TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2023, LETNIK XXVII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Strateške aktivnosti ZSDS za nadaljnji razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji

Stran 2

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



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein
Generalna sekretarka ZSDS

Strateške aktivnosti ZSDS za nadaljnji razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je na svojem rednem letnem strokovnem posvetu v Ankaranu oktobra 2022 sprejelo dokument »Načrt širših ukrepov za razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji«. Ti ukrepi predlagajo ustanovitev specializiranih državnih inštitucij za razvoj ekonomske demokracije; zagotavljanje močnejše znanstveno-teoretične podpore razvoju ekonomske demokracije; vključitev te teme v izobraževalne in raziskovalne programe; razne promocijske ukrepe in medijske aktivnosti, pa tudi normativne ukrepe (spremembo zakonodaje) na tem področju. Slednji pa seveda niso možni brez sodelovanja s politiko. Pomemben mejnik v tem smislu predstavlja ustanovitev novega Ministrstva za solidarno prihodnost, ki si bo prek novoustanovljene Službe za ekonomsko demokracijo zagotovo prizadevalo za celovit in sistematičen pristop k utrditvi in nadaljnji rasti ekonomske demokracije v Sloveniji. Prav sodelovanje s tem ministrstvom lahko pomeni nov veter v jadra ZSDS, ki si že leta prizadeva za izboljšanje temeljne zakonodaje na področju delavskega soupravljanja v Sloveniji.

Namen tega prispevka je predstaviti aktivnosti združenja na **normativnem področju**, saj smo se v letošnjem letu v predsedstvu ZSDS osredotočili predvsem na ta vidik (glej II. Sklop ukrepov iz Načrta širših ukrepov za razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji). **Vmesni rezultati** (avgust 2023) so naslednji:

- Pripravili smo osnutek novega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki ga bodo člani združenja poglobljeno obravnavali na jesenskem letnem posvetu v Ankaranu. Predlog novega ZSDU bomo nato posredovali delovni skupini za pripravo novega zakona;
- Pripravili smo predlog spremembe 85. člena ZDR-1 tako, da bi le-ta po novem dopuščal sodno varstvo zoper pisno opozorilo pred odpovedjo;
- Vključili smo se v javno obravnavo vladnega predloga za spremembo ZDR-1, pripravili smo tudi svoje dopolnilne predloge in jih uradno posredovali pristojnim organom;
- Pripravili smo pobudo za spremembo ZSDU po skrajšanem postopku, ki bi skladno z odločbami Ustavnega sodišča omogočila soupravljanje prek svetov delavcev tudi v zavodih, in jo poslali pristojnim vladnim in parlamentarnim službam;
- Pripravili smo pobudo za ustavno presojo Zakona o slovenskem državnem holdingu, ki jo bomo do konca septembra 2023 vložili na Ustavno sodišče RS.

Predlog novega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1)

ZSDU je osrednji sistemski predpis, s katerim je v Sloveniji urejeno sodelovanje delavcev pri upravljanju. Žal pa ima številne vsebinske in nomotehnične pomanjkljivosti, ki zavirajo hitrejši razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji, pa tudi vsakodnevno uresničevanje te ideje pri vodenju in upravljanju podjetij. Na podlagi dosedanjih izkušenj iz prakse uresničevanja tega zakona smo v predsedstvu ZSDS **pripravili konkreten predlog novega ZSDU**, ki bi lahko predstavljal podlago (osnovo) za zakonodajni postopek v smislu celovite prenove tega zakona.

Na Ministrstvu za solidarno prihodnost so že stekli prvi pogovori za ustanovitev **delovne skupine** za

pripravo novega ZSDU, v katero bo svoje predstavnike lahko imenovalo tudi ZSDS. Pričakujemo, da bo delovna skupina pričela s svojim delovanjem jeseni 2023.

Predlogi za spremembe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Spomladi 2023 smo pripravili **besedilo in utemeljitev za spremembo 85. člena ZDR-1**, ki ureja institut pisnega opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Osebno opažam, iz vsakodnevne prakse, da trenutna ureditev omogoča delodajalcem sistemske zlorabe tega instituta z namenom ustrahovanja in disciplíniranja delavskih predstavnikov, saj pisnega opozorila pred odpovedjo ni mogoče izpodbijati v sodnem postopku. Ker pisno opozorilo pred odpovedjo predstavlja procesno predpostavko za redno odpoved, je mogoče neutemeljenost v njem vsebovane »obtožbe« delavca, da je kršil svoje delovne obveznosti, uveljavljati šele v postopku izpodbijanja morebitne redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Če do odpovedi ne pride, pa se delavec zoper neutemeljeno pisno opozorilo sploh ne more (u)braniti, kar pomeni najmanj **kršitev ustavne pravice do sodnega varstva po 23. členu Ustave RS** *(»Vsakdo ima pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče.«*). Predlog za spremembo 85. člena ZDR-1 smo marca 2023 poslali na Ekonomsko socialni svet in druge pristojne organe.

Vlada RS je konec junija 2023 **v javno obravnavo poslala predlog sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)**. V besedilu predlagane novele je že delno upoštevan naš predlog za spremembo 85. člena ZDR-1, vendar ne v celoti. Delodajalec bo moral po novem (ko bo novela ZDR-1 sprejeta), v primeru pisnega opozorila pred odpovedjo svoje očitke delavcu pisno obrazložiti in mu omogočiti zagovor. Še vedno odprto pa ostaja vprašanje dopustnosti sodnega varstva v teh primerih (tj. možnost izpodbijanja teh pisnih opozoril na sodiščih). V danem roku (10. 7. 2023) smo se v okviru javne obravnave odzvali na predlog sprememb in dopolnitev ZDR-1. Poleg ponovne obrazložitve tega, kako zelo je v praksi pomembno, da se z novelo ZDR-1 izrecno zapiše dopustnost sodnega varstva zoper pisna opozorila, smo tudi **dodatne predloge in pripombe na pripravljeno besedilo novele**. Le-ti se nanašajo predvsem na vključevanje delavskih predstavništev v sprejemanje splošnih aktov delodajalca, na spremembo zakonske določbe o aktivni in pasivni volilni pravici vodilnih delavcev pri volitvah v svet delavcev in na spremembo zakonskih določb glede posebnega varstva delavskih predstavnikov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. V jeseni 2023 bomo pozorno spremljali javno razpravo in parlamentarno proceduro ter si aktivno prizadevali za vključitev naših stališč v končno besedilo novele ZDR-1.

Pobuda za takojšnjo normativno ureditev delavskega soupravljanja tudi v zavodih

Ustava RS v 75. členu določa: »Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.« Za delavce v gospodarskih družbah je bila ta ustavna pravica realizirana že leta 1993 s sprejetjem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), medtem ko **sodelovanje delavcev pri upravljanju zavodov po skoraj tridesetih letih še vedno ni ustrezno normativno urejeno** ne v ZSDU, ne v Zakonu o zavodih, ne v morebitnem posebnem zakonu o soupravljanju v zavodih. Trenutno je torej več kot sto tisoč delavcev s področja vzgoje in izobraževanja, zdravstva, znanosti, kulture, športa, socialnega varstva in drugih negospodarskih javnih služb v Sloveniji še vedno brez ene od elementarnih ustavnih pravic. V ZSDS menimo, da gre za **eklatantno protiustavno stanje**, kar je v dveh v svojih odločbah (št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in št U-I-160/03-8 z dne 19. 5. 2005) ugotovilo tudi Ustavno sodišče RS in izrecno zahtevalo ustrezno normativno ureditev te problematike v skladu s 75. členom Ustave RS. Izhajajoč iz vsega tega smo junija 2023 pristojnim ministrstvom in organom Državnega zbora RS poslali pobudo za spremembo ZSDU tako, da se za sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v zavodih smiselno uporabljajo določbe ZSDU. Morebitne posebnosti glede uresničevanja ZSDU v posameznih zavodih se (lahko) uredijo s specialnimi zakoni za posamezna področja negospodarskih javnih služb. ter s t. i. participacijskimi dogovori po 5. členu ZSDU. Glede na to, da gre pri tem zakonskem predlogu zgolj za realizacijo že navedenih ustavnih odločb, smo predlagali, da ga Državni zbor sprejme po **skrajšanem postopku**. V jeseni 2023 in nadalje si bomo na vse razpoložljive načine aktivno prizadevali za omenjeno normativno spremembo.

Pobuda za ustavno presojo Zakona o slovenskem državnem holdingu

Zadnja sprememba Zakona o slovenskem državnem holdingu (ZSDH-1A), ki je bila sprejeta dne 25. 10. 2022, ni vsebovala našega predloga, po katerem bi bili **v organe SDH vključeni predstavniki delavcev vseh odvisnih družb**, vključenih v holding SDH, in ne le predstavniki delavcev obvladujoče družbe. Slednjih je namreč po podatkih iz letnega poročila SDH za leto 2022 zgolj 52 (po pripojitvi DUTB na dan 31. 12. 2022 pa skupno 136), medtem ko skupno število delavcev v odvisnih koncernskih družbah znotraj SDH presega 40.000. V Združenju svetov delavcev Slovenije menimo, da trenutna ureditev v ZSDH-1 nedopustno posega v ustavno pravico delavcev odvisnih družb do sodelovanja pri upravljanju kot človekovo pravico oziroma le-to praktično v celoti razveljavlja, kar je v nasprotju s 75. členom Ustave RS. ZSDH-1A prav tako ne ureja kolektivnih oblik delavskega soupravljanja – pravice do sodelovanja delavcev koncernsko povezanih družb pri upravljanju SDH prek skupnega« sveta delavcev koncernsko povezanih družb po določilih 73. do 77. člena ZSDU ter prek delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi SDH skladno z določili 78. ter 81. do 84. člena ZSDU. Delavci v odvisnih družbah torej nimajo popolnoma nobenega

vpliva na upravljanje tega koncerna po nobenem od »**standardnih participacijskih načinov**« kolektivnega uresničevanja te njihove ustavne pravice – ne prek predstavnikov v organih obvladujoče družbe SDH d.d. ne prek »skupnega« sveta delavcev na ravni koncerna. Izhajajoč iz vsega tega smo v predsedstvu ZSDS pripravili **pobudo za ustavno presojo** Zakona o slovenskem državnem holdingu, ki jo bomo v jeseni 2023 vložili na Ustavno sodišče RS. Obenem bomo upravi SDH ponovno poslali **pobudo za dopolnitev Kodeksa upravljanja SDH** z določili o razvoju vseh oblik delavske participacije v državnih podjetjih. To pobudo smo prejšnji Upravi SDH leta 2021 že vložili, a se je uprava medtem zamenjala. Za dopolnitev Kodeksa upravljanja SDH z našimi predlogi bomo iskali tudi ustrezno politično podporo.

Kaj nas čaka v jeseni

Naša prizadevanja za še več ekonomske demokracije v podjetjih, za še boljše soupravljanje, za še večje in boljše prelivanje interesov delavcev v poslovne odločitve podjetij se bodo nadaljevala tudi v zadnjem četrtletju tega leta. V zvezi z zgoraj predstavljenimi normativnimi aktivnostmi bomo nadaljevali predvsem z iskanjem **podpore za sprejem naših pobud in predlogov sprememb treh, za nas ključnih zakonov** (Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakona o delovnih razmerjih ter Zakona o zavodih). Pri pobudi za ustavno presojo ZSDH-1A bomo sodelovali z največjimi sindikalnimi centralami v Sloveniji. Prizadevali si bomo tudi **spremeniti trenutni trend zmanjševanja participacijskih pravic skozi področno zakonodajo**. Opažamo namreč, da se z nekaterimi specialnimi zakoni skuša neutemeljeno zmanjševati obseg participacijskih pravic po ZSDU. Tipična primera sta Zakon o zavarovalništvu in Zakon o bankah, ki zaostrujeta pogoje za izvolitev predstavnikov delavcev v poslovodne in nadzorne organe. Prav tako si bomo **prizadevali za spremembe in dopolnitve kodeksov soupravljanja**, ki v zadnjem času igrajo vse pomembnejšo vlogo pri normativnem razvoju sodobnih konceptov korporacijskega upravljanja. Obstoječi kodeksi med priporočljivimi standardi dobrega upravljanja podjetij razen nekaj skromnih določb o predstavnikih delavcev v organih družb ne vsebujejo praktično nobenih drugih priporočil za celotno delovanje sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetja. V zvezi s tem je treba opozoriti, da je ZSDS skupaj s Združenjem za lastništvo zaposlenih in Slovenskih forumom socialnega podjetništva že leta 2014 oblikoval in sprejel poseben **Kodeks sodelovanja delavcev pri upravljanju**, ki se lahko uporablja bodisi samostojno bodisi bi njegove določbe lahko bile vključene v obstoječe kodekse upravljanja (v smislu posebnega poglavja).

Aktivno se bomo skušali vključiti tudi v pripravo vseh strateških rešitev, ki jih na našem področju načrtuje Ministrstvo za solidarno prihodnost. Verjamemo, da lahko s svojimi dolgoletnimi izkušnjami iz prakse (nenazadnje delujemo že skoraj 30 let) postanemo cenjen in relevanten sogovornik vsem oblikovalcem politik na tem področju.

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE

Participacija zaposlenih kot element trajnostnega upravljanja

Trajnostno korporativno upravljanje ali zgolj poročanje?

Povečano poudarjanje trajnostnosti, integracija okoljskih, socialnih in upravljalskih (Ecology, Social, Governance, ESG) dejavnikov so sodobne značilnosti razvoja korporativne družbene odgovornosti (KDO). Vse bolj so poudarjeni zakonodajni ukrepi, zaenkrat le za zagotavljanje preglednosti in dolžnosti poročanja. Kljub premikom v smer t. i. trajnostnega korporativnega upravljanja pa doslej iz EU ni predlogov za učinkovitejše vključevanje dela v procese upravljanja trajnostnega razvoja (skrbnega pregleda in poročanja). V opredelitev trajnostnega upravljanja in podlag za njegovo presojo bi namreč brez dvoma sodilo tudi vse tisto, kar sodi v sklop ekonomske demokracije (sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, udeležba delavcev pri dobičku itd.).

Opredelitev trajnostnega korporativnega upravljanja

S pobudo EU[1] za trajnostno korporativno upravljanje naj bi izboljšali pravni okvir EU na področju prava gospodarskih družb z namenom uveljaviti trajnostno upravljanje gospodarskih družb in bolje uskladiti interese delničarjev, poslovodstev in deležnikov. Trajnostno korporativno upravljanje sicer ni **nikjer pravno**

[1]Sustainable corporate governance, DG JUSTICE, A3 Company law unit, Legislative and possible guidance, Q1 2021.



Piše:
dr. Rado Bohinc

opredeljeno, je pa poročanje o trajnostnih (okoljskih, socialnih in upravljalskih) vidikih in dejavnikih delovanja podjetja **podrobno predpisano** v direktivah EU in korporacijski zakonodaji o trajnostnem poročanju.

Če izhajamo iz tega, kaj vse obsega predpisano trajnostno poročanje, je trajnostno korporativno upravljanje ravnanje v najboljšem interesu podjetja, z upoštevanjem okoljskih ter socialnih in upravljalskih dejavnikov delovanja podjetja. Trajnostno upravljanje torej ni zgolj upoštevanje **okoljskih** (podnebne spremembe, vodni in morski viri, krožno gospodarstvo, onesnaženje, biotska raznovrstnost, ekosistemi…), ampak tudi **socialnih** in **upravljalskih dejavnikov**.

Trajnostno korporativno upravljanje **socialnih dejavnikov**[2] se nanaša na položaj zaposlenih npr. zagotavljanje enakih priložnostih, plače, osebni razvoj, delovni pogoji, socialni dialog. Sem sodi tudi spoštovanje človekovih pravic (tudi ekonomskih in socialnih), temeljnih svoboščin in demokratičnih načel.

Trajnostno korporativno upravljanje obsega:

- trajnostno ravnanje in odgovornost upravnih, poslovodnih in nadzornih organov podjetja ter
- poslovno etiko in korporativno kulturo.

V opredelitev trajnostnega upravljanja bi, kot je bilo že uvodoma omenjeno, vsekakor sodilo tudi vse tisto, kar sodi v sklop **ekonomske demokracije**, vendar – presenetljivo – tako direktive EU, kot tudi zakonodaja držav članic, ki zadevajo trajnostno upravljanje, dovolj določnih pravil o tem, da je participacija zaposlenih sestavina trajnostnega upravljanja, nimajo. Govor je o socialnem dialogu, kolektivnih pogajanjih itd. Kljub temu sprejemamo razlago, da sodelovanje delavcev pri upravljanju, udeležba zaposlenih pri dobičku in nasploh kakovostno urejena razmerja med zaposlenimi in delodajalci predstavljajo **eno od pomembnih podlag za presojo trajnostnega korporativnega upravljanja**. To bi bilo ob dograjevanju sistema trajnostnega korporativnega upravljanja vsekakor treba bolj podrobno opredeliti.

Veljavni pravni okvir EU za trajnostno korporativno upravljanje

Pravni okvir EU za trajnostno korporativno upravljanje vendarle postopno nastaja. Pravni ukrepi za zagotavljanje trajnostne korporativne odgovornosti so vse bolj v ospredju, čeprav ni mogoče reči, da je že prevladal pravno zavezujoč pristop uveljavljanja korporativne družbene odgovornosti (KDO).

Tako je z Uredbo (EU) 2021/1119 EP in Sveta[3] postal **cilj podnebne nevtralnosti do leta 2050 v Uniji zavezujoč**. Uredba (EU) 2019/2088 EP in Sveta[4] ureja, kako morajo udeleženci na finančnem trgu in finančni svetovalci končnim vlagateljem in lastnikom sredstev **razkriti informacije o trajnostnosti.** Uredba (EU) 2020/852 EP in Sveta[5] vzpostavlja **klasifikacijski sistem za okoljsko trajnostne gospodarske dejavnosti** z namenom povečanja trajnostnih naložb.

Direktiva o **okoljski odgovornosti**[6] je vzpostavila okvir za okoljsko odgovornost v zvezi s preprečevanjem in sanacijo okoljske škode. Ta okvir temelji na načelu *„onesnaževalec plača“* za lastno delovanje gospodarskih družb, vendar ne zajema poslovne verige gospodarskih družb. Okoljska zakonodaja EU na splošno ne velja za poslovne verige zunaj EU, čeprav so odgovorne za velike okoljske škode v EU.

5. januarja 2023 je začela veljati prenovljena direktiva glede **poročanja podjetij o trajnostnosti**[7] (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD, ki je nadomestila dosedaj veljavno Non-Financial Reporting Directive, NFRD, 2013)[8].

---

[2] Socialni dejavniki trajnostnosti bodo podrobno razdelani v Standardih trajnostnega poročanja, ki jih pripravlja Komisija EU z delegirano uredbo.

[3] Sustainable corporate governance, DG JUSTICE, A3 Company law unit, Legislative and possible guidance, Q1 2021 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) (UL L 243, 9. 7. 2021, str. 1).

[4] Uredba (EU) 2019/2088 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. novembra 2019 o razkritjih, povezanih s trajnostnostjo, v sektorju finančnih storitev (UL L 317, 9. 12. 2019, str. 1).

[5] Uredba (EU) 2020/852 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2020 o vzpostavitvi okvira za spodbujanje trajnostnih naložb ter spremembi Uredbe (EU) 2019/2088 (UL L 198, 22. 6. 2020, str. 13).

[6] Direktiva 2004/35/ES EP in Sveta z dne 21. aprila 2004 o okoljski odgovornosti v zvezi s preprečevanjem in sanacijo okoljske škode; V slovenski pravni red je direktiva prenesena z Zakonm o varstvu okolja (ZVO-1) v 110 a do 110i. člen.

[7] Evropska komisija se je v svojem sporočilu z dne 11. decembra 2019 z naslovom Evropski zeleni dogovor zavezala, da bo pregledala določbe o nefinančnem poročanju iz Direktive 2013/34/EU.

[8] Direktiva (EU) 2022/2464 EP in Sveta z dne 14. decembra 2022 o spremembi Uredbe (EU) št. 537/2014, Direktive 2004/109/ES, Direktive 2006/43/ES in Direktive 2013/34/EU glede poročanja podjetij o trajnostnosti (Besedilo velja za EGP).

Direktiva EP 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).

Direktiva 2014/95/EU o spremembi Direktive 2013/34/EU glede razkritja nefinančnih informacij in informacij o raznolikosti nekaterih velikih podjetij in skupin (UL L 330, 15. 11. 2014, str. 1).

Direktiva o nefinančnem poročanju spreminja računovodsko direktivo, tj. Direktivo 2013/34/EU o letnih računovodskih izkazih, konsolidiranih računovodskih izkazih in povezanih poročilih nekaterih vrst podjetij, spremembi Direktive 2006/43/ES ter razveljavitvi direktiv Sveta 78/660/EGS in 83/349/EGS (UL L 182, 29. 6. 2013).

Prenovljeno trajnostno poročanje

CSRD zahteva od gospodarskih družb, da poročajo o **okoljskih, socialnih in upravljalskih** dejavnikih trajnostnosti ter o zadevah s področja človekovih pravic, oziroma o vplivih dejavnosti gospodarske družbe na okolje in ljudi.

CSRD namesto izraza „**nefinančne informacije**“ uporablja izraz „**informacije o trajnostnosti**“ in je razširila število zavezanih gospodarskih družb od 11.700 do približno 50.000. CSRD (dodatno tudi finančne in borzne družbe) uvaja digitalizacijo in povečuje primerljivost podatkov ter določa obveznost sprejetja enotnih EU standardov poročanja (delegirana uredba)[9].

S tem je bil na ravni EU **uzakonjen okvir za trajnostno poročanje**, ki bo vključen v nacionalne zakonodaje držav članic. Navajamo **še nekaj ključnih novosti oziroma razlik** do doslej veljavne NFRD:

- zadeve v zvezi s trajnostnostjo, ki so predmet poročanja, obsegajo okoljske, vendar pa tudi socialne in upravljalske dejavnike ter izrecno tudi zadeve s področja človekovih pravic;
- razkriti je treba tudi informacije o odpornosti poslovnega modela v zvezi s tveganji, povezanimi s trajnostnostjo in združljivostjo s prehodom na trajnostno gospodarstvo (omejitev globalnega segrevanja na 1,5 °C ter doseganje podnebne nevtralnosti do leta 2050);
- zahteve po razkritju glede skrbnega pregleda so opredeljene podrobneje, kot v Direktivi 2013/34/EU;
- obvladujoča družba mora na konsolidirani ravni podati ustrezno razlago tveganj in vplivov svojih odvisnih podjetij ter informacije o postopkih skrbnega pregleda;
- informacije o trajnostnosti, zlasti o učinku na socialna in okoljska vprašanja, bi morale zagotavljati tudi gospodarske družbe iz tretjih držav, ki so pomembno aktivne na ozemlju EU.

Komisija EU ima pooblastilo, da sprejme **standarde poročanja o trajnostnosti** skladno s cilji zelenega dogovora in ciljem Unije, da do 2050 doseže podnebno nevtralnost; to je velikega pomena za enotno in učinkovito (primerljivo) razkrivanje trajnostnih informacij.

Opredelitev trajnostnega poročanja

Trajnostno poročanje je po CSRD treba razumeti v širšem smislu, torej ne le okoljskih, temveč tudi socialne in upravljalske dejavnike delovanja podjetja. Zato tudi dolžnost poročanja o trajnostnosti še zdaleč ni le poročanje o **okoljskih**[10] **dejavnikih**, čeprav je tudi to.

Trajnostno poročanje po CSRD obsega tudi informacije o **socialnih**[11] **dejavnikih**, to je o enakih priložnostih za vse, vključno z enakostjo spolov in enakim plačilom za enako delo, usposabljanjem in razvojem spretnosti ter zaposlovanjem in vključevanjem invalidov.

Trajnostno poročanje je tudi poročanje o **delovnih pogojih**, vključno z varno in prilagodljivo zaposlitvijo, plačami, socialnim dialogom, kolektivnimi pogajanji in vključevanjem delavcev, usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter zdravim, varnim in dobro prilagojenim delovnim okoljem. Med t. i. socialne dejavnike trajnostnosti sodi tudi spoštovanje človekovih pravic, temeljnih svoboščin, demokratičnih načel in standardov, določenih v mednarodnih pravnih in političnih aktih.[12]

Trajnostne so po CDRD tudi informacije o **upravljalskih dejavnikih**, to je o vlogi upravnih, poslovodnih in nadzornih organov podjetja, v zvezi s trajnostnostjo, poslovno etiko in korporativno kulturo, vključno s preprečevanjem korupcije in bojem proti podkupovanju o političnem udejstvovanju podjetja, vključno z njegovimi dejavnostmi lobiranja itd.

Doslej sprejeti pravno zavezujoči ukrepi na ravni EU (CSRD itd.) vključujejo **obvezno poročanje o trajnosti**, spodbujanje **raznolikosti in vključenosti**, v ničemer pa ne naslavljajo odločilnih vprašanj, namreč odškodninske odgovornosti gospodarskih družb in dolžne skrbnosti direktorjev za trajnostni razvoj.

Zagotavljanje dolžnost poročanja je **trenutno edino orodje zavezujočega udejanjanja KDO.** Na ravni EU so torej sedanja pravila o trajnostnem upravljanju gospodarskih družb osredotočena izključno na **zahteve poročanja** po Direktivi o trajnostnem poročanju (CSRD).

Predlog Direktive o skrbnem pregledu trajnosti gospodarskih družb (CSDDD)

Cilj predloga Direktive o skrbnem pregledu trajnosti gospodarskih družb (CSDDD)[13] je uveljaviti trajnostno in družbeno odgovorno ravnanje gospodarskih družb ter postaviti tudi vidike človekovih pravic in okolja v poslovanje in upravljanje gospodarskih družb[14]. Gospodarske družbe (velja tudi za hčerinske družbe in poslovne verige) naj bi s prepoznavanjem, preprečevanjem, ublažitvijo, odpravo in zmanjšanjem negativnih **vplivov svoje dejavnosti na človekove pravice in okolje**

---

[9] O tem Primec, A, Tičar, B, A new challenge in corporate governance, The new legal regulation of non-financial reporting, Monografija, Recent challenges in corporate governance, FDV, 2023.

[10] To so informacije o blažitvi in prilagajanju podnebnim spremembam o vodnih in morskih virih o uporabi virov in krožnem gospodarstvu o onesnaženju o biotski raznovrstnosti in ekosistemih…

[11] Socialni dejavniki trajnostnosti bodo podrobno razdelani v Standardih trajnostnega poročanja, ki jih pripravlja Komisija EU z delegirano uredbo.

[12] Mednarodni listini o človekovih pravicah in drugih temeljnih konvencijah OZN o človekovih pravicah, Deklaraciji Mednarodne organizacije dela o temeljnih načelih in pravicah pri delu, temeljnih konvencijah Mednarodne organizacije dela in Listini Evropske unije o temeljnih pravicah.

[13] Kljub obstoječim mednarodnim prostovoljnim standardom o odgovornem ravnanju družb so države članice pričele sprejemati različne nacionalne zakonodaje na področju skrbnega pregleda. To ustvarja razdrobljenost notranjega trga, kar se lahko v prihodnosti še poveča in lahko privede tudi do neenakih konkurenčnih pogojev na trgu.

[14] To zahteva izvajanje celovitih postopkov za ublažitev negativnih vplivov na človekove pravice in okolje v poslovnih verigah družb, vključevanje trajnostnosti v sisteme upravljanja in vodenja družb ter oblikovanje poslovnih odločitev v zvezi z vplivom na človekove pravice, podnebje in okolje, pa tudi v zvezi z dolgoročno odpornostjo družbe.

odločilno prispevale k trajnostnemu razvoju ter trajnostnemu prehodu.

Predlog CSDDD določa **obveznost skrbnega pregleda** (vrednotenje in odprava) negativnih vplivov (dejanskih in morebitnih) poslovanja gospodarskih družb (tudi hčerinskih oz. v poslovni verigi) glede na človekove pravice in okolje. Določa tudi dolžno skrbnost direktorjev za trajnostna vprašanja in odškodninsko odgovornost gospodarskih družb za kršitve teh pravil (1. člen CSDDD).

Merili za določitev gospodarskih družb, ki so zavezane skrbnemu pregledu (člen 2 CSDDD) sta: **prihodek družbe in število zaposlenih**; tako naj bi določili družbe, ki imajo največji vpliv na gospodarstvo v EU[15]. Male in srednje gospodarske družbe (MSP) so posredno vključene v postopke skrbnega pregleda prek poslovnih razmerij oziroma dobavnih verig z velikimi gospodarskimi družbami; torej kot izvajalci ali podizvajalci gospodarskih družb.

Poleg tega morajo nekatere velike gospodarske družbe imeti **načrt za** zagotovitev, da je njihova poslovna strategija združljiva z **omejitvijo globalnega segrevanja na 1,5 °C** v skladu s Pariškim sporazumom. Dolžna skrbnost direktorjev se širi tudi na dolžnost, da prispevajo k ciljem trajnosti in ublažitve podnebnih sprememb.

Predlagana CSDDD zavezuje gospodarske družbe, da izkažejo, katere ukrepe izvajajo za zaščito okolja in človekovih pravic; uvaja obveznost gospodarskih družb, da **prepoznajo in preprečijo, odpravijo ali ublažijo** dejanske in morebitne vplive svojih dejavnosti na okolje in zlorabe človekovih pravic. Zavezuje jih k **skrbnemu pregledu** ne le lastnega poslovanja, ampak tudi dejavnosti svojih hčerinskih družb in drugih subjektov v njihovih poslovnih verigah, s katerimi imajo neposredno in posredno vzpostavljene poslovne odnose.

Gospodarske družbe naj bi razvile in izvajale **t. i. preventivne akcijske načrte;** pridobile naj bi pogodbena zagotovila svojih neposrednih poslovnih partnerjev, da bodo upoštevali načrte, nato naj bi gospodarske družbe preverile njihovo skladnost. Predlog CSDDD tako zavezuje gospodarske družbe v skupinah ena in tri[16], da zagotovijo, da so njihovi **poslovni modeli in strategije združljivi s Pariškim sporazumom**. Gospodarske družbe, ki podnebne spremembe prepoznavajo kot "glavno tveganje za svoje poslovanje ali njihov glavni vpliv", so zavezane, v svoje poslovne načrte vključiti cilje zmanjšanja emisij.

Pri **skrbnem pregledu človekovih pravic** se bo CSDDD uskladila z obstoječimi mednarodnimi standardi[17]. Bistvena sta zlasti dva vzvoda uveljavljanja teh dolžnosti, in sicer razširjena dolžnost skrbnega ravnanja direktorjev in civilna (odškodninska) odgovornost.

Predlog Komisije za obvezen trajnostni skrbni pregled

Predlog **Evropske komisije** (EK ali Komisija) za direktivo[18], ki določa pravila o skrbnem pregledu trajnostnosti kot obveznost gospodarskih družb (CSDDD)[19] in o širitvi dolžne skrbnosti direktorjev ter civilne (odškodninske) odgovornosti gospodarskih družb na trajnostna vprašanja, je pomemben korak naprej k uveljavljanju pravnih podlag KDO in trajnostnega razvoja.

Direktiva je prelomna v tem, da zastavljene cilje dosega s harmonizacijskimi posegi **v korporacijsko zakonodajo** držav članic (pri nas prihodnja novela ZGD-1); v roku dveh let od sprejema CSDDD (predvidoma koncem 2023) bodo morale države članice prenesti vsebino v nacionalno zakonodajo, najprej za družbe iz prve skupine, dve leti kasneje pa še za družbe iz druge in tretje skupine. Če bo torej direktiva sprejeta koncem leta 2023, to pomeni, da se bo v državah članicah **uveljavila 2026 oziroma 2028**.

Utemeljeno verjamemo, da bo prav sprejetje Direktive CSDDD odločilen korak v prehodu iz prostovoljnega na pravno zavezujoč koncept KDO, saj se **prvič naslavljajo korporacijsko pravna vprašanja** (dolžna skrbnost poslovodstev in odškodninska odgovornost). CSRD in CSDDD sta **med seboj tesno povezani in se dopolnjujeta**. CSDDD bo dopolnjevala tudi Uredbo o razkritju trajnostnih financ (SFDR)[20] in Uredbo o taksonomiji.[21] Tako, da gospodarskim družbam nalaga obveznosti zagotavljanja podatkov in informacij o tveganjih znotraj njihove vrednostne verige, ki so povezane s spošto-

[15] Gospodarske družbe so po CSDDD razvrščena v skupine, in sicer:

1. Gospodarske družbe iz EU z več kot 500 zaposlenimi in neto svetovnim prometom, ki je v zadnjem poslovnem letu znašal več kot 150 milijonov EUR.

2. Gospodarske družbe iz EU z več kot 250 zaposlenimi in neto svetovnim prometom v višini več kot 40 milijonov EUR, če je bilo vsaj 50 % tega prometa ustvarjenega v sektorju z velikim vplivom. (Komisija 'veliko vplivno' opredeljuje kot proizvodnjo tekstila, vključevanje v različne kmetijske dejavnosti in pridobivanje rudnih virov).

3. Gospodarske družbe izven EU, ki v zadnjem poslovnem letu ustvarijo v EU več kot 150 milijonov EUR čistega prometa.

4. Gospodarske družbe zunaj EU, ki v EU ustvarijo neto promet v višini več kot 40 milijonov EUR, če je bilo vsaj 50 % svetovnega prometa ustvarjenega v sektorju z velikim vplivom.

[16] To sta naslednji skupini:

1. Gospodarske družbe iz EU z več kot 500 zaposlenimi in neto svetovnim prometom, ki je v zadnjem poslovnem letu znašal več kot 150 milijonov EUR.

3.Gospodarske družbe izven EU, ki v zadnjem poslovnem letu ustvarijo v EU več kot 150 milijonov EUR čistega prometa.

[17] To so: Vodilna načela ZN o poslovanju in človekovih pravicah , Smernice OECD za večnacionalne gospodarske družbe in Smernice OECD o potrebni skrbnosti za odgovorno poslovno ravnanje.

[18] Predlog direktive temelji na 50. in 114. členu Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU). 50. člen PDEU nalaga Evropskemu parlamentu in Svetu, da za uresničevanje svobode ustanavljanja sprejemata direktive.

[19] Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937.

[20] Regulation (EU) 2019/2088 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2019 on sustainability-related disclosures in the financial services sector.

[21] Regulation (EU) 2020/852 of the EU and of the Council of 18 June 2020 on the establishment of a framework to facilitate sustainable investment, and amending Regulation (EU) 2019/2088.

vanjem človekovih pravic ali z vplivi na okolje.

Evropski svet ima pomisleke na širitev dolžne skrbnosti in glede civilne odgovornosti

Evropski svet je decembra 2022 bistveno spremenil predlog Komisije. Svet je **črtal predlog Komisije o potrebni skrbnosti,** ki spada v dolžnost skrbnega ravnanja direktorjev. Opozarja na neprimerno poseganje v nacionalne določbe glede dolžnosti skrbnega ravnanja direktorjev in možnost spodkopavanja njihove dolžnosti, da delujejo v najboljšem interesu družbe …. Predlog Komisije o dolžnosti skrbnega ravnanja direktorjev (člen 25) je bil, kot navaja Svet, zaradi resnih pomislekov držav članic, ki so menile, da člen 25 neprimerno posega v nacionalne določbe o dolžnosti skrbnega ravnanja direktorje, črtan[22]; kot se navaja bi lahko ogrozil dolžnost direktorjev, da ravnajo v najboljšem interesu gospodarske družbe,. Namesto tega Svet predlaga, da se pravila dolžne skrbnosti vključijo v sisteme obvladovanja tveganja in politike gospodarske družbe**.** Poleg tega je Svet črtal prvotni predlog, da bi variabilni prejemki temeljili na prispevkih direktorjev k trajnosti. Svet je tudi ugotovil, da so prejemki direktorjev zadeve, ki so v prvi vrsti v pristojnosti družbe in njenih ustreznih organov ali delničarjev. Ta stališča Sveta so **žal korak nazaj** k pravno trdnejšemu določanju KDO oz. odgovornosti gospodarskih družb za trajnostni razvoj, vendar preostaja še posvetovanje s EP.

Svet je tudi omilil ukrepe in s predlogom sprememb **dodal triletno obdobje postopnega uvajanja** in zožil področje uporabe, da bi zajel samo gospodarske družbe iz EU z več kot 1.000 zaposlenimi in 300 milijoni EUR neto svetovnega prometa (obe merili sta izpolnjeni dve zaporedni poslovni leti) in gospodarske družbe izven EU s 300 milijoni EUR čistega prometa, ustvarjenega v EU.

Glede **odškodninske odgovornosti** je Svet podrobneje opredelil pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da je podjetje odgovorno, namreč: škoda, povzročena fizični ali pravni osebi, kršitev dolžnosti, vzročna povezava med škodo in kršitvijo dolžnosti ter krivda (naklep ali malomarnost); vključen je bil torej element krivde.

Evropski parlament odločnejši za uveljavitev korporativne trajnostne odgovornosti

Evropski parlament (EP) naj bi o svojem formalnem stališču glasoval koncem leta 2023. Na podlagi glasovanj parlamentarnega odbora za ekonomske in monetarne zadeve (ECON) in odbora za okolje (ENVI) je verjetno, da bodo poslanci glasovali za **razširitev in ne za zožitev področja uporabe CSDDD**[23]. EP zagovarja močnejši pravni okvir, ki bi gospodarske družbe iz EU zavezoval, da prevzamejo **odgovornost do človekovih pravic in okoljskih norm** v mednarodnih poslovnih verigah.[24] To je spodbudno in lahko pričakujemo, da bo v končnem usklajevanju besedila vendarle prišlo do zakonskih rešitev, ki bodo uvedle **pravno zavezujočo KDO** in, da bo opuščen prostovoljni pristop. EP je v zadnjih letih sprejel dve resoluciji o tem vprašanju[25].

Zagotovo bo predlog direktive o skrbnem pregledu še predmet pogajanj med Komisijo, Svetom in EP tudi vprašanje dolžne skrbnosti direktorjev in trajnostne odškodninske odgovornosti gospodarskih družb; vsi se namreč strinjajo, da ima **skrbni pregled gospodarskih družb pomembno vlogo pri uveljavljanju trajnostnosti.**

Vlada RS podpira predlog CSDDD, s pomisleki glede dolžne skrbnosti direktorjev

Vlada RS je 22. 04. 2022[26] **podprla predlog CSDDD** saj naj bi ta pripomogla k izboljšanju spoštovanja človekovih pravic in varstva okolja pri poslovanju gospodarskih družb. Cilj predloga direktive je namreč, kot povzema Vlada RS, zagotoviti, da gospodarske družbe prispevajo k trajnostnemu razvoju in trajnostnem prehodu gospodarstev in družb.

Ob tem je Vlada RS opozorila na **prekomerno obremenitev gospodarskih družb z nesorazmernimi zahtevami** in na skladnost z obstoječimi pravili glede civilne odgovornosti gospodarske družbe, ki bi morala biti v skladu s splošnimi nacionalnimi predpisi. Vlada RS je opozorila tudi na predlagano **ureditev odgovornosti direktorjev,** ki se uvaja na novo in pomembno posega v obstoječe gospodarsko pravo.

Iz navedenega izhaja, da je imela Vlada RS pomisleke prav glede vprašanj, ki so **najpomembnejša**, torej glede novih pravil dolžne skrbnosti direktorjev in odškodninske odgovornosti korporacij, podobno, kot tudi Svet EU. Vsekakor bi ji predlagali še en razmislek o tem, saj je prav uporaba pravnih orodij, kot je širitev dolžne skrbnosti direktorjev na trajnostna vprašanja in jasna ureditev odškodninske odgovornosti gospodarskih družb za netrajnostna ravnanja odločilnega pomena za zavezujočo zasnovo korporativne družbene odgovornosti.

Sklep

Slovenija (vlada ali DZ) mora končno sprejeti **Nacionalni načrt uveljavljanja korporativne družbene odgovornosti,** kot to določa

---

[22] Svet EU, Bruselj, 30. november 2022, Predlog direktive EP in Sveta o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937.

https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15024-2022-REV-1/sl/pdf.

[23] Na konferenci ZN COP15 dogovorjen globalni okvir biotske raznovrstnosti Kunming-Montreal. Spremembe EP bi torej lahko vključevale naravo in biotsko raznovrstnost ter cilje, povezane s podnebjem, če bi poslanci želeli razširiti področje uporabe na širša okoljska vprašanja.

[24] Towards a mandatory EU system of due diligence for supply chains (section on the 'European Parliament's position'). A parliamentary Working Group on Responsible Business Conduct.

[25] 17. decembra 2020 je sprejel nezakonodajno samoiniciativno resolucijo o trajnostnem upravljanju podjetij. 10. marca 2021 je sprejel zakonodajno-iniciativno resolucijo o skrbnem pregledu podjetij in korporativni odgovornosti.

[26] Odločitve RS v zvezi z zadevami EU, predlog za obravnavo, 24. 02. 2022, št. 6533/22, Sklep Vlade RS, Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937.

[27] Sporočilo komisije EP, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011–14: Komisija poziva države članice, da s sklicevanjem na mednarodno priznana načela in smernice CSR ter v sodelovanju s podjetji in drugimi interesnimi skupinami ter ob upoštevanju vprašanj iz tega sporočila do sredine leta 2012 razvijejo in posodobijo svoje načrte.

Komisija EU v Prenovljeni strategiji 2011[27]. V zakonodaji, ki ureja delovanje gospodarskih družb (ZGD-1), mora Slovenija določiti obveznost trajnostnega skrbnega pregleda, določiti dolžnost sprejema strategije družbene odgovornosti v vsaki gospodarski družbi in določiti kot dolžno skrbnost direktorjev tudi upoštevanje trajnostnih ciljev in KDO. Slovenija je pred razmislekom, kako trajnostno korporativno upravljanje, kot sodoben upravljalski model učinkovito nadgraditi s **prenovo predpisov o sodelovanju delavcev pri upravljanju in o gospodarskih družbah**.

Literatura

Bohinc, R. Korporativna družbena Odgovornost, monografija, Fakulteta za dizajn, 2023.

Primec, A, Tičar, B, A new challenge in corporate governance, The new legal regulation of non-financial reporting, Monografija, Recent challenges in corporate governance, FDV, 2023.

Zamfir I., Towards a mandatory EU system of due diligence for supply chains, EPRS, European Parliament, October 2020.

Sustainable corporate governance, DG JUSTICE, A3 Company law unit, Legislative and possible guidance, Q1 2021.

Towards a mandatory EU system of due diligence for supply chains (section on the 'European Parliament's position'). A parliamentary Working Group on Responsible Business Conduct.

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) (UL L 243, 9. 7. 2021, str. 1).

Uredba (EU) 2019/2088 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. novembra 2019 o razkritjih, povezanih s trajnostnostjo, v sektorju finančnih storitev (UL L 317, 9. 12. 2019, str. 1).

Uredba (EU) 2020/852 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2020 o vzpostavitvi okvira za spodbujanje trajnostnih naložb ter spremembi Uredbe (EU) 2019/2088 (UL L 198, 22. 6. 2020, str. 13).

Regulation (EU) 2019/2088 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2019 on sustainability-related disclosures in the financial services sector.

Regulation (EU) 2020/852 of the EU and of the Council of 18 June 2020 on the establishment of a framework to facilitate sustainable investment, and amending Regulation (EU) 2019/2088.

Direktiva 2004/35/ES EP in Sveta z dne 21. aprila 2004 o okoljski odgovornosti v zvezi s preprečevanjem in sanacijo okoljske škode; V slovenski pravni red je direktiva prenesena z Zakonm o varstvu okolja (ZVO-1) v 110 a do 110i. člen.

Direktiva (EU) 2022/2464 EP in Sveta z dne 14. decembra 2022 o spremembi Uredbe (EU) št. 537/2014, Direktive 2004/109/ES, Direktive 2006/43/ES in Direktive 2013/34/EU glede poročanja podjetij o trajnostnosti (Besedilo velja za EGP).

Direktiva EP 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).

Direktiva 2014/95/EU o spremembi Direktive 2013/34/EU glede razkritja nefinančnih informacij in informacij o raznolikosti nekaterih velikih podjetij in skupin (UL L 330, 15. 11. 2014, str. 1).

Predlog direktive EP in Sveta o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937 https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15024-2022-REV-1/sl/pdf.

Odločitve RS v zvezi z zadevami EU, predlog za obravnavo, 24. 02. 2022, št. 6533/22, Sklep Vlade RS, Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937.

Sporočilo komisije EP, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011–14.

IZ NOVE ZAKONODAJE



Piše:
dr. Valentina Franca

Kakšne spremembe "delavske ustave" se nam obetajo?

Po poletnih počitnicah se pričakujejo spremembe temeljnega predpisa delovnega prava, to je Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ekonomsko socialni svet je po nekajmesečnih pogajanjih junija predal predloge spremembe Vladi RS, ki predlog vloži v parlamentarni postopek. Trenutno je težko napovedati, kdaj bi lahko bile spremembe sprejete, čeprav se z nekaterimi že precej mudi. V nadaljevanju predstavljamo povzetek glavnih sprememb, ki se nam obetajo.

Razlog za spremembe

Postopek sprememb ZDR-1 se je sprožil zlasti zaradi **implementacije dveh evropskih direktiv**, in sicer Direktive 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v EU in Direktive 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. Vendar se napovedane spremembe ZDR-1 **ne nanašajo zgolj na vsebino teh direktiv**, ampak so socialni partnerji

odprli še nekatera druga poglavja. Čeprav so posamezne določbe direktiv že vsebovane v veljavni zakonodaji, je treba vključiti še nekatere druge določbe.

Vsebina in sprememba pogodbe o zaposlitvi

Novost, ki se obeta, je možnost delavca, da zaradi izboljšanja svojega položaja po **šestih mesecih zaposlitve zahteva bolj predvidljivo in varnejšo zaposlitev**. V primeru zaposlitve za določen čas pomeni to možnost delavca, da zaprosi za zaposlitev za nedoločen čas; v primeru zaposlitve za krajši delovni čas pa spremembo v zaposlitev za polni delovni čas. Delavec lahko zahteva spremembo pogodbe o zaposlitvi ali novo pogodbo že na podlagi obstoječe ureditve 49. člena ZDR-1, vendar nima delodajalec nobene obveznosti, če predlog zavrne. Po predlagani noveli pa bo moral delodajalec **pisno utemeljiti svojo odločitev** v najkasneje 30-tih dneh. Pred vsakršno zaposlitvijo pa bi delodajalec bil dolžan kandidata seznaniti tudi s pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz veljavnih splošnih aktov delodajalca in kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca ali se zanj uporabljajo. To bi pomenilo, da bi moral delodajalec **neposredno razkriti**, katere kolektivnega pogodbe ga zavezujejo.

Atipične oblike pogodbe o zaposlitvi

Delo na domu kot oblika pogodbe o zaposlitvi je pridobila na pomenu zaradi epidemije COVID-19, ki je zahtevala omejevanje socialnih stikov. Vendar tudi po tem obdobju številne organizacije ohranjajo to možnost opravljanja dela. Veljavna ureditev zahteva sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delo na domu, četudi to opravlja delavec le občasno, na primer en dan v tednu. Predlagane spremembe ZDR-1 predvidevajo fleksibilnejšo možnost dogovora za opravljanje delo na domu z **aneksom k pogodbi o zaposlitvi v primeru opravljanja dela na domu do enega leta**. Poleg tega je predvidena uskladitev z direktivo v delu, ki se nanaša na obvezo delodajalca, da poda **obrazložitev zavrnitve dela na domu**, ki jo je podal delavec. Torej, če bi delavec predlagal spremembo pogodbe o zaposlitvi zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja tako, da bi delo opravljal deloma ali v celoti doma, mora delodajalec svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. Natančneje je tudi določeno, kaj mora delodajalec sporočiti Inšpektoratu za delo pred začetkom opravljanja dala na domu, ki se lahko izvede elektronsko.

Pri **agencijskem delu** je predvidena sprememba kvote, to je odstotka agencijskih delavcev, ki lahko delajo pri delodajalcu uporabniku in so pri agenciji zaposleni za **določen čas**. Sedaj je lahko takšnih delavcev 25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. Predlog predvideva znižanje tega odstotka na **15**; 25 % pa naj bi ostalo v veljavi za manjše delodajalce. Predvideno je tudi zvišanje odstotka nadomestila plače za čas, ko agencija ne zagotavlja dela delavcem, in sicer iz sedanjih 70 na **80 odstotkov**. Uvaja se tudi pravica agencijskih delavcev biti **pisno obveščena** o uporabniku, pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku.

Uvaja se možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za **krajši delovni čas** zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter za žrtve nasilja v družini. Sedaj namreč velja, da lahko eden od staršev dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, do otrokovega tretjega leta oziroma do zaključka prvega razreda osnovne šole, če ima več otrok. Predlog novele na podlagi direktive širi možnost delavcu, ki neguje otroka, starega do osem let, ali zagotavlja oskrbo, da predlaga **sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas**. Treba pa je opozoriti, da v tej obliki predloga to ni pravica (kot to sedaj velja v primeru naveden zgoraj), ampak možnost, ki jo lahko delodajalec sprejme ali ne. Če bo obveljala sprememba, bo moral delodajalec svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. Če pa delodajalec sprejme predlog delavca, se delavec zaposli za krajši delovni čas do dogovorjenega datuma. Vendar v tem primeru nima pravice zahtevati plačila razlike prispevkov do polnega časa. Ko pa poteče čas, za katerega je sklenjena takšna pogodba, oživi prvotna pogodba zaposlitvi, ki jo je imel predtem sklenjeno z delodajalcem. Podobna ureditev je predvidena za delavce, ki so žrtve nasilja v družini.

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

Pri redni odpovedi iz krivdnega razloga sta potrebni dve kršitvi, da delavec prejme odpoved. Po prvi kršitvi je delodajalec delavca dolžan opozoriti, po drugi pa mu lahko izroči odpoved. Do sedaj je veljalo, da je bilo obdobje, v kateri sta se ti dve kršitvi morali zgoditi, dve leti, novela ZDR-1 pa to obdobje krajša na **18 mesecev**. Torej, če delavec po prvem opozorilu zaradi kršitve stori še eno kršitev v roku 18 mesecev (in ne v dveh letih, kot velja sedaj), lahko prejme redno odpoved o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

Novost, ki se obeta, je tudi **zagovor po prejemu opozorila za prvo kršitev**. Po sedaj veljavnem ZDR-1 te obveznosti delodajalec nima, delavcu mora omogočiti zagovor po drugi kršitvi. Novela ZDR-1 predvideva, da mora delodajalec na **pisno zahtevo delavca**, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, omogočiti zagovor. To pomeni, da mora delodajalec delavcu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in daljši od 30 dni**, o očitanih kršitvah izjavi (izjava o očitanih kršitvah)**, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pri tem zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali druga s strani delavca pooblaščena oseba. Delodajalec bo dolžan odločitev o tovrstnem pisnem opozorilu obrazložiti in jo podati v osmih dneh po podani izjavi o očitanih kršitvah v pisni obliki in tudi vročiti delavcu.

Spremembe za delavske predstavnike

Bistvena novost, ki se obeta delavskim predstavnikom, je možnost

daljšega zadržanja učinkovanja odpovedi. Po sedanji ureditvi namreč tovrstno zadržanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi po 113. členu ZDR-1 lahko traja 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo. Predlagane spremembe pa podaljšujejo zadržanje učinkovanja odpovedi **do odločitve v sporu na prvi stopnji**. Ravno tako novela predvideva možnost začasne odredbe prepovedi predstavniku delavcev opravljati delo, **ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev**, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini **80 odstotkov osnove**. Novost je tudi možnost vzpostavitve **sklada**, ki bi bil namenjen povračilu izplačanih nadomestil plače delavcu za čas prepovedi opravljanja dela v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ko sodišče prve stopnje ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi zakonito. Takšen sklad bi lahko dogovorili delodajalci in sindikati s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Poleg tega se na novo predvideva, da se v primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja predstavnika delavcev institut sodne razveze veže na soglasje delavca. Torej, brez soglasja delavskega predstavnika sodišča ne bi mogla prenehati pogodbo o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča.

Odpovedni razlogi in posebno varstvo

Kot neutemeljena odpovedna razloga sta **dodana** odsotnost delavca zaradi oskrbovalskega dopusta, dela na domu, krajšega delovnega časa ali drugačne razporeditve delovnega časa zaradi usklajevanja poklicnega in službenega življenja. Dodatno pa se **širita** dva razloga za izredno odpoved s strani delavca, in sicer bi po predlagani ureditvi lahko delavec izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, če mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače ali nadomestila plače; enako bi lahko to storil, če mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ne bi izplačal plače ali nadomestila plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku.

Razširjeno bi bilo tudi posebno varstvo pred odpovedjo, in sicer za delavce, ki so **žrtve nasilja** v družini. Takemu delavcu ne bi moglo prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca; ta namreč ne bi smel opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca. Za žrtve nasilja v družini je predvideno, da bi lahko tak delavec bil upravičen **do desetih dodatnih delovnih dni** plačane odsotnosti v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov na institucijah ter odpravljanja posledic nasilja v družini. Predvidene so še druge varovalne določbe za te delavce.

Poskusno delo

Po veljavni ureditvi se lahko **poskusno delo** določi na enak način tako pri zaposlitvi za določen ali nedoločen čas. Denimo, šestmesečno poskusno obdobje je mogoče določiti tako v primeru zaposlitve za določen čas enega leta ali za nedoločen čas. Spremembe predvidevajo spremembe pri zaposlitvi za določen čas, in sicer je treba trajanje poskusnega dela v term primeru **določiti sorazmerno** glede na čas, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi za določen čas. Predlog tudi prepoveduje poskusno delo, če bi želel delodajalec s takim delavcem ponovno, zaporedno, skleniti novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas za isto delo.

Sprememba definicije krajšega delovnega časa in razporeditev delovnega časa

Veljavna ureditev omogoča, da se s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo, kot polni delovni čas določi čas, krajši od 40 ur. Kot spodnjo mejo določa 36 ur na teden, predlog spremembe ZDR-1 pa to mejo znižuje na **30 ur na teden**. Takšen predlog je zlasti posledica težnji o skrajševanju delovnega časa, ki jo nekatere podjetja že uvajajo v prakso.

Sprememba predvidevajo tudi možnost, da če bi delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlagal **drugačno razporeditev delovnega časa**, bi mu moral delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, **pisno utemeljiti** svojo odločitev najkasneje v 15 dneh.

Pravica do odklopa in tedenski počitek

Uvaja se tudi **pravica do odklopa kot poseben institut**, ki naj bi učinkoviteje omogočal pravico **do počitka** delavcem. Delodajalec bi zagotovil pravico do odklopa z določitvijo časa do počitka, v katerem delavec ne bi bil na razpolago delodajalcu. Za to bi moral sprejeti ustrezne ukrepe, ki bi se določili s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, in o katerih bo treba obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način. Če ti ukrepi ne bi bili določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, bi se določili s kolektivno pogodbo ožje ravni, na primer na ravni delodajalca; če pa pri delodajalcu ne bi bilo sindikata, bi moral delodajalec predlog ukrepov pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku, ki bi moral podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa se bi mora do njega opredeliti.

Predvideva se tudi sprememba pri tedenskem počitku, in sicer bi imeli delavci, če bo predlog obveljal pravico **do 48 urnega tedenskega počitka enkrat mesečno**. Sedaj dolžina tega počitka znaša 24 ur v enem tednu, na mesečni ravni pa ni posebej določen.

Dopust za oskrbo – oskrbovalski dopust

Po evropski ureditvi je treba v naši zakonodaji urediti **možnost odsotnosti z dela zaradi t. i. oskrbovalskega dopusta**. Gre za odsotnost delavcev, ki skrbijo za **starše ali oskrbovalce**. S tem naj bi doprinesli k večji enakosti spolov in spodbujali usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za te delavce. Po noveli bi bil delavec upravičen **do petih delovnih dni dopusta v posameznem koledarskem letu v primeru oskrbe**, razen če kolektivna pogodba na ravni dejavnosti ne določa ugodneje. Gre za primere nege družinskega člana ali osebe, s katero živi v skupnem gospodinjstvu, kadar

ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Delavec pravico do oskrbovalskega dopusta uveljavlja z izjavo, v kateri navede razloge za upravičenost do odsotnosti, in sicer upravičenca do nege in razloge zanjo; delodajalec pa bi lahko od delavca zahteval dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave. Treba je poudariti, da na podlagi trenutno predlaganih sprememb, bi bil oskrbovalski dopust **neplačan**; kako pa se bodo odločili poslanci, je v tem trenutku težko napovedati.

Izobraževanje delavcev

Predlog sprememb eksplicitno predvideva, da če je delavec napoten na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje s strani delodajalca, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa, zakon ali kolektivna pogodba (na primer podaljšanje licenc in podobno), se ta čas **šteje v delovni čas.**

Strožja pravila za »podizvajalce«

Spremembe se pričakujejo tudi pri t. i. podizvajalcih, kar je mogoče pripisati nedavnim dogodkom s sobaricami v portoroških hotelih. Predvideva se namreč **subsidiarna odgovornost delodajalca** podobno, kot je to že sedaj določeno v primeru agencijskega dela. Torej, če delodajalec, ki je podizvajalec in izvaja storitev, delavcu za delo, opravljeno v okviru izvajanja te storitve (na primer čiščenje hotelskih sob v primeru sobaric), ne zagotovi plače v skladu z določbami ZDR-1, je za izpolnitev te obveznosti subsidiarno odgovoren pogodbenik, katerega neposredni podizvajalec je delodajalec. V primeru sobaric bi to pomenilo, da bi hotel, ki je podpisal pogodbo s čistilnim servisom, moral plačati delavce, če tega ne bi storil čistilni servis.

Druge spremembe

Glede preostalih predvidenih sprememb velja izpostaviti nadgrajena pravila glede posredovanja **pisnega obračuna plače**; po novem bi ga bilo treba posredovati na način, da ima delavec možnost seznanitve s podatki, ki so iz njega razvidni, kar je mogoče izpolniti tudi po elektronski poti. Krepilo naj bi se tudi varstvo tistih, ki so v **t. i. prikritem delovnem razmerju**. Do sedaj je namreč zastaralni rok petih let veljal za denarne terjatve iz delovnega razmerja. Novela ZDR-1 pa bi to razširila tudi za primere, ko delodajalec ni izročil pisne pogodbe o zaposlitvi, oziroma se je delo opravljalo v prikritem delovnem razmerju, če delavec zatrjuje obstoj delovnega razmerja na podlagi obstoja elementov delovnega razmerja ter uveljavlja denarne terjatve iz tega razmerja po njegovem prenehanju. Predlog sprememb z opredelitvijo sankcij za kršitve skladno s predlogi nadgraditve določenih institutov krepi pristojnosti inšpekcije za delo. Novost je tudi poglavje »**Dodeljevanje sredstev**« za namene črpanja sredstev, to je sredstev, ki bi se delno ali v celoti financirala iz državnega proračuna. Določeni bi bili nameni dodeljevanja sredstev, npr. za individualna in delovna razmerja, za spodbujanje socialnega dialoga in podobno, ter pogoji in merila za dodelitev sredstev. Preostale predvidene spremembe so manjšega obsega, ki odpravljajo nekatere nejasnosti v praksi ali so redakcijske narave.

NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Ureditev področja lastništva zaposlenih na Madžarskem

Madžarska zakonodaja ureja poleg programa lastništva zaposlenih, za kar se uporablja pravna oblika ESOP, tudi delnice zaposlenih, ki predstavljajo posebno vrsto delnic, ki jih družba brezplačno ali po nižji ceni neposredno podeli svojim zaposlenim. Tudi pri delnicah zaposlenih gre le za element nagrajevanja in motiviranja zaposlenih na podlagi uspešnosti, saj so glasovalne pravice običajno v celoti izključene, kar zaposlenim onemogoča sodelovanje pri vodenju podjetja, kot je to značilno za ameriške ESOP-e.

Uvod

Tudi na Madžarskem je bilo obdobje privatizacije z uvedbo institucij tržnega gospodarstva v začetku leta 1988 in s širjenjem podjetij v zasebni lasti tisti dejavnik, ki je **pospešil širjenje lastništva zaposlenih v podjetjih** (uvedba delnic zaposlenih in ustanavljanje ESOP-ov, tj. programov lastništva zaposlenih po ameriškem vzoru). Najpomembnejši cilji centralizirane politike privatizacije na Madžarskem so bili: hitra denacionalizacija, maksimiranje (denarnih) prihodkov in odplačilo državnega dolga ter izboljšanje kapitalskega položaja gospodarstva in ustvarjanje konkurenčne strukture. S pojavom množične brezposelnosti leta 1991 je bilo lastništvo zaposlenih način za nadaljevanje poslovanja podjetij ter ohranitve kadrov in delovnih mest. Centraliziran način privatizacije podjetij z metodo lastništva zaposlenih je tujce odvračal od nakupov madžarskih podjetij in se tako izkazal kot dobro sredstvo zaščite pred tujimi prevzemi. Po končani privatizaciji so se **vse oblike večinskega lastništva delavcev začele zmanjševati** –



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

ESOP-i, ki so bili vzpostavljeni v devetdesetih letih, so po dinamičnem začetnem obdobju prenehali obstajati, saj je bilo ukinjenih več ugodnosti, povezanih z ESOP-om. Po koncu privatizacijskega obdobja se je število ESOP podjetij zmanjšalo, niso pa prenehali obstajati in so **še danes pomemben del madžarskega gospodarstva.**

ESOP

ESOP je namenjen pomoči zaposlenim pri nakupu celotnega ali dela delnic njihovih podjetij in se je na začetku uporabljal kot **tehnika privatizacije v srednjih in majhnih podjetjih**. Skoraj dve tretjini (65 %) vpletenih podjetij je bilo srednje velikih podjetij, ki so zaposlovala od 100 do 1.000 ljudi, komaj več kot polovica podjetij pa je imelo lastni kapital od 100 do 500 milijonov HUF in le 5 % teh podjetij je imela več kot milijardo HUF kapitala. Večji kapital kot je imelo podjetje, manjši delež lastništva je bil odkupljen s strani zaposlenih. Skoraj polovica ESOP podjetij je bila proizvodnih, četrtina trgovskih in 16 % je bilo storitvenih podjetij. Hkrati je bilo v kmetijstvu, turizmu in nepremičninah delež podjetij v lasti zaposlenih daleč pod povprečjem.

Pravni okvir

Pravni okvir različnih oblik participacije zaposlenih v lastništvu na Madžarskem oblikujejo zakoni, ki so nastali v času privatizacije. ESOP subjekte je urejal zakon XLIV iz leta 1992 **o programu lastništva zaposlenih**, ki je bil spremenjen z zakonom CXIX iz leta 2003 ter z zakonom CVI o državni lastnini iz leta 2007. Zakon CLXXXVII iz leta 2015 je zakon XLIV iz leta 1992 noveliral in ESOP-e ločil od privatizacije podjetij ter jih uvedel kot element politike prejemkov v zasebnih družbah. Leta 2018 je bil ESOP zakon ponovno spremenjen, ker zakon iz leta 2015 ni določal minimalnega obdobja imetja, v katerem so morali biti vrednostni papirji v lasti ESOP-a.

Sprememba zakona ESOP iz leta 1992 z zakonom CLXXXVII iz leta 2015 je vzpostavila **novo obliko ESOP, ki deluje s centraliziranim upravljanjem**; matične družbe zaposlenih, finančne institucije, zavarovalnice in investicijske družbe lahko uvedejo ESOP tudi z namenom upravljanja finančnih instrumentov, ki jih zaposleni pridobijo v okviru politike prejemkov. To uredijo na način, da ustanovijo pravni subjekt ESOP, ki ima na Madžarskem status posebne pravne osebe in **nanj prenesejo delnice in delniške opcije, lahko pa tudi zamenljive obveznice, ki so bile podeljene zaposlenim**. Zaposleni v matični družbi prejmejo članski delež v ESOP-u in tako pridobijo pravice do dividend delnic, ki so prenesene na ESOP. Zaposleni so člani pravne osebe ESOP in so prek ESOP-a upravičeni le do prejemkov, **nimajo pa glasovalne pravice** ali kakršne koli druge možnosti odločanja v subjektu ESOP ali pri poslovanju delodajalca. ESOP se lahko uporablja kot spodbujevalni instrument ali za "namene privatizacije".

Tovrstni ESOP-i običajno zasledujejo **določen namen**, kot je na primer izboljšanje uspešnosti družbe ali zmanjšanje tveganj, medtem ko lahko finančne institucije, zavarovalnice in investicijska podjetja uporabljajo ESOP samo za upravljanje delnic kot del svoje politike prejemkov. ESOP lahko ustanovi družba ali imetnik večine delnic družbe, kot to določa statut družbe, ki med drugim določa tudi pravila odločanja in načela razdelitve premoženja v primeru prenehanja. Glede na zakonske določbe mora ESOP upravljati odvetniška družba, ki zastopa delničarje ESOP-a in upravlja njihove račune ter je odgovorna za finančne zadeve. Zaposleni lahko delnice ali opcije prejmejo brezplačno ali pod ugodnejšimi pogoji. Delnice znotraj ESOP-a niso prenosljive, vendar jih je po določbah zakona mogoče podedovati.

Upravičenost do udeležbe v ESOP-u in merila za podelitev delnic zaposlenim določi delodajalec na način, ki preprečuje morebitno diskriminacijo posameznih zaposlenih itd. Dohodki, ki jih zaposleni prejmejo prek ESOP-a, so **obdavčeni kot dohodek iz kapitala** (v višini 15 % od dobička pri prodaji) in ne kot dohodek iz dela, za kar bi bilo treba plačati vse prispevke delodajalca in delojemalca. Vključitev v ESOP je lahko omejena na določene skupine delavcev ali obvezna za vse zaposlene v podjetju in njegovih hčerinskih družbah znotraj skupine podjetij, minimalni prag za uvedbo ESOP-a je pet fizičnih oseb. Ob izpolnjevanju pogojev iz politike prejemkov lahko zaposleni zamenjajo članstvo v organizaciji ESOP za denar ali vrednostne papirje ali za kombinacijo obojega.

Ustanovitev ESOP

Ustanovitev ESOP-a običajno poteka **na dva načina**:

1) delodajalec ali njegov večinski neposredni ali posredni delničar ustanovi ESOP s stvarnim kapitalskim vložkom delnic delodajalca ali njegovega večinskega neposrednega ali posrednega delničarja, ki deluje v obliki delniške družbe – v tem primeru zaposleni takoj pridobijo članski delež v ESOP-u.

2) delodajalec ali njegov večinski neposredni ali posredni delničar ustanovi ESOP z denarnim vložkom in nato ESOP uporabi vložena denarna sredstva:

- za nakup delnic izdajatelja od katerega koli njegovega delničarja (tudi na borzi v primeru subjekta, ki kotira na borzi)
- za nakup lastnih delnic pri in od izdajatelja
- za vpis novih delnic, ki se dodelijo z dokapitalizacijo izdajatelja.

Delnice zaposlenih

Zgodovina **delavskih delnic** na Madžarskem se je začela z razdelitvijo premoženja v času privatizacije. Prvotna zakonodaja je obstoječim podjetjem s pozitivno bilanco stanja iz zadnjega leta dovoljevala izdati brezplačne ali prednostne delavske delnice v vrednosti do 10 % vrednosti registriranega kapitala.

Delnice zaposlenih oziroma delavske delnice so **poseben razred delnic**, ki jih podjetje, organizirano v obliki delniške družbe, svojim zaposlenim **podeli brezplačno ali proda po nižji ceni** (s popustom). Delnice zaposlenih lahko svojim zaposlenim podeljujejo le delniške družbe. Tovrstne delnice so prenosljive samo med zaposlenimi znotraj podjetja in jih ni mogoče prodati nikomur izven podjetja. Stopnja obdavčitve ob prenosljivosti delnic je enaka kot pri delnicah, ki so zaposlenim podeljene prek ESOP-a.

Zakon o dohodnini izrecno določa, da podelitev delnic delavcem **ni obdavčljiv dohodek za zaposlenega**, tudi če so delnice podeljene brezplačno ali pod tržno vrednostjo. Davčna obremenitev dohodka, izplačanega iz naslova lastniških delnic – torej dividende – je enaka kot pri obstoječih lastnikih; kar pomeni samo 15 % davčno obremenitev.

Delavske delnice zaradi omejene prenosljivosti niso primerno sredstvo za izplačilo prihodkov od prodaje podjetja, jih pa madžarska podjetja uporabljajo za dodelitev rednih dohodkov v obliki dividend.

Drugi, zelo pomemben dejavnik delavskih delnic so **glasovalne pravice, vezane na delnice zaposlenih**. Te so lahko v celoti izključene, po čemer se razlikujejo od tipičnega lastništva zaposlenih, kjer imajo zaposleni večjo ali manjšo možnost sodelovanja pri vodenju podjetja.

Ostale manj razširjene vrste lastništva zaposlenih na Madžarskem

Poleg ESOP-ov in delavskih delnic poznajo na **Madžarskem še štiri ostale oblike lastništva zaposlenih**.

(1) Privatizacija po preferencialnih pogojih s strani zaposlenih

Med letoma 1990 in 1992 je bilo lastništvo zaposlenih po preferenčnih pogojih vpeljano v 540 družbah v skladu s smernicami politike premoženja in zakoni o privatizaciji, običajno na ravni do 10 % (in nikjer več kot 15 %) lastniškega deleža zaposlenih. Po strokovnih ocenah je od konca leta 1989 do junija 1992, torej pred sprejetjem zakona ESOP, prišlo do **delavskih in menedžerskih odkupov v približno 30 podjetjih**. Gre za visoko specializirana podjetja, ki zaposlujejo visokokvalificirano delovno silo in delujejo na področjih trgovine, projektiranja, svetovanja in raziskave.

(2) Dolgoročni načrti spodbud za delnice

V primeru javne izdaje delnic so imeli zaposleni **možnost nakupa delnic po prednostni ali znižani ceni že na začetku privatizacijskega obdobja.** Leta 2004 je to vrsto dolgoročnega sistema spodbud uporabljalo 26 % podjetij. Večina od njih (80 %) je vzpostavila načrte delniških opcij in veliko (30 %) je pri delitvi pravic do nakupa ugodnejših delnic uporabilo merilo uspešnosti podjetja. Večina podjetij (66,5 %), ki uporabljajo ugodnosti delnic zaposlenih, ponuja zaposlenim opcijske načrte; dokaj razširjen je program odkupa delnic (33,4 %). **Delniški opcijski načrti** najpogosteje (62 %) vključujejo nakup lastniških delnic na borzi, 30 % pa jih zagotovi delnice z izdajo lastniških delnic. Načrti delniških opcij trajajo najmanj 1 do 3 leta in največ 5 do 6 let. Opcija zagotavlja v povprečju 30 % dodatek k osnovni plači zaposlenega. Delnice se dodeljujejo po ključu delovnega mesta in položaja ter v 67 % primerov so podjetja kot ključ za dodelitev uporabila določena merila uspešnosti. 90 % madžarskih podjetij, ki zaposlenim dodeljujejo delnice, to izvaja po načelu politike njihovega tujega matičnega podjetja ob upoštevanju prakse dolgoročnih spodbud kot veljajo na Madžarskem.

(3) Odobren program ugodnosti za vrednostne papirje zaposlenih

Odobreni programi ugodnosti, ki **uživajo davčne olajšave**, so na voljo od 1. januarja 2003 in jih uporabljajo predvsem najvišji menedžerji družb v tuji lasti, madžarskih hčerinskih družb in večnacionalnih družb, ko dobijo delnice matične družbe. Davčne olajšave, ki jih uživa ta program, so bile uvedene z namenom, da vsaj delno preprečijo prejšnjo prakso utaje davkov. Ta program se razlikuje od delnic zaposlenih, ki smo jih predhodno predstavili, saj so menedžerji zaposleni v madžarski podružnici in ne v matičnem podjetju. Tako pridobljene delnice se štejejo za **dohodek iz dela**, zato se vštevajo v dohodnino, izvzete pa so iz plačila prispevkov za socialno varnost (prejšnji prejemki iz delnic so se šteli za prejemke v naravi, ki spadajo v najvišji, 44-odstotni dohodninski razred, plačati pa je potrebno tudi prispevek za socialno varnost).

(4) Zadruge

Po spremembi režima se je spremenila pravna ureditev zadružništva, prekinil se je tradicionalni zadružni duh. Preživele in prestrukturirane zadruge na Madžarskem imajo danes **nepomembno vlogo v gospodarstvu in pri zaposlovanju**, saj običajno nimajo zaposlenih in delujejo zgolj kot organizacija lastnikov.

Zaključek

Prenovljena madžarska zakonodaja glede delnic zaposlenih in ESOP-ov s svojimi davčnimi spodbudami **močno spodbuja t. i. deležniški pristop zaposlenih, medtem ko nadzor nad poslovanjem in odločanjem, ostaja pri delodajalcu.** Z mednarodnega vidika bi lahko bili obe obliki lastništva zaposlenih; delnice zaposlenih in ESOP-i glavni dejavnik gospodarske rasti na Madžarskem.

Po zgledu ameriškega ESOP-a in s hkratno odpravo njegovih pomanjkljivosti, se želi področje delavskega lastništva urediti tudi v Sloveniji, kjer se v prihodnjih letih pričakuje t .i. srebrni cunami. Lastništvo zaposlenih kot poslovni model, ki je kot rešitev poslovnega nasledstva uporaben v vseh fazah gospodarskega cikla podjetja, je odlično izhodišče pri urejanju lastniškega nasledstva za podjetja, ki nimajo znanega naslednika, a želijo lastništvo podjetja ohraniti v »domačih rokah«.

Viri

Bejó A., 2016. Innovative employee incentives – are they at the doorstep? Dostopno na:

https://jalsovszky.com/blog/en/innovative-employee-incentives—are-they-at-the-doorstep (10. julij 2023).

Boda, D., Neumann I. in Vig. Z. 2006. Financial Participation of Employees in Hungary. Dostopno na:

http://www.intercentar.de/fileadmin/files/PEPPER_III/Extended_Country_Report_Hungary.pdf (20. junij 2023).

Csővári, I., 2022. Employee stock ownership plans: how to turn 55 into 15. Dostopno na: https://jalsovszky.com (10. julij 2023).

O znamenitem in v marsičem (zlasti še glede uzakonjenih tudi »delavskih zbornic«) specifičnem avstrijskem modelu socialnega partnerstva in delavskega soupravljanja smo v tej reviji že pisali. Ker pa Združenje svetov delavcev Slovenije v okviru svojega mednarodnega sodelovanja letošnjo tradicionalno septembrsko strokovno ekskurzijo, namenjeno spoznavanju in proučevanju različnih evropskih ureditev tega področja družbenoekonomskih odnosov, organizira prav v Republiki Avstriji (v dneh od 20. do 23. septembra), tokrat temu namenjamo še nekoliko podrobnejši predstavitveni prispevek. O konkretnih zanimivejših avstrijskih izkušnjah iz prakse, ki jih bomo spoznavali na tem študijskem potovanju, pa bomo poročali v prihodnji številki.

Delavske zbornice, soupravljanje in socialno partnerstvo v Republiki Avstriji

Republika Avstrija je znana po svoji bogati zgodovini, kulturi in gospodarski moči, in je ena izmed vodilnih evropskih držav, ko gre za razvite sisteme sodelovanja med delodajalci in delavci. V osrčju teh odnosov leži močno ukoreninjen sistem soupravljanja in delavskega zastopanja, ki se odraža v učinkovitem delovanju delavskih zbornic in socialnem partnerstvu. Te institucije niso le stebri avstrijske delavske kulture, ampak tudi ključ do vzpostavitve pravične, transparentne in produktivne delovne okolice, ki služi interesom vseh udeleženih strani.





– *Pišeta:*
mag. Rajko Bakovnik in Mitja Gostiša

Socialno partnerstvo

Kot vsaka demokracija (vsaj v teoriji) temelji na spoštovanju glasu svojih državljanov, tako avstrijsko gospodarstvo priznava in ceni pomen delavcev kot ključnih akterjev, ki prispevajo k rasti in stabilnosti države. Delavske zbornice in soupravljanje sta se razvila kot odgovor na potrebo po zagotavljanju, da se ta glas sliši in upošteva na vseh ravneh poslovnega sveta.

Ob pogledu nazaj lahko ugotovimo, da je bila vključenost delavcev v odločitvene procese ključna za oblikovanje številnih pozitivnih gospodarskih in socialnih politik v Avstriji. Ta izmenjava idej, informacij in vrednot med delavci in delodajalci je omogočila oblikovanje robustnih mehanizmov, ki zagotavljajo pravično obravnavo vseh zaposlenih in s tem prispevajo k celovitemu gospodarskemu in socialnemu napredku države.

Zgodovinske korenine tega sistema segajo daleč nazaj, ko so se prvi zametki delavskega zastopanja in soupravljanja pojavili v odziv na industrijsko revolucijo in spremembe, ki jih je ta prinesla.

V času hitre industrializacije v 19. stoletju so se delavci soočali s številnimi izzivi, med katerimi so bile delovne razmere pogosto nevarne in izkoriščajoče. Pojavile so se potrebe po zaščiti delavskih pravic in interesov, kar je privedlo do ustanovitve prvih delavskih zbornic. Te so bile sprva obrobne skupine, ki so delovale bolj kot sindikati, vendar so kmalu pridobile večji pomen in vpliv na širšem gospodarskem in političnem prizorišču.

Soupravljanje, kot ga poznamo danes, je v Avstriji postalo prepoznavno v 20. stoletju, zlasti po drugi svetovni vojni. V tem obdobju se je Avstrija soočala z obnovo in iskanjem nove identitete. V tem procesu je bilo bistveno sodelovanje delavcev pri oblikovanju in izvajanju gospodarskih strategij. Razvoj zakonodaje, kot sta Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju iz leta 1974 in Zakon o soudeležbi iz leta 1967, je

postavil temelje za sodobno različico soupravljanja, ki jo poznamo danes.

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

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

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

Posebnost avstrijskega gospodarskega in socialnega partnerstva se kaže predvsem s sodelovanjem institucij – socialnih partnerjev z monopolnimi značilnostmi in veliko politično močjo, vendar »politična vsemogočnost«, ki jo pogosto pripisujejo socialnim partnerjem, v resnici nikoli ni obstajala. V socialnem partnerstvu, ki se ne omejuje samo na urejanje delovnih razmerij, temveč praktično pokriva vsa področja gospodarske in socialne politike (zakonodaja, uprava, sodstvo, socialna politika in socialno zavarovanje…), namreč sodelujejo tako institucije z obveznim članstvom kot institucije s prostovoljnim članstvom.

V socialnem partnerstvu sodelujejo štiri velika interesna združenja:

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

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

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

Med njimi imajo zakonsko urejeno obvezno članstvo Avstrijska gospodarska zbornica (približno 500 tisoč podjetij plačuje članarino, ki je odvisna od njihove velikosti), Zvezna delavska zbornica (približno 3,5 milijona zaposlenim se članarina avtomatično odšteje od mesečne plače in znaša 0,5 % njihovega bruto dohodka) in Kmetijska zbornica Avstrije (članarina je odvisna od vrednosti kmetije in osnovnih storitev zbornice za vse člane). Avstrijska zveza sindikatov pa je organizirana kot nestrankarska interesna organizacija oz. združenje s prostovoljnim članstvom (danes ima približno 1,2 milijona članov oz. tretjino vseh zaposlenih).

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

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

Socialno partnerstvo v Avstriji ne deluje samo na zveznem (državnem) nivoju, temveč tudi na lokalnih ravneh. Temeljni cilj socialnega partnerstva je sodelovanje vseh najodgovornejših družbenih skupin pri reševanju skupnih problemov, ki bi lahko škodili razvoju gospodarstva in socialne družbe. V preteklosti je ena od vlad že poskušala urejati nekatere ključne zadeve mimo socialnih partnerjev, vendar so le-ti »stopili skupaj«, izvedli močan javni pritisk (približno 100.000 ljudi je šlo na ulice) in dosegli, da je vlada upoštevala tudi njihove predloge. **Socialno partnerstvo** je torej zelo globoko vpeto v avstrijsko družbo, ker **prevzema odgovornost** (soodloča) **za razvoj in konkurenčnost gospodarstva, za polno zaposlenost in spodbujanje človeških potencialov, za izboljšanje človeku primernega dela in okolja –** skratka, **za socialni mir kot primerjalno prednost v mednarodni konkurenci!** Prepričani so, da so s svojim sistemom socialnega partnerstva razvili visoko kulturo sodelovanja in zastopanja različnih družbenih interesov ter sprejemanja kompromisov v korist vse družbe, kar bi bilo potrebno uveljaviti tudi v okviru celotne EU.

Delavske zbornice

Skoraj pol stoletna prizadevanja avstrijskih sindikalnih in političnih or-

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

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

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

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

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

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

Izobraževalni programi za delavce so posebej prilagojeni iz različnih področij njihovega delovanja:

1. Tehnična in strokovna usposabljanja: Tečaji, ki se osredotočajo na specifične veščine, potrebne v določenih panogah ali poklicih.

2. Seminarski in delavniški programi: Usmerjeni v razvijanje mehkih veščin, kot so: komunikacija, vodenje, upravljanje s časom in reševanje konfliktov.

3. Programi osebnega razvoja: Sem spadajo tečaji, ki se osredotočajo na osebno blaginjo, samoučinkovitost in mentalno zdravje.

4. Programi o delovni zakonodaji: Tečaji, ki informirajo delavce o njihovih pravicah, dolžnostih in najboljših praksah na delovnem mestu.

5. Programi o sindikalnem delovanju in zastopanju: Usposabljanja, ki članom pomagajo razumeti delovanje sindikatov, njihovo zgodovino, pravice in načine zastopanja interesov na delovnem mestu.

6. Digitalna in IT usposabljanja: Tečaji, ki pomagajo delavcem osvojiti digitalne veščine in se prilagoditi tehnološkim spremembam v delovnem okolju.

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

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

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

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

Volitve v delavske zbornice

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

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

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

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

Delavske zbornice in sindikati

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

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

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

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

Tako imajo danes v vsej Avstriji približno 800 različnih kolektivnih pogodb in skoraj 100 % pokritost vseh zaposlenih s kolektivnimi pogodbami, kar smo v tem prispevku že omenili. Kolektivne pogodbe veljajo in jih spoštujejo enako kot zakone, pri čemer se njihova vsebina ne nanaša samo na plače, temveč tudi na druge pomembne zadeve (npr. na roke odpuščanj, pokojnine, zaščito mater ipd.). Kljub zavzemanju nekaterih socialnih partnerjev, da kolektivne pogodbe ne bi bile več potrebne, čemur so se sindikati in delavske zbornice uprli, so v zadnjem obdobju poseben kompromis in uspeh dosegli tudi pri sklepanju kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo, pri tem so izenačili pogoje delavcev in nameščencev, kar velja za novost (posebnost), ki je že postala vzor vsem ostalim panogam.*

Čeprav so avstrijski sindikati in delavske zbornice formalno-pravno

---

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

*- **delavce** (opravljajo ročno delo ali delajo v nižjih stopnjah uprave),*

*- **uradnike**/**pogodbene delavce** (delajo v javni upravi na državni, deželni ali občinski ravni – za njih velja Zakon o uradniški službi ali Zakon o pogodbenih delavcih) in*

*- **nameščence** (zaposleni za opravljanje pretežno trgovskih, netrgovskih ali pisarniških del – za njih velja Zakon o nameščencih; poleg tega so nameščenci tudi po drugih zakonih, npr. kmetijski nameščenci, igralci, novinarji…),*

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

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

Delavske zbornice in sveti delavcev

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

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

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

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

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

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

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

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

. . .

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

Viri

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

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

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

https://www.arbeiterkammer.at/index.html;
https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Sozialpartnerschaft_ZweiteRepublik.pdf;
https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria;
https://www.etui.org/covid-social-impact/austria/industrial-relations-in-austria-background-summary;
https://de.wikipedia.org/wiki/Kammer_f%C3%BCr_Arbeiter_und_Angestellte;
http://www.austrianinformation.org/winter-2015-16/the-austrian-way;
https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_5.1.a/1342540263389/betriebsratsservice/tipps-infos/wie-arbeiten-oegb-und-ak-zusammen.



Piše:
dr. Danijela Brečko

Delo, zdravje in dobro počutje zaposlenih

Upravljanje dobrega počutja in vloga svetov delavcev

Upravljanje dobrega počutja (Well-being management) je koncept, ki se osredotoča na spodbujanje in podporo splošnega dobrega počutja in zdravja zaposlenih v organizaciji. Poudarek je na dobrem počutju zaposlenih, ki ni le bistvenega pomena za njihovo osebno zadovoljstvo, temveč tudi ključnega pomena za njihovo produktivnost, angažiranost in organizacijski uspeh. Spodbujanje dobrega počutja je koristno tako za posameznika kot za organizacijo, saj lahko bistveno pripomore k zmanjševanju stresa in ustvarja pozitivno delovno okolje.

Naraščanje izgubljenih delovnih dni zaradi poklicnih bolezni, stresa, tesnobnosti in depresije, zlasti po pandemiji, silijo organizacije, da se v večji meri posvetijo upravljanju dobrega počutja pri delu. Največje tveganje za zdravje zaposlenih **ne predstavljajo več fizične poškodbe in nesreče pri delu, temveč psihološko zdravje**. Raziskava CIPD (2022) kaže, da je v času po pandemiji zelo naraslo število nezdravih praks dela kot je *prezentizem*, to je pojav, ko ljudje bolni ali slabega počutja prihajajo na delo in povečujejo tveganje, da zbolijo še sodelavci, hkrati pa so zaradi svojega stanja precej manj učinkoviti. V globalnem merilu se je izkazalo, da 81 % organizacij ta pojav zaznava med zaposlenimi, ki delajo na daljavo, ter 65 % organizacij pri zaposlenih na klasičnih delovnih mestih. 67 % organizacij pa poroča tudi o porastu tako imenovanega *dopustizma ("leaveism"),* ko bolni ljudje namesto bolniške vzamejo dopust oziroma se bolni odpravijo na dopust. Naj omenim še pojav tako imenovane *skrite odpovedi,* ko ljudje v delo vložijo minimalno napora, le toliko kolikor je potrebno, da še obdržijo službo. Vzrok za *skrito odpoved* pa je v večini primerov **neosmišljeno delo,** delo, ki ne prinaša notranje izpolnitve ter **nepravično nagrajevanje**. Več kot očitno je, da vse omenjene nezdrave prakse znižujejo zavzetost zaposlenih ter imajo negativne posledice na produktivnost. Vse več organizacij zato upravljanje dobrega počutja jemlje zelo resno, prav tako njegov pomen vse bolj razumejo tudi vodje ter sveti delavcev. Kljub temu pa veliko organizacij **(še) nima oblikovane strategije upravljanja dobrega počutja**, temveč se le priložnostno osredotoča na posamične akcije kot so, na primer, timbildingi in družabna srečanja zaposlenih.

V prispevku bom tako predstavila koncept upravljanja dobrega počutja in glavne koristi, ki jih prinaša. Osvetlila bomo tudi celosten pristop k upravljanju dobrega počutja oziroma ključne elemente za pripravo strategije upravljanja dobrega počutja ter predstavila še vloge glavnih deležnikov; vodij, predstavnikov svetov delavcev in zaposlenih pri upravljanju dobrega počutja.

"Well-being management" – kako ga razumeti?

Upravljanje dobrega počutja (ang. *well-being management*) so vse aktivnosti, ki prispevajo k celostnemu zdravju zaposlenih. "Well-being" že po svoji definiciji pomeni ne le odsotnost bolezni, temveč zagotavljanje tudi psihičnega in socialnega blagostanja. "Well-being" ali dobro počutje se tako nanaša zlasti na **štiri dimenzije človekovega zdravja (tudi stanja)**, to je:

- zdravje telesa,
- zdravje razuma,

- zdravje čustev ter
- psihično oziroma duševno zdravje.

To so tudi glavni viri človekove energije za delo in ustvarjanje. Oblikovanje okolja, kjer lahko ljudje dosegajo optimalna stanja pri vseh štirih dimenzijah, ima pozitivne učinke tako na organizacijo in zaposlene kot tudi na širšo skupnost.

Well-being management naj bi bil ključni element vsake HR strategije kot tudi organizacijskega delovanja ter družbene odgovornosti organizacije. Le-ta pa se ne bi smel osredotočati le na posamične iniciative, temveč mora temeljiti na dejanskih potrebah zaposlenih. Organizacije naj torej do upravljanja dobrega počutja pristopajo celostno ter tako zagotavljajo *dobro delo*. ***Dobro delo*** razumem kot delo, ki:

- je pravično nagrajeno in zaposlenim zagotavlja dostojno življenje;
- je osmišljeno (tj. ljudje v njem vidijo smisel ter svoj doprinos) ter
- ljudem nudi možnost razvoja, kar jim prinaša občutek osebne izpolnitve.

Celosten pristop k upravljanju dobrega počutja

Upravljanje dobrega počutja vključuje sistematično načrtovanje, izvajanje in vrednotenje strategij ter aktivnosti, namenjenih izboljšanju dobrega počutja zaposlenih. Zajema različne vidike, vključno s fizičnim, duševnim in čustvenim blagostanjem. Ključni strateški elementi upravljanja dobrega počutja tako vključujejo **7 ločenih, toda med seboj povezanih področij**, ki predstavljajo tudi gradbene elemente strategije well-being strategije.

1. Področje zdravja

- ***Skrb za fizično zdravje:*** Sem uvrščamo izvajanje programov, ki spodbujajo fizično zdravje, kot so aktivni odmori, dostop do zdrave prehrane. V področje zdravja uvrščamo tudi redne zdravstvene preglede, dobre rehabilitacijske prakse, dodatna zdravstvena in nezgodna zavarovanja in poklicno zdravstveno podporo.
- ***Skrb za fizično varnost:*** Zagotavljanje varnih delovnih praks, varna oprema, usposabljanje zaposlenih za varno in zdravo delo.
- ***Skrb za duševno zdravje:*** Upravljanje stresa, ocena tveganj za duševno zdravje, usposabljanje zaposlenih za ravnanje s konflikti, usposabljanje vodij za vodenje zahtevnejših pogovorov. Veliko organizacij v programe promocije zdravja vključuje skrb za duševno zdravje, kot so delavnice za obvladovanje stresa, svetovalne storitve, usposabljanje za čuječnost, SOS pogovori, različni asistenčni programi, pogovor s psihologom…

2. Področje dela – "dobro delo"

- ***Skrb za delovno okolje:*** ergonomsko oblikovani delovni prostori oziroma delovna mesta, spodbujanje odprte komunikacije in vključujoče kulture…
- ***Dober linijski menedžment:*** učinkovite politike ravnanja z ljudmi pri delu, usposabljanje linijskih vodij za vodenje dobrega počutja, upravljanje odsotnosti iz dela…
- ***Delovne zahteve:*** oblikovanje delovnih mest in delovnih vlog, upravljanje kakovosti dela, upravljanje delovnih ur in preobremenjenosti, upravljanje zadovoljstva pri delu, usklajevanje ravnovesja med službenim in zasebnim življenjem…
- ***Avtonomnost pri delu:*** omogočanje samonadzora nad lastnim delom in rezultati, omogočanje kreativnosti in inoviranja.
- ***Upravljanje sprememb:*** učinkovita komunikacija med vodstvom in zaposlenimi, vključevanje zaposlenih v odločanje, spodbujanje transformacijskega voditeljstva.
- ***Nagrade in priznanja:*** pošteno in transparentno materialno nagrajevanje in prakticiranje nematerialnega nagrajevanja.

3. Področje organizacijskih vrednot in principov

- ***Voditeljstvo:*** Vodenje z vrednotami, jasna vizija in cilji, sprejetje strategije upravljanja dobrega počutja, korporacijsko upravljanje, grajenje zaupanja…
- ***Etični standardi:*** zagotavljanje dostojanstva pri delu, spodbujanje družbene odgovornosti, spodbujanje prostovoljstva in solidarnosti…
- ***Vključenost in upravljanje raznolikosti:*** razumevanje in spoštovanje raznolikosti, usposabljanje za upravljanje medgeneracijskih in medkulturnih razlik za zaposlene in vodje …

4. Področje odnosov

- ***Glas zaposlenih***: Skrb za nenehno in spoštljivo komunikacijo, vodenje dialogov med vodji in zaposlenimi, vključevanje zaposlenih v odločanje…
- ***Pozitivni medosebni odnosi:*** spodbujanje participativnega stila vodenja, spodbujanje timskega dela, skrb za konstruktivne odnose med zaposlenimi ter z vodstvom, skrb za dostojanstvo in spoštovanje raznolikosti…

5. Področje osebne rasti

- ***Razvoj kariere:*** mentorska podpora, coaching, upravljanje in razvoj delovne učinkovitosti, individualni razvojni načrti, karierni razvoj…
- ***Čustvena inteligentnost:*** usposabljanje za razvoj čustvenih kompetenc, spodbujanje empatije, agilnosti in vzdržljivosti…
- ***Vseživljenjsko učenje:*** spodbujanje in omogočanje usposabljanja za profesionalno in osebno rast, delo z dovolj učnimi izzivi…
- ***Kreativnost:*** odprta in inovacijam naklonjena kultura, usposabljanje iz kreativnosti, spodbujanje razvojnega načina razmišljanja…

6. Področje življenjskega stila

- ***Fizične aktivnosti:*** športne dejavnosti na izbiro kot so: fitnes, kolesarjenje, dvoranske športne aktivnosti, pohodništvo, plezanje, joga, organiziranje v športnih klubih…
- ***Zdrava prehrana:*** izbira zdravih menijev, več vrst sadja na delovnem mestu, voda, zakladnica zdravih receptov…

7. Področje financ

- ***Pošteno plačilo in politika bonitet:*** Večje plačilo, kot ga zagotavljajo nacionalni standardi oziroma plačilo nad zajamčeno

minimalno plačo, fleksibilna bonitetna shema…

- ***Upokojitvena shema:*** dodatno pokojninsko zavarovanje, predupokojitveno usposabljanje…
- ***Finančna podpora zaposlenim:*** kreditiranje zaposlenih, asistenčni programi za upravljanje osebnih financ, finančno svetovanje, usposabljanje na področju finančne pismenosti…

Pri oblikovanju strategije upravljanja dobrega počutja je zlasti pomembno, da organizacija izhaja iz **potreb zaposlenih in značilnosti organizacije** in poseže po tistih elementih, ki bodo zadovoljili potrebe čim večjega števila zaposlenih. V tem primeru pozitivni učinki upravljanja dobrega počutja zagotovo ne bodo izostali. Le-ti pa se v največji meri izkazujejo v večji produktivnosti zaposlenih, večji zavzetosti ter v boljši organizacijski energiji, kar posledično vodi tudi k večji uspešnosti organizacije.

Linijski vodja – najpomembnejši člen pri upravljanju dobrega počutja

Linijski vodje, ki največ čas preživijo z ljudmi pri delu, so najpomembnejši člen pri upravljanju dobrega počutja. Vodje, ki se zavedajo koristi in pozitivnih vplivov dobrega počutja zaposlenih, običajno kažejo naslednje značilnosti:

- ***Zgled:*** Vodja daje pristni zgled dobrega počutja in prikazuje zdravo vedenje in prakse. Jasno pokaže zaposlenim, da mu je lastno dobro počutje pomembno in k temu spodbuja člane svojega tima.
- ***Empatija in podpora:*** Neguje podporno in sočutno delovno okolje, kjer se zaposleni dobro počutijo, ko razpravljajo o svojih izzivih in iščejo pomoč. Zna prisluhniti zaposlenim in jim zagotavlja potrebno podporo in vire za zadovoljevanje njihovih potreb po dobrem počutju.
- ***Komunikacija in sodelovanje:*** Komunicira odprto in transparentno ter zagotavlja, da se zaposleni zavedajo, da je organizaciji mar za njihovo počutje. Z zaposlenimi soustvarja pobude in aktivnosti za upravljanje dobrega počutja in jih vključuje v procese odločanja. Prav tako nenehno preverja, ali obstoječe aktivnosti še zadovoljujejo potrebe sodelavcev.
- ***Razvoj spretnosti:*** Vodja vlaga v razvoj spretnosti članov svojega tima ne le v smislu kompetenc, povezanih z delom, ampak tudi na področjih, kot so: obvladovanje stresa, odpornost in ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem.

Vloga svetov delavcev pri upravljanju dobrega počutja

Predstavniki sveta delavcev že po zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) soupravljajo pogoje za zdravo in varno delo, njihovo poslanstvo ter vloga pa na področju upravljanja dobrega počutja zaposlenih sežeta tudi na raven posameznih strateških aktivnosti. V nadaljevanju tako navajam **osem strateških priporočil za soupravljanje dobrega počutja**.

1. Zagotovite, da se bo ***vrhnji menedžment zavedal pomena upravljanja dobrega počutja*** in da se bo dobro počutje zaposlenih jemalo resno na vseh ravneh organizacije.

2. ***Sooblikujte in vplivajte na usposabljanje linijskih vodij*** v smeri participativnega vodenja ter dobrega ravnanja z ljudmi pri delu. Linijski vodje so ključ do dobrega počutja zaposlenih, ki lahko z boljšim upravljanjem ciljev ter časovnih rokov preprečijo delovne preobremenitve. Naloga linijskih vodij je komuniciranje jasnih ter realnih ciljev in zagotavljanje povratne informacije kot dveh najpomembnejših elementov gradnje zaupanja. Prav tako pa naj bi linijski vodje imeli tudi občutek za ljudi ter njihove težave pri delu oziroma z zdravjem ter jim po potrebi ponuditi pomoč.

3. Sooblikujte in ***zagotovite zaposlenim zgodnji dostop do zdravstvene podpore*** oziroma drugih specialističnih virov, kot je npr. pogovor s psihologom ali psihoterapevtom.

4. ***Sooblikujte vodenje evidence vzrokov odsotnosti ter spremljajte nezdrave prakse***, ki se lahko pojavijo v sleherni organizaciji, kot so: *prezentizem* (zaposleni bolni in/ali povsem izčrpani prihajajo na delo), *dopustizem* (zaposleni namesto bolniške vzamejo dopust) in *skrita odpoved* (delavci delajo z izjemno nizko stopnjo mentalne vpletenosti). Le-te je treba nemudoma nasloviti, sicer bodo še tako veliki strateški napori za izboljšanje dobrega počutja imeli zelo kratkotrajne učinke.

5. Sooblikujte politike in prakse pri zaznavanju organizacijskih potreb ter potreb zaposlenih.

Ne obstaja le en pristop k oblikovanju učinkovite strategije za upravljanje dobrega počutja. Strategija mora temeljiti na unikatnih potrebah ter značilnostih organizacije in kajpak na potrebah zaposlenih.

6. Vplivajte na ***oblikovanje sistemskega okvira za promocijo in spodbujanje dobrega počutja*** ter krepite kulturo, kjer ljudem ne bo nerodno govoriti o mentalnem zdravju ter duševnih stiskah in poiskati pomoč, kadar jo potrebujejo.

7. Vplivajte na to, da bo organizacija vsaj enkrat letno ***raziskala tveganja za pojav stresa, povezanega z delom, kot del preventivne strategije za odstranjevanje najpogostejših vzrokov zanj.*** Vsekakor ste vi prvi, ki se morate seznaniti s tem poročilom ter predlagati nadaljnje aktivnosti za upravljanje dobrega počutja.

8. ***Bdite tudi nad odgovornostmi zaposlenih pri upravljanju dobrega počutja,*** le-te predstavljam v nadaljevanju.

Odgovornosti zaposlenih za upravljanje dobrega počutja

Vsakdo je odgovoren za upravljanje dobrega počutja, tudi zaposleni. Aktivnosti za upravljanje dobrega počutja so v prvi vrsti namenjeni njim. Nemalokrat pa se zgodi, da ima organizacija vrsto aktivnosti, ki pa so premalo obiskane, oziroma se jih **zaposleni ne udeležujejo**. Zatorej je potrebno, da tudi zaposleni prevzamejo svoje odgovornosti. V prvi vrsti je njihova odgovornost, da skrbijo za svoje lastno zdravje in dobro počutje, ne le na delovnem mestu, temveč tudi zasebno oziroma ves čas. Prav tako je njihova odgovornost, da **podajo iniciative ter predlagajo (nove) aktivnosti** za upravljanje dobrega počutja in da se teh aktivnosti

tudi udeležujejo. Od zaposlenih se tudi upravičeno pričakuje, da bodo podali oceno primernosti ukrepov ter predlagali izboljšave oziroma prila goditve že obstoječih aktivnosti.

Zaključek

Učinkovito upravljanje dobrega počutja (well-being management) zahteva strateški pristop in sodelovanje vseh zaposlenih v organizaciji. Pri oblikovanju **strategije upravljanja dobrega počutja** ni enotnega recepta, le-ta mora v prvi vrsti zadovoljiti potrebe organizacije in zaposlenih. Most med potrebami organizacije in potrebami zaposlenih pa gradijo prav predstavniki sveta delavcev, katerih glavna naloga je spodbujati odgovornosti in vloge vseh akterjev upravljanja dobrega počutja.

V organizacijah, kjer je več predstavnikov sveta delavcev, bi tako bilo vsekakor dobrodošlo, da bi izmed sebe izvolili **posebnega predstavnika za upravljanje dobrega počutja** kot izjemno kompleksnega organizacijskega koncepta, ki pa se pospešeno uveljavlja.

Literatura

Brečko, D. (2023). Stres in izgorevanje – podpora zaposlenim in vloga svetov delavcev. Ekonomska demokracija : strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju. letn. 27, št. 1, str. 22–25.

Health and wellbeing at work : Report. (2022). CIPD & Simpyhealth, London.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE



Piše:
Jože Mravlak

Svet delavcev Elektro Celje d.d.

Vodstvo družbe gleda na SD kot na legitimen zakonsko določen organ

Načeloma lahko ocenim, da svet delavcev družbe dobro sodeluje z vsemi notranjimi deležniki, pri čemer pa je z vidika učinkovitega soupravljanja brez dvoma ključnega pomena predvsem tudi dobro sodelovanje z upravo družbe.

Struktura sveta delavcev v novem mandatu

Volitve za zadnji mandat sveta delavcev v podjetju so potekale v poletnih mesecih 2022, in sicer v dveh terminih, **konstitutivna seja** novega sveta pa je bila izvedena septembra 2022. Na seji sta bila izvoljena predsednik sveta delavcev in njegov namestnik. Skladno s poslovnikom je bil predsednik po funkciji izvoljen tudi za **predstavnika zaposlenih v Nadzornem svetu Elektro Celje, d.d.**, drugi član pa je bil prav tako izvoljen na tej seji.

Glede na število zaposlenih v družbi svet delavcev skladno z določili ZSDU šteje **13 članov**. Naj omenim, da je ponovni mandat dobila približno polovica starih članov sveta delavcev, slaba polovica pa je novih. V sestavi sveta delavcev imamo v tem mandatu izključno moško populacijo. Izobrazba članov je različna, prevladujejo elektrotehniki in inženirji, med člani pa imamo tudi ekonomiste in voznike strojnike. Med novimi člani je tudi nekaj podmladka, predstavnikov posebnih skupin delavcev, kot so invalidi, pa nimamo.

Enako kot že doslej imamo tudi v aktualnem mandatu oblikovane **odbore in komisije sveta delavcev**, in sicer:

- Odbor za varnost in zdravje pri delu ter požarno varnost
- Odbor za pravne zadeve
- Uredniški odbor glasila Elektro Celje
- Etični odbor
- Odbor za kadrovske zadeve
- Odbor za počitniške kapacitete
- Odbor družini prijazno podjetje

Komisije in odbori, ki delujejo v sklopu sveta delavcev, svoje delo opravljajo zelo dobro.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Z delodajalcem imamo sklenjen participacijski dogovor, ki nam daje načeloma **več pravic** kot zakon, mogoče se včasih zalomi le pri kakšnih kotizacijah za izobraževanja. O morebitnem poklicnem opravljanju funkcij v svetu delavcev zaenkrat nismo razmišljali, tudi ni bila praksa do sedaj v podjetju. Če bodo morda podane tovrstne pobude in predlogi, pa smo vsekakor pripravljeni pristopiti

tudi k morebitnemu imenovanju **poklicnih članov** sveta delavcev.

S prostorskimi in administrativnimi pogoji za delo nimamo težav. V podjetju imamo na različnih lokacijah potrebne zmogljivosti (sejne sobe, tehnična sredstva,…), tako da so **materialni pogoji za delo dobri**.

Kar se tiče zakonsko zagotovljenega obsega **»lastnih« finančnih sredstev** za delo sveta delavcev, lahko povem, da s tem načeloma ni težav, imamo pa namen v prihodnjem letu drugače zastaviti koriščenje teh sredstev. Predvsem v tem smislu, da se že na začetku leta določi višina »budžeta«, ki se lahko tekom leta koristi prosto glede na potrebe članov, oziroma da, kot pravi zakon, svet delavcev ta sredstva uporablja **»po lastni presoji«** (seveda pa le za financiranje svojega dela).

Zunanje strokovne pomoči (razen »tekoče«, ki nam jo sicer zagotavlja Združenje svetov delavcev Slovenije, katerega člani smo) v tem pol-letnem mandatu še nismo koristili. Vsem članom sveta delavcev je bil na začetku leta predstavljen **letni program izobraževanj v združenju**, na podlagi tega programa pa so se posamezni člani prijavili na za njih zanimiva izobraževanja. Lahko povem, da je bilo prijav vsaj toliko, kot so to dopuščali terminski okviri, ali celo več.

Člani sveta delavcev so za nepoklicno opravljanje teh funkcij mesečno upravičeni do **nagrade v višini 10 % povprečne bruto plače na zaposlenega v družbi**, pri čemer je ta za vse enaka, tudi za predsednika in podpredsednika.

Predstavniki delavcev v organih družbe

Nadzorni svet družbe Elektro Celje d.d. šteje šest članov, od katerih so štirje predstavniki lastnika, dva pa sta **predstavnika zaposlenih v podjetju**. Kot sem povedal že uvodoma, se sicer že na konstitutivni seji sveta delavcev izvoli predsednik, ki je skladno s poslovnikom po funkciji hkrati tudi predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu, drugega predstavnika pa se izvoli posebej. Upošteva se tudi stopnja izobrazbe, na splošno pa morata oba predstavnika dobro poznati družbo, njene zaposlene in specifike njenega poslovanja. Po možnosti naj bi imela daljši delovni staž in izkušnje pri opravljanju vodstvenega dela na večjih resorjih.

Na vsaki redni **mesečni** seji sveta delavcev je s strani enega od predstavnikov delavcev predstavljeno aktualno dogajanje oziroma **»poročilo« z zadnje seje nadzornega sveta**. Prav tako pa se na teh sejah sveta delavcev oblikujejo predlogi, vprašanja, pobude, ki jih predstavnika delavcev potem posredujeta na sejah nadzornega sveta.

Funkcija **delavskega direktorja** kot predstavnika delavcev v upravi družbe pa pri nas (še) ni vzpostavljena, čeprav glede tega družba izpolnjuje pogoj iz 81. člena ZSDU, tj. več kot 500 zaposlenih. Gre torej za eno od vprašanj, o katerih bo verjetno moral svet delavcev v prihodnje skoraj zagotovo še razpravljati in ponovno presojati. V družbah, v katerih je izpolnjen omenjeni pogoj, je namreč lahko ta funkcija ena ključnih funkcij v celotnem sistemu delavskega soupravljanja.

Svet delavcev na podlagi določbe drugega odstavka 80. člena ZSDU (citat: »*Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.*«) pripravi ob koncu koledarskega leta tudi **letno poročilo** in ga predstavi nadzornemu svetu na eni od rednih sej v začetku naslednjega leta.

Učinkovitost izvajanja zakonskih pravic in pristojnosti SD

Pravica do »obveščenosti« sveta delavcev

Na vsaki redni mesečni seji sveta delavcev je prisoten predsednik uprave družbe oziroma njegova svetovalka s polnimi pooblastili. Tako smo skladno z določili 89. in 90. člena ZSDU redno **obveščeni** o vsem aktualnem dogajanju v družbi, prav tako pa lahko člani v zvezi s tem neomejeno **postavljajo vprašanja, podajajo mnenja, pobude, predloge, izražajo morebitna nestrinjanja.** Vodstvo družbe gleda na svet delavcev kot na legitimen zakonsko določen organ, ki je pooblaščen za zastopanje interesov delavcev. Treba pa je vedeti, da uresničevanje vseh participacijskih pristojnosti vedno in v vseh oblikah ni mogoče. Včasih so prisotne finančne težave, logistične ali kakšne druge prepreke.

Pravica do »skupnega posvetovanja«

Pravica sveta delavcev do skupnega posvetovanja z delodajalcem o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu ter o statusnih in kadrovskih vprašanjih iz 93. in 94. člena ZSDU se izvaja brez morebitnih zaznanih večjih odstopanj in problemov. V zadnjem času so **v ospredju predvsem kadrovska vprašanja.** Na tem področju imamo namreč kar nekaj težav z zagotavljanjem ustreznih novih kadrov za potrebe konkretnega delovnega procesa. Največje povpraševanje je po mladih monterjih in ostalih tehničnih profilih. Tudi povprečna starost v podjetju je relativno visoka in po vseh analizah se pričakuje dosti upokojevanja, tako da se skupaj trudimo iskati primeren kader: prek razpisov, kadrovskih štipendij, novačenjem drugje zaposlenih delavcev… In tu bi rekel, da **z upravo zelo dobro sodelujemo**.

Pravica do »soodločanja s soglasjem«

Soodločanje sveta delavcev s podajanjem soglasij po 95. in 96. členu ZSDU se **izvaja skladno z zakonom**. V preteklosti smo soodločali predvsem na kadrovskem področju, področju počitniških zmogljivosti, pri letnih delovnih koledarjih in morebitnih prerazporeditvah delovnega časa, ustanavljanju novih služb v podjetju, organiziranosti in potrebah, vezanih na strojno transportno logistiko itd.

»Pravica veta« na odločitve delodajalca

Pravica sveta delavcev do zadržanja odločitve delodajalca in hkratne sprožitve arbitražnega spora po 98. členu ZSDU (t. i. »pravica veta«), ki v bistvu predstavlja le neko obliko »samopomoči« sveta delavcev za primere morebitnega kršenja njego-

vih zgoraj navedenih zakonskih pristojnosti s strani delodajalca, v času trajanja mojega mandata ni bila uporabljena. Zanjo ni bilo potrebe in upam, da bo v naši družbi tako tudi v prihodnje.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje SD

Čeprav zakon tega izrecno ne zahteva, ampak zgolj »priporoča« (konkretno prek določbe druge alineje 87. člena ZSDU, ki pravi, da svet delavcev v okviru svojih pristojnosti med drugim »predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev«), se svet delavcev družbe tudi redno angažira pri posredovanju vseh pobud in predlogov, ki jih na tak ali drugačen način dobi s strani zaposlenih.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Komunikacija med člani sveta delavcev in med zaposlenimi kot »bazo«, katere interese po zakonu zastopajo, **permanentno poteka ves čas**, tiste zakonsko posebej predpisane ure za te namene (63. člen ZSDU) pa glede tega niso problem. Tudi ni problem za kratke posvete izven terminov rednih sej sveta delavcev. Je pa res, da nas letos močno pestijo naravne ujme (v začetku leta smo imeli izpade na račun snega, poleti so bili vetrolomi, sedaj poplave, zemeljski plazovi…), ki to komunikacijo – glede na našo konkretno dejavnost – pogosto zelo otežujejo. Tako predsednik, kakor tudi ostali člani sveta delavcev, moramo prvenstveno pomagati pri odpravi nastalih okvar na omrežju, kar nam jemlje nam precej časa in energije.

Za vsako sejo sveta delavcev se piše zapisnik, predlog zapisnika se potrdi na naslednji seji, in se **objavi na našem internem portalu.** Tako imajo vsi zaposleni možnost vpogleda v objavljene zapisnike. Poleg tega imamo znotraj podjetja tudi **interno glasilo**, v katerem občasno objavimo tudi članke o dosedanjem delu sveta delavcev in o načrtih, ki jih imamo za prihodnost.

Sodelovanje s sindikatom

Pomena učinkovitega sodelovanja sveta delavcev s sindikati seveda niti ne kaže posebej izpostavljati. Naš svet delavcev sodeluje s sindikatom družbe na način, da se vsake seje sveta delavcev udeleži **predstavnik sindikata** in poroča o problematikah, s katerimi se ukvarja sindikat. Prav tako sem jaz, kot predsednik sveta delavcev **vabljen na vsako sejo izvršnega odbora sindikata** in tam člane seznanim z našim delom.

Program dela sveta delavcev

Svet delavcev ima sprejet svoj (dolgoročnejši) **program dela** kot temeljno vodilo za svoje delovanje. V tem letu pa ga želimo tudi temeljiteje novelirati in dodati nekatere bistvene točke za boljše delo in sodelovanje tako z upravo kot z zaposlenimi.

Splošna ocena ravni internega medsebojnega sodelovanja

Načeloma torej lahko ocenim, da svet delavcev dobro sodeluje z vsemi notranjimi deležniki, pri čemer pa je z vidika učinkovitega soupravljanja brez dvoma ključnega pomena predvsem tudi dobro sodelovanje z upravo družbe. Občasno kajpak na tej relaciji pride tudi do kakšnih nesoglasij, vendar pa smo do sedaj **uspeli morebitne tovrstne probleme dokaj uspešno rešiti.** In v to smer se vsekakor kaže truditi tudi v prihodnje.

Tu bi izpostavil, da je v komunikaciji med svetom delavcev in upravo potrebno imeti **vzajemno spoštljiv odnos**, tako da ne prihaja do žaljivih in konfliktnih odnosov ali celo morebitnega sovražnega govora. Dejstvo je namreč, da imajo različne uprave različne poglede na vlogo sindikatov in svetov delavcev v sistemu socialnega dialoga in delavskega soupravljanja, prav tako pa tudi obratno. Kar seveda lahko hitro privede do povsem neproduktivnih konfliktov, čemur se kaže v obojestranskem interesu vsekakor izogibati.

Sam sem sicer v vlogi predsednika sveta delavcev šele dobre pol leta, slišal pa sem, da je uprava v enem od preteklih mandatov članom sveta delavcev skušala omejevati število vprašanj, o katerih naj bi se ta imel utemeljeno pravico v imenu delavcev izjasnjevati. Tak odnos se mi zdi nekorekten in postavlja svet delavcev **že *a priori* v nek nižji, podrejen položaj**. To pa seveda nima nobene zveze z dejanskim bistvom in pomenom sodobne delavske participacije. Te negativne klime v tem mandatu pri nas ni čutiti, tako da so odnosi čisto korektni in na nivoju.

Svet delavcev Cinkarne Celje d.d.

Dobro in iskreno sodelovanje sveta delavcev, sindikatov in vodstva družbe

Delavsko soupravljanje je v Cinkarni Celje že vrsto let na visoki ravni. Ključ do uspeha je dobro sodelovanje sveta delavcev in vodstva družbe, ki temelji na iskrenosti, poštenju in vzajemnosti.

Struktura in organizacija dela sveta delavcev

Svet delavcev Cinkarne Celje je pestro sestavljen, tako da lahko že v osnovi poskrbi, da informacije najdejo pot tudi v najbolj skrite kotičke podjetja. Kot nam veleva zakon, imamo v trenutnem svetu **13 članov**. V osnovi je podjetje razdeljeno na **7 volilnih enot**, v katerih se s tajnimi volitvami vsake štiri leta izvolijo predstavniki zaposlenih v svet delavcev. Večje enote imajo dva oziroma tri člane, manjše pa po enega. Poudariti velja, da je svet kar zadeva **izobraz-**



Piše:
Matej Pompe

beno in starostno strukturo izjemno pisan. Morda malce pešamo le pri bolj enakopravnem razmerju med spoloma, vendar ne dvomim, da se bodo tudi ženske – kljub izjemni proizvodni naravnanosti podjetja – v kratkem odločile in se v večjem številu angažirale v raznih organih socialnega dialoga in delavskega soupravljanja v podjetju, med katere spada tudi svet delavcev. Njihova nežnost, čut za socialo in pripadnost je vedno dobrodošla, bi rekel celo zaželena.

V okviru sveta delavcev imamo oblikovane tudi **štiri odbore**, ki se na prvi seji mandata dopolnijo s člani in predsednikom oziroma predsednico. Odbori se sestajajo po potrebi in sproti poročajo svetu o svojem delovanju, pri čemer se vsi zavedamo, da brez medsebojne pomoči med odbori, strokovnih nasvetov in dobre volje ne gre.

Dobri materialni pogoji za delo

Za nas obstajata dva zakona, rad se pošalim stara in nova zaveza. Prvi je vsekakor **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**, ki daje temelje za naše delovanje, drugi pa je naš interni akt, se pravi **Poslovnik sveta delavcev Cinkarne Celje**. V kar obsežnem dokumentu je zapisano praktično vse, kar potrebujemo za nemoteno in zakonsko dovoljeno delovanje v podjetju. Poslovnik se seveda redno posodablja in prilagaja konkretnim potrebam, bodisi pobudam s terena bodisi spremenjenim zakonskim okvirjem ali spremembam v poslovanju podjetja.

Podjetje se drži zakona in nam **omogoča vse tehnične, prostorske in administrativne pogoje za opravljanje našega dela**. Uprava družbe nam enkrat na leto odobri finančna sredstva, s katerimi svet delavcev razpolaga celotno leto. Dokument, ki ta finančni dogovor pokriva, je podpisan s strani predsednika uprave in predsednika sveta delavcev. Moram priznati in povedati, da naša uprava krepko presega zakonske okvirje financiranja sveta, vendar pa je morda naš svet v tem pogledu malce specifičen v primerjavi z drugimi. Velika večina teh sredstev namreč vsako leto roma k našim zaposlenim, bodisi v **rekreativne, kulturne ali kakšne druge namene**. Svet delavcev omogoča igranje košarke, nogometa, odbojke, kolesarjenje, kegljanje, izlete, uporabo fitnesa, obisk kulturnih dogodkov in še bi lahko naštevel. S tem omogočamo našim zaposlenim, da se v času izven delovnika rekreirajo, oziroma najdejo neko aktivnost, ki jih sprosti, nasmeji in ohrani dobro razpoložene. V tem segmentu se moram zahvaliti upravi za posluh in upam na nadaljnje korektno sodelovanje za dobrobit naših zaposlenih.

Prav tako je del našega delovanja sprotno **izobraževanje in izpopolnjevanje članov**. Tudi v tem primeru moram poudariti, da uprava deluje korektno in nam le-to omogoča, kadar je to potrebno. Je pa res. in to si upam trditi, da člani sveta vemo sami, kdaj smo v podjetju za nemoteno poslovanje nujno potrebni, kdaj pa si lahko privoščimo kakšno izobraževanje za našo tako osebno kot družbeno rast.

V našem svetu delavcev svoje funkcije nihče od članov **ne opravlja profesionalno**. Kar se tiče 63. člena ZSDU lahko zapišem, da smo v Cinkarni Celje leta in leta svoje delo opravljali brez vsakršnega dodatnega plačila, v začetku tekočega mandata pa smo se dogovorili za izplačilo **sejnin** v okviru zakonsko omejenih sredstev. Če govorim v svojem osebnem imenu, sem zagovornik takšnega načina dela, saj je tako delo ovrednoteno, stranski interesi izginejo, prav tako pa je motivacija in potreba po ustvarjanju dosti večja. Da ne govorimo o odgovornosti pri opravljanju takšnega dela.

Delavski predstavniki morajo zagovarjati stališča baze

Če se za hip dotaknem še naših predstavnikov v upravi oziroma nadzornem svetu, lahko povem, da so le-ti trije. Dva predstavljata delavce v **nadzornem svetu**, prek enega pa smo prisotni tudi v upravi družbe, to je seveda **delavski direktor**. Vsi ti predstavniki so izvoljeni za petletni mandat, v okviru katerega morajo v največji možni meri zastopati avtentične interese zaposlenih v omenjenih organih vodenja in nadzora družbe. Iz tega razloga so **vabljeni na vsako sejo sveta delavcev**, na kateri se iz prve roke seznanijo s stališči članov, ki pa so kakopak vezani na mnenje svoje volilne enote. Kot je to v navadi tudi drugod, je naša stran v nadzornem svetu po navadi preglasovana, a najbolj pomembno je, da se ob vsakem glasovanju sliši naš glas in predstavi stališče delavske strani. Glas, ki za preostale nadzornike ne pomeni vedno nekaj slabega, ampak občasno tudi kakšno dobro idejo, predlog ali zgolj pobudo za nadaljnji razmislek.

Z upravo je sodelovanje korektno in na ustrezni ravni

Obveščanje sveta delavcev s strani uprave skladno z 89. in 90. členom ZSDU je v Cinkarni Celje gledano skozi zgodovino na visokem nivoju. Celovito in pravočasno smo obveščeni o vseh vprašanjih, še posebej o tistih, katere končne odločitve uprava še ni sprejela. Dobro je utečeno tudi **skupno posvetovanje z delodajalcem** po določilih 91. do 94. člena ZSDU. Ravno v trenutku, ko pišem ta članek, se pripravlja novo, in sicer (žal) na temo zapiranja ene izmed enot. Kakorkoli nam je odločitev všeč ali ne, se uprava drži zakona in nam je vso dokumentacijo in gradivo poslala pravočasno, tako da se lahko na posvetovanje dobro in konstruktivno tudi pripravimo. Podobno je bilo tudi v preteklosti, tako da potrebe po uporabi **»pravice zadržanja odločitve delodajalca«** iz 98. člena ZSDU v preteklosti še ni bilo.

Tudi drugače imamo z upravo nek tihi dogovor, da se dvakrat na leto oglasi na seji in nam **predstavi poslovanje, kadrovanje, investicije in podobno**, nato pa so na voljo še za takšna ali drugačna vprašanja, na katere podajo kar se da konkretne odgovore. Morda nam ti v celoti niso všeč, ampak bistvo je, da informacije tečejo in se oboji zavedamo, da tudi mi s kakšno idejo, predlogom ali zgolj aktivnostmi v ozadju doprinesemo k boljšemu rezultatu podjetja. Končna ocena je, da je sodelovanje z upravo na ustrezni ravni.

»Poročanja« nadzornemu svetu zaenkrat še ni

V Cinkarni imamo dolgo zgodovino **proaktivnega oziroma samoiniciativnega delovanja sveta delavcev**. Marsikatera ideja je bila sprejeta, nekaj jih ima že dolgo brado, nekatere oživijo nazaj po dolgih letih, a pomembno je, da se na naloge oziroma ideje ne pozabi, da so nekje zapisane in pridejo na plan, ko je to najbolj potrebno. O našem delovanju načeloma zgolj okvirno poročamo le upravi, nadzornemu svetu pa zaenkrat ne, v prihodnosti pa bomo razmislili tudi o tem. Seveda so seznanjeni z našim mnenjem pri določeni problematiki, vendar zaenkrat oblike poročanja (enkrat letno) nadzornemu svetu s predlaganjem ukrepov za dosledno uresničevanje ZSDU v smislu določbe **drugega odstavka 80. člena ZSDU** še ne koristimo.

Informiranje zaposlenih se izboljšuje iz leta v leto

Lahko zaključimo, da je **načelni odnos uprave** do sveta delavcev korekten in v mejah zakona. Trendi na področju soupravljalske klime v družbi nekako stagnirajo, kar pa ne pomeni, da se v bližji prihodnosti ne bodo izboljšali. **Svet delavcev** bo nadaljeval svoje delo kot je zastavljeno, se pravi člani morajo prenašati informacije, želje, težave, ideje iz baze v svet delavcev, nato pa skupaj zgodbo plasirati primernemu naslovniku.

O vsem svojem delovanju **zaposlene obveščamo** prek zapisnika, ki sledi vsaki seji sveta delavcev in je objavljen na vseh oglasnih deskah. Sedaj pa obveščanje izboljšujemo tudi prek mobilne aplikacije intraneta in ekranov, ki so nameščeni širom podjetja. Posledično se ravno iz naslova sprotnega obveščanja za zdaj ne lotevamo posebnih letnih poročil za zaposlene. Ravno ob polletju nas je obiskala uprava, pojasnila ocene poslovanja, naloga sveta pa je, da informacije preda zaposlenim v čim bolj razumljivejši obliki. **Programa dela** v svetu delavcev nimamo, saj se praktično na vsaki seji pojavijo nove problematike, katere sproti zapolnjujejo našo dejavnost.

Sindikati in svet delavcev morata delovati v sožitju za skupno dobro

Za konec moramo poudariti še **korektno in plodno sodelovanje s sindikati**. V svetu se zavedamo svojih pooblastil in področij, katerih se lahko in katerih se ne smemo dotikati. Iz tega naslova je sodelovanje s sindikati še bolj pomembno, saj le skupaj lahko ustvarjamo prijetno in plodno klimo za vse zaposlene. Konkreten primer je bil letos spomladi, ko smo v podjetju izvedli **zbor delavcev**. Sindikati so bili v pogajanjih z upravo izjemno dosledni in so se držali svojih zahtev, kar je pomenilo, da želi uprava prek zbora delavcev obrazložiti zaposlenim njen pogled na situacijo. Seveda je sklic zbora domena sveta delavcev, kar smo tudi naredili in korektno izpeljali. Moram povedati da je bilo zadovoljstvo izraženo obojestransko. Seveda takšnega korektnega zbora, **brez predanosti in podajanja informacij sindikatov** ne bi bilo. In to je edinstven primer, kako naj socialni partnerji v podjetjih delujejo. Iskreno, brez igric in z zavedanjem, kaj in kje lahko kdo stori. Tudi s **kadrovsko službo** je odnos korekten, morda bi si dolgoročno želeli več avtonomije pri počitniških zmogljivostih. Imamo kar nekaj predlogov in upam da naletimo na plodna tla.

Delovanja podjetja si brez sveta delavcev več ne predstavljam

Člani sveta delavcev si v našem podjetju resnično prizadevamo za **dobrobit zaposlenih in družbe**. Zavedamo se, da moramo delovati skladno z zakonom in tako se tudi vedemo. Sodelovanje je ključ do uspeha. Večkrat rad omenim, da smo nekakšni mediatorji med sindikati in upravo, oziroma upravljalci informacij od baze do uprave. V vsakem primeru si delovanja in boljšega jutri brez našega organa v podjetju več ne predstavljam. Vsem članom našega sveta želim dobro in uspešno delo, predvsem pa veliko koristnih debat, ki lahko preprečijo nekaj slabšega oziroma lahko privedejo do nečesa boljšega.

Sveti delavcev – integralni del sistema korporacijskega upravljanja

Danes je nesporno, da so sveti delavcev integralni del sistema korporacijskega upravljanja v podjetjih, in da zato znotraj posameznega podjetja praktično ni pomembnejših poslovnih vprašanj, ključnih za njegov obstoj in razvoj, ki ne bi tako ali drugače zadevala tudi sveta delavcev kot predstavnika zaposlenih, s čimer so postavljeni tudi jasni vsebinski okviri njihovega delovanja. Sveti delavcev se morajo torej predvsem intenzivno vključevati v procese sprejemanja vseh pomembnejših poslovnih odločitev, namenjenih čim bolj uspešnemu poslovanju, in zagotavljati, da bodo pri tem ustrezno upoštevani tudi interesi delavcev. Posebej in izrazito proaktivno (samoiniciativno) pa naj bi sveti delavcev skrbeli za doseganje čim višje kakovosti delovnega življenja zaposlenih na vseh področjih.

Vir: *Gostiša M., Vsebina in priprava celovitega programa dela sveta delavcev, Priročnik za člane svetov delavcev*



Piše:
Tomaž Ravnikar

Svet delavcev GKN Driveline Slovenija d.o.o.

Smo pravočasno obveščeni, imamo skupna posvetovanja in smo tudi upoštevani

Podjetje GKN Driveline Slovenija d.o.o. s sedežem v Zrečah, je proizvajalec homokinetičnih zglobov, tripod in polgredi za avtomobilsko industrijo in je del mednarodne skupine GKN, ki ima več kot 40 % odstotni tržni delež na svetu v svoji industriji. Svet delavcev ima že dolgo tradicijo v podjetju, saj je bil ustanovljen že daljnega leta 2002. Aktivnejše sodelovanje pri upravljanju podjetja pa poteka od leta 2018. Brez mnenja oziroma posvetovanja s svetom delavcev se ne sprejme noben pravilnik ali drug pravni akt v podjetju, ki zadeva zaposlene.

Sedanji Svet delavcev družbe GKN Driveline Slovenija d.o.o. je bil izvoljen za obdobje 2022-2026 in **šteje 9 članov**. Vsi člani sveta delavcev funkcijo opravljamo **neprofesionalno**.

Glede na velikost podjetja pri nas niso posebej oblikovani odbori sveta delavcev, ampak imamo na nivoju podjetja organizirane **»time«, katerih člani smo**. Eden izmed najpomembnejših je tim za zdravje, varnost pri delu in ekologijo. Smo pa tudi člani tima za promocijo zdravja na delovnem mestu, tima za prehrano zaposlenih, tima za nagrajevanje zaposlenih, smo tudi člani tima za certifikat Družbeno odgovoren delodajalec.

Svet delavcev ima **enkrat mesečno sejo**, na kateri se pregleda delo, ki je potekalo v okviru timov in obravnava morebitno tekočo problematiko v podjetju. Zapisnike sej objavljamo na oglasni deski sveta delavcev. Prav tako o delovanju sveta delavcev podjetju poročamo v našem internem časopisu Modri utrip.

V podjetju je organizirano, da zaposleni lahko pridejo v stik s svetom delavcev prek **posebne telefonske številke in e-naslova ter osebnega stika s člani**.

Kar se tiče uresničevanja zakonskih pristojnosti sveta delavcev glede sodelovanja pri upravljanju družbe smo lahko zadovoljni. Lahko rečem, da smo pravočasno obveščeni, da imamo skupna posvetovanja in smo tudi **upoštevani.** Brez mnenja oziroma posvetovanja s svetom delavcev se ne sprejme noben pravilnik ali drug pravni akt v podjetju, ki zadeva zaposlene v podjetju.

Predstavniki sveta delavcev in sindikata si na sejah izmenjujejo informacije, pomembne za položaj in pravice zaposlenih, kar pripomore k učinkovitem medsebojnem sodelovanju v korist zaposlenih.

Vodstvo omogoča skupne **prostorske, administrativne in tehnične pogoje** za delo v funkciji sveta delavcev med delovnim časom in izven rednega delovnega časa v okviru zakonskih možnosti in skladno z delovnim procesom. Na letnem nivoju se dogovorimo o številu izobraževanj za predstavnike zaposlenih, kakor tudi o pokritju vseh stroškov, ki nastanejo iz tega naslova. Odobreno imamo tudi pravno pomoč s strani zunanjega izvajalca.

Z vodstvom podjetja se izvajajo **redni mesečni sestanki**, kjer se predstavi mesečno poslovanje podjetja, stanje naročil za vnaprej in tekoča mesečna tematika ter morebitna druga problematika v podjetju.

Predstavniki **sveta delavcev in sindikata** na sejah drug drugemu poročajo o svojem delu ter si izmenjujejo informacije, pomembne za položaj in pravice zaposlenih, kar pripomore k učinkovitem medsebojnem sodelovanju v korist zaposlenih.

Trenutno je v pripravi **predlog participacijskega sporazuma**, ki naj bi bil uveljavljen v prihodnjem letu, v sklopu katerega bodo tudi definirane nagrade za neprofesionalne člane.

Sodelovanje med vodstvom in svetom delavcev poteka dobro, tako je še vedno prostor za izboljšave, kar se tudi vidi v našem poslovenjenem nazivu podjetja **G**radimo **K**ulturo **N**ajboljših.

Glavni izziv našega sveta delavcev bo vsekakor nadaljnja krepitev učinkovitosti pri uresničevanju delavskega soupravljanja podjetja.

Predlog za spremembo 12. člena ZSDU o volilni pravici za svet delavcev

Kot je bilo omenjeno že v članku dr. Elizabete Zirnstein v rubriki Aktualno, je v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije že pripravljen »osnutek« prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), ki naj bi služil kot podlaga za čim prejšnji začetek dela ustrezne delovne skupine socialnih partnerjev za pripravo »predloga« tega zakona. Njegova resnično temeljita in celovita prenova ter modernizacija je namreč zdaj – po več kot 30-ih letih njegove veljavnosti – brez dvoma že več kot nujno potrebna, javna razprava o predlaganih novih rešitvah pa bi morala biti čim širša. V ta namen bomo tudi v prihodnjih številkah te revije predstavljali predloge nekaterih najbolj ključnih novih rešitev. Tokrat je to predlog novega besedila 12. člena, ki ureja aktivno (v povezavi s 13. členom pa tudi pasivno) volilno pravico za svet delavcev.

Veljavna ureditev

Veljavna določba 12. člena ZSDU se glasi:

12. člen

Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (aktivna volilna pravica).

Direktor, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) ter prokuristi (v nadaljnjem besedilu: vodilno osebje) nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev.

Družinski člani vodilnega osebja nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev. Za družinske člane po tem zakonu se štejejo zakonec, otroci (zakonski ali nezakonski, posvojenci in pastorki), vnuki, starši (oče, mati, očim in mačeha), posvojitelji ter bratje in sestre.

Njena **ključna »problema«**, ki sta se pokazala v praksi, pa sta predvsem dva, in sicer: **a)** iz aktivne, posledično pa tudi pasivne volilne pravice so izključeni t. i. prekarni delavci (agencijski delavci, ekonomsko odvisne osebe) in **b)** med t. i. vodilno osebje, ki nima aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev, sodijo samo člani ožjega poslovodstva in prokuristi ter njihovi družinski člani, ne pa tudi drugi delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Novopredlagana rešitev

12. člen

(1) Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mescev na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali kot delavci, napoteni s strani delodajalca za zagotavljanje dela, ali kot ekonomsko odvisne osebe po predpisih o delovnih razmerjih. Ta pogoj mora biti izpolnjen na dan volitev.

(2) Člani vodilnega osebja pri delodajalcu nimajo aktivne volilne pravice za svet delavcev. Za člane vodilnega osebja se po tem zakonu štejejo:

- *člani poslovodstva družbe kot ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, razen delavskega direktorja, in prokuristi,*
- *vodilni delavci, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve ter so po obstoječi organizaciji delovnih in poslovnih procesov neposredno odgovorni poslovodstvu,*
- *drugi delavci z vodstvenimi pooblastili in odgovornostmi iz prejšnje alineje, če so zaradi teh posebnih pooblastil in odgovornosti njihove pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja s pogodbo o zaposlitvi urejene drugače, kot je določeno s kolektivnimi pogodbami ali s splošnimi akti delodajalca, ki so podlaga za sklepanje pogodb o zaposlitvi z drugimi delavci pri delodajalcu.*

(3) Prav tako nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev družinski člani vodilnega osebja. Za družinske člane po tem zakonu se štejejo zakonec oziroma zunajzakonski partner, partner iz sklenjene oziroma nesklenjene partnerske zveze, otroci, posvojenci in pastorki, vnuki, starši (oče, mati, očim in mačeha), posvojitelji ter bratje in sestre.

(4) Seznam delavcev z aktivno volilno pravico ter vodilnega osebja in njihovih družinskih članov za potrebe sestave volilnega imenika je dolžan volilni komisiji posredovati delodajalec, volilna komisija pa ima v primeru dvoma pravico od njega zahtevati ustrezne dodatne preveritve podatkov v zvezi z aktivno volilno pravico posameznih delavcev po tem členu.

(5) Volilna komisija volilni imenik v družbi javno objavi na način, dostopen vsem delavcem, najmanj 15 dni pred dnevom volitev, vsak delavec pa ima pravico najkasneje pred svojim glasovanjem na dan vo-

litev pisno ali ustno na zapisnik zahtevati, da ga volilna komisija na podlagi določil prvega do tretjega odstavka tega člena dodatno uvrsti na volilni imenik oziroma ga iz njega izbriše, pri čemer mora zahtevo ustrezno utemeljiti. To lahko za posamezne volilne upravičence zahtevajo tudi predlagatelji kandidatov, kandidati in njihovi pooblaščeni predstavniki iz 22. člena tega zakona.

(6) Volilna komisija o zahtevi iz prejšnjega odstavka odloči v treh dneh in o tem pisno obvesti zahtevatelja, ta pa ima pravico v nadaljnjih treh dneh njeno odločitev izpodbijati pred sodiščem.

Utemeljitev predloga

1.

Spremenjena določba prvega odstavka **širi aktivno volilno pravico tudi na napotene (agencijske) delavce in na t. i. ekonomsko odvisne osebe** po predpisih o delovnih razmerjih, če delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev. S tem se zagotavlja enakopravna obravnava teh delavcev pri volitvah delavskih predstavništev. Gre namreč za delavce, ki so vsestransko vključeni v delovni proces podjetja, v katerega so napoteni, in podrejeni njegovemu poslovodstvu ter drugim vodilnim delavcem. S predlagano določbo se torej smiselno izpopolnjuje ureditev iz 63. člena ZDR-1, ki sicer te delavce glede pravic, obveznosti in ugodnosti obravnava načeloma enako kot delavce, zaposlene pri uporabniku.

2.

Drugi odstavek tega člena prinaša novo in v primerjavi z veljavno **bistveno drugačno definicijo članov »vodilnega osebja«**, katerim zakon ne priznava aktivne in posledično tudi ne pasivne volilne pravice za svet delavcev. Sedanja definicija, kot jo določa veljavni drugi odstavek 12. člena ZSDU (sprejeta je bila z novelo ZSDU-B iz leta 2007 kot poskus preciziranja prej veljavnega in povsem nedefiniranega splošnega pojma ***»delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi«***), se namreč glede tega v celoti opira izključno le na kriterij obstoja t. i. individualne pogodbe za poslovodne osebe po 72. členu ZDR, kar pa je – izhajajoč iz samega smisla in namena prepovedi volilne pravice za svet delavcev (tj. preprečevanje »konflikta interesov« pri opravljanju te funkcije) – povsem neustrezno. Po gramatikalni razlagi te določbe, kakršni sicer v celoti sledi tudi aktualna sodna praksa, namreč lahko za člane vodilnega osebja brez volilne pravice za svet delavcev štejejo izključno le člani /naj/ožjega poslovodstva (kakor ga opredeljuje 10. člen ZGD-1) **in prokuristi,** ne pa tudi drugi vodilni delavci/menedžerji pri delodajalcu, čeprav imajo

- *de facto* »posebna pooblastila in odgovornosti«, ki so po svoji vsebini in obsegu že objektivno nezdružljiva s funkcijo članov sveta delavcev, in
- na tej podlagi z delodajalcem – skladno s splošno veljavnim načelom *in favorem laboratoris* – prav tako sklenjeno legalno »individualno« pogodbo z drugačno, specifično ureditvijo plač in nekaterih drugih pravic, obveznosti ter ugodnosti iz delovnega razmerja, ki odstopa od ureditve teh vprašanj v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih, veljavnih za ostale delavce pri delodajalcu.

Odločitve, ki jih neposredno sprejema vrhovno poslovodstvo delodajalca (ang. *top management*), seveda niso edine »odločitve delodajalca«, ki (lahko) relevantno vplivajo na pravice in interese zaposlenih, in pri sprejemanju katerih jim ZSDU zato izrecno zagotavlja možnost sodelovanja prek izvoljenega sveta delavcev. Mnoge od teh odločitev v imenu delodajalca so lahko – zlasti pri večjih delodajalcih – **tudi v pristojnosti nižjih ravni menedžmenta.** Zato je ključnega pomena za smiselno določitev veljavnosti zakonske prepovedi volilne pravice za svet delavcev predvsem konkretna vsebina in obseg vodstvenih pooblastil in odgovornosti posameznika ter njihova potencialna nezdružljivost s funkcijo člana sveta delavcev, ne takšna ali drugačna »specialna« pogodba o zaposlitvi sama po sebi. Ta je lahko, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, določena le kot **dodatni pogoj** za veljavnost te prepovedi,

Opredeljevanje prepovedi volilne pravice izključno le s sklicevanjem na 72. člen ZDR, ki izrecno ureja zgolj tovrstne individualne pogodbe o zaposlitvi za poslovodne osebe, torej **nikakor ne ustreza dejanskemu namenu te prepovedi.** Nasprotno, ta rešitev lahko v praksi povzroča povsem absurdne situacije. Tako imamo, denimo, v praksi primere, ko iz navedenega razloga zdaj v nekaterih svetih delavcev ter v nadzornih svetih oziroma upravnih odborih družb kot predstavniki delavcev sedijo celo vodilni delavci prvega nivoja menedžmenta pod poslovodstvom (tj. direktorji sektorjev, služb, obratov itd. z relativno zelo širokimi pooblastili za samostojno sprejemanje pomembnih organizacijskih in poslovnih odločitev), ki so po obstoječi organizaciji delovnih in poslovnih procesov **neposredno podrejeni poslovodstvu**, kar pomeni, da:

- po eni strani v okviru svojih – praviloma precej obsežnih – pooblastil samostojno sprejemajo nekatere pomembne organizacijske in poslovne odločitve, ki lahko bistveno vplivajo na interese in pravice zaposlenih, po drugi pa o teh istih odločitvah potem »soodločajo« (še) kot člani sveta delavcev, kar seveda pomeni očiten in nedopusten konflikt interesov;
- kot predstavniki delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru (domnevno »neodvisno«) nadzorujejo poslovodstvo, kateremu so v poslovnem procesu sicer neposredno podrejeni in tudi neposredno izvršujejo njegove odločitve, kar seveda pomeni popolno izmaličenje bistva nadzorniške funkcije same po sebi, posebej pa še delavsko-nadzorniške.

Najmanj tudi ti vodilni delavci morajo biti zato poleg članov ožjega poslovodstva že po logiki stvari (zaradi njihove neposredne organizacijske podrejenosti, s tem pa tudi **odločevalske odvisnosti od poslovodstva kot »zastopnika interesov delodajalca«**, kar objektivno že vnaprej determinira tudi njihovo konkretno interesno delovanje ter odločanje v funkciji morebitnih članov sveta delavcev oziroma »delavskih« predstavnikov v organih družbe)

v vsakem primeru izvzeti kot možni aktivni in pasivni volilni upravičenci za svet delavcev. In sicer neodvisno od tega, ali imajo formalno sklenjeno »običajno« (tipsko) ali t. i. individualno pogodbo o zaposlitvi.

Zlasti v večjih in organizacijsko bolj strukturiranih družbah z večnivojskim sistemom odločanja o vprašanjih pa imajo načeloma lahko obsežnejša tovrstna pooblastila in odgovornosti, s katerimi bi kot morebitni člani sveta delavcev utegnili objektivno prihajati v konflikt interesov, **tudi vodstveni delavci nekaterih (še) nižjih ravni t. i. srednjega menedžmenta *(*ang. *middle management)***. Zato je treba z zakonom tudi te izločiti kot možne volilne upravičence za svet delavcev (podrobneje o tem v: Gostiša, M.*, Koga šteti med »vodilno osebje« po 12. členu ZSDU*, Pravna praksa, št. 19/2011). Vendar pa konkretne presoje vsebine in obsega njihovih odločevalskih pooblastil in odgovornosti za te namene ni mogoče prepustiti prostemu preudarku volilnih komisij v zvezi s sestavo volilnih imenikov, kar bi lahko v praksi privedlo do hudih in težko rešljivih postopkovnih zapletov pri izvedbi volitev, ampak mora že zakon sam določiti ustrezen objektivni kriterij za to presojo. Šele za ta nivo menedžmenta pa lahko v obravnavanem smislu – poleg dejstva obstoja »posebnih« odločevalskih pooblastil in odgovornosti – pride v poštev **kumulativna uporaba kriterija hkratnega obstoja tudi »individualne« pogodbe o zaposlitvi.** Utemeljeno je namreč predpostaviti, da ta pogodba načeloma že sama po sebi kaže na »pomembnejši« obseg dejanskih odločevalskih pooblastil konkretnega vodilnega delavca v sistemu organizacijskega in poslovnega odločanja v družbi, ki so po tem zakonu hkrati tudi predmet obveznega vključevanja sveta delavcev v sprejemanje teh odločitev. Kajti vodstveni delavci nižjih organizacijskih nivojev (ang. ***supervisory management*)**, ki so pristojni zgolj za razporejanje delovnih nalog znotraj obstoječe organiziranosti delovnih procesov, za dajanje navodil delavcem glede načina njihovega izvajanja ter za nadzor nad njihovim izvajanjem, namreč praviloma takšnih pogodb nimajo in zanje tudi ni videti utemeljenega razloga. Zato tudi ni nobene realne potrebe po njihovem apriornem izločanju pri volitvah sveta delavcev, pri čemer je seveda treba pri urejanju tovrstnih splošnih pravil v zakonu izhajati iz načela, da morebitne izjeme pač potrjujejo pravilo.

S tem je tudi »razširjeni« pojem vodilnega osebja **opredeljen na način, da so njegovi člani jasno določljivi po vnaprej določenih kriterijih**, kar izključuje kakršnokoli morebitno nedopustno arbitriranje volilne komisije ob sestavi volilnega imenika za volitve članov sveta delavcev. Zdi se, da je edinole s takšnim pristopom, kot je predlagan, mogoče ustrezno smiselno, obenem pa tudi povsem decidirano definirati in omejiti vsebino splošnega pojma »delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi«, ki ga je v zvezi z opredeljevanjem vodilnega osebja brez aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev vsebovala prvotna določba drugega odstavka 12. člena ZSDU iz leta 1993.

3.

Opredelitev družinskih članov vodilnega osebja v tretjem odstavku ne prinaša vsebinskih sprememb v primerjavi z veljavnim ZSDU. Novopredlagane določbe četrtega do šestega odstavka tega člena pa so namenjene **sestavi volilnega imenika**, s katerim se v praksi realizirajo nove določbe tega člena o »razširjeni« aktivni volilni pravici ter o določitvi drugačne definicije »vodilnega osebja«, ter **reševanju morebitnih »pritožb« na ta imenik** Vse te določbe zasledujejo cilj, da se vsa morebitna sporna vprašanja glede obstoja aktivne volilne pravice posameznikov po možnosti dokončno rešijo že pred dnevom glasovanja na volitvah, in da iz tega razloga naknadno ni več mogoče izpodbijati celotnih že izvedenih volitev, kar je (bil) v dosedanji praksi razmeroma pogost primer.

dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem in generalna sekretarka Združenja svetov delavcev Slovenije; **Rado Bohinc**, doktor pravnih znanosti, profesor na Fakulteti za družbene vede UL; **Valentina Franca**, univ. dipl. pravnica in doktorica znanosti s področja managementa, profesorica na Fakulteti za upravo UL; **Leja Drofenik Štibelj**, magistrica sociologije, strokovna sodelavka Službe za ekonomsko demokracijo pri Ministrstvu za solidarno prihodnost; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, Center za participativni management; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator s področja kadrovskega managementa, direktor ŠCID – Izobraževanja; **Danijela Brečko,** doktorica pedagoških ved, direktorica družbe Sofos d.o.o., Inštituta za upravljanje znanja in razvoj talentov; **Jože Mravlak**, predsednik Sveta delavcev Elektro Celje d.d.; **Matej Pompe**, predsednik Sveta delavcev Cinkarne Celje d.d.; **Tomaž Ravnikar**, predsednik Sveta delavcev GKN Driveline Slovenija d.o.o. Zreče; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID –Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije EKONOMSKA DEMOKRACIJA je ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: dr. Mato Gostiša. Urednik: mag. Rajko Bakovnik. Tehnični urednik: A. Boc. Tisk: Tiskarna Požgaj, Kranj. Naslov uredništva: Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina z DDV je 43,76 EUR. ISSN 1855-8259

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO
ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

ŠCID IZOBRAŽEVANJA

Vabimo vas na strokovno izobraževanje

USTAVIMO 15 ŠKODLJIVIH NAVAD – in jih nadomestimo z učinkovitimi

Z mednarodno priznanim strokovnjakom **mag. Janijem Prgićem**

ki bo v **ČETRTEK, 14. septembra 2023**, od 08.30 do 15.15,
konferenčna dvorana Urban, **URBAN RING HOTEL Ljubljana, Dolenjska cesta 242c**
/izvoz iz obvoznice: Ljubljana - jug/

V današnjem hitro spreminjajočem se poslovnem svetu, kjer komunikacija prevzema **ključno vlogo v vsakdanjih interakcijah**, se pogosto ne zavedamo, kolikšen vpliv imajo naše navade na **kakovost naših medsebojnih odnosov**. Ste že kdaj razmišljali o komunikacijskih navadah, ki vam morda **preprečujejo vzpostavljanje kakovostnih odnosov** znotraj vašega kroga službenih sodelavcev, nadrejenih, … pa tudi družine in prijateljev v zasebnem življenju?

Vabimo vas na izjemno **PROVOKATIVNO, ZABAVNO IN POUČNO DELAVNICO**, ki jo bo vodil **mag. Jani Prgić**. Skozi izobraževanje bomo skupaj razkrili tiste komunikacijske vzorce, ki jih drugi opazijo pri nas, a jih sami težko prepoznamo. Odkrivali bomo, kako te **navade vplivajo na naše delovanje** in kako jih lahko presežemo. To izobraževanje je **neprecenljivo za vsakega posameznika in kolektiv**, saj je včasih najpomembnejša sprememba tista, ki se zgodi, ko se **odrečemo škodljivim navadam in jih nadomestimo z učinkovitejšimi**.

Nekaj poudarkov iz vsebine

- ***Ozavestili bomo nezavedne komunikacijske navade, s katerimi odrivamo druge od sebe in nas dojemajo kot neprijetne sogovornike***
- ***Delali bomo na samoregulaciji in ustreznem ustavljanju/preusmerjanju škodljivih komunikacijskih navad***
- ***Prepoznali bomo, kako se uloviti pri posamezni škodljivi komunikacijski navadi in jo ustrezno preusmeriti v bolj konstruktivno komunikacijo***
- ***Predstavili bomo različna orodja in tehnike za vsakodnevne situacije***

Predavatelj

Mag. Jani Prgić vodi Center MI in je mediator, Certified Positive Discipline Trainer, NLP Trener in NLP Coach. Usposabljanje za trenerja NLP je zaključil v Veliki Britaniji in je član mednarodne zveze INLPTA. Vrhunski strokovnjak s področja uporabe NLP v terapevtske namene in svetovalne namene, ki jo je nadgradil tudi z usposabljanjem za kliničnega hipnoterapevta.

Prijava

Vse podrobnejše informacije o izobraževanju in prijavi lahko pridobite na naši spletni strani:
https://www.delavska-participacija.com/events/ **ali po e-pošti:** scid.izobrazevanja@gmail.com