodne in domače dokumente.[2]

SIP 2013 izrecno določa (v nasprotju s kasnejšimi dokumenti), da je za zagotavljanje dolgoročnega gospodarskega razvoja, skladnega z načeli trajnostnega razvoja, potreben večji poudarek vključevanju koncepta podjetniške družbene odgovornosti. Gre za koncept, ki podjetjem omogoča usklajevanje lastnih interesov z interesi njihovih deležnikov. Poudarja se pomen uravnoteženosti družbene, okoljske in ekonomske odgovornosti podjetij ter **uravnoteženo upoštevanje interesov in vključevanje vseh deležnikov v delovanje organizacij**, ki povečuje njihov ugled, zmanjšuje stroške, vpliva na konkurenčnost podjetij, izboljšuje delovne razmere, povečuje delovno zadovoljstvo in pozitivno vpliva na poslovno uspešnost ter družbo kot celoto.

Družbena odgovornost naj bi bila ključno orodje kontinuiranega prestrukturiranja podjetij v vseh fazah razvoja. Družbeno odgovornost podjetja izkazujejo z vključevanjem odnosa do vseh deležnikov v svoja poslanstva, strategije in aktivnosti (SIP 2013). Na primer, z **družbeno odgovornimi naložbami**, pri katerih podjetja ne upoštevajo le finančni dobiček, ampak se upoštevajo tudi družbena in okoljska merila ter dolgoročno zagotavljanje poslovnih aktivnosti, ki ne temeljijo na kratkoročnih ter špekulativnih učinkih. Ali pa z **ukrepi za uresničevanje svoje družbene odgovornosti do zaposlenih kot ene ključnih skupin deležnikov**, tj. z ukrepi za spodbujanje vseživljenjskega učenja ter razvoja zaposlenih, izboljševanjem pretoka informacij v podjetjih, vključno s prenosom znanj med generacijami, izboljševanjem ravnovesja med delom, družino in prostim časom, zagotavljanjem enakih možnosti napredovanja in plačila za delo, povečevanjem zaposljivosti in varnosti zaposlitve, povečevanjem možnosti za zaposlitev težko zaposljivih skupin, posodabljanjem programov usposabljanja mladih in programov usposabljanja starejših, ukrepi za izboljševanje zdravstvene in varnostne kulture zaposlenih in, ne nazadnje, prek primernih pogojev za zaposlovanje in ustvarjanja delovnih mest za ranljivejše skupine – mlade in starejše kadre (teh bo več, zaradi podaljševanja delovne dobe).

Ekonomska demokracija in korporativna družbena odgovornost

Eden od pomembnejših ukrepov za uresničevanje družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih, ki je kot tak v slovenski podjetniški praksi zaenkrat žal še bistveno premalo prepoznan, pa je vsekakor tudi **pospešen razvoj vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih oziroma t. i. delavske participacije (kot nepogrešljivih sestavin »ekonomske demokracije«),** to je:

- sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- udeležbe delavcev pri dobičku in
- širšega notranjega lastništva (delavskega delničarstva in delavskega zadružništva),

ki pomenijo intenzivno vključevanje zaposlenih kot ključnih deležnikov in njihovih (materialnih, osebnostnih in societalnih) potreb in interesov v vse vidike dela in poslovanja organizacij. S tem pa tudi **konkretno realizacijo zgoraj navedenih temeljnih načel in ciljev koncepta družbene odgovornosti podjetij**. Signifikantno pozitiven vpliv vseh teh treh oblik organizacijske udeležbe zaposlenih na kakovost njihovega delovnega življenja in s tem na njihovo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost (»zavzetost«, *ang. employee engagement*), posledično pa seveda tudi poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote, je znanstveno dokazan s številnimi študijami sodobnih poslovnih ved.

Opredelitev družbene odgovornosti podjetij v EU

Varstvo človekovih pravic, krepitev trajnostnega razvoja, varstvo okolja, spodbujanje socialne pravičnosti in spoštovanje mednarodnega prava, so vrednote, ki usmerjajo prizadevanja EU za varstvo človekovih pravic in spodbujanje dostojnega dela za vse[3].

Dodatno so institucije EU (Svet EU, Evropska komisija in Parlament EU), države članice ter Svet Evrope sprejeli še **vrsto pravnih in političnih aktov s tega področja**. Tako je npr. Svet Evrope leta 2016 sprejel Priporočilo o človekovih pravicah in podjetništvu[4], ki vsebuje posebne smernice v pomoč državam članicam. Družbena odgovornost podjetij je ključnega pomena za uspešen prehod EU na podnebno nevtralno in zeleno gospodarstvo[5] v skladu z Evropskim zelenim dogovorom[6] ter za uresničitev ciljev ZN za trajnostni razvoj,

[2] Smernicami OECD za večnacionalna podjetja, Agendo 2030 za trajnostni razvoj, OZN, 2015, Prioritetami razvoja industrije in gospodarstva za čas finančne perspektive 2014–2020 in Slovensko industrijsko politiko Vlade R (SIP 2013).

[3] Sklepi Sveta EU o človekovih pravicah in dostojnem delu v svetovnih dobavnih verigah, 13512/20 https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13512-2020-INIT/sl/pdf.

[4] Svet Evrope: Človekove pravice in podjetništvo – Priporočilo CM/Rec(2016)3 Odbora ministrov državam članicam (2016).

[5] Uredba (EU) 2021/1119 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 30. junija 2021 o vzpostavitvi okvira za doseganje podnebne nevtralnosti in spremembi uredb (ES) št. 401/2009 in (EU) 2018/1999 (evropska podnebna pravila), ki vključuje tudi zavezujoč cilj zmanjšanja neto emisij toplogrednih plinov na domačem trgu za vsaj 55 % do leta 2030 v primerjavi z ravnmi iz leta 1990.

[6] Sporočilo Komisije: Evropski zeleni dogovor (COM(2019) 640 final).

vključno s cilji, povezanimi s človekovimi pravicami in okoljem. Evropska komisija je v Sporočilu »Močna socialna Evropa za pravičen prehod«, 2020 sprejela zavezo, da bo spodbujala socialno pravičnost v ostalih delih sveta, da bi zagotovili pravičen prehod svetovnega gospodarstva[7]. Komisija se je tudi zavezala za pobudo o trajnostnem upravljanju podjetij, v kateri bodo med drugim obravnavane tudi človekove pravice ter dolžnost skrbnega ravnanja in potrebna skrbnost v zvezi z okoljem v vseh gospodarskih dobavnih in vrednostnih verigah[8];

Ključno pri tem pa je, da tudi države članice, sprejmejo **nacionalne akcijske načrte[9] in dodatne spodbude za podjetja,** da v svoje dejavnosti vključijo cilje trajnostnega razvoja, kot je določeno v dokumentu za razpravo »Za trajnostno Evropo do leta 2030«[10]. Komisija se odločno zavzema za oblikovanje kulture trajnostnega upravljanja podjetij in doseganje uspešnega **vključujočega gospodarstva**, ki deluje v korist ljudi in uresničuje okoljske in socialne cilje[11].

Sporočilo EU 2011 (prenovljena strategija) opredeljuje družbeno odgovornost nekoliko bolj zavezujoče, in sicer podjetij kot »**odgovornost podjetij za njihove učinke na družbo**«. To je pomembna novost in distinkcija do prej povsem prostovoljnega pristopa. Direktiva glede poročanja podjetij o trajnostnosti, ki spreminja direktivo o nefinančnem poročanju[12], pa bo **razširila področje uporabe** zajetih podjetij na vsa velika podjetja in vsa podjetja, ki kotirajo na borzi. EU je že leta 2019 pripravila predlog direktive o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937. Cilj je **prispevati k prehodu na trajnostno gospodarstvo**, spodbujanja doseganja trajnostne vrednosti ter izboljšanja dolgoročne uspešnosti in odpornosti podjetij EU.

Uresničevanje družbene odgovornosti podjetij v Sloveniji

Konservativna in tudi zaostala korporacijska zakonodaja in praksa strankarsko obremenjenega delovanja korporativnega upravljanja podjetij v Sloveniji, posebej upravljanja podjetij v državni in paradržavni lasti, sta ključni slabosti in s tem **temeljni vzrok šibkega uresničevanja zamisli o družbene odgovornosti** podjetij v Sloveniji.

Še posebej velik je zaostanek, kar zadeva uveljavljanje sodobnih alternativnih podjetniških oblik, kot so: **delavsko delničarstvo, socialno podjetništvo, zadružništvo** in drugi vzgibi za večjo motivacijo zaposlenih za delo in ustvarjalnost, kot so vzvodi strukturne in finančne participacije zaposlenih itd. Šibko je tudi uveljavljanje zasebnih in javno-zasebnih partnerskih oblik izvajanja javnih služb, kot so: socialno podjetništvo, zadružništvo, javno-zasebno partnerstvo itd. Čeprav se podjetja zavedajo, da je družbena odgovornost podjetij velikega pomena za širšo družbo, je večina **ne šteje za ključno** za gospodarske rezultate podjetja. Seveda obstajajo izjeme, v smislu, da se družbeno odgovornost podjetij dojema kot dodatni vzvod uspešnosti podjetja, na primer: zelena javna naročila, subvencije, davčne spodbude, nefinančno poročanje, družbeno odgovorne naložbe.

Družbeno odgovornost podjetij so doslej v Sloveniji spodbujala predvsem velika ali večnacionalna podjetja. Vendar pa je družbena odgovornost podjetij **pomemben izziv za vse vrste podjetij in v vseh sektorjih dejavnosti**, od malih in srednje velikih podjetij do multinacionalk. Podjetja prispevajo k svojim lokalnim skupnostim tudi z zagotavljanjem delovnih mest, plač, storitev in davčnih prihodkov.

Družbena odgovornost podjetij po aktih EU naj vključuje **širok spekter deležnikov**: zaposlene, poslovne partnerje in dobavitelje, kupce, javne organe in nevladne organizacije, ki zastopajo lokalne skupnosti, okolje. Vendar stanje in razumevanje družbene odgovornosti v podjetjih v Sloveniji ter vloga pravne države v gospodarskem in družbenem razvoju **daleč odstopajo** od ciljev, proklamiranih v pravnih in političnih aktih države in mednarodne skupnosti.

Skupna značilnost predstavitev družbene odgovornosti slovenskih večjih korporacij na spletu je v razumevanju družbene odgovornosti podjetij, kot **pretežno marketinškem orodju** za krepitev blagovne znamke in dobrega imena podjetja in manj kot odgovorno vključevanje deležnikov v svoje strategije. Čeprav so tudi takšni pristopi do družbene odgovornosti.

Družbena odgovornost se v razumevanju podjetij prepleta, povezuje ali razlikuje od trajnostnega razvoja. Več kot očitno je neenotno razumevanje pojma družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja in odstopanje od EU usmeritve, da je to **odgovornost podjetij za vplive na okolje,** ne dobra volja in etičnost za razreševanje negativnih vplivov njihovih dejavnosti na okolje in skupnost.

Prejšnje empirične raziskave (Jančič, 2015) kažejo, da so t. i. notranje razsežnosti korporativne družbene odgovornosti po informacijah iz spletnih strani podjetij, precej bolj poudarjene kot t. i. zunanje. Od **zunanjih** prednjačijo podpore lokalnim in ostalim skupnostnim programom ter okoljske teme, ne pa globalne podnebne teme in še manj človekove pravice. To se sčasoma postopno spreminja v prid (vsaj posredno) energetskim in podnebnim temam. Mnoge slovenske korporacije se ponašajo tudi s certifikatom Družini prijazno podjetje. Od **notranjih** tem prednjačijo predvsem: izobraževanje, varstvo in širša skrb za zaposlene, karierno načrtovanje, spodbujanje inovacij in socialni dialog.

Tudi v Sloveniji, čeprav državi članici EU, je družbena odgovornost podjetij bolj ali manj prepuščena **prostovoljnemu uresničevanju** EU strategij in priporočil, torej dobri volji gospodarskih družb, ki družbeno odgovornost jemljejo kot eno izmed marketinških orodij, za doseganje in maksimizacijo dobička za delničarje in ne kot cilj sam zase. **Obvezujočih pravil**, ki bi zavezovala ali vsaj obremenila z odgovornostjo korporacije in njihove člane uprav in nadzornih svetov ter uprav (direktorji) v korporacijski in drugi zakonodaji, namreč ni veliko. Izjema so predpisi o nefinančnem poročanju in o javnem naročanju. Družbena odgovornost se tako v Sloveniji pretežno

[7] Evropska komisija: sporočilo „Močna socialna Evropa za pravičen prehod“, Dok.COM(2020) 14 final.

[8] Evropska komisija: sporočilo „Strategija EU za biotsko raznovrstnost do leta 2030“, Dok. COM(2020) 380 final.

[9] Evropska komisija: sporočilo „Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011–14“, Dok. COM(2011) 681 final.

[10] Evropska komisija (2019), dokument za razmislek „Za vse bolj trajnostno Evropo do leta 2030“, COM(2019) 22 final.

[11] Sporočilo Komisije o evropskem zelenem dogovoru iz leta 2019; Akcijski načrt Komisije za financiranje trajnostne rasti iz leta 2018; pobuda za trajnostno upravljanje podjetij, ki jo vodi GD JUSTICE.

[12] Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive 2013/34/EU, Direktive 2004/109/ES, Direktive 2006/43/ES in Uredbe (EU) št. 537/2014 glede poročanja podjetij o trajnostnosti (COM(2021) 189 final).

uresničuje kot marketinški prijem korporacij in ne kot odgovoren odnos do deležnikov ali zavestno podrejanje premisam trajnostnega razvoja. Slovenija namreč ni prilagodila korporacijske zakonodaje o odgovornosti direktorjev tudi deležnikom korporacije (ne le delničarjem) in **ni ustvarila zakonske podlage za deležniško korporacijo, za delavske nakupe podjetij (po vzoru ameriških ESOP) in za korporacijske pravice delavcev.**

ZGD-1 **ne določa dolžnosti direktorjev**, da ravnajo družbeno odgovorno. Ureditev direktorskih dolžnosti in odgovornosti v Sloveniji je primerljiva z večino zakonodaj članic EU (ne pa z vsemi). Temelji na zakonski zavezi direktorjev delovati v dobro družbe in njenih delničarjev, ne pa da ravnajo družbeno odgovorno, ali da upoštevajo tudi interese ostalih deležnikov. V tem smislu Slovenija glede korporacijske zakonodaje na področju družbene odgovornosti podjetij zaostaja za nekaterimi drugimi državami v EU.

ZGD-1, kot rečeno, nalaga direktorjem **samo dolžnost ravnanja v dobro družbe** (263. čl.). Povsem drugače to ureja Angleški CA 2006, ki poleg ravnanja v dobro družbe in delničarjev terja še upoštevanje interesov zaposlenih, dobaviteljev, strank, skupnosti in okolja (Sec 172/1), ali pa npr. Avstrijski zakon o delnicah (AktG), § 70: 1), ki določa, da je uprava dolžna voditi družbo v interesu družbe z upoštevanjem interesov delničarjev in zaposlenih, pa tudi interesov javnosti.

Kodeks upravljanja JDD in družbena odgovornost podjetij

Kodeks upravljanja javnih delniških družb (v nadaljevanju Kodeks) v novi, prenovljeni vsebini[13] ima **nekaj spodbudnih novosti**, kar zadeva družbene odgovornosti podjetij. Kodeks sicer neposredno ne ureja družbene odgovornosti, uvodoma pa vendarle poudarja pomen razprave o:

- interesu in namenu družbe in razvoja in nadgradnje obstoječega sistema korporativnega upravljanja z namenom večje transparentnosti in trajnostni naravnanosti družb,
- nujni spremembi paradigme oziroma vloge korporacij v družbi.

Kodeks izhaja iz napredne predpostavke, da dobro korporativno upravljanje pomeni zagotovitev, da družbe delujejo trajnostno, odgovorno in čim bolj učinkovito. Sicer kodeks ne uporablja izraza družbeno odgovorno, vendar pa spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu uvršča med temeljne predpostavke delovanja sodobnih ustavnih demokracij, ki temeljijo na vladavini prava in varstvu človekovega dostojanstva. Gospodarske družbe so, tako Kodeks, pri svojem poslovanju tako zavezane spoštovati in varovati človekove pravice in temeljne svoboščine. Korporativno upravljanje mora skrbeti za ohranjanje **ravnovesja med ekonomskimi, okoljskimi in socialnimi cilji** ter med **individualnimi in skupnimi cilji[14].**

Pri tem Kodeks zastopa liberalno stališče, da je **samoregulacija bolj zaželena rešitev od zakonodaje** in da kodeksi korporativnega upravljanja predstavljajo glavni instrument samoregulacije v korporativnem upravljanju.

Kodeks tudi navaja, da politika upravljanja med ostalim zajema tudi opis ciljev in vrednot družbe in njene odgovornosti do širšega družbinega okolja. Kodeks tudi terja **natančno določitev skupin deležnikov ter strategije komuniciranja in sodelovanja** s posameznimi skupinami deležnikov (npr. upniki, odvisne družbe, dobavitelji, stranke, zaposleni, mediji, analitiki, državni organi, lokalna in širša skupnost). Uprava po kodeksu definira in določi **družbine vrednote in strategijo** poslovanja ter je organizirana tako, da omogoča učinkovito opravljanje svojih nalog.

Vse določbe kodeksa imajo za javne delniške družbe le **naravo priporočila**, ki ni pravno zavezujoča. Kodeks ne določa dolžnosti uprave; določa le načelno, da družbo vodi uprava, ki s svojim delom, znanjem in izkušnjami zasleduje dolgoročni uspeh družbe z zagotavljanjem optimalnega vodenja in ocenjevanja ter obvladovanja tveganj.

Pač pa Kodeks ureja **politiko trajnostnega razvoja**; ta naj po Kodeksu vključuje razumne ukrepe in smernice o skrbnosti za ugotavljanje tveganj in preprečevanje resne škode v zvezi s človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami, zdravjem ljudi in varovanjem okolja, temeljnimi delavskimi pravicami, preprečevanjem diskriminacije in neenakosti ter promocijo in spodbujanjem enakih možnosti, pravicami potrošnikov, davčno odgovornostjo ter preprečevanjem korupcije in drugih nezakonitih ravnanj. Politika naj po Kodeksu vključuje tudi mehanizme za nadzor nefinančnih tveganj, vključno s tveganji koruptivnega, neintegritetnega, neetičnega oziroma drugega protipravnega ravnanja, ki izhajajo iz dejavnosti družbe, hčerinskih družb, dobaviteljev in podizvajalcev.

Kodeks ne ureja družbene odgovornosti podjetja **niti kot etično priporočilo**, kljub usmeritvi EU, da je to odgovornost podjetij za vplive na okolje in skupnost. Določa le, da je osnovni cilj delniške družbe **maksimiranje vrednosti družbe** in da se v statutu družbe poleg tega cilja, kot cilj lahko navede še upoštevanje socialnih in okoljskih vidikov poslovanja z namenom zagotavljanja trajnostnega razvoja družbe. Če se ne navede, ta dolžnost ne obstaja; ureditev je torej prepuščena dobri volji delničarjev. Kodeks molči tudi o razmerju do zaposlenih, kot ključnih deležnikih in njihovem položaju v razmerjih upravljanja in razdelitve.

Sklepno o družbeni odgovornosti v Sloveniji

Družbeni pomen družbene odgovornosti podjetij je, kljub napredku v zadnjih 10 letih, še vedno daleč izpod pričakovanj in možnosti. Družbena odgovornost podjetij se **ni uveljavila kot orodje trajnostnega razvoja**, temveč pretežno kot orodje tržne in javne promocije videza socialno občutljivih in potrošnikom ter njihovim interesom naklonjenih korporacij. Kot prevladujoče sprejet **prostovoljni koncept**, se je družbena odgovornost podjetij uveljavila bolj ali manj kot **marketinško orodje** velikih korporacij, ki po tej poti zmanjšujejo tveganja, ki jih prinašajo zahteve trajnostnega razvoja. Zaradi (EU) pristopa, ki prepušča odločitve o obsegu in področjih družbene odgovornosti podjetij občutkom in etičnosti aktualnih poslovodstev korporacij, družbena odgovornost podjetij tudi ne more biti del razvojne in drugih politik države; morala bi sicer biti del razvojnih in tekočih politik korporacij, vendar je to prepuščeno v prostovoljno presojo direktorjem.

Zato je velikega družbenega pomena **vzpostavitev pravne urejenosti družbene odgovornosti podjetij** tudi na področju korporacijske in delovno socialne zakonodaje ter s tem umeščanja družbene odgovornosti podjetij med področja in orodja razvojnih in socialnih politik in razvoj eko-

[13] Kodeks v kasnejši različici sta oblikovala Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana, in Združenje nadzornikov Slovenije in je bil sprejet 27. 10. 2016 (z redakcijskimi popravki januar 2018) in v zdajšnji prenovljeni obliki z dne 9. 12. 2021.

[14] Ibidem.

nomske demokracije. Odločilno lahko prispeva k temu, da družbena odgovornost podjetij postane pomemben vzvod načrtovanega družbenega razvoja, premagovanja dohodkovnih neenakosti in s tem trajnostnega razvoja.

V Sloveniji se bo v pogojih samoregulacije družbena odgovornost podjetij še naprej razvijala kot marketinški prijem. Družbena odgovornost, kot trajnostni koncept, ki vključuje okoljske, podnebne in tudi deležniške, participativne vidike, se lahko razvije le v korporacijsko pravnih okvirih **odgovornosti podjetij in njihovih direktorjev**. Nekaj bo k napredku prispevalo **izboljšanje poročanja o korporativni družbeni odgovornosti** ter skrbni pregled trajnostnostnega odtisa, v skladu z direktivami EU, vendar ne k bolj deležniški naravi korporacij.

Očitno je, da so **potrebni tako »trši« instrumenti javne politike** – kot so družbena odgovornost kot dolžnost direktorjev (česar v slovenskem ZGD-1 ni), nadalje obveznosti trajnostnega poročanja in skrbni pregledi trajnostnega odtisa, davčne spodbude itd., **kot tudi »mehkejši«**, ki podpirajo družbeno odgovornost podjetij kot etični pristop (npr. z nagradami, kampanjami itd.)

Podjetja v Sloveniji na svojih spletnih straneh dovolj dosledno, pregledno in obsežno predstavljajo svoje aktivnosti na področju družbene odgovornosti podjetij, kot jo razumejo. Razumevanje podjetij, kaj je družbena odgovornost, je zelo različno: od **ozkega trženjskega** pristopa do **širšega trajnostnega.**

Med temeljnimi pravnimi izzivi družbene odgovornosti podjetij je vprašanje, kako preoblikovati **pravne okvire za ekonomsko demokracijo in socialno ekonomijo** s prestrukturiranjem obstoječih razmerij med lastniki in delavci, ustvarjanjem novih korporacijskih struktur, sestavljenih iz delavcev kot članov/lastnikov podjetij, trajnostnim upravljanjem človeških virov in novim slogom vodenja, da se postopoma premagajo dohodkovne neenakosti in vzpostavlja novo ravnovesje porazdelitve dohodka/lastništva med lastniki in delavci (kapital in delo). **T. i. predhodna razdelitev** (*ang. predistribution*)[15] je družbeno odgovornejša razdelitev dobička na ravni podjetij. Gre za lastninsko sestavo, korporacijsko upravljanje in razdelitev dobička korporaciji tudi med zaposlene in s tem povezano družbeno odgovornostjo korporacij, zadrug, vzajemnih družb, socialnih podjetij itd.

Čas je, da korporacije **spremenijo svoj namen iz bogatenja delničarjev v širše pojmovanje vrednosti deležnikov ali družbe**[16].

Predlogi za ukrepanje na ravni EU in v Sloveniji

1.

Proučiti je treba, kako opredelitev družbene odgovornosti podjetij (Komisija EU, 2011) kot odgovornosti podjetij za vplive na okolje in družbo **preoblikovati v direktivo EU**, ki bi se implementirala v nacionalne zakonodaje z novo opredelitvijo dolžnosti in odgovornosti direktorjev; vključno z dolžnostjo direktorjev, da v poslovanje in osnovno strategijo podjetij v tesnem sodelovanju s svojimi deležniki vključijo socialne, okoljske, etične, človekove pravice in skrb za potrošnike.

Direktiva bi morala opredeliti dolžnost podjetij, da kot zavezujoč element letnega poročanja uvedejo **evalvacijo vpliva njihovih dejavnosti na okolje in družbo** (prepoznavanje in merjenje vplivov podjetij na vprašanja s področja družbe, okolja, človekovih pravic, gospodarstva itd.), kot zavezujoč element letnega poročanja in tudi dolžnost javnega razkritja enkrat letno.

Direktiva bi morala kot korporacijsko dolžnost direktorjev **določiti dolžnost korporacij**, da vključijo (integrirajo) družbene in okoljske cilje (družbeno odgovornost podjetij) v svoje korporacijske strategije in kodekse korporativnega upravljanja ter posledično v svoje poslovanje.

2.

Slovenija naj v okviru državnih organov (vlada ali DZ) sprejme **Nacionalni načrt uveljavljanja družbene odgovornosti podjetij**, kot to določa Komisija EU v Prenovljeni strategiji 2011, ko poziva države članice, da do konca leta 2012 pripravijo nacionalne načrte izvajanja. Družbena odgovornost na državni ravni v Sloveniji terja uveljavitev **državnega programa** družbene odgovornosti nosilcev politične oblasti (državnih in lokalnih in političnih strank) in nosilcev kapitala, ki naj na svojih ravneh oblikujejo strategije in orodja družbene odgovornosti.

3.

Zakonodaja, ki ureja gospodarske družbe, in kodeksi korporativnega upravljanja se morajo dopolniti in **urediti vprašanja družbene odgovornosti podjetij,** pri tem pa izhajati iz Zelene knjige EU o družbeni odgovornosti podjetij, v kateri so posebej poudarjeni vidiki razvoja kadrovskih zmogljivosti ter drugi družbeni, ekološki in socialni vidiki.

4.

ZGD-1 je treba dopolniti tako, da uredi **dolžnosti direktorjev, da ravnajo družbeno odgovorno,** npr., v dobro skupnosti, zaposlenih, okolja, tako kot to urejajo nekateri drugi pravni redi, in ne le dolžnost ravnanja v dobro družbe (263. čl.). Na primer, tako kot to urejata že omenjena Angleški CA 2006 in Avstrijski zakon o delnicah (AktG), § 70: 1).

5.

Proučiti je treba izkušnje tujine, da v zakonodajo, ki ureja delovanje gospodarskih družb, določi **njihove obveznosti, da namenijo za projekte družbene odgovornosti določen odstotek neto dobička**. Prav bi bilo treba tudi določiti **dolžnost sprejema strategije družbene odgovornosti v vsakem podjetju** in imenovati posebno delovno telo za spremljanje njenega uresničevanja.

Literatura

Bohinc R., 2022, Korporativna družbena odgovornost, pred izidom.

Bohinc, R. (2016). Družbena odgovornost, Ljubljana: FDV: Ljubljana.

Ellerman, D. (2017). On the Labor Theory of Property: Is the Problem Distribution or Predistribution? Challenge. The Magazine of Economic Affairs 60 (2), 171–88.

Uredba (EU) 2021/1119 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 30. junija 2021 o vzpostavitvi okvira za doseganje podnebne nevtralnosti in spremembi uredb (ES) št. 401/2009 in (EU) 2018/1999 (evropska podnebna pravila), ki vključuje tudi zavezujoč cilj zmanjšanja neto emisij toplogrednih plinov na domačem trgu za vsaj 55 % do leta 2030 v primerjavi z ravnmi iz leta 1990.

Sporočilo Komisije: Evropski zeleni dogovor (COM(2019) 640 final).

Evropska komisija: sporočilo „Močna socialna Evropa za pravičen prehod", Dok.COM(2020) 14 final.

Evropska komisija: sporočilo „Strategija EU za biotsko raznovrstnost do leta 2030", Dok. COM(2020) 380 final.

Evropska komisija: sporočilo „Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011–14", Dok. COM(2011) 681 final.

[15] Bohinc, R. (2016). Družbena odgovornost, Ljubljana: FDV Ljubljana.

[16] Ellerman, D. (2017). On the Labor Theory of Property: Is the Problem Distribution or Predistribution? Challenge. The Magazine of Economic Affairs 60 (2), 171–88.

Evropska komisija (2019), dokument za razmislek „Za vse bolj trajnostno Evropo do leta 2030“, COM(2019) 22 final.

Sporočilo Komisije o evropskem zelenem dogovoru iz leta 2019; Akcijski načrt Komisije za financiranje trajnostne rasti iz leta 2018; pobuda za trajnostno upravljanje podjetij, ki jo vodi GD JUSTICE.

Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive 2013/34/EU, Direktive 2004/109/ES, Direktive 2006/43/ES in Uredbe (EU) št. 537/2014 glede poročanja podjetij o trajnostnosti (COM(2021) 189 final). Kodeks v kasnejši različici sta oblikovala Ljubljanska borza, d. d., Ljubljana, in Združenje nadzornikov Slovenije in je bil sprejet 27. 10. 2016 (z redakcijskimi popravki januarja 2018) in v zdajšnji prenovljeni obliki z dne 9. 12. 2021.



Piše:
dr. Valentina Franca

Pomen direktive o minimalni plači za delavske predstavnike

Oktobra 2022 je bila na ravni Evropske unije sprejeta zelo pomembna direktiva, to je Direktiva o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji (Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union; v nadaljevanju direktiva).[1] Direktiva je bila v Evropskem parlamentu sprejeta z veliko večino, saj je zanjo glasovalo 505 poslancev, 92 jih je bilo proti, 44 pa se jih je glasovanja vzdržalo. Direktivo je potrdil tudi Svet EU 4. 10. 2022; po uradni objavi imajo države članice dve leti časa za implementacijo, to je do novembra 2024.

Direktiva ima **močan pomen za delavske pravice**, zlasti z vidika zagotavljanja dostojnega plačila za delo, ki je temeljna pravica iz delovnega razmerja oziroma za vsakega, ki opravlja delo. Plačilo za delo je tudi ena izmed središčnih tem kolektivnega dogovarjanja, kar velja tako v javnem kot zasebnem sektorju. Ravno ima direktiva velik pomen za socialni dialog, saj močno krepi vlogo kolektivnih dogovorov in s tem tudi delavskih predstavnikov, zlasti sindikatov. Vendar uvodoma velja poudariti, da direktiva *ne določa zneska minimalne plače*, kot smo ga vajeni na nacionalni ravni, ravno tako ne obvezuje države članice, da z zakonom predpišejo minimalno plačo. Tako za države članice, kjer je uveljavljen sistem določanja minimalne plače s kolektivnimi pogodbami, direktiva v tem pogledu ne prinaša sprememb. Morajo pa upoštevati merila za spodbujanje ustreznosti minimalnih plač, kot je pojasnjeno v nadaljevanju prispevka.

Vsebina direktive

Cilji direktive so **zagotoviti ustrezne minimalne plače**, ki omogočajo dostojen življenjski standard, boj proti revščini in zmanjšanje neenakosti v plačah. Direktiva se uporablja za delavce v EU, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča EU (2. člen). S tem členom se utrjuje dosedanja ureditev, da za delavce, ki so zaposleni, veljajo določila o minimalni plači. O tem ni nikakršnega dvoma.

Ostaja pa dvom, ali veljajo določila minimalne plače v posamezni državi članici tudi za tiste, ki **niso v delovnem razmerju** in opravljajo delo na podlagi civilne pogodbe, denimo za samostojne podjetnike, ki delo opravljajo na podlagi pogodbe o poslovnem sodelovanju in ki ne zaposlujejo drugih (t. i. solo self-employed), platformske delavce, študente in druge. Na to pa direktiva ne daje neposrednega in nedvoumnega odgovora. Direktiva namreč to posredno prepušča ureditvi oziroma odločitvi v posamezni državi članici. Drugi člen, kakor navedeno zgoraj, sicer navaja, da je treba upoštevati sodno prakso Sodišča EU, vendar je takšno določilo nedoločno in ne vnaša dovolj pravne varnosti. Sodišče EU je namreč sprejelo več odločitev o statusu delavca; vendar na podlagi le-teh **ni mogoče oblikovati enoznačnega odgovora, kdo dejansko je delavec, za katerega veljajo določila o minimalni plači** (izvzemši tiste, ki so zaposleni).

Sicer direktiva nalaga državam članicam dolžnost vzpostavitve sistema izvrševanja, ki bo vključeval zanesljivo spremljanje, nadzor in terenske inšpekcijske preglede (več v nadaljevanju članka). To naj bi

[1] Besedilo predloga in kasneje sprejete direktive je dostopno na: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14366-2021-INIT/sl/pdf.

omogočilo nadzor in preprečevanje izvajanja dela prek podizvajalcev (t. i. outsourcing), s prikritimi delovnimi razmerji ter kršitev v zvezi z opravljanjem dela izven delovnega časa. Vendar za nedvoumno uporabo določil o minimalni plači tudi za tiste, ki opravljajo delo izven delovnega razmerja, je to premalo oziroma prešibko določeno.

Kolektivno pogajanje kot posebna pravica

V strokovni javnosti se pojavlja poimenovanje direktive o minimalni plači kot direktive o kolektivnih pogajanjih. Pomembno je namreč izpostaviti, da direktiva močno krepi vlogo sindikatov z določbo tretjega odstavka tretjega člena, ki določa, da je **kolektivno pogajanje posebna pravica sindikatov** in s prvim odstavkom četrtega člena, ki zagotavlja pravico do kolektivnih pogajanj in **ščiti delavce**, ki sodelujejo (ali želijo sodelovati) pri tem, pred **diskriminacijo**. V prvotnem predlogu direktive je Evropska komisija uporabljala izraz »worker organization«, kar je vnašalo določeno zmedo, saj ni bilo jasno, na katere organizacije delavcev bi se lahko te določbe nanašale. Zato je smiselno v kasnejši različici besedila ter sedaj v sprejeti direktivi uporabila izraz »trade union«, torej sindikat.

Za zagotavljanje dostojnega plačila in hkrati krepitev vloge sindikatov je nadalje pomembna tudi določba drugega odstavka četrtega člena direktive. Ta namreč zavezuje države članice z **manj kot 80-odstotno pokritostjo s kolektivnimi pogodbami**, da sprejmejo ukrepe za povečanje pokritosti s kolektivnimi pogodbami. Ob tem se pa srečamo z dvema izzivoma: prvič, po dostopnih podatkih OECD[2] zgolj osem držav članic izpolnjuje ta pogoj (Italija, Francija, Avstrija, Belgija, Finska, Danska in Španija) in drugič, izostanek metodologije, ki bi pravilno in transparentno merila dejansko pokritost s kolektivnimi pogodbami. Z drugimi besedami to pomeni, da na ravni EU **ne obstoji poenotena in metodološko ustrezna metodologija**, na podlagi katere bi lahko z gotovostjo (ne)trdili, katera država članica izpolnjuje ta pogoj in katera ne.

Tipičen primer tega je Italija, za katero po metodologiji OECD velja, da ima 100-odstotno (!) pokritost s kolektivnimi pogodbami, torej naj bi za vsakega zaposlenega delavca veljala – poleg zakonskega minimuma – panožna ali poklicna kolektivna pogodba. Temu seveda v praksi ni tako, oziroma je daleč od tega. Poenostavljeno povedano, njihova zakonodaja določa, da kolektivne pogodbe veljajo za vse (*erga omnes*), vendar se to v praksi ne upošteva, zato za številne delavce veljajo zgolj zakonska določila. Zato bi morala Evropska komisija najprej uskladiti metodologijo, s katero bo merila pokritost s kolektivnimi pogodbami, da bo dejansko razpolagala z resničnim podatkom, za koliko delavcev v EU veljajo kolektivne pogodbe. Šele ko bo to urejeno, je mogoče pričeti z resnejšo razpravo o doseganju ciljev direktive.

Za Slovenijo po podatkih OECD velja **78,6-odstotna** pokritost s kolektivnimi pogodbami, torej ravno pod 80-odstotno določenim pragom. Vendar je to le približek, uradnih statističnih podatkov o tem nimamo, kakor tudi ne o članstvu v sindikatih, delodajalskih združenjih in tudi ne o številu svetu delavcev ter delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora. Razpolagamo samo s približki, ocenami različnih organizacij, kar seveda ne more in tudi ne sme biti ustrezna podlaga ter izhodišče za oblikovanje ukrepov za doseganja 80-odstotne pokritosti s kolektivnimi pogodbami. Nujno in čim prej bi morala pristopiti k oblikovanju pravnih podlag in kasneje ukrepov za zagotavljanje ustreznih podatkov.

Države članice so dolžne sprejeti potrebne ukrepe za zaščito delavcev, med drugim tudi predstavnikov delavcev, pred kakršno koli manj ugodno obravnavo s strani delodajalca.

Do ciljev v dialogu

Direktiva predvideva, da naj se cilj 80-odstotne pokritosti s kolektivnimi pogodbami dosega v **dialogu**, kar vključuje nacionalne akcijske načrte, ki vsebujejo jasen časovni načrt in konkretne ukrepe za postopno povečanje stopnje pokritosti. Ti akcijski načrti se pripravljajo v **sodelovanju s socialnimi partnerji**, ki naj se redno pregledujejo in posodabljajo najmanj vsakih pet let. Na podlagi tega se predvideva, da bo imela direktiva močan vpliv na kolektivna pogajanja zlasti v državah članicah z nižjo stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogodbami.

Vendar zgolj akcijski načrti ne bodo dovolj, s čimer se strinjajo tako sindikati kakor tudi strokovna javnost. Kakor z drugimi pravicami delavcev, bo treba vzpostaviti **močnejše mehanizme uveljavitve**. Kot eno izmed možnosti se navaja uveljavljanje razširjene veljavnosti kolektivnih pogodb (*erga omnes)*. Takšno možnost v slovenski zakonodaji poznamo v primerih, ko panožno kolektivno pogodbo skleneta reprezentativni sindikat in reprezentativno delodajalsko združenje, s čimer je izpolnjen pogoj veljave kolektivne pogodbe za vse delodajalce in delavce v panogi, ne glede na njihovo članstvo v sindikatih ali delodajalskih združenjih.

Kot protiargument takšnemu pristopu se navaja avtonomija socialnega dialoga. Dejansko gre za tehtanje argumentov, kako globoko lahko regulativa (najprej direktiva, nato nacionalna zakonodaja) posega v razmerja med socialnimi partnerji, da jim je še zagotovljena avtonomija dogovarjanja ter kako močan je javni interes pri varovanju pravic delavcev kot šibkejše stranke v odnosu med delavcem in delodajalcem. Pri tem ne gre zgolj za plačo, ampak tudi za ureditev delovnih pogojev ter preostalih delavskih pravic, vključno z varnim in zdravim delovnim okoljem, kar so klasične vsebine kolektivnih pogodb.

Določitev minimalne plače

V postopku sprejema direktive je bilo namreč opaziti velik zadržek in javno oporekanje direktivi s strani zlasti skandinavskih sindikatov, saj so izražali bojazen, da se bo država vmešala v avtonomijo socialnih partnerjev. Zato je pomembno poudariti, da v državah, kjer se minimalna plača določa v socialnem dialogu, to je s kolektivnimi pogodbami, bodo socialni partnerji ohranili avtonomijo pri določanju minimalne plače. Po drugi strani takšnega oporekanja ni bilo zaznati v državah, kjer se minimalna plača določa oblastno, to je z zakonom. V to skupino sodi tudi Slovenija z Zakonom o minimalni plači (ZMinP, Uradni list št. 13/10, 92/15 in 83/18), ki zavezuje delodajalce izplačati minimalno plačo delavcem, ki v Republiki Sloveniji delajo polni delovni čas.

Kot je uvodoma pojasnjeno, direktiva ne določa ne zneska niti razpone zneskov minimalne plače, kar pa ne pomeni, da so države članice popolnoma proste pri dolo-

[2] OCED-AIAS ICTWSS database; dostopno na: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC.

čanju višine minimalne plače. Drugi odstavek 5. člena direktive namreč določa merila, ki jih morajo države članice upoštevati pri določanju zakonsko določenih minimalnih plač. To so **kupna moč**, ki upošteva življenjske stroške; **splošna raven plač** in njihova porazdelitev; **stopnja rasti plač** ter dolgoročne nacionalne ravni in gibanje **produktivnosti**. Ta merila v bistvu odražajo trenutno nacionalno prakso in države članice se lahko prosto odločajo o relativni teži, ki jim jo pripisujejo.

Z vidika določanja minimalne plače na nacionalni ravni ima velik pomen določba tretjega odstavka petega člena direktive, ki pravi, da države članice dodatno uporabljajo samodejni mehanizem za prilagoditve zakonsko določenih minimalnih plač indeksaciji na podlagi vseh ustreznih meril ter v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso, pod pogojem, da uporaba tega mehanizma ne povzroči znižanja zakonsko določene minimalne plače. V skladu s četrtim odstavkom petega člena lahko države članice uporabijo okvirne referenčne vrednosti, ki se običajno uporabljajo na mednarodni ravni, kot so 60 % bruto mediane plače in 50 % bruto povprečne plače in/ali okvirne referenčne vrednosti, uporabljene na nacionalni ravni. Za večino držav članic bo to pomenilo **dvig trenutne minimalne plače**, najverjetneje v večji meri za vzhodnoevropske države. Lahko pa države članice skladno s šestim členom direktive za določene skupine delavcev dovolijo različne ravni zakonsko določene minimalne plače. Te variacije naj čim bolj omejijo in zagotovijo, da so vse nediskriminatorne, sorazmerne, po potrebi časovno omejene ter objektivno in razumno utemeljene z legitimnim ciljem. Pri nas takšne ureditve ne poznamo, saj velja Zakon o minimalni plači za vse delavce, ki delajo na ozemlju Republike Slovenije za polni delovni čas.

Za večino držav članic bo to pomenilo dvig trenutne minimalne plače, najverjetneje v večji meri za vzhodnoevropske države.

Sodelovanje s socialnimi partnerji in pravno varstvo

Sedmi člen direktive posebej določa vključevanje socialnih partnerjev v predpisovanje in posodabljanje zakonsko določene minimalne plače. Ta zavezuje države članice, da sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da so **socialni partnerji pravočasno in učinkovito vključeni** v predpisovanje in posodabljanje zakonsko določene minimalne plače, kar vključuje sodelovanje v posvetovalnih organih, zlasti kar zadeva: a) izbiro in uporabo meril in okvirnih referenčnih vrednosti za predpisovanje ravni zakonsko določene minimalne plače; b) posodobitve ravni zakonsko določene minimalne plače; c) določitev variacij in odbitkov pri zakonsko določenih minimalnih plačah in d) zbiranje podatkov in izvajanje študij za obveščanje organov, ki predpisujejo zakonsko določeno minimalno plačo.

Nadalje je tudi določeno, da države članice v sodelovanju s socialnimi partnerji sprejmejo določene **ukrepe za izboljšanje dostopa delavcev** do zaščite zakonsko določene minimalne plače, kot je ustrezno (8. člen). To so 1) okrepitev nadzora in terenskih inšpekcijskih pregledov, ki naj bodo so sorazmerni in nediskriminatorni; 2) priprava smernic za izvršilne organe, da se proaktivno usmerijo v podjetja, ki ne izpolnjujejo predpisov, in jih preganjajo ter 3) zagotovitev javno objavljenih, jasnih, celovitih in zlahka dostopnih informacij o zakonsko določenih minimalnih plačah.

Pravica do pravnega varstva in zaščita pred manj ugodno obravnavno ali neugodnimi posledicami je zagotovljena v 11. členu direktive. Države članice morajo zagotoviti dostop do **učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov** ter pravico do pravnega varstva, med drugim tudi do ustreznega nadomestila, kadar so kršene njihove pravice v zvezi z zakonsko določeno minimalno plačo ali zaščito minimalne plače, zagotovljeno s kolektivnimi pogodbami. Ravno tako so države članice dolžne sprejeti potrebne **ukrepe za zaščito delavcev**, med drugim tudi **predstavnikov delavcev**, pred kakršno koli manj ugodno obravnavo s strani delodajalca in pred kakršnimi koli neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali zaradi katerega koli postopka, katerega namen je doseči skladnost s pravicami v zvezi z zakonsko določeno minimalno plačo ali zaščito minimalne plače, zagotovljeno s kolektivnimi pogodbami.

Države članice morajo zagotoviti dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva.

Kako torej naprej?

Plačilo za opravljeno delo je praktično vedno tema razprav o trgu dela, vendar je v trenutnih gospodarskih in družbenih razmerah, zlasti dviga cen osnovnih dobrin ter pomanjkanja delavcev v zasebnem in javnem sektorju, postala daleč najpomembnejša in najbolj **aktualna tema**. To je nenazadnje tudi razvidno s poskusi sprememb plačnega sistema v javnem sektorju, kjer delodajalci nimajo tako želene fleksibilnosti pri spreminjanju plač kot v zasebnem sektorju.

Z vidika oblikovanja evropske politike je direktiva korak v pravo smer glede načina razmišljanja in vrednotenja tako ustreznih minimalnih plač kakor tudi kolektivnih pogajanj. Če prikličemo v spomin ukrepe EU v času ekonomsko-gospodarske krize iz leta 2008, je mogoče hitro ugotoviti, da je bila takrat politika veliko bolj usmerjena v poskuse **razgradnje** nacionalnih kolektivnih pogajalskih sistemov kot pa v njihovo ohranitev oziroma vrednotenja, da so lahko del rešitve pri izzivih na trgu dela, vključno s kriznimi situacijami oziroma izrednimi razmerami. Iz tega vidika je to pomemben korak k **ohranjanju socialne Evrope**, vendar za dejanske učinke bo treba veliko moči in truda usmeriti v implementacijo direktive v nacionalno pravo držav članic ter kasnejše uresničevanje zapisanih določil. V razmislek naj služi statistika Inšpekcije za delo RS, ki že vrsto leto kot najpogostnejšo kršitev v delovnih razmerjih navaja neizplačilo oziroma neustrezno izplačilo plač, prispevkov za socialna zavarovanja ter drugih plačil iz delovnega razmerij – in to kljub nedvoumni zakonodaji, kaj pripada delavcem. Torej, direktiva je prava odločitev, vendar se pravo delo šele začenja. Pri tem se pričakuje **aktivna vloga delavskih predstavnikov** na vseh ravneh. To naj ne zajema le klasičnega boja za višje plače, ampak tudi prizadevanja za oblikovanje ustrezne in uradne metodologije o vseh pomembnih podatkih na trgu dela, ki predstavljajo enega od ključnih dejavnikov pri oblikovanju in izvajanju ukrepov za ustrezno minimalno plačo.



Piše:
dr. Jernej Štromajer

Kako danes na Zahodu spodbujajo zadružništvo in delavsko lastništvo

V zadnjih tednih je bilo v slovenski javnosti ponovno prelito veliko črnila o načrtovanih spremembah in aktivnostih na področju razvoja ekonomske demokracija. Ponovno smo se naposlušali o davčnih odpustkih kot rešitvi za vse probleme in o »nacionalizaciji« (ki to ni) in prenosu »zasebnega lastništva na zaposlene« (ker zaposleni pa niso zasebniki, ali kako že?) in tako dalje.

V debato priznam, da se osebno nisem spuščal, ker mi gre strašenje, da bi zaradi razvoja gradnikov ekonomske demokracije začeli s prehodom v nekakšno sovjetsko gospodarjenje, že pošteno na živce in se mi preprosto že skoraj ne da več ponavljati in pojasnjevati, da so gradniki ekonomske demokracije: udeležba delavcev pri dobičku, delavsko (so)lastništvo, zadružništvo, shema ESOP in delavsko soupravljanje (kodeterminacija) **nekaj, kar je nastalo na Zahodu in nekaj, kar deluje** v Angliji, Nemčiji ter tudi v ZDA. Sem se pa letos jeseni kot gostujoči raziskovalec (ponovno) odpravil v ZDA, kjer sem tokrat preučeval kako v ZDA (zibelka kapitalizma) lokalne skupnosti spodbujajo razvoj delavskega lastništva in zadružništva.

Primer, ki bi ga izpostavil, je program za podporo razvoju zadrug, ki ga je vzpostavilo mesto Madison iz Wisconsina. Leta 2014 je njihov mestni svet namenil 5 milijonov dolarjev za razvoj zadrug v mestu. Vzpostavili so široko razvojno koalicijo: *Madison Cooperative Development Coalition (MCDC)*, iniciativo za oblikovanje delavskih zadrug za naslavljanje dohodkovne in rasne neenakosti s tem, da **oblikujejo dostojne in trajnostne službe s pomočjo javnih sredstev mesta Madison** (gre za mesto primerljivo v velikosti z Ljubljano). V štirih letih je iniciativa: uspešno razdelila za 400.000 dolarjev nepovratnih sredstev za skupnostne organizacije in zadruge v razvoju ter pomagala ustanoviti devet novih zadrug; v ustanavljanju je dodatnih 10 novih zadrug v startup fazi, ter dve zadrugi v nastajanju s preoblikovanjem. Hkrati so oblikovali program **posojil in fond za enačenja sredstev za podjetnike z brezobrestnimi posojili.** Vzpostavili so različne zadruge z različnih področij: računovodstva, zdravstva, oskrbe starejših, dostavo s kolesi in popravilo koles, trgovino s CBD proizvodi, stanovanjsko zadrugo, izobraževalno zadrugo, zadružno lekarno in druge novonastajajoče zadružne podjeme. V razvojno koalicijo so vključili aktiviste, univerzo ter mesto in njene podporne službe za podjetja.

Vendar Madison **ni edino** ameriško mesto, ki sistematično spodbuja razvoj zadružništva, podobne pobude lahko najdemo recimo v Minneapolisu ali v mestu New Yorku. New York je recimo v predcovidnem obdobju 2017–2019 v okviru svoje pobude za razvoj delavskih zadrug – *Worker Cooperative Business Development Initiative* (WCBDI) pomagalo ustanoviti 133 delavskih zadrug ter s tem omogočilo zaposlitev 442 oseb.

Zadnji primer začetka spodbujanja razvoja delavskega lastništva in zadrug pa lahko najdemo s strani mesta London. Londonski župan Sadiq Khan je v začetku decembra najavil ustanovitev nove iniciative »*Ownership Hub*« za podporo delavskim zadrugam in podjetjem v lasti zaposlenih. V okviru partnerstva z organizacijama *Cooperatives UK* in *Employee Ownership Association (EOA)* bo mesto London začelo izvajati spodbude, da več londonskih podjetij postane last njenih zaposlenih. Pri tem navajajo podatke, da je že sedaj **več kot 1.600 podjetij v lasti zaposlenih in delavcev** v Združenem kraljestvu, od katerih jih je več kot 30 % v Londonu ter da kljub relativno nizkemu številu vsa ta podjetja še sedaj prispevajo 40 milijard funtov in 200.000 služb v britansko gospodarstvo. Za to potezo so se odločili tudi, ker se je delavsko lastništvo izkazalo kot izjemno odporno v času težkih gospodarskih okoliščin med zadnjo pandemijo. Po podatkih Univerze St. Andrew's je tako več kot polovica podjetij v lasti zaposlenih doživela rast prometa ali pa posledice pandemije niso vplivale na njihovo poslovanje, medtem ko je 80 % drugih podjetij poročalo o padcu prometa.

Izkušnje in primeri (dobre) prakse iz Zahoda nas tako učijo, da delavsko (so)lastništvo in zadružništvo **ni relikt starih samoupravnih jugoslovanskih časov, ampak realnost tukaj in zdaj** (na Zahodu), ki jo razumejo tudi progresivni župani velikih svetovnih metropol in drugih odprtih in naprednih mest. Razvoj delavskega lastništva na Zahodu razumejo kot orodje za **krepitev skupnosti in vzajemne** samopomoči zaposlenih ter alternativni način gospodarjenja znotraj tržnega gospodarstva. Saj delavske zadruge nudijo zaposlenim možnost, da so solastniki podjetja, da si ustvarijo trajnostne in dostojne zaposlitve ter hkrati pomagajo ustvarjati blaginjo v lokalni skupnosti.

Viri

http://www.mcdcmadison.org/wp-content/uploads/2022/06/MCDC-2022-FINAL_Standard_quality.pdf.

http://www.mcdcmadison.org/wp-content/uploads/2018/04/Local_Govt_Support.pdf.

https://www1.nyc.gov/assets/sbs/downloads/pdf/about/reports/worker_coop_report_fy17-19.pdf.

https://www.london.gov.uk/Mayor%20announces%20new%20Ownership%20Hub%20to%20support%20worker%20co-operatives%20and%20employee-owned%20businesses.



Piše:
mag. Tej Gonza

Evropska komisija, socialna ekonomija in lastništvo zaposlenih

Evropska komisija je v nedavno izdanem poročilu Transition Pathway for Proximity and Social Economy (2022) izpostavila Evropski ESOP model solastništva zaposlenih, ki smo ga razvili na Inštitutu za ekonomsko demokracijo.

Evropska komisija je prepoznala potrebo po sistematični podpori »**delavskih odkupov in podjetij v lasti zaposlenih**«, saj, kot trdi, komisija, ti lastniški modeli pripomorejo k »usklajevanju interesov podjetij z interesi delavcev, skupnosti in lokalnega okolja« (*Transition Pathway*, p. 18).

S poročilom je Evropska komisija prvič delavsko lastništvo in ekonomsko demokracijo neposredno uvrstila v kategorijo socialnega podjetništva.

Družbena odgovornost lastniške strukture, ki prioritizira delavce, je dokazano skozi **desetletja študij, ki poudarjajo pozitivne družbene posledice** – ekonomska politika, ki sistematično gradi delavsko lastništvo, zmanjšuje neenakost, rešuje problem nasledstva, zmanjšuje ekonomsko negotovost in pripomore k lokalni odgovornosti.

1. Spodbujanje solastništva zaposlenih zmanjšuje ekonomsko neenakost. Trenutne stopnje ekonomske neenakosti so družbeno škodljive in se v Evropi trenutno povečujejo.[1] Osrednja politika zmanjševanja neenakosti – državna redistribucija, predvsem v obliki progresivnega obdavčevanja in socialnega varstva – **neučinkovito naslavlja vzroke neenakosti in vodi v politično polarizacijo**.[2] Potrebno je ustvariti tržne pogoje, ki že v osnovi vodijo v bolj pravično distribucijo dohodkov in premoženja v gospodarstvu.[3] Ekonomska politika, ki zasleduje cilje ekonomske demokracije, se je izkazala za politično pragmatičen način zmanjševanja ekonomske neenakosti.[4]

2. Modeli lastništva zaposlenih, kot jih poznajo v ZDA (ESOP model) in v Veliki Britaniji (EOT model), zagotavljajo zelo učinkovito orodje za reševanje lastniškega nasledstva v MSP.[5] Vsako leto 450.000 evropskih podjetij zamenja lastnika, več kot 2 milijona delavcev pa je primorano menjati delodajalca – Evropska komisija opozarja, da je kar **tretjina teh delovnih mest ogrožena zaradi neuspešnega lastniškega nasledstva**.[6] Neuspeh pri reševanju lastniškega nasledstva lahko ogrozi delovna mesta, lokalne skupnosti in ima vpliv na celotno gospodarstvo. Evropa potrebuje dodatne rešitve na področju kapitalskih trgov in pri družinskem nasledstvu, vendar pa potrebu-

[1] Stephanie Bergbauer, Alessandro Giovannini, and Nils Hernborg, "Economic Inequality and Public Trust in the European Central Bank," April 27, 2022, https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2022/html/ecb.ebart202203_02~f9d2d059f0.en.html.

[2] Herwig Immervoll and Linda Richardson, "Redistribution Policy and Inequality Reduction in OECD Countries: What Has Changed in Two Decades?," SSRN Electronic Journal, 2011, https://doi.org/10.2139/ssrn.1948026; Antoine Bozio, Jonathan Goupille-Lebret, and Malka Guillot, "Predistribution vs. Redistribution: Evidence from France and the U.S," SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY, October 1, 2020), https://papers.ssrn.com/abstract=3723639.

[3] Bozio, Goupille-Lebret, and Guillot, "Predistribution vs. Redistribution"; Alan P. Thomas, Republic of Equals: Predistribution and Property Owning Democracy (Oxford UK: Oxford University Press, 2017); David Ellerman, "On the Labor Theory of Property: Is the Problem Distribution or Predistribution?," Challenge: The Magazine of Economic Affairs 60, no. 2 (2017): 171–88, https://doi.org/doi:10.1080/05775132.2017.1279906; Martin O'Neill, "The Promise of Predistribution," in Policy Network – Predistribution and the Crisis in Living Standards, 2012; Branko Milanovic, Capitalism, Alone: The Future of the System That Rules the World (Cambridge, Massachusetts: Belknap Press, 2019).

[4] Thomas Dudley and Ethan Rouen, "Employee Ownership and Wealth Inequality: A Path to Reducing Wealth Concentration," SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY: Social Science Research Network, September 30, 2021), https://doi.org/10.2139/ssrn.3942536; Joseph R. Blasi and Douglas L. Kruse, "Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and Their Families: The Role of Employee-Ownership" (Rutgers University: Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing, March 2019), https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/rutgerskelloggreport_april2019.pdf.

[5] Robert A. Frisch, ESOP: The Ultimate Instrument in Succession Planning, 2nd ed (New York: Wiley, 2001).

[6] European Commission, "COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS An SME Strategy for a Sustainable and Digital Europe" (2020), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A103%3AFIN.

je tudi alternativna orodja, ki predstavljajo družbeno odgovorno prakso nasledstva.[7]

3. Podjetje v lasti zaposlenih so bolj stabilna in zmanjšujejo materialno negotovost. Ponavljajoče krize, ki ogrozijo likvidnost podjetij, predvsem v sektorju MSP, povečujejo negotovost delavskega razreda. Študije dokazujejo, da so podjetja v lasti zaposlenih v **času gospodarskih kriz bolj odporna,[8] zagotavljajo bolj stabilna delovna mesta[9] in delujejo proti-ciklično[10]**.

4. Vključenost v lastništvo ima pozitiven vpliv na avtonomijo in počutje delavcev. Empirične raziskave potrjujejo strah glede psihološke odtujitve na močno specializiranem delovnem mestu, ki ga je pred več sto leti izrazil že Adam Smith.[11] Lastništvo zaposlenih skupaj z močno lastniško kulturo **gradi občutek nadzora in avtonomije**, vodi do boljšega počutja, izboljša pripadnost podjetju in ima pozitivne psihološke učinke za delavce.[12]

5. Delavsko lastništvo ima pozitivne družbene posledice. Čeprav je ena izmed osrednjih vlog države, da regulira negativne eksternalije na trgu, se je potrebno zavedati, da različne oblike lastniških struktur različno vodijo do različnih odnosov do družbene odgovornosti. Pri konceptu notranjega lastništva je vredno poudariti, da so **lastniki in odločevalci v podjetju pogosto tudi prebivalci lokalnih skupnosti**, zaradi česar se zmanjšuje problem negativnih eksternalij. Empirične raziskave potrjujejo intuicijo in dokazujejo, da podjetja v lasti zaposlenih zagotavljajo bolj stabilne zaposlitve, zasidrajo dodano vrednost v okviru lokalne skupnosti in bolje skrbijo za lokalno skupnost ter se izogibajo poslovnih politikam, ki bi škodile naravnemu okolju.[13]

Tveganje je, da lastništvo zaposlenih postane samo še ena izmed progresivnih korporativnih strategij, ki pogosto služijo predvsem strategiji korporativne komunikacije in pozicioniranja v družbeno odgovornem trendu. Zato je potrebno **razlikovati med modeli lastništva zaposlenih, ki postavljajo kratkoročne, ekskluzivne in špekulativne sheme** ter modeli, ki zagotavljajo stabilnost, inkluzivnost in demokratičnost.

Če bodo države z davčnimi spodbudami in drugimi politikami res spodbujale ekonomsko politiko delavskega lastništva, bo ključno da model zagotovi široko pokritost zaposlenih, pravično distribucijo kapitala med zaposlene, demokratično predstavništvo v okviru deleža, ki si ga zaposleni lastijo in vzdržnost sheme solastništva, ki bo preživela tudi menjavo generacij zaposlenih v podjetju.

Primer dobre prakse predstavljata predvsem ameriški ESOP in britanski EOT model, pri katerem se gre za lastništvo zaposlenih prek pravne osebe. Za oba modela je značilno, da se odkup financira prek vzvoda, kar pomeni, da podjetje dobičke, ki jih nameni zaposlenim, pretvori v delavsko lastništvo.

Na Inštitutu za ekonomsko demokracijo smo razvili model Evropski ESOP, ki v evropski pravni in kulturni prostor prenese najbolj uspešno prakso delavskega lastništva v 21. stoletju.[14]

V Sloveniji smo bili priča pilotni implementaciji ESOP modela v slovenskih pod-

---

[7] Carl Pitchford, "Employee Ownership as a Solution to the SME Succession Issue: An Analysis of Furniture Industry Conversions to Employee Ownership in the United States, United Kingdom, and France," Journal of Organizational Psychology 21, no. 4 (September 7, 2021), https://doi.org/10.33423/jop.v21i4.4547

[8] Fidan Ana Kurtulus and Douglas L. Kruse, How Did Employee Ownership Firms Weather the Last Two Recessions? Employee Ownership, Employment Stability, and Firm Survival: 1999-2011 (W.E. Upjohn Institute, 2107), https://doi.org/10.17848/9780880995276; Bruno Roelants et al., "The Resilience of the Cooperative Model" (CICOPA Europe, 2012), https://issuu.com/cicopa/docs/report_cecop_2012_en_web; Giles Tremlett, "Mondragon: Spain's Giant Co-Operative Where Times Are Hard but Few Go Bust," The Guardian, March 7, 2013, sec. World news, https://www.theguardian.com/world/2013/mar/07/mondragon-spains-giant-cooperative.

[9] Fidan Ana Kurtulus and Douglas Kruse, "An Empirical Analysis of the Relationship between Employee Ownership and Employment Stability in the US: 1999–2011," British Journal of Industrial Relations 56, no. 2 (2018): 245–91, https://doi.org/10.1111/bjir.12254.

[10] Tej Gonza, "Employee-Owned Firms: The Multiciplicity of Crisis, Resilience, and Social Responsibility," in The Virus Aftermath: A Socio-Economi Twist, 1st ed. (Ljubljana: Časnik Finance, 2020, 2020), 401–20.

[11] Robert Lamb, "Adam Smith's Concept of Alienation," Oxford Economic Papers 25, no. 2 (1973): 275–85.; Amanda Shantz et al., "Drivers and Outcomes of Work Alienation: Reviving a Concept," Journal of Management Inquiry 24, no. 4 (October 1, 2015): 382–93, https://doi.org/10.1177/1056492615573325; Lars G. Tummers and Laura Den Dulk, "The Effects of Work Alienation on Organisational Commitment, Work Effort and Work-to-Family Enrichment," Journal of Nursing Management 21, no. 6 (2013): 850–59, https://doi.org/10.1111/jonm.12159; Sara K. Clark et al., "Temporary Worker Alienation and Job Performance: The Impact of Rating Source," Journal of Leadership & Organizational Studies 17, no. 3 (August 1, 2010): 287–97, https://doi.org/10.1177/1548051810368679.

[12] Richard J. Long, "Job Attitudes and Organizational Performance Under Employee Ownership," Academy of Management Journal 23, no. 4 (December 1980): 726–37, https://doi.org/10.5465/255559; Linn Van Dyne and Jon L. Pierce, "Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior," Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior 25, no. 4 (2004): 439–59; Marco Caramelli and Alain Briole, "Employee Stock Ownership and Job Attitudes: Does Culture Matter," Human Resource Management Review, July 1, 2020, https://www.academia.edu/4872588/Employee_stock_ownership_and_job_attitudes_Does_culture_matter; Alex Bryson et al., "Share Capitalism and Worker Wellbeing," Labour Economics 42 (October 1, 2016): 151–58, https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.09.002; NCEO, "Employee Ownership and Economic Well-Being: A Research Project of the National Center for Employee Ownership," NCEO NLS, 2017, https://www.ownershipeconomy.org/.

[13] Asmaa Boukhima and Tahar Khallouki, "Employee Stock Ownership in Morocco: Between Legal Reality and Need for Evolution," in Employee Share Ownership and Impacts on Organizational Value and Behavior (IGI Global, 2022), 146–59, https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8557-3.ch008; Sarah Stranahan and Marjorie Kelly, "Mission-Led Employee-Owned Firms: The Best of the Best," The Democracy Collaborative, 2019, https://democracycollaborative.org/learn/publication/mission-led-employee-owned-firms-best-best; Jamin A. Hübner, "Owning Up to It: Why Cooperatives Create the Humane Economy Our World Needs," Faith and Economics, January 1, 2020, https://www.academia.edu/53831514/Owning_Up_to_It_Why_Cooperatives_Create_the_Humane_Economy_our_World_Needs; Stranahan and Kelly, "Mission-Led Employee-Owned Firms"; Virginie Pérotin, "Worker Cooperatives: Good, Sustainable Jobs in the Community," SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY: Social Science Research Network, May 20, 2014), https://papers.ssrn.com/abstract=2437929.; Deborah Groban Olson, "Employee Ownership: An Economic Development Tool for Anchoring Capital in Local Communities," New York University Review of Law & Social Change 15 (1987 1986): 239.

[14] European Employee Stock Ownership Plan (ESOP): the main structural features and pilot implementation in Slovenia (2022). Ellerman, David, Gonza, Tej, in Berkopec, Gregor. SN Business & Economics. https://doi.org/10.1007/s43546-022-00363-7

jetjih, naslednji velik korak pa bo sprejetje zakonodaje, ki bi **na eni strani zagotovila davčne olajšave za odkup podjetij prek ESOP mehanizma, hkrati pa mora zakon zagotoviti določene standarde, ki preprečijo zlorabo davčnih olajšav in lastništva zaposlenih**.

Morda bo pri tem pomagalo nedavno poročilo Evropske komisije, ki zaključi, da je za zasledovanje politike lastništva zaposlenih ključna prava izbira modela in izpostavi, da države članice z zakonom in finančnimi spodbudami podprejo »generični model ESOP« (*Transition Pathway*, str. 18), kot ga predlaga Inštitut za ekonomsko demokracijo v Sloveniji.



Piše:
mag. Cvetka Peršak

Problematična davčna obravnava odhodkov za promocijo zdravja na delovnem mestu

Obljubili so nam novo ministrstvo, ki bo skrbelo za solidarni razvoj in ekonomsko demokracijo (ali kako se bo že imenovalo), in pravi čas je, da ga spomnimo tudi na sila nestimulativno in povsem nelogično aktualno davčno obravnavo stroškov za promocijo zdravja na delovnem mestu. Naj vendarle odpravijo vse te zakonske nelogičnosti v zvezi z obdavčenjem teh prepotrebnih aktivnosti in stroškov, ki jih, namesto države, prevzemajo podjetja, četudi zaradi zakonske prisile, večinoma pa vendarle iz prave skrbi za svoje delavce, uspešnost in perspektivo podjetja.

Zdravje v življenju in zdravje v službi

Slovenci imamo številne pregovore na temo zdravja (smo jih sami izumili ali pa povzeli po drugih narodih), na primer: Zdravje je naše največje bogastvo, Smeh je pol zdravja, Zdrav duh v zdravem telesu itd. Pogledamo v Ustavo naše države, če je zdravje naša pravica – pa ni! Imamo pravico do čiste pitne vode, do zdravstvenega varstva in še mnogo pravic, pravice do zdravja pa nimamo. Prav tako kot nimamo pravice do sreče, pa kar koli že pod tem pojmom razumemo.

Ampak vsi se strinjamo, starši, delavci, direktorji, kmetje, poslanci,… da je **zdravje naše največje bogastvo.** In prav gotovo se strinjamo tudi z definicijo zdravja, kot jo je postavila Svetovna zdravstvena organizacija: »*Zdravje je stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, in ne le odsotnost bolezni ali napake.*«

Zato bi morala biti to naša **pravica**, da smo zdravi, da ostanemo zdravi in da se pozdravimo, če smo bolni. Kolikor seveda zmoremo sami, zdravniki, družba, »z božjo pomočjo«, kot bi rekli nekateri.

K sreči imamo vsaj zakon, če že ta pravica ni zapisana v ustavi – **Zakon o varnosti in zdravju pri delu**. Ampak ta zakon govori samo o zdravju pri delu, pa ne pri kakršnem koli delu, ampak samo tistem, ki ga delamo za podjetje. Torej moramo ločiti zdravje pri delu (v službi) od zdravja v življenju nasploh. Za zdravje v življenju nasploh moramo torej skrbeti sami, **za zdravje pri delu v službi, se pravi za varno in zdravo delovno okolje ter promocijo zdravja na delovnem mestu, pa morajo poskrbeti delodajalci – tako zakon**. Predpisane so celo kar hude kazni (od 4.000 do 20.000 evrov), če delodajalec ne poskrbi za, v zakonu zapovedane, obveznosti, ki so hkrati pravice delavcev.

Zagotovitev varnosti in zdravja pri delu je torej zakonska dolžnost delodajalca, pri čemer mu **zakon nalaga številne obveznosti**. In sicer, če naštejemo zgolj nekatere najpomembnejše, mora v ta namen:

1. izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi;

2. o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati in soodločati z delavci oziroma njihovimi predstavniki, skladno s predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju;

3. pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni, ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu;

4. po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki;

5. v izjavi o varnosti k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki;

6. načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

Pomudimo se tokrat malce podrobneje pri zadnji od zgoraj navedenih, to je **promocija zdravja na delovnem mestu.**

Promocija zdravja na delovnem mestu

Po Slovarju slovenskega knjižnega jezika je »**promocija**«: ***širjenje poznavanja, ugleda koga, česa v javnosti.*** Po tej definiciji naj bi šlo torej pri promociji zdravja za poučevanje, razlaganje pomena zdravja, tudi propagando o zdravju, osveščanje o njegovi vrednosti… Vendar je zakonodajalec imel v mislih nekaj drugega, večjega, pomembnejšega. Pozval je Ministra za zdravje, da izda **smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu**. In v njih že na samem začetku beremo:

*»Dobro zdravje je **predpogoj za dobro in uspešno življenje in delo** – tako za posameznika kot za delovno organizacijo. Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je **ekonomsko upravičena**, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški stalež, prav tako pa ostajajo zvesti organizaciji oziroma delodajalcu, zato želimo tudi na delovnih mestih spodbujati prizadevanja, ki cenijo, podpirajo in omogočajo dobro zdravje in počutje pri vseh zaposlenih.*

*Programi promocije zdravja na delovnem mestu so namenjeni ohranjanju in krepitvi **telesnega in duševnega zdravja ter dobrega počutja zaposlenih** in v nobenem primeru ne nadomeščajo ukrepov potrebnih za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti in poškodb pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi, kakor predpisuje zakon…*

*Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljane aktivnosti in ukrepi, ki so namenjeni vsem delavcem in se izvajajo za vse delavce pod enakimi pogoji, z namenom ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. **Gre za kombinacijo sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem povezanega življenjskega sloga…***

*Pri promociji zdravja na delovnem mestu gre za aktivno podporo delodajalcev pri izboljšanju **splošnega zdravja** in dobrega počutja zaposlenih, kar je skupen interes delodajalcev in zaposlenih…«*

V teh smernicah najdemo tudi **konkretne napotke za spodbujanje zaposlenih k prevzemanju odgovornosti za lastno življenje**, kot na primer: spodbujanje zaposlenih k razgibavanju na delovnem mestu, spodbujanje zdravega življenjskega sloga, izboljšanje prehranjevalnih navad, pa kot primer celo učenje nordijske hoje, športne dejavnosti ali tekmovanja itd. Minister za zdravje je to res lepo povedal in imel torej v mislih ne zgolj promocijo, ampak konkretne ukrepe za ohranjanje in/ali izboljšanje zdravja: **zdrav življenjski slog,** ki je po mnenju zdravnikov:

1. telesno uravnotežena, zdrava prehrana
2. opustitev škodljivih razvad (kajenja, pitja alkohola…)
3. redna telesna aktivnost in
4. izogibanje stresu.

Za **zdravo prehrano na delovnem mestu** je taisto ministrstvo že leta 2008 izdalo knjižico – smernice, v kateri najdemo celo jedilnike za posamezni letni čas. Tudi NIJZ se je leta 2017 potrudil s tovrstnimi nasveti – oboje je dosegljivo na internetu – ne vem pa, kako je zdrava prehrana dosegljiva v naših podjetjih. In kako je dosegljiva doma? Ob vsesplošni draginji in podpovprečnih plačah?

Kako je z **redno telesno aktivnostjo**, pri čemer je mišljena prijetna telesna vadba, hoja, zmerni tek, plavanje… in ne dvigovanje težkih bremen, prisiljen položaj telesa, ure in ure sedenja pri računalniku?

Kako je z **izogibanjem stresu**, v avtomobilu ob jutranji konici, nenehnem zvonjenju mobilnih telefonov, pričakovanju hitrih odgovorov na elektronsko pošto, poslušanju domačih in svetovnih novic? Da o problemih s stanovanji, zdravstveno oskrbo, oskrbo starejših… sploh ne govorimo?

In pri vseh problemih, se najbrž kadilci ne bodo odvadili kaditi in alkoholiki piti… Pa vendar se je potrebno boriti za to, kar je imel v mislih Minister za zdravje in kar so poslanci sprejeli, čeprav se oboji mogoče niso čisto dobro razumeli. Bojim pa se, da niso vprašali Ministra za finance za njegovo mnenje, pa tudi poslanci so pozabili, da imajo škarje in platno v svojih rokah. V mislih imam namreč **davke.**

Odhodki za promocijo zdravja so (žal) »davčno nepriznani«

Davke seveda potrebuje vsaka država, z njimi financira šole, zdravstvo, gradi ceste in drugi tir, pa tudi termoelektrarne, plačuje subvencije, plače poslancem in javno RTV, pa dolgotrajno oskrbo… Davke plačujejo pravne in fizične osebe in če je denarja v državni blagajni premalo, je potrebno davke dvigniti – je pa tudi druga možnost: **omogočiti zdravim ljudem delati v zdravem gospodarstvu, sredi spodbudnega podjetniškega okolja** (z nizkimi davki, podpirati kreativnost, inventivnost in razvoj) in umno gospodariti z omejenim proračunom!

In kaj imajo davki z zdravjem državljanov?

Ogromno! Jasno je namreč, da je zdrav človek za državno blagajno najcenejši, hkrati pa ustvarja prihodke podjetju, od katerih plačuje davek, omogoča osebni, podjetniški in družbeni razvoj in s tem bodočnost državi. Ampak **davki imajo povezavo tudi s promocijo zdravja**, o kateri se oba ministra nista pogovarjala in so poslanci pozabili…

Namreč, številni stroški, ki jih povzroča tako široko in lepo definirana »promocija zdravja« in so jih mnoga podjetja v skrbi za blagor svojih delavcev (in s tem tudi blagor podjetja, seveda, pa mogoče tudi v bojazni pred kaznijo ob nespoštovanju zakona o varnosti in zdravju pri delu) pripravljeni plačati, so v **treh drugih zakonih, tj.**

- o davku od dohodka pravnih oseb,
- o davku na dodano vrednost in
- o dohodnini,

obravnavani kot neke vrste luksuz, ki ga je potrebno pošteno obdavčiti. In tudi ti zakoni imajo hude kazni!

Tako je Ministrstvo za finance, Finančna uprava republike Slovenije v decembru 2017 na internetnih straneh objavilo, da »davčna obravnava odhodkov za promocijo zdravja odvisna od presoje vsebine odhodkov v vsakem posameznem primeru.« Iz nadaljnje razlage pa izhaja, da so davčno priznani le odhodki, ki so potrebni

za pridobitev obdavčenih prihodkov, medtem ko odhodki, ki

1. niso neposreden pogoj za opravljanje dejavnosti in niso posledica opravljanja dejavnosti,

2. imajo značaj privatnosti,

3. niso skladni z običajno poslovno prakso,

niso davčno priznani.

Zakon o davku od dohodka pravnih oseb pojasnjuje, **kdaj odhodki niso skladni z običajno poslovno prakso**: če niso običajni pri poslovanju v posamezni dejavnosti glede na pretekle in drugi izkušnje in primerjavo z drugimi dejavnostmi ter dejstvi in okoliščinami, razen odhodkov, nastalih zaradi izrednih in ne pogostih dogodkov, kot so naravne nesreče ali zaradi drugih izrednih in ne pogostih dogodkov.

Odhodki delodajalca, nastali z ukrepi za izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu, ki se ne izvajajo na delovnem mestu med delovnim časom in ne izhajajo iz zdravstvenih tveganj, neposredno povezanih z opravljanjem dela, praviloma torej ne izpolnjujejo pogojev za priznanje po 29. členu ZDDPO-2! To v praksi pomeni, da je **za njihove zneske povečana davčna osnova, ki je obdavčena z 19 % davkom od dohodka pravnih oseb**.

Podjetje se lahko izogne temu davku le, če bo te stroške štelo kot **boniteto**, ki pa je obdavčena z dohodnino (in seveda tudi s prispevki za socialno varnost 22,1 % v breme delavca in 16,1 % v breme delodajalca), kot je primer pri uporabi službenega avtomobila za zasebne namene. Dohodnina seveda bremeni delavce po dohodninski lestvici – za leto 2022 od 16 do 45 %.

Boniteta niso stroški, ki jih podjetje plačuje delavcem občasno, in ne presegajo 15 evrov mesečno. Če pa bi to podjetje plačevalo redno mesečno, tudi zneske do 15 evrov ni mogoče izvzeti iz bonitete. Promocija zdravja je večinoma prav tako strošek, pri katerem podjetje **ne sme odbiti vstopnega davka na dodano vrednost.** »*Tako podjetje – davčni zavezanec **nima pravice do odbitka DDV na podlagi računov za stroške**, kot so na primer:*

- *pomoči pri kritju stroškov telesne vadbe zunaj delovnega časa, kot so članarine za športne klube ali središča za preživljanje prostega časa;*
- *organizacije športnih dogodkov v podjetju;*
- *tečajev sprostitve in zaupnega psihološkega svetovanja.*

Ob izpolnjevanju pogojev za odbitek DDV po določbah ZDDV-1 pa ima davčni zavezanec pravico do odbitka DDV za stroške, kot so na primer:

- *zagotavljanje koles za vožnjo na krajših razdaljah znotraj velikega delovnega območja;*
- *tečajev za pridobitev kompetenc za obvladovanje z delom povezanega stresa.«,*

je še zapisalo Ministrstvo za finance oziroma FURS. Menijo tudi, da je namen določbe izključiti iz pravice do odbitka DDV nekatere kategorije izdatkov, ki niso nujno neposredno povezani z dejavnostjo družbe, ali za katere se ne more šteti, da so nastali izključno za poslovne namene, četudi so nastali pri poslovanju družbe. Stroški za promocijo zdravja so torej pretežno **obremenjeni z 22 % DDV**.

Namesto zaključka

Na osnovi vsega tega, lepo zamišljena promocija zdravja **ni več tako privlačna**, kot se je zdelo na prvi pogled. Ampak vseeno je pomembna in potrebna!

Nekje sem prebrala, da v Sloveniji samo zaradi bolniških izostankov izgubimo skoraj **10,000.000 (deset milijonov!) delovnih dni na leto**! Gotovo je nekaj teh dni posledica zlorabe in jih delavci izkoristijo, ker zdravnik pač ne more vedeti, da jih v resnici ne boli hrbet..., vendar sem prepričana, da psiho-fizično zdrav in zadovoljen delavec tega ne izkorišča!

Odsotnost je povezana z denarnim nadomestilom, ki je strošek podjetja, lahko tudi strošek zdravstvene blagajne – ampak huje je to, da odsotnost pomeni strošek za celotno družbo in manj prilivov v državni proračun! Potem smo v začaranem krogu, da imamo probleme v zdravstvu in drugod in zopet več odsotnosti.

Obljubili so nam **novo ministrstvo, ki bo skrbelo za solidarni razvoj in ekonomsko demokracijo** (ali kako se bo že imenovalo) in pravi čas je, da ga spomnimo tudi na promocijo zdravja. Naj vendarle odpravijo vse te nelogičnosti v zvezi z obdavčenjem teh prepotrebnih aktivnosti in stroškov, ki jih, namesto države, prevzemajo podjetja, četudi zaradi zakonske prisile, večinoma pa vendarle iz prave skrbi za svoje delavce, uspešnost in perspektivo podjetja.

Pa veliko sreče in zdravja v letu 2023 Slovenija!

Promocija zdravja in vloga sveta delavcev po ZVZD-1

6. člen
(promocija zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

32. člen
(načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu)

(1) Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

(2) Minister, pristojen za zdravje, izda smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu iz prejšnjega odstavka tega člena najkasneje do uveljavitve tega zakona.

(3) Smernice iz prejšnjega odstavka tega člena se po obravnavi na Ekonomsko-socialnem svetu objavijo na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za zdravje, in ministrstva, pristojnega za delo.

46. člen
(dolžnost posvetovanja)

(1) Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.

X. KAZENSKE DOLOČBE

76. člen
(prekrški delodajalca)

(1) Z globo od 2.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec, ki:

1. …….

27. v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev, pa tudi načina spremljanja njenega izvajanja (prvi odstavek 32. člena);

28. ……..



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Delo na domu – obstoječa pravna ureditev, prihajajoče spremembe in sveti delavcev (I. del)

Na letnem strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije v Ankaranu oktobra letos smo delu na domu posvetili precejšen del prvega dne. V praksi je namreč ta oblika dela vse bolj pogosta, pravna ureditev dela na domu pa mestoma pomanjkljiva in nedorečena. V svojem predavanju na to tematiko, ki sem ga imela prvi dan strokovnega posveta, sem poleg odprtih vprašanj pravne ureditve dela na domu izpostavila tudi svoj pogled o vlogi in nalogah svetov delavcev na tem področju in obljubila, da »bom o vsem tem napisala tudi kakšen članek«. Obljubo sedaj uresničujem. Ker je ta tematika obsežna in kompleksna, jo bom analizirala v več delih (člankih). Namen tega je uvod v problematiko, čemur bo sledila podrobnejša obravnava v naslednjih številkah te revije.

Uvod

S pomočjo sodobnih IKT tehnologij lahko delavci delo opravljajo na daljavo, torej kjerkoli in kadarkoli. To omogoča večjo prožnost pri organizaciji dela, tudi tako, da delavci namesto na sedežu delodajalca delajo od doma oziroma v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. V EU se je med letoma 2019 in 2020 delež zaposlenih, ki običajno delajo od doma, s 5,4 % povzpel na 12,3 % delovne populacije (Eurostat 2021). Še več – v nekaterih podjetjih je večji delež dela na domu **postal nov poslovni model organizacije dela**. Mnoge raziskave kažejo, da so delavci zaradi tega stalno dosegljivi za delodajalce in da pogosto delajo več kot polni delovni čas.

Raziskave kažejo tudi, da delodajalci v nekaterih primerih delavce oziroma opravljeno delo od doma **nadzirajo na nezakonit način,** ali pa delavce preveč obremenjujejo z administrativnimi zahtevami po beleženju opravljenega dela. Poseben izziv pri delu na domu predstavlja zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delo na domu **zahteva drugačno vodenje** in s tem tudi drugačne kompetence tistih, ki so neposredno nadrejeni delavcem, ki delajo od doma. Prav tako pa delo od doma zahteva **drugačne kompetence delavcev**, delo od doma pa ni enako primerno za vse delavce. Po raziskavah sodeč ima delo od doma številne prednosti tako za delavce kot tudi za delodajalce, obenem pa tudi številne pomanjkljivosti za vse strani delovnega razmerja.

Delo na domu zahteva drugačno vodenje in s tem tudi drugačne kompetence tistih, ki so neposredno nadrejeni delavcem, ki delajo od doma.

Delo na domu smo v času pred epidemijo COVID-19 razumeli kot predvsem kot institut delovnega prava, s pomočjo katerega naj bi delavci lažje usklajevali zasebno in poklicno življenje. Čeprav je delo na domu obenem instrument, ki delodajalcem **omogoča večjo fleksibilnost pri organizaciji dela**, na ta vidik v preteklosti nismo bili tako osredotočeni. Izbruh epidemije COVID-19 je povzročil velike spremembe ne zgolj v obsegu (pojavnosti) te oblike dela, pač pa tudi v našem dojemanju tega instituta. Če smo si pred epidemijo delavci pogosto želeli, da bi nam delodajalec omogočil delo na domu, je danes marsikdo drugačnega mnenja in delo raje opravlja na sedežu delodajalca.

Ker delo na domu prinaša **številne spremembe** pri organizaciji delovnega časa, pri izvajanju ukrepov varnosti in zdravja pri delu, pri nadzoru delodajalca nad opravljenim delom, nenazadnje pa tudi pri uresničevanju soupravljalskih pravic, ga je treba na ravni podjetij sistemsko urediti. Pri tem imajo **pomembno vlogo tudi sveti delavcev**.

Opredelitev dela na domu

Prvi izziv v zvezi z delom na domu je **pravna opredelitev tega instituta**. Postavlja se vprašanje, ali je vsako opravljanje dela od doma – »delo na domu«. Kam spadajo tako imenovani digitalni nomadi, ki se selijo iz države v državo, pogosto menjujejo delodajalce, zanje opravljajo delo izključno na daljavo in si ne želijo tega dela opravljati kakorkoli drugače? Kam spadajo tisti delavci, ki delodajalca sami prosijo za občasno delo od doma? Kam spadajo tisti delavci, ki imajo z delodajalcem dogovorjeno opravljanje dela na domu, pa ga opravljajo na primer v svoji počitniški prikolici ob morju?

Konvencija MOD 177 o delu na domu (ang.: *Home work Convention 177*)[1] določa, da delavec od doma ni, kdor SAM raje občasno dela od doma. Ta konvencija namreč ne velja za tiste delavce na domu, ki imajo takšno avtonomijo ter ekonomsko neodvisnost, da so po nacionalni zakonodaji šteti kot neodvisni izvajalci. V nasprotju z ZDR-1, ki ne ločuje med delavci, ki delo na domu opravljajo občasno ali redno, konvencija določa, da občasno oz. izjemno delo na domu sploh ne spada pod delo na domu.[2]

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) definira delo na domu, kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih, ki si jih sam izbere (prvi odstavek 68. člen ZDR-1). Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije (drugi odstavek 68. člena ZDR-1).

Opozoriti velja tudi na **različne izraze**, ki se uporabljajo za delo na domu in ki se razlikujejo predvsem na podlagi tega, ali gre za fizična (ročna) dela na domu ali pa za umska dela, ki se opravljajo predvsem s pomočjo IKT tehnologije. Prva se imenujejo dela na domu (ang. home work), druga pa delo na daljavo (ang. telework, telecommuting). V svetu pa nastajajo nove in nove oblike dela na domu, ki niso več vezane na prostor, saj se lahko opravljajo od kjerkoli in se kraj dela lahko spreminja in širi čez meje države zaposlitve oziroma sedeža delodajalca.[3] V teoriji[4] obstaja mnenje, da bi bil **najprimernejši poenoten izraz »delo na daljavo«**, saj v praksi delavci ne opravljajo le dela na domu, temveč tudi v drugih prostorih, ki niso prostori delodajalca. ZDR-1 kljub temu, da je je v drugem odstavku 68. člena določil, da se za delo na domu šteje tudi delo na daljavo, uporablja izraz »delo na domu«. Menim, da se je izraz »delo na domu« pri nas že tako udomačil, da bi njegova zamenjava z vsebinsko ustreznejšim »delo na daljavo« prinesla samo zmedo. Obenem moramo upoštevati, da se delo na domu resda večinoma opravlja **v primerih umskega dela, ni pa to nujno**. Delavec lahko v okviru dela na domu opravlja tudi drugo, torej fizično delo – v teh primerih izraz »delo na daljavo« ne bi bil več ustrezen. Novela ZDR-1, ki je bila decembra 2022 obravnavana na Ekonomsko socialnem svetu,[5] definicije dela na domu ne spreminja. Prinaša pa druge spremembe, ki jih bom podrobneje predstavila v naslednji številki te revije.

Predvsem gre za možnost, da se delo na domu dogovori **tudi s spremembo pogodbe o zaposlitvi (torej z aneksom)** in se zgolj z novo pogodbo; za novo pravico delavca, da zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja poda zahtevo za prožno ureditev dela (med katerimi je tudi delo na domu), delodajalec pa se mora na to zahtevo odzvati in podati razloge za morebitno zavrnitev. Spremenila se bo tudi ureditev delodajalčeve **obveznosti obveščanja Inšpektorata RS za delo** o nameravanem organiziranju dela na domu. Predlog določa tudi obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi pravico do odklopa, in kot nezakonit odpovedni razlog določa opravljanje dela na domu zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali zaprosilo za tak način opravljanja dela.

Pravni izzivi ureditve dela na domu

Pravnim izzivom dela na domu se bomo posvetili v drugem delu tega članka, ki bo objavljen v naslednji številki te revije. Naj na tem mestu vendarle vsaj na kratko napovemo, za katere vsebine gre.

Prvo vprašanje, ki ima v zakonodaji sicer jasno ureditev, izvedba v praksi pa šepa, je **vprašanje razmejitve, kdaj je delo na domu enostranska odločitev delodajalca** in kdaj morata delodajalec in delavec o tem skleniti dogovor (torej gre za obojestransko prostovoljno odločitev). Naslednje vprašanje predstavlja dilema, ali se mora zaradi dela na domu skleniti nova pogodba o zaposlitvi ali zadošča tudi aneks k obstoječi pogodbi? Prihajajoča novela ZDR-1 bo dovoljevala tudi **sklepanje aneksov za delo na domu**. Tretje vprašanje se nanaša na to, kdaj se lahko zaradi dela na domu sklene pogodba o zaposlitvi za **določen čas** (in s tem v povezavi uredi mirovanje dotedanje pogodbe).

Poseben sklop vprašanj pri delu na domu predstavlja **ureditev delovnega časa**. Izkušnje namreč kažejo, da delo na domu podaljša delovnik in zabriše meje med službenim in prostim časom. Problem v praksi je predvsem kdaj, v katerih urah ter na kakšen način naj bo delavec dosegljiv za delodajalca. ZDR-1 v 157. členu določa, da lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmore ter dnevni in tedenski počitek. Gre za zelo odprto pravno normo, saj natančnejših določb o tem v ZDR-1 ni. Vprašanje za prakso je predvsem, ali se v primeru dela na domu sme s pogodbo o zaposlitvi derogirati meje po ZDR-1?

Naslednje vprašanje je vprašanje dosegljivosti delavca, kadar dela od doma. Predlog novele ZDR-1 na tem področju prinaša **uzakonitev pravice do odklopa**, kar bom podrobneje predstavila v naslednjem članku. Tudi glede evidentiranja delovnega časa pri delu na domu se veliko piše in razpravlja. Določene spremembe na tem področju bo prinesla novela Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV), ki bo predpisovala bolj natančno vodenje delovnega časa.

Naslednji pomemben sklop vprašanj pri urejanju dela na domu se nanaša na **nadzor delodajalca nad delavcem oziroma nad opravljenim delom**. Naj poudarimo, da gre na tem področju za konflikt med pravico delodajalca, da nadzira delavca, in pravico delavca do zasebnosti. Iskanje primernega ravnovesja je tukaj posebnega pomena, sploh v primerih, ko se delodajalec odloči za uporabo raznih računalniških aplikacij za spremljanje dela na domu. Seveda tukaj trčimo tudi v **vprašanja varstva osebnih podatkov**, ki so del pravice delavca do zasebnosti. Delodajalec mora pri določitvi vrste in obsega osebnih podatkov zaposlenih, ki jih v namen spremljanja dela na domu obdeluje, paziti, da prekomerno ne poseže v zasebnost zaposlenih. Enako velja tudi za izbiro sredstev, s katerimi to izvaja. Spoštovanje delavčeve pravice do zaseb-

[1] Slovenija je navedeno konvencijo ratificirala 12. 2. 2021. Glej Zakon o ratifikaciji Konvencije o delu na domu, Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 3/21.

[2] Pri tem velja izpostaviti, da se osebna veljavnost Konvencije MOD 177 in njeno varstvo razteza na vse odvisne delavce na domu, saj v konvenciji ni pogoja, ki bi vezal njeno veljavnost le na delo na domu na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Podrobneje glej v Bagari in Kresal Šoltes. 2020. Mednarodna, EU in primerjalnopravna raziskava dela na domu. Delavci in delodajalci 20 (4), str. 464–466. Dostopno tudi na:
https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-XZIFVJU7/bf255ca0-a98c-4f6b-8e94-bf2b9bb71c0f/PDF

[3] Korpič Horvat, E. 2021. Covid 19 in delo na domu. Anali PAZU 7 (1-2), str. 35–49. Dostopno tudi na: http://hd.anali-pazu.si/sites/default/files/AnaliHD_7_Covid-19_.pdf

[4] Korpič Horvat 2021, str. 39.

[5] Delovno gradivo Vlade RS, datirano 30. 11. 2022.

nosti pa je povezano tudi z zagotavljanjem varnih delovnih razmer. Tudi tukaj obstaja nevarnost prevelikega posega v zasebnost delavca.

Zagotavljanje **varnosti in zdravja pri delu na domu** je naslednji sklop vprašanj, ki odpira določene pravne dileme. ZDR-1 določa, da mora delodajalec zagotavljati varne pogoje dela na domu, podrobnejše obveznosti delodajalca v zvezi s tem pa ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Delodajalec mora tudi pri delu na domu izpolnjevati vse zakonske obveznosti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, enako, kot če se delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. ZVZD-1 namreč ne predvideva nobenih izjem za delo na domu, ne glede na njegove specifike. V bodoče pa bo treba bolj sistemsko pristopiti k temu.

Organizacijski in psiho-socialni vidiki dela na domu

Delo na domu ima številne prednosti, pa tudi pomanjkljivosti. To velja tako za delodajalca kakor tudi za delavce. Podrobnejšo analizo teh vidikov prepuščam strokovnjakom na tem področju, saj sama to nisem. Vseeno pa v nadaljevanju izpostavljam nekaj tistih organizacijskih in psihosocialnih dejavnikov, na katere sem naletela skozi študij številnih člankov in raziskav o delu na domu in ki so povezani tudi s pravno problematiko urejanja dela na domu.

Ena izmed glavnih pozitivnih značilnosti dela od doma, ki so jih avtorji številnih raziskav navajali v preteklih letih, je **fleksibilnost**. Namesto rigidnega, vnaprej strukturiranega urnika lahko delavec svoj delovnik prilagaja lastnim obveznostim. To pomeni tudi večjo možnost usklajevanja delovnih in drugih obveznosti delavca (npr. družinskih), pa tudi prostočasnih aktivnosti in počitka. Večja kontrola in avtonomija nad usklajevanjem delovnega in prostega časa je zato najpogosteje navedena pozitivna plat dela od doma. Prav zaradi tega usklajevanja pa delo od doma pogosto traja tja do večernih ur. Tega se zavedajo tudi delodajalci, ki **pogosto pričakujejo, da so delavci odzivni ves dan** in ne zgolj v časovnem oknu 8 ur. Temu problemu se je odzvala tudi pravna ureditev, ki delovni in prosti časom delavca razmejuje s tako imenovano pravico do odklopa.

Delo od doma v primeru umskega dela (torej delo na daljavo) je **zelo privlačno za generacijo Z**, kar lahko s pridom izkoristijo delodajalci pri pridobivanju novega kadra. Pozitivna stran dela na daljavo z vidika delodajalcev je tudi **vpliv na stroške**, ki so zaradi dela na daljavo praviloma nižji, saj ni treba imeti toliko poslovnih prostorov (nižji stroški najemnin oziroma odprodaja obstoječih prostorov v lasti podjetja in s tem povezani manjši stroški vzdrževanja in upravljanja lastnih objektov). Manjši so tudi stroški povračil delavcem za prevoz na delo in z dela. Po drugi strani pa je delavcem treba zagotoviti sredstva za delo in varno povezavo v informacijski sistem delodajalca. Ne pozabimo še na plačilo nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu od doma.

Večja kontrola in avtonomija nad usklajevanjem delovnega in prostega časa je zato najpogosteje navedena pozitivna plat dela od doma.

Tudi tukaj se organizacijski vidiki dela od doma prepletajo s pravnimi.

Med negativne plati dela na domu z vidika delodajalca teorija izpostavlja predvsem **zmanjšano produktivnost.** Opozoriti pa velja tudi na drugačne zahtevane kompetence vodij, kar se v praksi pogosto zanemarja. Pri delu od doma je namreč zelo pomembno **ciljno vodenje**, saj se namesto nadzora nad delovnim časom nadzirajo rezultati dela, ki jih je treba najprej dobro postaviti (oblikovati) in nato primerno spremljati (izmeriti). Zaradi sprememb v načinu komuniciranja, ki poteka večinoma s pomočjo IKT tehnologij in brez osebnega stika, mora biti vodja sposoben vplivati na zavzetost (motiviranost) za delo, kar je pri delu od doma bolj zahtevno kot pri »klasičnem« delu v prostorih delodajalca in zahteva posebne prijeme (tehnike). Prav tako se morajo vodje zavedati, da delo na domu ni za vse delavce enako primerno.

Tisti, ki potrebujejo veliko navodil, se ne bodo dobro znašli, bodo delali manj, slabše in bolj počasi. Tisti, ki so nagnjeni k perfekcionizmu, bodo delali več, kot bi bilo treba. Delo na doma tudi ni za tiste, ki niso dovolj samodisciplinirani. Poleg večje samodiscipline delo na domu od delavcev zahteva tudi drugačno organizacijo dela. Pri tem je najbolj pomembno dobro vsebinsko in časovno načrtovanje delovnega dneva. Načrtovati je treba začetek in konec dela. Pri tem je **pomembno postavljanje prioritet** – glede na čas, ki ga naloga zahteva, glede na zahtevnost naloge in glede na raven energije delavca (kdaj je ima običajno največ in kdaj najmanj). Načrtovati je treba tako tako službene kot domače naloge, velik kradljivec časa je pogosto in nenačrtovano preskakovanje med enimi in drugimi.

Delo na domu in uresničevanje soupravljalskih pravic

Tudi delavsko soupravljanje se zaradi razmaha dela na domu srečuje z novimi izzivi. Postavlja se vprašanje, **kako organizirati delo svetov delavcev** pri delu na domu, ko »klasično« sestankovanje v podjetju več ne obstaja. »On-line« srečanja namreč zahtevajo primerno tehnološko opremo, pa tudi nekaj znanja uporabe informacijsko-komunikacijskih tehnologij. Delo od doma je tudi razrahljalo povezanost članov svetov delavcev. Nadalje se postavlja vprašanje, **kako zagotoviti zadostno informiranost svetov delavcev** v pogojih, ko je komunikacija z vodstvom omejena le na najnujnejše? Nenazadnje se težave v praksi lahko pojavijo tudi pri **izvedbi volitev v svete delavcev**, ki jih je treba izvesti po pošti ali na daljavo. Izzivi uresničevanja delavskega soupravljanja zaradi povečevanja obsega dela na domu pa je lahko tudi priložnost za prenovo obstoječih participacijskih sporazumov.

Postavlja se vprašanje, kako organizirati delo svetov delavcev pri delu na domu, ko »klasično« sestankovanje v podjetju več ne obstaja.

Zaključek

Vsekakor bo v bodoče, poleg pravnih izzivov dela na domu, treba primerno nasloviti tudi izzive, ki jih ta oblika dela postavlja pred svete delavcev. Vse v tem članku izpostavljene dileme in izzive (razen organizacijskih in psiho-socialnih) bom podrobno obravnavala v nadaljevanju tega članka, katerega drugi del bo objavljen v naslednji številki te revije.

Programske smernice Združenja svetov delavcev Slovenije za leto 2023

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je na svoji novembrski seji izoblikovalo in sprejelo programske smernice za delovanje ZSDS v letu 2023, ki podrobneje opredeljujejo nekatere prioritetne cilje združenja in konkretne aktivnosti za njihovo realizacijo v tem letu. V nadaljevanju jih na kratko predstavljamo.

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Osnovno vodilo za operativno načrtovanje delovanja združenja predstavljata oba temeljna **»strateška« dokumenta**, ki sta bila sprejeta na letošnjem oktobrskem strokovnem posvetu ZSDS v Ankaranu, to sta:

1. Predlog širših ukrepov za razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji in

2. Smernice za delovanje svetov delavcev in ZSDS na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD).

Prvi določa glavne strateške cilje prizadevanj in delovanja združenja **»navzven«**, zlasti še na zakonodajnem oziroma normativnem področju, drugi pa prioritetno aktualno področje angažiranja združenja **»navznoter«**, se pravi za potrebe dodatne krepitve učinkovitosti pri delovanju svetov delavcev – članov združenja neposredno v njihovih delovnih okoljih. Oba dokumenta sta bila sicer podrobneje predstavljena tudi v prejšnji številki Ekonomske demokracije, konkretni kratkoročni cilji in aktivnosti, ki jih bo združenje (poleg zagotavljanja »redne« strokovne pomoči svojim članom in izvajanja drugih že utečenih dejavnosti za njihove potrebe) skušalo prioritetno realizirati v letu 2023, pa bodo predvsem naslednji:

I. Aktualne zakonodajne in druge širše aktivnosti združenja

1. Pobuda Vladi in DZ za takojšnjo »uzakonitev« tudi soupravljanja delavcev v zavodih

Čeprav naj bi se predvidoma v kratkem začela pripravljati tudi obširnejša prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), bi bilo vsekakor treba že pred tem po »skrajšanem postopku« sprejeti novelo tega zakona, s katero bi bila »uzakonjena« – vsaj začasna – **smiselna uporaba njegovih določil tudi za zavode**. S tem bi bili ustrezno realizirani obe že sprejeti ustavni odločbi (št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in št U-I-160/03-8 z dne 19. 5. 2005), ki zakonodajalcu izrecno nalagata takojšno normativno ureditev tudi delavskega soupravljanja v zavodih v skladu z jasno **določbo 75. člena Ustave RS,** ki se glasi: *»Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.«.* Ugotovljeno **»neustavno stanje«** na tem področju, ki zadeva več kot 120.000 delavcev zavodov, torej v Sloveniji praktično traja že najmanj od sprejete prve tovrstne odločbe Ustavnega sodišča RS iz leta 1994, torej skoraj 29 let. Tega je zdaj vendarle treba končno že odpraviti, in to brez odlašanja.

ZSDS bo v tem smislu **ponovno vložilo pobudo Vladi in Državnemu zboru** za sprejem omenjene novele po »skrajšanem postopku«, ki je s Poslovnikom Državnega zbora med drugim predviden za primere, ko je treba realizirati veljavne odločbe Ustavnega sodišča RS.

2. Takojšen začetek priprav na celovito prenovo ZSDU

Združenje že vrsto let opozarja na dejstvo, da je – v osnovi sicer dobro vsebinsko zasnovan – ZSDU, ki je bil sprejet leta 1993 (in kasneje dvakrat, tj. leta 2001 in 2007, le minimalno in »nebistveno« noveliran), spričo izjemno hitrega družbenoekonomskega razvoja v zadnjih desetletjih v smeri »družbe znanja« in krepitve vloge zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala podjetij čedalje bolj zastarel in **nujno potreben temeljite prenove in modernizacije**. Izkušnje iz prakse namreč kažejo, da so številne rešitve v tem zakonu z vidika učinkovitega nadaljnjega razvoja sodobne delavske participacije v Sloveniji bistveno pomanjkljive, mnoge pa po vseh teh letih tudi že povsem neustrezne in celo razvojno retrogradne. V zvezi s tem je minister za delo Luka Mesec na oktobrskem strokovnem posvetu ZSDS v Ankaranu zagotovil, da naj bi se že v začetku leta 2023 začela tovrstna prenova predvidoma **tudi dejansko pripravljati**.

Glede na to, da je ZSDS v bistvu edina strokovna institucija v Sloveniji, ki se že več kot 25 let specializirano ukvarja tako s teoretičnim kot tudi strokovnim, predvsem pa tudi z vsakodnevnim praktičnim razvojem sistema sodobnega delavskega soupravljanja v podjetjih, se bo vsekakor skušalo **maksimalno intenzivno angažirati tudi v postopkih vsebinske priprave in sprejemanja tega predloga noveliranega ZSDU**. In sicer podobno kot že leta 2016, ko je bil prav na pobudo ZSDS in sindikatov s strani PS Levice že vložen v zakonodajni postopek predlog ZSDU-1 (a je bil v DZ takrat žal iz povsem banalnih proceduralnih razlogov zavrnjen), bo tudi tokrat v povezavi s sindikati pripravilo celovit nov predlog besedila tega zakona, dodatno dopolnjen še z nekaterimi novejšimi spoznanji na podlagi izkušenj iz prakse zadnjih let. Ta svoj predlog bo ponudilo pristojnemu ministrstvu kot morebitno podlago za pripravo konkretne novele ZSDU-1 ter se angažirano vključevalo tudi v vse nadaljnje postopke njegovega sprejemanja.

Priprava in sprejem celovito prenovljenega ZSDU bo torej vsekakor ena od ključ-

nih prioritet v aktualnih aktivnostih združenja v letu 2023.

3. Sprožitev ustavnega spora o Zakonu o Slovenskem državnem holdingu (ZSDH-1)

Slovenski državni holding (SDH) d.d. je obvladujoča holdinška družba, ki skupaj z odvisnimi družbami, v katerih ima na podlagi Zakona o slovenskem državnem holdingu (ZSDH-1) prevladujoč upravljavski vpliv, tvori **t. i. dejanski koncern**. Vendar pa več kot 40.000 zaposlenih v koncernskih družbah po tem predpisu nima zagotovljenih nobenih pravic do sodelovanja pri upravljanju tega koncerna, ki bi jim sicer pripadale po veljavnem Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), torej:

- ne do svojih predstavnikov v nadzornem svetu in upravi SDH d.d.,
- ne do sodelovanja prek skupnega sveta delavcev koncernskih družb v smislu 73. do 77. člena ZSDU,

kar je **vsekakor nedopustno in predstavlja veliko »rak rano« v sistemu delavskega soupravljanja v Sloveniji**.

Združenje je zato ob nedavnem sprejemanju novele ZSDH-1A pristojnim organom pravočasno posredovalo predloge za ustrezno normativno ureditev te problematike, vendar jih zakonodajalec žal ni upošteval, pobuda ZSDS z več kot 3.000 zbranimi podpisi delavcev za zakonodajni referendum pa je bila zavrnjena zaradi domnevne zamude roka za vložitev. Zato se je Predsedstvo ZSDS odločilo **sprožiti postopek za oceno ustavnosti ZSDH-1 na Ustavnem sodišču, in sicer po možnosti v sodelovanju s sindikati, reprezentativnimi na ravni države.** Ti imajo namreč po Zakonu o ustavnem sodišču takšno oceno ustavnosti pravico tudi »zahtevati«, ne zgolj dati »pobudo« zanjo, kar je v takšnih primerih seveda lahko pomembna postopkovna prednost. Besedilo pobude in zahteve za začetek tega postopka je že pripravljeno, potekajo pa še omenjeni dogovori s sindikati, tako da naj bi bila predvidoma vložena že v začetku leta 2023.

4. Pobuda za dopolnitev Kodeksa upravljanja družb s kapitalsko naložbo države

Razni kodeksi korporacijskega upravljanja, ki vsebujejo priporočila dobrih praks na tem področju in med katere (poleg kodeksov upravljanja za javne in nejavne družbe) sodi tudi **Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države v okviru SDH**, sicer niso pravno zavezujoči akti, vendar pa predstavljajo pomembno dopolnilo veljavni zakonodaji. Zato je zelo pomembno, da vključujejo tudi določila o dobrih praksah razvoja delavskega soupravljanja in drugih oblik delavske participacije. Kar še zlasti velja za »državna podjetja«, ki bi morala v praksi vsekakor predstavljati zgled za učinkovito uresničevanje lastnih tovrstnih zakonov države.

Združenje bo iz teh razlogov posredovalo SDH-ju kot upravljavcu državnega gospodarskega premoženja posebno pobudo, da v vsebino omenjenega kodeksa dodatno umesti tudi ustrezne usmeritve, načela in priporočila dobre prakse ter splošna pričakovanja do družb s kapitalsko naložbo države glede **načrtnega spodbujanja hitrejšega razvoja vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih (delavske participacije)**, in sicer:

1. sodelovanja delavcev pri upravljanju,

2. udeležbe delavcev pri dobičku in

3. širšega notranjega lastništva zaposlenih,

v skladu s **sprejeto zakonodajo,** zlasti še z veljavnima Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in Zakonom o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki se zaenkrat v slovenski poslovni praksi, vključno z »državnimi podjetji«, žal uresničujejo precej nedosledno in izrazito podoptimalno, ter v skladu s **sodobnim konceptom družbene odgovornosti podjetij in t. i. deležniškega korporacijskega upravljanja**, katerega nepogrešljiva sestavina je vsekakor tudi visoko razvit sistem delavske participacije.

5. Priprava predloga novele Zakona o varnosti in zdravja pri delu (ZVZD-1)

Sprejete »Smernice za delovanje svetov delavcev in ZSDS na področju varnosti in zdravja pri delu« kot temeljni usmeritveni dokument ZSDS s tega področja med drugim predvidevajo rekonstrukcijo veljavnega modela varnosti in zdravja pri delu, in sicer v smeri **nujne normativne (o)krepitve vloge in pristojnosti delavskih predstavnikov pri urejanju tega področja v podjetjih**. V zvezi s tem bo treba s spremembami in dopolnitvami veljavnega Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1):

1. svetom delavcev vrniti pravico do »soodločanja s soglasjem«, ki so jo pred letom 2001 že imeli, a je bila z novelo ZSDU-A iz neznanih razlogov ukinjena in nadomeščena zgolj s pravico do skupnega posvetovanja;

2. vzpostaviti posebna delavska predstavništva za VZD prav pri vseh delodajalcih, tj. tudi pri tistih, kjer delavci (še) nimajo oblikovanega sveta delavcev.

Predlog ključnih potrebnih novih zakonskih rešitev v tem smislu je v omenjenem dokumentu vsebinsko že izoblikovan, potrebno pa bo na tej podlagi čim prej pripraviti tudi **konkreten predlog besedila zakona o spremembah in dopolnitvah ZVZD-1** in ga posredovati pristojnim organom s pobudo za začetek zakonodajnega postopka.

6. Pobuda socialnim partnerjem za vključitev ZSDS v delovanje ESS

Številna, če ne že praktično vsa vprašanja, povezana s širšo problematiko razvoja delavske participacije v Sloveniji, so praviloma tudi predmet predhodne obravnave v Ekonomsko socialnem svetu (ESS), zaradi česar bi veljalo vsaj v teh primerih **v razpravo na njegovih sejah vključiti tudi predstavnike ZSDS**. V ta namen bo potrebno nasloviti ustrezno pobudo socialnim partnerjem, pri čemer bi bila še posebej dragocena podpora sindikatov.

II. Ustanovitev Sekcije ZSDS za varnost in zdravje pri delu

V zvezi z realizacijo uvodoma omenjenih »Smernic za delovanje svetov delavcev in ZSDS na področju varnosti in zdravja pri delu« bo treba **brez odlašanja pristopiti k oblikovanju Sekcije za VZD pri združenju**, kar je v skladu z ankaranskimi sklepi ena od aktualnih zadolžitev Predsedstva ZSDS. V ta namen bo treba čim prej imenovati člane »dvopartitno« sestavljenega odbora ter strokovnega sekretarja sekcije, ki bodo zadolženi za operacionalizacijo in izvajanje sprejetih programskih smernic na tem področju. Sekcija naj bi predvidoma začela z delom v začetku leta 2023.

December, 2022



Piše:
Borut Jereb

Predstavitev dela Sveta delavcev Elektro Gorenjska d.d.

Sodelovanje sveta delavcev in uprave je dobro in učinkovito

Moja ocena je, da je sodelovalna klima med svetom delavcev in upravo v naši družbi na zavidljivem nivoju in naša želja je, da to ohranimo oziroma po možnosti še izboljšamo. Kajti to je vsekakor tudi temeljni predpogoj za učinkovito delavsko soupravljanje v duhu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).

Splošno o svetu delavcev

Svet delavcev družbe Elektro Gorenjska d.o.o. (SD EG) je bil za štiriletni mandat izvoljen na volitvah 10. 5. 2019 z nastopom funkcije 29. 5. 2019. Od 18 kandidatov je bilo izvoljenih **9 članov sveta delavcev**. Sama sestava sveta je določena tako, da 8 kandidatov pokriva področje Kranja, en kandidat pa pokriva področje Žirovnice. V trenutni sestavi sveta imamo 8 moških in eno žensko, s svojimi predstavniki pa so zastopane tudi skoraj vse organizacijsko-tehnične enote. Vsi člani imajo peto ali višjo stopnjo izobrazbe.

Svet delavcev ima predsednika in namestnika predsednika. Za pisanje zapisnikov in ostala potrebna administrativna opravila imamo možnost koriščenja osebe, ki za svet delavcev opravlja to delo in ni njegova članica. Svet delavcev ima **pet stalnih odborov**. Najbolj aktivna sta odbor za gospodarsko poslovne in organizacijske zadeve in odbor za varstvo pri delu. Sledijo pa še odbor za kadrovske zadeve, za počitniške zmogljivosti in stanovanja ter odbor za sodelovanje s sindikati. Sestava odborov je tričlanska, s tem, da sta dva člana iz strani SD, en član pa je eden od zaposlenih. Sestava odbora se lahko na zahtevnost tematik tudi razširi.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Glede pogojev za delovanje sem zelo vesel, da lahko povem, da smo v decembru 2021 podpisali z upravo nov participacijski dogovor, ki je začel veljati s 1. 1. 2022. S tem smo ukinili naš stari dogovor iz leta 2004. V dogovoru nam je **uspelo dogovoriti nekaj več pravic, kot izhajajo neposredno iz ZSDU.** Svoje delovanje temeljimo predvsem na odprti komunikaciji z upravo na vseh področjih (na primer daljši ali krajši roki, posvetovanje ko to ni predpisano…). Tu se za pomoč zahvaljujem tudi Združenju svetov delavcev Slovenije.

Delovanje sveta delavcev tudi v finančnem oziroma administrativnem smislu poteka dobro. Kot sem že omenil, imamo zagotovljeno administrativno pomoč, prav tako pa imamo zagotovljene tudi vse **tehnično-prostorske pogoje**. Trenutno vsi člani opravljamo funkcijo **neprofesionalno, smo pa za naše delo mesečno nagrajeni**. Višino zneska te nagrade nam je uspelo povečati z zadnjim participacijskim dogovorom. Prav tako so nam zagotovljena sredstva za koriščenje **zunanje strokovne pomoči** kot tudi za **izobraževanje članov,** in sicer glede na dogovor in če je upravičeno, tudi nad zneski in nad priznanimi urami, ki so za te namene določene po ZSDU. Glede na dogovor se nam je uspelo dogovoriti za znesek, nad katerim ima vse pristojnosti za odločanje svet delavcev, in ki se lahko, na primer, koristi tudi za izplačilo posebne nagrade za aktivno delo v preteklem letu.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

V nadzorni svet družbe, ki ima pri nas skupaj šest članov, sta **izvoljena dva predstavnika delavcev (ena tretjina)**. Kako sta izvoljena, določata poslovnik sveta delavcev in pravilnik o izvolitvi predstavnikov zaposlenih v NS. Ravno sedaj tudi posodabljamo te pravilnike in upam, da nam jih bo uspelo posodobiti do konca tega leta. Nekih posebno ostrih pogojev nimamo, je pa **zahtevana vsaj peta stopnja izobrazbe in obvezna predhodna predstavitev bodočega delovanja v NS** na svetu delavcev. Prav tako so s temi akti podrobneje določeni: postopek kandidiranja, komisija za izvolitev in postopek izvolitve kandidatov. Kar se tiče obveščanja članov sveta delavcev s strani predstavnikov delavcev v nadzornem svetu, je praksa taka, da je pred sejo NS na sejo sveta delavcev **vedno vabljen predsednik uprave**, ki nam poda informacijo o točkah, ki bodo na prihajajoči seji NS. Vedno ima vsak član sveta delavcev možnost vprašati za dodatna pojasnila glede določene točke. Prav tako pa po seji NS eden od naju (sam sem namreč tudi član NS) poda **poročilo o pretekli seji NS** in tudi tu poteka razprava, če je potrebno.

Način in učinkovitost izvajanja zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Kar se tiče uresničevanja zakonskih pristojnosti sveta delavcev glede sodelovanja pri upravljanju družbe, smo lahko zadovoljni. **Komunikacija z upravo poteka korektno in zanesljivo**. Lahko rečem, da smo pravočasno obveščeni, da imamo skupna

posvetovanja in smo tudi upoštevani, ko je potrebno dati soglasje, na primer, za koriščenje letnega dopusta, za prodajo posamezne počitniške zmogljivosti in podobno.

Skratka lahko potrdim, da se celotno VI. poglavje ZSDU (»Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe«) na relaciji med SD EG in upravo **izvaja dosledno in v celoti.** Seveda pa to ne pomeni, da gre pri vseh vprašanjih poponoma gladko. Vsaka stran, kot smo se dogovorili v participacijskem dogovoru, poskuša najbolj realno prikazati problem in ga na kraju tudi rešiti v obojestransko korist. Pravice sveta delavcev do začasnega zadržanja odločitve delodajalca do sedaj še nismo koristili, saj za to ni bilo potrebe.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje sveta delavcev

Svet delavcev je imel in ima v tem svojem mandatu (2019 - 2023) res ogromno dela. Takoj ko smo nastopili mandat v 2019, nas je naprej čakala **korenita reorganizacija**, ki je za seboj potegnila tudi novo sistemizacijo delovnih mest. Nastal je popolnoma nov katalog delovnih mest, spremenili smo plačni sistem (prešli na tarifne razrede in določili vrednosti plačnih razredov), posledično se je spremenil Pravilnik o delovni uspešnosti in napredovanju na delovnem mestu. Vse, kar sem naštel, je **zahtevalo ure in ure posvetovanj, usklajevanj in potrpežljivosti**. Vsekakor pa to ni vse. Naj omenim, da smo se lotili tudi **prenove nekaterih pravilnikov**, kot so: pravilnik o mobingu, o delu na domu, o alkoholiziranosti, o inovacijah, o oddaji stanovanj in počitniških zmogljivosti zaposlenim itd. Vsi ti dokumenti so danes sprejeti in veljajo, kot tudi že omenjeni novi participacijski dogovor.

Proaktivno poskušamo delovati tudi **z različnimi pobudami, podanimi upravi,** tako na področju zdravja kot tudi pogojev za delo kot tudi na različnih drugih. Tako smo predlagali, na primer, pregled pigmentnih znamenj za vse zaposlene in nam je bilo to tudi odobreno. Ni pa nam bil odobren predlog, da bi bili zdravniški pregledi za starejše nad 50 let bolj konkretni (ultrazvok srca in ostalih organov in podobno). Tudi s področja varstva pri delu (odbora VZD) je bilo sprejetih nekaj ukrepov, ki so bili podani na upravo. Odobren je bil tudi predlog, ki je bil podan z naše strani, za možnost izhoda na malico zaposlenim, ki nimajo terenskega dela.

Splošna ocena sodelovanja z upravo in nadzornim svetom

Sodelovanje sveta delavcev in uprave je v našem dosedanjem mandatu **dobro in učinkovito**, na kar ne nazadnje kaže tudi to, koliko zahtevnih dokumentov je bilo spremenjeno in sprejeto, in dejstvo, da se obe strani držita dogovorjenih pravil. Moja splošna ocena je, da je sodelovalna klima med svetom delavcev in upravo na zavidljivem nivoju in naša želja je, da to ohranimo oziroma po možnosti še izboljšamo.

Svet delavcev **poročila nadzornemu svetu** po 80. členu ZSDU do sedaj ni podajal niti v prejšnjih sestavah. Komunikacija med svetom delavcev in nadzornim namreč poteka redno **tudi na samih sejah nadzornega sveta**, kjer predstavnika zaposlenih vedno tudi opozoriva oziroma poveva, da smo določene tematike predhodno obravnavali že na sejah sveta delavcev, in sicer ob sodelovanju uprave, saj je predsednik uprave, kot sem že omenil, vedno prisoten na seji sveta delavcev, ki je tik pred vsakokratno sejo nadzornega sveta.

Predsednik uprave pred vsako sejo NS svetu delavcev vedno poda informacijo o vprašanjih, ki bodo na dnevnem redu NS in odgovarja na morebitna vprašanja članov SD. Po seji pa oba predstavnika delavcev v NS svetu delavcev podata tudi poročilo o sprejetih sklepih seje in poteku razprave na seji.

Sodelovanje z »bazo« in s sindikati

Svet delavcev sodeluje oziroma komunicira z zaposlenimi **prek vsem dostopnega zapisnika sej in pa tudi osebno**. Vsak se lahko odzove na zapisnik, vsak zaposleni lahko tudi na svet delavcev poda vprašanje, ki ga potem obravnavamo na seji bodisi pod točko razno ali pod točko, kjer predsednik uprave predstavi točke, ki bodo na seji nadzornega sveta. V okviru te točke imamo tudi tako imenovani **pogovor s predsednikom uprave**, kjer lahko zastavimo vprašanja zaposlenih ali nas samih. Uprava nam odgovore tudi vedno zagotovi.

Dobro pa sodelujemo tudi z obema reprezentativnima sindikatom v podjetju na način, da sta oba predstavnika vedno vabljena na seje sveta delavcev z možnostjo razprave na seji. Seveda **pa vsi trije omenjeni socialni partnerji skupaj sodelujemo v odnosu odnosu do uprave,** in sicer glede na pristojnosti, ki jih imamo eni in drugi pri zastopanju interesov delavcev. Svet delavcev vabi na svoje seje tudi predstavnika našega hčerinskega podjetja Gorenjske elektrarne in seveda tudi predstavnike delodajalca s posameznih področij (kadrovsko področje, inovacije, zdravstveno stanje zaposlenih, direktorji sektorjev, vodje služb), ki nam podajo določene obrazložitve.

Program dela in poročanje zaposlenim

Svet delavcev je pred volitvami aprila 2019 vsem kandidatom, ki smo kandidirali, predstavil tudi **program dela za naslednje štiri leta**. Podobno delo nas čaka tudi aprila prihodnje leto, ko bomo imeli ponovno volitve. Verjetno bodo nastali novi izzivi za naše delo. Pokazali pa smo, da smo sposobni izpeljati veliko organizacijskih sprememb kot tudi pravilnikov.

Svet delavcev na januarski seji zaposlenim prek zapisnika **predstavi svoje delo v preteklem letu**. Tega sestavim sam, obravnavamo in potrdimo pa ga na seji. V njem so zajeti ključni dosežki sveta delavcev, prav tako pa je podanih nekaj tehničnih podatkov (število sej, sklepov, udeležba).

Sklepne misli

Glavni izziv tako našega sveta delavcev kot tudi Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) bo seveda nadaljnja krepitev učinkovitosti pri uresničevanju ter hkrati tudi pri odpiranju novih perspektiv razvoja delavskega soupravljanja (pa tudi drugih oblik delavske participacije, kot npr. udeležbe delavcev pri dobičku in širitve notranjega lastništva) v podjetju in širše. Seveda bo pri slednjem velik poudarek predvsem na delu ZSDS v odnosu do nove vlade. Pot ne bo lahka, je pa vsaj začrtana, kot smo lahko slišali na oktobrskem srečanju v Ankaranu. Čaka pa nas tudi že dolgo potrebna sprememba zakona veljavnega ZSDU.



Piše:
Mojca Plešnar

Volitve v Svet delavcev MAHLE Electric Drives Slovenija d.o.o.

O tem, kako so bile neuspešne volitve za člane Sveta delavcev v družbi MAHLE Electric Drives Slovenija d.o.o., ki so bile izvedene "po pošti", je pisal že Andrej Valetič, takratni predsednik Sveta delavcev v reviji Ekonomska demokracija (A. Valetič, Neuspešne volitve »po pošti« v družbi MAHLE Electric Drives Slovenija, Ekonomska Demokracija, št. 3/2021, str.25). V članku avtor ugotavlja, da po vsej verjetnosti izvedba volitev izključno po pošti, kakršnih smo se po sili takratnih Covidnih razmer poslužili v družbi, ni bila primerna rešitev.

Če po omenjenem članku povzamemo dejansko stanje: V maju 2020 je potekel mandat Svetu delavcev v družbi MAHLE Electric Drives Slovenija d.o.o. Zaradi epidemije Covida-19, ko je veliko zaposlenih tudi delalo od doma, se je svet delavcev skupaj s poslovodstvom odločil za zamik volitev. Svet delavcev se je s poslovodstvom dogovoril za podaljšanje mandata do 30. 6. 2021. (op. avtorja tega prispevka). S tem je bila staremu svetu delavcev priznana polna legitimnost delovanja. Svet delavcev je vseeno iskal **možnosti za izvedbo volitev v razmerah epidemije in se odločil za izvedbo volitev po pošti**. Pri tem se je opiral na primer, opisan v reviji Ekonomska demokracija, kjer so v podjetju Goodyear Dunlop Sava Tires d.o.o. uspešno izvedli volitve deloma po pošti. Z izvedbo volitev po pošti se je strinjala tako volilna komisija kot poslovodstvo družbe.

Volitve so bile izvedene v zadnjem tednu meseca maja 2021, a so bile zaradi nedoseganja predpisane udeležbe neuspešne, zmanjkalo je za nekaj deset glasov. Med možne vzroke neuspelih volitev avtor navaja dejstvo, da je epidemija onemogočala izvajanje globljih stikov z zaposlenimi in tudi pomisleke zaposlenih o tajnosti volitev, kljub temu, da so člani sveta delavcev in volilne komisije vlagali velike napore, da bi zaposlene prepričali v nasprotno. Zaposleni so opozarjali na razne nepravilnosti – da so glasovnice nekateri oddali kar varnostniku pri vhodu v podjetje, porajali so se dvomi, ali je bilo zagotovljeno, da so pisma z glasovnicami, prispelimi po pošti, dejansko končala v volilni skrinjici. Komisija je kljub tem opozorilom **potrdila pravilnost izvedbe volitev, razglasila pa je njihovo neveljavnost zaradi nezadostne udeležbe**. Na sklep volilne komisije ni bilo nobene pritožbe, in to kljub načelnim pomislekom, ali je sploh pravno dopustno izvesti volitve v celoti po pošti, tudi za tiste zaposlene, ki so prisotni na delu.

Komisija je kljub tem opozorilom potrdila pravilnost izvedbe volitev, razglasila pa je njihovo neveljavnost zaradi nezadostne udeležbe.

Za izvedbo ponovnih volitev je bilo tako potrebno počakati 6 mesecev. Iz članka tudi izvemo, da se je takratni svet delavcev za rešitev vmesne situacije, da bi se izognili t. i. soupravljalskemu vakuumu, skliceval na pravno mnenje dr. Mata Gostiše[1], po katerem mora »stari« svet delavcev, v primeru, ko **volitve za svet delavcev niso bile veljavne, ker je bila udeležba manjša od polovice vseh delavcev z aktivno volilno pravico**, opravljati t. i. tekoče naloge do izvolitve novega. Podporo za tako rešitev so dobili pri Evropskemu svetu delavcev MAHLE, upali pa so tudi, da ne bo nasprotovanj s strani poslovodstva družbe.

Na žalost je svet delavcev naletel na **nestrinjanje poslovodstva**, ki je pridobilo pravno mnenje odvetniške družbe, da taka rešitev ni pravno dopustna. Pridobljeno pravno mnenje je upoštevalo tudi mnenje dr. Cirila Ribičiča z dne 22. junija 2021 o možnosti podaljšanja mandata članov Sveta delavcev RTV[2], a se je postavilo na stališče, da mnenja dr. Ribičiča v našem primeru ne moremo upoštevati, ker je šlo pri volitvah v Svet delavcev RTV Slovenija za drugačno dejansko stanje – sodišče je z začasno odredbo prepovedalo izvedbo volitev, poleg tega je po Statutu RTV Slovenija svet delavcev eden izmed organov RTV Slovenija in ima tako bolj trden (obvezen) značaj.

Ne glede na to, da je šlo v našem primeru in primeru sveta delavcev RTV Slovenija

[1] https://www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/podaljsanje-mandata-svetu-delavcev-v-primeru-neveljavnih-volitev/.

[2] https://www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/podaljsanje-mandata-svetu-delavcev-v-primeru-neveljavnih-volitev/.

za drugačno dejansko stanje in ne moremo z gotovostjo vedeti, kako bi sodišče odločilo, če bi sprožili spor glede tega vprašanja, pa iz pravnega mnenja dr. Cirila Ribičiča razberemo, da bi bilo z vidika pravne varnosti smiselno, da zakon uredi možnost podaljšanja mandata članov sveta delavcev v vseh tistih primerih, ko do **pravočasne izvolitve novih članov sveta delavcev ne pride iz objektivnih razlogov**, ki so zunaj vpliva sveta delavcev. Med take razloge šteje primere, ko volilna komisija zaradi nepravilnosti razveljavi volitve (42. člen ZSDU), ko se volitve zaradi epidemije ne izvedejo, primere, ko sodišče z začasno odredbo zadrži izvedbo volitev in končno tudi za primere, ko so volitve neveljavne, ker se jih ni udeležila večina vseh volilnih upravičencev (42. člen).

Ponovno je bilo treba sklicati zbor delavcev in za oblikovanje sveta delavcev ponovno pridobiti voljo večine delavcev z aktivno volilno pravico, enako kot v primeru novoustanovljene družbe.

Da so se zaposleni v MAHLE Electric Drives Slovenija d.o.o. zavedali, da so zaradi neuspešnih volitev izgubili pomemben organ soupravljanja v podjetju, piše že takratni predsednik sveta delavcev v zgoraj omenjenem članku. Kako zelo pomembnega, se je izkazalo pozneje, ko je **v času nedelovanja sveta delavcev prišlo do prodaje počitniških zmogljivosti, namenjenih zaposlenim**, brez sodelovanja sveta delavcev je bilo **sprejetih več reorganizacij in splošnih aktov**. Sicer je pri teh odločitvah, razen pri prodaji počitniških zmogljivosti, poslovodstvo vključilo v sodelovanje sindikat in tudi ne moremo reči, da so bili med tem časom sprejeti akti v škodo zaposlenih. Dejstvo pa je, da zaposleni **nismo imeli možnosti formalnega sodelovanja pri sprejemanju teh odločitev**, kot bi jo imeli v primeru, če bi svet delavcev deloval.

Sprašujemo se tudi, ali ne bi bilo bolje, če bi volilna komisija volitve »po pošti« **razglasila za neveljavne** zaradi zgoraj navedenih dvomov o pravilni izvedbi volitev, saj bi se tako ponovne volitve morale izvesti v roku 60 dni, ne pa šele čez 6 mesecev, to je novembra 2021. Dejansko je do novih volitev v družbi MAHLE Electric Drives Slovenija d.o.o. prišlo šele novembra 2022. Razloge, zakaj tako pozno, vidimo v tem, da je bilo treba za izvedbo volitev vložiti veliko več napora kot sicer. Ponovno je bilo treba **sklicati zbor(e) delavcev in za oblikovanje sveta delavcev ponovno pridobiti voljo večine delavcev z aktivno volilno pravico**, enako kot v primeru novoustanovljene družbe (2. odst. 18. čl. ZSDU). Čeprav bi se lahko postavili tudi na stališče, da to ni bilo potrebno, glede na to, da so delavci enkrat že izrazili voljo imeti svet delavcev in da te volje ni bilo potrebno ponovno preverjati. Tako namreč piše dr. Mato Gostiša v zgoraj omenjenem pravnem mnenju, objavljenem na spletni strani Združenja sveta delavcev Slovenije.

Da pa ne bi ogrozili volitev, zaradi morebitne kasnejše zahteve za njihovo razveljavitev, smo se raje odločili, da izvedemo **zbore delavcev po posameznih organizacijskih enotah**. Sklicatelj zborov je bil reprezentativni sindikat v družbi. Zbore delavcev pa smo lahko začeli izvajati šele, ko so se v družbi sprostili ukrepi zaradi epidemije Covida-19. Konec epidemije je bil sicer razglašen že 15. junija 2021, v družbi pa so veljali še razni ukrepi za omejitev okužb, tako je bila omejitev števila ljudi v pisarnah, zaradi česar so zaposleni delali od doma, odpravljena šele aprila 2022. Zbore delavcev smo tako začeli izvajati šele maja 2022. Če upoštevamo, da je vmes prišlo še obdobje letnih dopustov, ko zborov ni bilo smiselno izvajati, se je izvedba volitev hitro zavlekla v pozno jesen. Sprejeta je **bila odločitev o oblikovanju sveta delavcev, imenovana je bila volilna komisija in določen dan volitev** – določeno je bilo, da bodo volitve 29. 11. 2022, predčasne volitve pa 21. 11. 2022. Svojo kandidaturo je vložilo 22 kandidatov, 9 s podporo podpisnikov, 12 s podporo sindikata ter en kandidat s podporo sindikata in podpisnikov. Predlogi kandidatur niso imeli pomanjkljivosti in volilna komisija je sprejela sklep o njihovi zakonitosti. Volivci so volili 13 članov sveta delavcev.

Zaradi daljšega obdobja, ko svet delavcev ni deloval in ni izvajal aktivnosti za svojo promocijo, je bilo med zaposlenimi opaziti manjšo informiranost glede obeh vrst delavskih predstavništev, sveta delavcev in sindikata.

Pri izvedbi volitev po tako dolgem času je bilo mogoče opaziti pojav, ki ga omenja dr. Ribičič v svojem mnenju, in sicer da lahko zaradi dolgotrajne prekinitve delovanja sveta delavcev pride do **pasiviziranja delavskega soupravljanja**. Težko je bilo pridobiti zanimanje zaposlenih za zbore, udeležba je bila komaj zadostna. Zaradi daljšega obdobja, ko svet delavcev ni deloval in ni izvajal aktivnosti za svojo promocijo, je bilo **med zaposlenimi opaziti manjšo informiranost glede obeh vrst delavskih predstavništev, sveta delavcev in sindikata**. V obdobju epidemije je bila fluktuacija zaposlenih velika, zaposlilo se je veliko novega, mladega kadra ter delavcev iz tujine (ne samo v proizvodnji), ki so izkazovali zelo slabo poznavanje delavskih predstavništev, oziroma jih ta tematika sploh ni zanimala. Med delavci, ki so se zborov udeležili pa je bilo zaslediti mnenje, da so ti **pogrešali stik s predstavniki zaposlenih**, pogrešali so informacije, ki so jih navadno prejemali in možnost, da lahko na nekoga naslovijo svoja vprašanja ter predloge.

Tudi tokrat je bilo zaznati, da je bilo v času volitev veliko ljudi odsotnih zaradi bolezni. Tu se pokaže pomembnost organiziranja predčasnih volitev, ki bi po možnosti morale trajati tudi več kot en dan, le tako se po našem mnenju lahko uresniči določba 3. odstavka 52. člena ZSDU, po kateri morajo biti volitve organizirane tako, da se jih **lahko udeležijo vsi delavci**. Opaziti je bilo, da so zaposlene od tega, da oddajo svoj glas, odvračale predvsem pragmatične stvari, kot na primer gneča na volišču. Kljub vsemu pa nam je tokrat uspelo privabiti zadostno število volivcev, **udeležba je bila 55,43 odstotna**, neveljavnih pa je bilo le 13 glasovnic.

Na koncu lahko zapišemo, da se strinjamo s stališčem dr. Gostiše v zgoraj omenjenem pravnem mnenju, o **nesmiselnosti ureditve, po kateri se zahteva več kot 50-odstotna udeležba za veljavnost volitev v svet delavcev**. Menimo, da je nedopustno, da so zaradi pasivnosti in vsesplošne apatije, ki jo je zaznati tudi pri volitvah na državni in lokalni ravni, kaznovani tudi tisti, ki se s to obliko delavskega predstavništva želijo ukvarjati in prispevati k soupravljanju v podjetju.



Piše:
Manda Firm

Svet delavcev družbe Lek d.d.

Dobro sodelovanje z vodstvom družbe

Svet delavcev dobro sodeluje z vodstvom podjetja in v načelu podpira podjetje pri njegovi odločitvah, pri čemer pa vedno v prvi vrsti upošteva in zagovarja koristi zaposlenih.

Kratko o svetu delavcev

V podjetju Lek, ki je del Novartisa, svet delavcev šteje **21 članov**, v katerem so zastopane vse generacije zaposlenih z vseh naših lokacij v Sloveniji. Devet članic je ženskega spola.

Svet delavcev ima oblikovane **odbore in komisije**, ki pokrivajo različna vsebinska področja. Med njimi so odbor za ZVO (varstvo pri delu), splošna vprašanja in zdravo življenje, odbor za statusna, kadrovska in socialna vprašanja, odbor za raznolikost in vključenost, odbor za inovacije, odbor za družini prijazno podjetje, komisija za izbor zvezd, pomoč strokovni službi ZVO pri izvedbi pregleda ocene tveganj in predstavniki v Euroforumu. V odboru za ZVO (varstvo pri delu) splošna vprašanja in zdravo življenje imamo enega člana, ki ni član sveta delavcev, kar je skladno z našim poslovnikom. Odbor za statusna, kadrovska in socialna vprašanja je največji odbor in ima tudi svojega predsednika. Svet delavcev ima poleg zakonsko določenih nalog še svoj poslovnik, ki ureja njegovo delovanje.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Trenutno je **participacijski dogovor v pripravi**, pričakujemo da bo uveljavljen drugo leto.

Pogoji za delo sveta delavcev so **ugodni.** Podjetje nam nudi vse, kar nam po zakonu mora, hkrati pa nam omogoča tudi prostorske, administrativne in tehnične pogoje za delovanje. Seje potekajo v prostorih in z informacijsko podporo podjetja, ki omogoča sestankovanje tudi na daljavo. Vsem članom sveta je na voljo računalniška in druga elektronska oprema za delo. Podjetje financira tudi **izobraževanja članov sveta**. Svetu je zagotovljena **pravna pomoč**, ki jo uresničujemo interno in tudi s pomočjo zunanjih svetovalcev. Predsednica sveta delavcev edina **funkcijo opravlja profesionalno**. Ima svojo pisarno in administrativno pomoč.

Uradni sestanki sveta delavcev potekajo **enkrat mesečno**, za katere člani sveta dobijo plačano **sejnino**, njena višina pa je določena z dogovorom. Drugi sestanki niso plačani. Člani sveta so za svoje delo lahko nagrajeni tudi z drugimi oblikami, kot so SPARK točke. Na sejah sveta delavcev neposredno sodelujejo **predsednik uprave, delavski direktor, direktor Kadrov in predsednica sindikata**, ki odgovarjajo na vprašanja ter pobude zaposlenih in sveta delavcev.

Smo člani **Združenja svetov delavcev Slovenije** in imamo tudi naročeno strokovno literaturo različnih relevantnih medijskih in strokovnih ustanov, npr. Ekonomska demokracija, Finance in podobno.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru in delavski direktor

Svet delavcev ima **dva predstavnika v nadzornem svetu**, ki šteje 5 članov. Predsednik sveta delavcev je po svoji funkciji predstavnik v nadzornem svetu. Tej funkciji se lahko odpove, svet pa izbere drugega člana, ki prevzame funkcijo v nadzornem svetu. Drugega predstavnika delavcev v nadzornem svetu izvoli svet delavcev izmed svojih članov. Kandidat za predstavnika delavcev v organih družbe mora praviloma **obvladati angleški jezik in imeti najmanj pet let delovne dobe v družbi**. Člani nadzornega sveta, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, in statutom družbe. Predstavniki delavcev imajo pravico in dolžnost sodelovati na sejah nadzornega sveta.

Podjetje ima **delavskega direktorja, ki je po funkciji član uprave**. Ta šteje 7 članov in članic. Kandidata za delavskega direktorja izbere svet delavcev na internih volitvah. V primeru prenehanja mandata predsednika uprave pred iztekom mandata delavskega direktorja svet delavcev pooblašča predsednika sveta delavcev, da novemu predsedniku uprave predlaga v ponovno imenovanje aktualnega delavskega direktorja v sestavo nove uprave do izteka mandata delavskega direktorja, razen če svet delavcev o tem odloči drugače s pisnim sklepom. Predstavniki delavcev imajo pravico in dolžnost sodelovati na sejah uprave.

Učinkovitost sveta delavcev pri izvajanju zakonskih pravic in pristojnosti

Uprava podjetja in svet delavcev dobro sodelujeta. Uprava se **dosledno drži zakonskih določil**, ki opredeljujejo pravice in pristojnosti sveta delavcev. Vsi roki so upoštevani. Komunikacija med organi družbe in svetom delavcev teče **na visokem nivoju**. Uprava svet delavcev na sejah redno seznanja z gospodarskim položajem družbe in njenimi razvojnimi cilji, z organizacijskimi

spremembami in drugimi aktualnimi dogodki v družbi ter sindikatu.

Sodelovanje zaposlenih pri upravljanju družbe poteka skladno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju in drugimi zakoni (ZDR-1, ZVZD-1 itd.). Zaposleni pristojnosti in pravice izvajajo kot posamezniki ali skupno prek sveta delavcev, zbora delavcev in predstavnikov v organih upravljanja ter vodenja družbe. Svet delavcev zastopa interese delavcev, oblikuje stališča in posreduje predloge ter pobude vodstvu za izboljšanje kakovosti delovnega življenja. Družba **prisluhne predlogom sveta in razhajanja rešuje z dialogom**. Pravica do zadržanja sklepov delodajalca v podjetju doslej še ni bila uporabljena.

Svet delavcev **podaja predloge in sodeluje pri snovanju pobud**, kot sta, na primer, Družini prijazno podjetje in medgeneracijsko sodelovanje. Pomembno prispeva tudi k uresničevanju strategije raznolikosti, vključenosti in pravičnosti.

Podjetje zaposlenim vplačuje v drugi pokojninski steber.

Poročilo nadzornemu svetu/upravnemu odboru

Svet delavcev do zdaj še ni izkoristil možnosti priprave posebnega poročila o stanju soupravljanja v podjetju nadzornemu svetu/upravnemu odboru v skladu z določbo 2. odst. 80. člena ZSDU. Povzetek poročila o delovanju sveta delavcev je **vključen v letno poročilo podjetja**.

Sodelovanje SD z »bazo«

Bazo svet delavcev redno obvešča z zapisniki sej. Na svoji **intranetni strani** redno objavlja mesečne zapise sej (pošlje jih tudi po elektronski pošti upravi, direktorjem in na tajništva, ki jih posredujejo sodelavcem) ter tudi druge aktualne informacije, ki so v pomoč zaposlenim. Na tej objavlja tudi zapisnike sej, ki so vedno poslani tudi vsem zaposlenim, v proizvodnji pa so objavljeni še na oglasnih deskah. Ker delujemo globalno in podjetje zaposluje veliko tujcev, so naši zapisniki prevedeni tudi v angleščino.

Svet delavcev redno sodeluje na **srečanju z zaposlenimi** v posameznih enotah, enkrat letno pa pripravijo srečanje z vsemi zaposlenimi. Letos so prvič organizirali tudi srečanje zaposlenih iz tujine, na katerem so predstavili delo sveta delavcev.

Sodelovanje s sindikati v podjetju

Predstavnika sveta delavcev in sindikata na sejah drug drugemu poročata o svojem delu in vsebini sej sveta delavcev in sindikata ter si izmenjujeta informacije, pomembne za položaj in pravice zaposlenih. Skupaj si prizadevata za **učinkovito medsebojno sodelovanje**, ki veča učinkovitost in hkrati uresničuje sinergije v korist zaposlenih.

Sodelovanje s kadrovsko službo

Svet delavcev, sindikat in delavski direktor se **tedensko srečujejo** s kadrovsko službo, kjer naslavljajo aktualne zadeve, izmenjujejo informacije in mnenja ter se odločajo o zadevah, ki se dotikajo socialnih in drugih pravic delavcev.

Letna poročila za zaposlene

Svet delavcev pripravi letno poročilo za zaposlene v podjetju, ki vsebuje najpomembnejše podatke in ocene poslovanja in delovanja sveta.

Udeležba pri dobičku in notranje lastništvo zaposlenih?

Vsi zaposleni v družbi so upravičeni do izplačila iz naslova **uspešnosti**, ki je vezano na uspeh družbe, celotne skupine Novartis ter njihovo individualno delovno uspešnost.

Skupina Novartis, katere del je tudi Lek, ima za določeno skupino zaposlenih vzpostavljeno tudi shemo dolgoročnega **nagrajevanja z delnicami**.

Dosedanji pomembnejši uspehi in neuspehi pri delovanju SD

V letu 2021 je svet delavcev uspešno organiziral in izvedel **prve elektronske volitve za člane sveta delavcev.** Zapisnik sveta delavcev se je posodobil in prevedel v angleščino, saj podjetje posluje v globalnem okolju ter podjetje zaposluje tudi veliko tujcev. V zadnjem obdobju so v pogovorih z vodstvom začeli s pripravo **participacijskega dogovora**.

Adria Mobil d.o.o. Novo mesto in Dravske elektrarne Maribor d.o.o.

Dva nova primera šikaniranja in onemogočanja delavskih predstavnikov

Tik pred božičnimi in novoletnimi prazniki smo bili obveščeni o dveh novih škandaloznih primerih eklatantnega šikaniranja in onemogočanja delavskih predstavnikov v podjetjih v zvezi z opravljanjem soupravljalskih funkcij. In sicer v Adria Mobil d.o.o., Novo mesto, in Dravske elektrarne Maribor d.o.o. (DEM). O razpletu obeh bomo v tej reviji seveda tudi podrobneje poročali, zaenkrat pa le kratka informacija o stanju na dan zaključka redakcije.

Adria Mobil

Simon Zarabec, predsednik sveta delavcev družbe Adria Mobil, je dne 6. 12. 2022 prejel **pisno obvestilo o nameravani izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi** z vabilom na zagovor. Ob tem morda zgolj mimogrede, ta ukrep časovno sila »nenavadno« sovpada s povečanimi aktivnostmi sveta delavcev, konkretno z zaostritvijo njegovih pritiskov na poslovodstvo za urgentno rešitev pereče problematike izrabe delovnega časa (tj. nedopustnih načinov izravnavanja »viška delovnih ur« v škodo delavcev). Očitane domnevne kršitve delovnih obveznosti delavca, ki naj bi utemeljevale (kar) izredno odpoved, pa so bile kajpak dobesedno na silo »napraskane« in povsem neutemeljene, zato jih v tej kratki preliminarni informaciji na tem mestu niti ne kaže posebej navajati.

Stvar je seveda izzvala tudi **takojšnjo reakcijo celotnega sveta delavcev, sindikata in Združenja svetov delavcev Slovenije**, katerega član je tudi SD Adrie Mobil. Poslovodstvo je z vseh treh strani prejelo ne samo »negativna mnenja«, ampak tudi pozive k takojšnjemu umiku te nameravane neutemeljene odpovedi. Med drugim pa je bila podana tudi prijava Inšpektoratu Republike Slovenije za delo s pozivom k ustreznemu ukrepanju za zaščito delavskega predstavnika pred tem očitnim šikaniranjem in zastraševanjem, s tem pa tudi onemogočanjem pri opravljanju njegovih funkcij.

Po opravljenem zagovoru delavca je delodajalec sicer nameravano izredno odpoved **prekvalificiral v pisno opozorilo (t. i. opomin) pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi**, kar pa nedopustnosti njegovih ravnanj nikakor ne sanira, tako da se zadeva nikakor pri tem ne more končati. Nad delavcem bo namreč v tem primeru nadaljnji dve leti še vedno visela grožnja z odpovedjo v primeru kakršnekoli »nove« (makar tudi povsem nesmiselne) kršitve, ki si jo seveda delodajalec lahko spet izmisli kadarkoli mu bo ustrezalo. Pod temi pogoji pa kajpak funkcij **delavskega predstavnika v podjetju pač ni mogoče opravljati.**

Dravske elektrarne Maribor

Nekaj povsem podobnega se je zgodilo tudi **predsedniku sveta delavcev družbe DEM in hkrati tudi predsednika Združenja svetov delavcev Slovenije** Vladimirju Šegi, ki mu je bilo dne 21. 12. 2022 prav tako vročeno »opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi«, ki ima zanj enake (in s strani poslovodstva očitno tudi želene oziroma ciljane) **negativne posledice**, tako v svojstvu delavca kot zlasti tudi v svojstvu delavskega predstavnika. In sicer mu odpoved grozi zato, ker naj bi menda v nasprotju s »Komunikacijskim pravilnikom skupine HSE – Holdinga slovenske elektrarne« – ki, mimogrede, formalno sploh ni njegov delodajalec – **brez predhodno pridobljenega pooblastila »krovnega komunikatorja HSE« javno nastopil v neki oddaji lokalne TV** in v njej med drugim bojda »nezakonito« komentiral poslovanje krovne družbe HSE (seveda na način, ki očitno ni pogodu poslovodstvu). Skratka, iz popolnoma enakih razlogov, kot je bil s strani HSE nedopustno preganjan že pred nekaj več kot letom dni. Preprosto ne odnehajo s to nepopisno neumnostjo. **Saj ni res, pa je**…, je edino, kar bi lahko porekli na to.

Nesporno gre za še bolj nedopusten primer več kot očitne zlorabe delovnopravnih ukrepov za utišanje in onemogočanje delavskih predstavnikov od zgoraj prvonavedenega. Tu gre namreč za v nebo vpijoč primer **kršitve celo tudi elementarnih ustavnih človekovih pravic, ne zgolj delovnopravnih pravic delavca(ev)**, o čemer smo sicer v tej reviji obširneje pisali že ob prvem tovrstnem primeru »opomina« Vladimirju Šegi. In tega na tem mestu kajpak ne bomo ponavljali, ampak naj še enkrat navedemo zgolj ustavno določbo, o kateri govorimo. Gre za 39. člen Ustave RS **(»svoboda izražanja«**), ki se glasi: »*Zagotovljena je svoboda izražanja misli, govora in javnega nastopanja, tiska in drugih oblik javnega obveščanja in izražanja. Vsakdo lahko svobodno zbira, sprejema in širi vesti in mnenja.*« Vsak nadaljnji komentar je seveda odveč. Lahko nas je samo groza nad tem, kako si nekateri delodajalci predstavljajo svojo **»delovnopravno oblast« nad zaposlenimi**, ki jim jo sicer (vendar pa zagotovo niti približno ne takšne!) daje Zakon o delovnih razmerjih.

Namesto zaključka

Skratka, k celi kopici že doslej znanih primerov kršenja **t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov**, ki pa je v Sloveniji v resnici v praksi sploh ni, lahko zdaj dodamo še dva, in to izjemno huda. Očitno je torej, da je slovenska delovnopravna zakonodaja o posebnem varstvu delavskih predstavnikov – kljub nekaterim visokoletečim, a očitno v tem pogledu vsebinsko povsem »praznim« tovrstnim določbam – **še zelo daleč od dejanske implementacije smisla in namena določbe 1. člena Konvencije MOD št 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike**, ki se glasi: »»*Predstavniki delavcev v podjetju morajo biti učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.*«

Čas je, da se pristojni državni organi nad takšno »splošno« situacijo na obravnavanem področju v Sloveniji končno vendarle resno zamislijo in nekaj ukrenejo. Sindikati in v ZSDS na **nujnost bistveno učinkovitejše normativne ureditve te problematike** v naši zakonodaji namreč povsem brez uspeha opozarjajo že vrsto let. Samo upamo torej lahko, da bo ravnokar pripravljajoča se novela Zakona o delovnih razmerjih morda to vendarle ustrezno rešila.

Dr. Mato Gostiša

PRAVNA MNENJA IN ODGOVORI NA VPRAŠANJA

Kdo je pristojen za izvolitev predstavnikov delavcev v NS/UO koncerna

Zlasti v holding koncernih se pogosto pojavlja vprašanje, kateri svet delavcev je pristojen za izvolitev **predstavnikov delavcev v nadzorni svet (ali upravni odbor) obvladujoče družbe oziroma družbe matere**, ki je lastnica večinskih deležev v več odvisnih oziroma podrejenih družbah in katere edina dejavnost je upravljanje teh deležev (holding koncern), pri čemer je v njej formalno zaposlenih le manjše število delavcev, ki opravljajo njeno dejavnost, medtem ko je pretežni – običajno nekajkrat večji – del delavcev zaposlen v njenih odvisnih družbah. Gre torej za vprašanje, ali ima omenjeno pristojnost svet delavcev, ki zastopa interese delavcev družbe matere, ali skupni svet delavcev vseh koncernskih družb, oblikovan v skladu z določili 73. do 77. člena ZSDU, ki zastopa interese vseh zaposlenih v koncernu? Zelo podobno pa je tudi vprašanje, ali ima takšna družba tudi **delavskega direktorja oz. predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji** v smislu 1. odst. 81. člena ZSDU, če je skupno število delavcev v vseh koncernskih družbah večje od 500.

Izhajajoč iz bistva in namena celotnega sistema delavske participacije pri upravljanju je po našem mnenju gramatikalna razlaga zakona, po kateri lahko svoje predstavnike v organe (katerekoli) družbe delavci volijo izključno v družbi, v kateri imajo formalno sklenjeno delovno razmerje, absolutno preozka. Ne nazadnje je ta razlaga neustrezna ne samo vsebinsko, temveč tudi strogo formalnopravno gledano. Predstavniki delavcev v organih družb namreč niso

izvoljeni neposredno (s strani delavcev), temveč posredno (prek svetov delavcev), zaradi česar sta v obravnavanih primerih **formalno možni obe uvodoma navedeni varianti.** Za nobeno ni mogoče trditi, da je v nasprotju s črko zakona.

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

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

Bistvenega pomena pri urejanju tega vprašanja je predvsem **ekonomska, ne statusnopravna enotnost kapitalsko povezanih družb**.

1.

Čeprav ZSDU koncernske oblike povezanih podjetij specifično obravnava le v določbah v zvezi s "svetom delavcev kapitalsko povezanih družb" (73. do 77. člen), je seveda logično, da je treba nesporne specifike tako povezanih družb ustrezno upoštevati tudi pri sestavi in načinu imenovanja delavskih predstavnikov v nadzorne svete obvladujočih družb znotraj koncernov. **Bistvo koncernov je namreč prav v tem, da gre za odvisne družbe, povezane pod enotnim vodstvom obvladujoče družbe, kar pomeni, da gre za ekonomsko-poslovne celote**. Nesporno je, da jih v tem smislu (tj. kot posebne »družbe«) obravnava tudi zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), ki jih v določbi zadnjega odstavka 55. in 1. odstavka 56. člena uvršča v kategorijo **velikih družb.** Po teh določbah se namreč kot velike družbe v vsakem primeru štejejo družbe, ki morajo pripraviti konsolidirano letno poročilo. To pa so med drugim tudi vse družbe s sedežem v Republiki Sloveniji, ki so obvladujoče eni ali več družbam s sedežem v Republiki Sloveniji ali zunaj nje (odvisne družbe), pri čemer morajo biti v konsolidacijo vključene tako obvladujoča družba kot tudi vse odvisne kapitalske družbe. Da zakon **kot »veliko družbo« obravnava koncern kot celoto** (tj. obvladujočo družbo skupaj z odvisnimi, ne pa zgolj obvladujočo samo kot tako!) pa je popolnoma jasno razvidno zlasti iz določbe petega odstavka 56. člena ZGD-1, ki se glasi: *»Obvladujoča družba, ki skupaj z odvisnimi družbami ne dosega pogojev za velike družbe iz petega odstavka 55. člena tega zakona, pri čemer ….«.*

Dejstvo je torej, da v koncernih odločitve organov (torej tudi nadzornega sveta) obvladujoče družbe odločilno vplivajo na usodo odvisnih družb in s tem tudi na usodo njihovih delavcev. Ne nazadnje so zgolj iz teh razlogov za koncerne predpisana tudi konsolidirana letna poročila, ki sicer brez dvoma ne bi imela prav nobene logike. **Tudi ZGD torej v tem smislu »pravno« izhaja iz ekonomske, ne iz formalne statusnopravne enotnosti koncernskih družb.** Zato je razumljivo, da je treba kot "družbe" v smislu 79. člena ZSDU obravnavati tudi celotne koncerne, organe obvladujočih družb znotraj koncerna (torej tudi njihove nadzorne svete) pa kot organe takšnih ekonomsko enotnih družb. Če že ZGD-1 v zgoraj navedenih določbah koncerne **tudi gramatikalno** obravnava kot (velike) **»družbe«**, ni jasno, po kakšni pravni logiki bi bilo treba pojem »družba« v smislu ZSDU obravnavati zgolj v najožjem smislu »matičnih družb« znotraj koncernov. Koncerni so torej tudi strogo pravno gledano ena izmed oblik »družb«, kar pomeni, da imajo vsi zaposleni v vseh koncernskih družbah status zaposlenih v tej »družbi« in imajo polno pravico do svojih predstavnikov v organih te družbe v smislu 79. člena ZSDU, ki sicer nikjer ne govori izrecno (zgolj) o družbi, v kateri imajo delavci »uradno« sklenjeno delovno razmerje.

Iz navedenih razlogov je tudi imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe znotraj koncerna že v principu lahko **le v pristojnosti skupnega "sveta delavcev kapitalsko povezanih družb"** (če je ta oblikovan), ne morda v pristojnosti zgolj sveta delavcev družbe matere. Le če skupni svet delavcev ni oblikovan, torej subsidiarno, pride v poštev tovrstna pristojnost sveta delavcev obvladujoče družbe. Prav tako je seveda jasen tudi odgovor na vprašanje, ali so izpolnjeni pogoji za imenovanje **delavskega direktorja** oziroma predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji v nadrejeni družbi koncerna, če skupno število zaposlenih v vseh koncernskih družbah presega število 500. Odgovor je kajpak pritrdilen.

2.

Glede na to, da ZSDU (79. člen) ne določa, kateri svet delavcev je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet koncernske družbe, pa so mogoče **različne rešitve**, ki jih morajo sveti delavcev kapitalsko povezanih družb konkretizirati z medsebojnim dogovorom po 74. členu ZSDU v odvisnosti od specifik konkretnega koncerna. Po našem mnenju so smiselne predvsem naslednje osnovne rešitve:

a)

Če gre za **klasični holding koncern**, pri katerem je izključna dejavnost obvladujoče družbe financiranje drugih podjetij in upravljanje s kapitalskimi deleži v teh podjetjih, ima pravico vse predstavnike zaposlenih v nadzorni svet obvladujoče družbe imenovati (skupni) svet delavcev kapitalsko povezanih družb. Delavci, zaposleni v obvladujoči družbi, namreč opravljajo samo neke vrste servisno službo za upravljanje celotnega koncerna in je tudi njihovo število običajno zanemarljivo v primerjavi s številom delavcev, ki so v delovnem razmerju v odvisnih družbah.

b)

Če pa gre za koncern, pri katerem **obvladujoča družba tudi sama opravlja neko samostojno gospodarsko dejavnost z lastnimi zaposlenimi**, pa naj bi načeloma imeli le-ti priznano pravico do vsaj enega predstavnika v nadzornem svetu »svoje« družbe. Tudi v tem primeru sicer vse pred-

stavnike delavcev v nadzorni svet koncerna imenuje svet delavcev kapitalsko povezanih družb, vendar s tem, da naj bi bil praviloma (to mora biti zapisano v dogovoru o oblikovanju skupnega sveta delavcev) vsaj eden izmed njih delavec matične družbe, ostali pa so lahko delavci odvisnih družb. Če je v nadzornem svetu delavskim predstavnikom namenjeno samo eno mesto, pa je povsem stvar dogovora znotraj sveta delavcev kapitalsko povezanih družb, koga bodo imenovali.

Konkretna sestava takih koncernov je namreč zelo različna. Število zaposlenih je lahko v obvladujoči (nadrejeni) družbi bistveno večje kot v vseh ostalih (podrejenih, odvisnih, hčerinskih) družbah skupaj ali obratno, možne pa so tudi različne vmesne situacije. Zato je treba skladno s tem konkretni dogovor o imenovanju predstavnikov v nadzorni svet obvladujoče družbe prepustiti svetom delavcev samim. Vodstvo koncerna se v ta dogovor nima pravice vtikati, kajti, kot rečeno, zakon glede tega ne vsebuje nobenih kogentnih norm, ampak vse prepušča omenjenemu dogovoru.

Rok za oblikovanje stališč SD za skupno posvetovanje

Vprašanje:

Poslovodstvo družbe pripravlja reorganizacijo in novo sistemizacijo delovnih mest. Svetu delavcev sprva gradiva sploh niso želeli predstaviti, vztrajali so, da ga dobimo kar na sami seji sveta, saj da naj bi po zakonu zadostovalo, da se svet delavcev z gradivom samo seznani. Po pritisku so zdaj vendarle stopili korak nazaj, gradivo naj bi nam dostavili teden dni pred sejo. Zanima me, ali je tako kratek rok za tako pomembno gradivo v skladu z zakonodajo in ali zadostuje, da se svet delavcev z reorganizacijo in sistemizacijo le seznani, ali pa mora k tako pomembnemu aktu dati tudi soglasje.

Odgovor:

Opisano ravnanje poslovodstva je z vidika določil ZSDU vsekakor povsem nedopustno in nanj kot svet delavcev seveda ne morete pristati.

Sistemizacija delovnih mest je namreč izjemno pomemben organizacijski akt, ki je podlaga tako za celoten plačni sistem kot za kadrovanje, razvoj kadrov, izobraževanje in nasploh za celotno kadrovsko funkcijo v podjetju ter s tem za uresničevanje najbolj vitalnih interesov zaposlenih v podjetju. Zato je po določbi druge alineje prvega odstavka 94. člena ZSDU sistemizacija delovnih mest predmet obveznega »skupnega posvetovanja« (ne zgolj seznanitve sveta delavcev), ki ga mora po določbi 91. člena istega zakona zahtevati delodajalec. In sicer mora potrebne informacije, ki jih svet delavcev potrebuje za pravočasno oblikovanje svojih stališč za takšno posvetovanje (v danem primeru je to kompleten predlog nove sistemizacije, vključno z vsemi »opisnimi listi« DM), posredovati najmanj 30 dni pred sprejemom konkretne odločitve, rok za izvedbo skupnega posvetovanja pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

Bistvo skupnega posvetovanja – za razliko od t. i. predhodnega obveščanja po 90. členu ZSDU, kakor tudi za razliko od soodločanja sveta s soglasjem po 95. in 96. členu ZSDU – je v tem, da le-to pomeni (citat) *»dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč« (92. člen ZSDU)*. Iz tega seveda sledi, da mora imeti čas, da ta svoja stališča predhodno tudi izoblikuje.

Zgoraj omenjeni zakonski roki za izvedbo postopka predhodnega obveščanja in skupnega posvetovanja torej niso sami sebi namen. Že zakonodajalec je očitno izhajal iz stališča, da morata obe strani priti na skupno posvetovanje z jasno izdelanimi stališči, ki so potem predmet usklajevanja (glej 92. člen ZSDU), kar je pravzaprav tudi bistvo takšnega posvetovanja. Od dneva prejema informacije pa do dneva skupnega posvetovanja mora imeti svet delavcev dovolj časa, da se v omenjenem smislu pripravi na skupno posvetovanje, ali kot pravi 3. točka 4. člena Direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci: *»3. Obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije ustrezno preučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje.«*

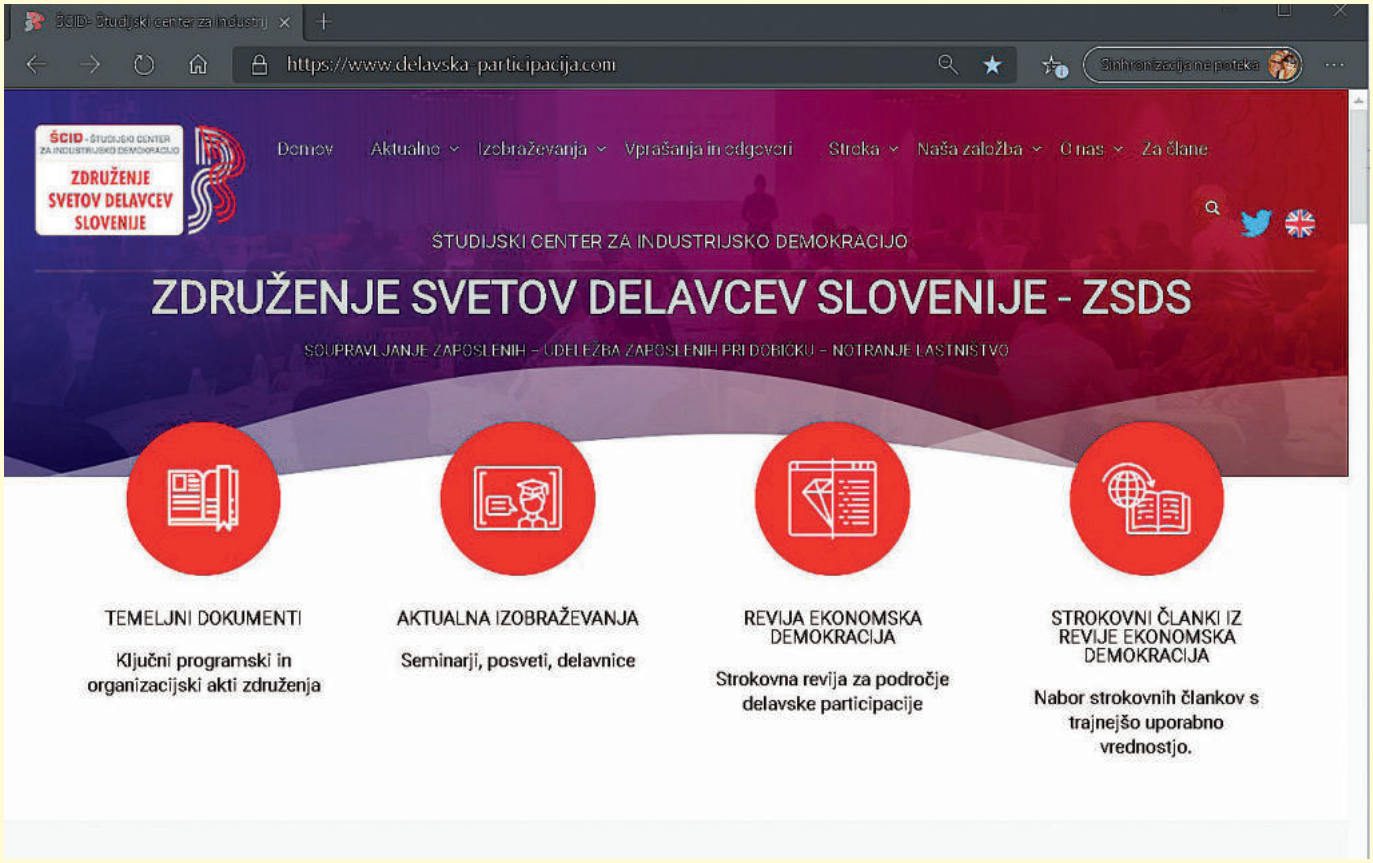
V primeru skupnega posvetovanja konkretno o sistemizaciji se zdi 7-dnevni rok v tem smislu vsekakor nerazumno kratek. Svet delavcev mora namreč pred tem nujno pridobiti tudi mnenja, stališča ter pripombe in predloge vseh delavcev (glede ustreznosti novega »opisa« njihovega delovnega mesta ter njegove zahtevnosti), katere potem lahko zastopa in jih usklajuje z delodajalcem. Svet delavcev sam namreč ne more poznati specifik vseh posameznih delovnih mest in vedeti ali je njihova opredelitev v predlogu sistemizacije ustrezna, ampak te zares dobro (in daleč najbolje) poznajo samo delavci, ki na konkretnih delovnih mestih dejansko delajo. Brez takšnega predhodnega posvetovanja neposredno s konkretnimi delavci, ki se jih predlagane spremembe neposredno tičejo, ter pridobitve njihovih konkretnih pripomb in predlogov, se v zvezi s sistemizacijo svet delavcev pravzaprav z delodajalcem v bistvu sploh nima o čem »usklajevati«. Za temeljito izvedbo teh posvetovanj pa – vsaj v večjih kolektivih – brez dvoma realno potrebuje vsaj 10 do 14 dni.

AVTORJI PRISPEVKOV: Mato Gostiša, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov; **Rado Bohinc**, doktor pravnih znanosti, profesor na Fakulteti za družbene vede UL; **Valentina Franca**, doktorica znanosti s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za upravo UL; **Jernej Štromajer**, doktor sociologije, strokovni sodelavec Poslanske skupine SD; **Tej Gonza**, magister ekonomskih znanosti, direktor Inštituta za ekonomsko demokracijo; **Cvetka Peršak**, magistrica ekonomskih znanosti, EDIL ING d.o.o.; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management UP in gen. sekretarka Združenja svetov delavcev Slovenije; **Borut Jereb**, predsednik Sveta delavcev Elektro Gorenjska d.d.; **Mojca Plešnar**, predsednica Sveta delavcev Mahle Electronic Drives d.o.o.; **Manda Firm**, predsednica Sveta delavcev Lek d.d.

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 43,76 EUR. ISSN 1855-8259

VABIMO VAS, DA NAS OBIŠČETE TUDI NA SPLETU!

Spletna stran Združenja svetov delavcev Slovenije www.delavska-participacija.com vam nudi množico uporabnih strokovnih informacij s področja razvoja vseh oblik sodobne delavske participacije.



Na spletni strani najdete:

- vse o Združenju svetov delavcev Slovenije;
- informacije o naši **izobraževalni ponudbi**;
- obvestila o **aktualnih dogajanjih na področju zakonodaje** in drugih ukrepov širšega pomena za razvoj področja industrijskih razmerij;
- številne **aktualne usmeritve in priporočila za delovanje delavskih predstavništev** v podjetjih;
- več kot **1.300 izbranih strokovnih člankov trajnejše vrednosti** s področja soupravljanja, udeležbe zaposlenih pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih;
- **znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovore iz prakse**;
- **aktualna gradiva, referate in sklepe s strokovnih posvetov** Združenja svetov delavcev Slovenije;
- **pomembnejše predpise** o delavski participaciji;
- **knjige in priročnike** iz naše založbe v pdf obliki;
- … in še mnogo več …