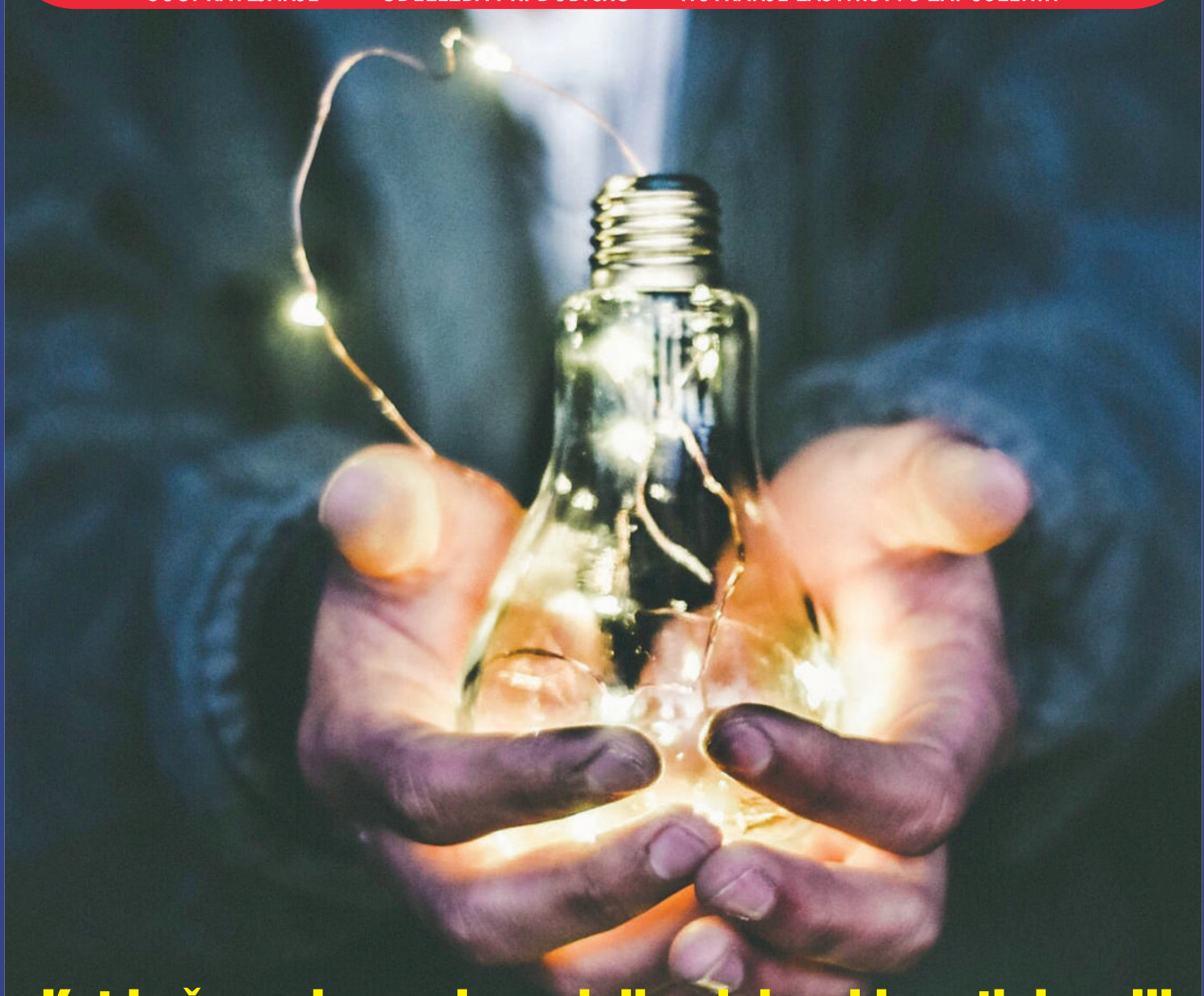
TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 5/2023, LETNIK XXVII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Kot kaže se je v zakonodaji o delavski participaciji vendarle začelo premikati

Stran 2

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

Kot kaže se je v zakonodaji o delavski participaciji vendarle začelo premikati

Po dolgoletnem praktično popolnem mrtvilu pri vzpostavljanju in posodobitvi potrebnih normativnih podlag za uspešen razvoj vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih in ekonomske demokracije (tj. sodelovanje delavcev pri upravljanju, udeležba delavcev pri dobičku in notranje lastništvo zaposlenih) se je na tem področju v Sloveniji očitno vendarle začelo nekaj premikati. In to v pravo smer. V pripravi so namreč kar trije novi zakonski predpisi s tega področja, in sicer: 1) celovito prenovljen Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju; 2) spremenjen in dopolnjen ZUDDob, ki naj bi se po novem imenoval Zakon o udeležbi v dobičku in opcijskem nagrajevanju delavcev in 3) nov Zakon o lastniški zadrugi delavcev. Končno, bi lahko rekli. Samo upamo seveda lahko, da bodo vsi trije tudi dejansko »sprocesirani«.

Omenjeno dejstvo je morda znak, da je aktualna vladajoča koalicija vendarle mislila resno s tistimi – v obravnavanem smislu vsekakor precej obetavnimi – zapisi v programskem delu aktualne koalicijske pogodbe, ki se glasijo:

*1. »**Ekonomska demokracija.** Spodbujali bomo ekonomsko demokracijo, zlasti sodelovanje delavcev pri upravljanju in njihovo vključevanje v lastništvo podjetij.«*

*2. »**Krepitev vloge zaposlenih v lastništvu podjetij.** Zakonsko bomo uredili možnost udeležbe delavcev v lastništvu, ki bo omogočal zadružno organizirane prevzeme matičnih družb. Uvedli bomo stimulativno obdavčitev prejemkov v obliki delnic oz. deležev, opcij na delnice oz. deleže ter udeležbe zaposlenih v dobičku podjetij z namenom spodbujanja delavskega lastništva in udeležbe zaposlenih v dobičku podjetij, razvoja podjetništva in krepitve kapitalskih trgov.«*

Če je res tako, nas vse, ki se že dolga leta ukvarjamo s tem področjem družbenoekonomskih odnosov in si prizadevamo za hitrejši razvoj vseh vidikov ekonomske demokracije v Sloveniji, to vsekakor izjemno veseli. Za kakšne zakonske iniciative torej pravzaprav gre?

Celovita prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1)

*Že dolgo je jasno in povsem nesporno, da je veljavni ZSDU, ki je bil sicer sprejet že davnega leta 1993, po 30-ih letih s svojimi rešitvami najmanj že skrajno »zastarel«, obenem pa zdaj tudi že močno pomanjkljiv in zato v praksi čedalje bolj neuporaben predpis, ki ni več sposoben učinkovito slediti izjemno hitrim, obenem pa tudi zelo radikalnim spremembam v objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja kot »ere znanja in človeškega kapitala« ter s tem pogojenim novim potrebam uspešnega poslovanja podjetij v novih pogojih gospodarjenja. In da je torej **že več kot nujno potreben neke resnično celovite in temeljite prenove ter posodobitve**. »Zavzetost« nosilcev človeškega kapitala je namreč v teh pogojih gospodarjenja nedvomno že zdavnaj postala »ekonomski imperativ« poslovne uspešnosti, brez visoko razvite organizacijske participacije zaposlenih, pa o njej kajpak lahko le sanjamo in pletenicimo zgolj na teoretski ravni. A že dva dosedanja poskusa njegove takšne prenove – leta 2012 in leta 2016 – sta v Državnem zboru propadla iz povsem formalnih razlogov. Zato je bil v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) na podlagi dolgoletnih izkušenj v zvezi z njegovim uresničevanjem v praksi pred kratkim pripravljen (zaenkrat še v obliki osnutka oziroma delovnega gradiva za razpravo) **nov, še nekoliko bolj izpopolnjen predlog celovito prenovljenega ZSDU-1**. Po zagotovilih ministrov za delo in za solidarno prihodnost, podanih na zadnjih dveh letnih strokovnih posvetih združenja, pa naj bi bila v kratkem oblikovana tudi ustrezna delovna skupina, sestavljena iz predstavnikov ključnih deležnikov (resorna ministrstva, socialni partnerji, ZSDS itd.), ki naj bi začela s konkretnim delom na tej prenovi.*

Predlog Zakona o lastniški zadrugi delavcev (ZLZD)

*Ministrstvo za solidarno prihodnost in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti skupaj pripravljata poseben zakon, imenovan **Zakon o lastniški zadrugi delavcev (ZLZD)**, ki naj bi v Slovenijo vpeljal model solastništva zaposlenih Employee Stock Ownership Plan ali ESOP, kot ga poznajo v Veliki Britaniji in ZDA. Osnutek predloga zakona je s pomočjo močne strokovne zasedbe mednarodnega odbora tehnično oblikoval IED, sklicujoč se pri tem na najboljšo svetovno prakso solastništva zaposlenih.*

Predlog Zakona o udeležbi v dobičku in opcijskem nagrajevanju delavcev (ZUDOND)

Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport pripravlja prenovo Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki se imenuje ***Zakon o udeležbi v dobičku in opcijskem nagrajevanju delavcev (ZUDOND)****. Ta z ustreznimi davčnimi olajšavami spodbuja delitev dobička med zaposlene in omogoča uporabo dobička za vzpostavitev delavskega delničarstva v d.o.o.-jih in d.d.-jih, hkrati pa odpira možnost opcijskega nagrajevanja. Model, ki ga ministrstvo želi vzpostaviti v Sloveniji, se zgleduje po tuji praksi ESPP (oz. Employee Stock Purchase Plan).*

* * *

Pri zgoraj navedenih pripravljajočih se zakonih gre torej za tri izjemno pomembne temeljne/sistemske predpise s tega področja, ki si vsekakor zaslužijo polno pozornost vseh, ki se bodisi v teoriji bodisi v praksi ukvarjajo z različnimi vidiki delavske participacije in ekonomske demokracije. Zato njihovi vsaj okvirni predstavitvi namenjamo tudi pretežni del vsebine te številke Ekonomske demokracije (v rubriki Aktualno), pri čemer je obširneje predstavljena predvsem vsebina predloga prenovljenega ZSDU-1. Temeljitejše poznavanje le-te je namreč zelo pomembno zlasti za delavske predstavnike v podjetjih, katerih položaj in pravice sicer tudi neposredno ureja, zaradi česar bi bila njihova aktivna vključitev v ***širšo razpravo o tem predlogu****, ki je še vedno odprta v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije, še posebej zaželena in dobrodošla.*

Preden preidemo k sami predstavitvi omenjenih treh zakonskih predlogov, pa si zaradi ustrezne predstave o širini in kompleksnosti konkretnega področja družbenoekonomskih odnosov, ki ga urejajo, poglejmo kratek shematski prikaz celovitega sistema delavske participacije.

Shematski prikaz celovitega »sistema delavske participacije«

I. Dve temeljni obliki delavske participacije: upravljalska in finančna

Obstajata **dve temeljni obliki sodobne »delavske participacije«,** to je t. i. organizacijske participacije zaposlenih oziroma vključevanja zaposlenih v organizacijo (podjetje/zavod), in sicer:

1. upravljalska participacija zaposlenih (sodelovanje delavcev pri upravljanju organizacije ali delavsko soupravljanje);

2. finančna participacija zaposlenih, ki se deli na:

- udeležbo delavcev pri dobičku oziroma drugih rezultatih iz naslova dela (profit sharing, gain sharing itd.) in
- udeležbo delavcev v lastništvu podjetij oz. t. i. notranje lastništvo zaposlenih (1. klasično delavsko delničarstvo; 2. delavsko zadružništvo in druge oblike trajnejšega lastništva – ESOP, EOT ipd.).

II. Sodelovanje delavcev pri upravljanju

Upravljalska participacija zaposlenih/delavsko soupravljanje po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) se glede na organizacijske nivoje in subjekte njenega uresničevanja deli na:

1. individualno/neposredno participacijo delavcev kot posameznikov, ki se vsebinsko nanaša predvsem na konkretne problematike na ravni posameznega delovnega mesta oziroma ožjih delovnih enot;

2. kolektivno/predstavniško participacijo, ki se vsebinsko nanaša na širše problematike na ravni organizacije kot celote, uresničuje pa se prek izvoljenih delavskih predstavništev, in sicer (v odvisnosti od tega, ali je za odločanje pristojno poslovodstvo ali nadzorni svet/upravni odbor oziroma drug organ družbe/zavoda)

- prek **sveta delavcev** kot »splošnega« delavskega predstavništva in
- prek **delavskih predstavnikov v organih družbe/zavoda**, ki jih v gospodarski družbi izvoli in odpokliče svet delavcev, v zavodu pa praviloma delavci neposredno v skladu z zakonom o zavodih in specialnimi zakoni za posamezna področja negospodarskih dejavnosti, kajti v zavodih sveti delavcev zaenkrat še niso tudi zakonsko urejeni.

Opomba: **Zbor delavcev**, ki po določbi 69. člena ZSDU lahko le »*obravnava*« vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora, vendar pa o njih ne more »*odločati*«, sistemsko ne sodi med »predstavniške« oblike delavskega soupravljanja, temveč ga je mogoče v tem pogledu praviloma šteti le kot eno izmed oblik individualne/neposredne delavske participacije, oziroma kot eno izmed oblik **t. i. osebnega izjavljanja delavcev**. Med slednje sodijo tudi referendumi, podpisovanje posebnih izjav, anketiranja in podobno.

III. Način uresničevanja kolektivnega soupravljanja zaposlenih

Sveti delavcev kot neposredno izvoljena splošna delavska predstavništva pa se po ZSDU lahko vključujejo v organizacijsko in poslovno odločanje na dva osnovna **»participacijska načina«**, in sicer bodisi s t. i. proaktivnim (samoiniciativnim) bodisi t. i. reaktivnim (odzivnim) delovanjem, pri čemer:

1. o ***proaktivnem (samoiniciativnem)*** načinu delovanja sveta delavcev govorimo takrat, ko svet delavcev skladno z določbo druge alineje 87. člena ZSDU na lastno iniciativo in ne čakajoč na takšne ali drugačne predloge poslovodstva sproža različne *»predloge, ki so v korist delavcev«*,

2. o ***reaktivnem (odzivnem)*** načinu delovanja sveta delavcev pa takrat, ko se skladno z določili 89. do 98. člena ZSDU s svojimi pripombami in predlogi le vključuje v oblikovanje odločitev, za sprejemanje katerih je sicer po zakonu pristojno poslovodstvo, ki jih tudi predlaga in posreduje svetu delavcev v obravnavo.

Perspektivno naj bi bile strategije delovanja svetov delavcev usmerjene predvsem v krepitev njihovega (tudi) **proaktivnega angaziranja** v procesih organizacijskega in poslovnega odločanja. Svet delavcev, ki deluje zgolj »reaktivno«, kajpak nikoli ne more biti res dober zastopnik avtentičnih interesov delavcev v organizaciji.

Predstavniki delavcev v organih družbe/zavoda so kot zastopniki interesov zaposlenih načeloma povsem enakopravni člani teh organov in s tem tudi povsem enakopravni soodločevalci pri sprejemanju vseh sklepov teh organov.

IV. Temeljne participacijske pravice svetov delavcev

V okviru omenjenega reaktivnega načina delovanja imajo sveti delavcev po zakonu **šest temeljnih »participacijskih pravic«**, to so:

1. pravica do obveščenosti (89. in 90. člen ZSDU), ki se deli na:

- *pravico do obveščenosti o »dejstvih«*, kot so splošni gospodarski položaj družbe, razvojni cilji družbe, stanje proizvodnje in prodaje in splošni gospodarski položaj panoge (prva do četrta alineja 89. člena),
- *pravico do predhodne obveščenosti o »nameravanih odločitvah delodajalca«* (glede vprašanj iz pete do desete alineje 89. v zvezi z 90. členom ZSDU), ki seveda že po logiki stvari vključuje tudi pravico in dolžnost podajanja mnenj, ter pobud in predlogov za ustrezno upoštevanje tudi interesov delavcev v zvezi s temi odločitvami;

2. pravica do skupnega posvetovanja (91. do 94. člen ZSDU);

3. pravica do soodločanja s soglasjem (95. in 96. člen ZSDU);

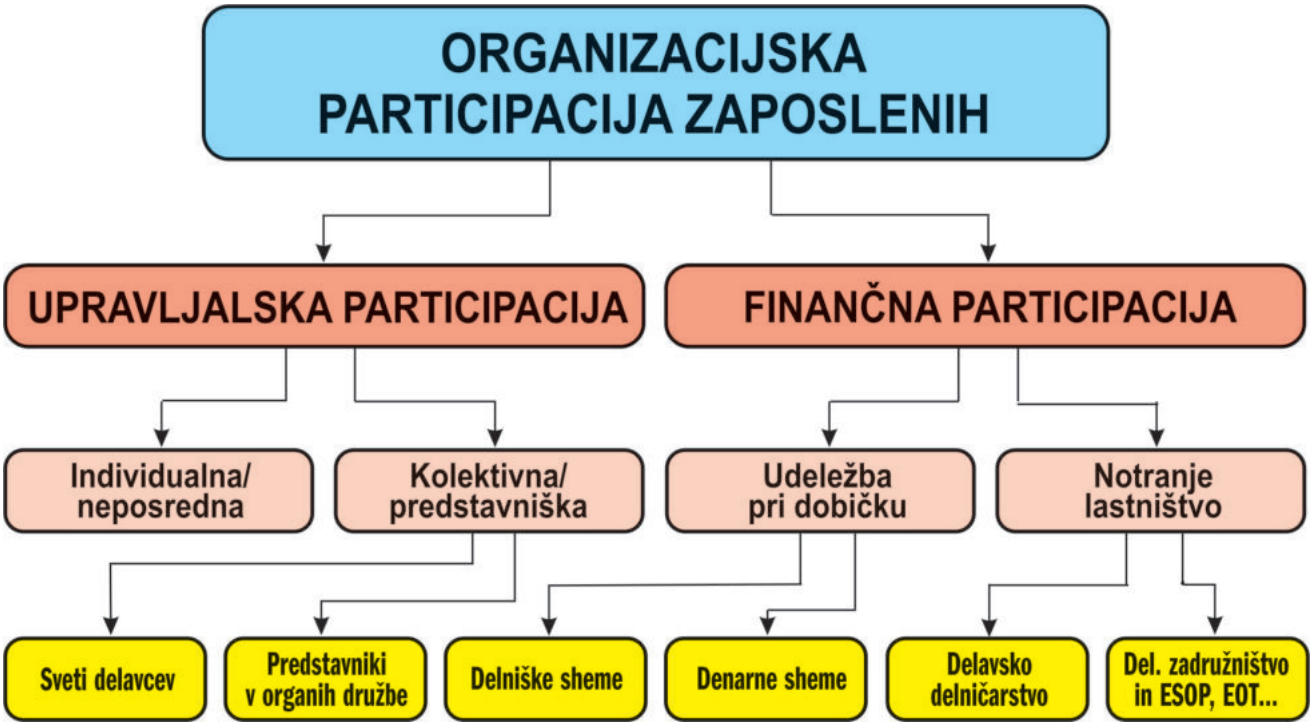
4. pravica do začasnega zadržanja odločitve delodajalca in ponovne sprožitve arbitražnega spora (98. člen ZSDU);

5. pravica do samoiniciativnega podajanja predlogov, ki so v korist delavcev (druga alineja 87. člena ZSDU);

6. morebitne avtonomno dogovorjene dodatne pravice, ki jih zakon sam neposredno ne ureja, možno pa jih je avtonomno urediti s participacijskim dogovorom na ravni podjetja (npr. samostojno odločanje o razpolaganju s sredstvi, namenjenimi za »standard delavcev«).

Formalno gledano se pravice, zgoraj navedene v točkah 1 do 3, glede na stopnjo možnega participacijskega vpliva sveta delavcev na sprejete odločitve delodajalca, ki ga potencialno omogočajo, **stopnjujejo od šibkejših proti vedno močnejšim** – vsaka »višja« participacijska pravica na gornji lestvici zaradi zahtevnejših zakonsko določenih postopkovnih pravil glede načina njenega sprejemanja načeloma omogoča tudi večji potencialni vpliv sveta delavcev na vsebino sprejetih odločitev delodajalca.

Grafični prikaz zgoraj predstavljene celovite »participacijske sheme« je podan na ***Sliki 1***.



Slika 1: *Grafični prikaz celovitega sistema organizacijske participacije zaposlenih*



Piše:
dr. Mato Gostiša

Združenje svetov delavcev pripravilo predlog celovito prenovljenega ZSDU-1

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) kot zaenkrat edini strokovni instituciji, ki se sistematično in specializirano ukvarja z uveljavljanjem in razvojem sodobnega sistema delavskega soupravljanja v Sloveniji, si že leta prizadevamo za nujno izboljšanje temeljne zakonodaje na tem področju. Zato smo na podlagi temeljite analize dosedanjih tridesetletnih izkušenj iz prakse uresničevanja veljavne zakonodaje in predhodno opravljene širše javne razprave med člani pripravili predlog celovito prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1). V tej fazi gre seveda šele za »osnutek«, ki naj bi predstavljal podlago za začetek dela sicer že napovedane posebne strokovne delovne skupine za pripravo končnega predloga tega zakona, sestavljene iz predstavnikov ključnih deležnikov (tj. predvsem resornih ministrstev, ZSDS, sindikatov ter delodajalcev) na ravni države. Glavni cilj predlaganega ZSDU-1, katerega poglavitne rešitve bralcem v nadaljevanju tudi podrobneje predstavljamo, pa je odprava ključnih ugotovljenih pomanjkljivosti veljavnega zakona ter bolj učinkovito uveljavljanje participacijskih pravic delavcev v praksi.

Predlaganih sprememb in dopolnitev veljavnega ZSDU iz leta 1993, ki zdaj z nekaterimi svojimi izrazito zastarelimi in vsebinsko ter nomotehnično pomanjkljivimi rešitvami že močno zavira nadaljnji razvoj delavskega soupravljanja kot sistema, ki naj bi – zaradi svojih znanstveno ugotovljenih signifikantno pozitivnih motivacijskih učinkov na zaposlene – bistveno prispeval k večji poslovni uspešnosti podjetij in gospodarstva kot celote, se je **v teh 30-ih letih njegove uporabe in preizkušanja v praksi nabralo zares veliko**. Izkazalo se je, da so ustrezne vsebinske in tehnične korekcije potrebne že pri več kot 90 odstotkih njegovih sedanjih členov, tako da jih bo treba **formalno obravnavati kot nov zakon, ZSDU-1**. Osnovo za njegovo pripravo pa je sicer predstavljal predlog prenovljenega ZSDU-1, ki je bil leta 2016 med drugim že obravnavan tudi v Državnem zboru, a je bil nadaljnji postopek za njegov sprejem takrat žal ustavljen zaradi domnevne nezadostne vključenosti vseh socialnih partnerjev v njegovo pripravo. Ta novi predlog je zdaj izpopolnjen in nadgrajen še z nekaterimi dodatnimi novimi rešitvami, ki so se izoblikovale na podlagi izkušenj iz prakse zadnjih sedmih let.

Celotno besedilo osnutka predlaganega ZSDU-1 (skupaj z uvodno utemeljitvijo in obrazložitvami posameznih členov) je objavljen **na spletni strani združenja na naslovu** https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2023/10/Predlog-ZSDU-1-Delovno-gradivo-ZSDS-okt.2023.pdf, v tem prispevku pa predstavljamo le nekoliko obširnejši **povzetek ključnih novopredlaganih rešitev**. Ob tem tudi vabimo vse bralce, ki bi morda želeli na podlagi svojih lastnih praktičnih izkušenj prispevati k njegovi še dodatni vsebinski izboljšavi, da svoje morebitne pripombe in predloge posredujete Študijskemu centru za industrijsko demokracijo (ŠCID) po elektronski pošti na naslov: scid@siol.com.

POVZETEK POGLAVITNIH NOVIH REŠITEV V PREDLOGU ZSDU-1

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Določbe 1. do 7. člena:

1. Ukinja se meja najmanj 50 zaposlenih delavcev kot spodnji prag za uporabo določb tega zakona pri samostojnih podjetnikih, ki delavce pri samostojnih podjetnikih glede pravice do – individualnega in kolektivnega – sodelovanja pri upravljanju postavlja v izrazito diskriminatoren položaj.

2. Uporaba tega zakona se razširja tudi na vse druge »gospodarske organizacije« po 75. členu Ustave RS (poleg gospodarskih družb, zadrug in samostojnih podjetnikov), ki imajo status delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih (npr. podružnice tujih podjetij, gospodarske zbornice, gospodarska interesna združenja ipd.).

3. Skladno z odločbami Ustavnega sodišča o neustavnosti stanja, ko (še) nimamo zakonske ureditve soupravljanja delavcev v zavodih, je predlagana uzakonitev smiselne oziroma analogne uporabe ZSDU tudi za uresničevanje kolektivnih pravic do sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih prek svetov delavcev, ki se je tudi v praksi (npr. v RTV Slovenija) izkazala kot povsem ustrezna.

4. Odstopanja od ureditve soupravljanja po tem zakonu se lahko s posebnimi zakoni za gospodarske dejavnosti, ki se opravljajo deloma ali v celoti v javnem interesu (banke, zavarovalnice, javna podjetja) določijo le, če se utemeljeno ugotovi, da bi polno uresničevanje pravic po ZSDU lahko objektivno onemogočilo uresničevanje javnega interesa.

5. Opredelitev ključnih pojmov v 2. členu je posodobljena, obenem pa se vsebina pojma »delavci« oziroma »zaposleni«, za katere se uporablja ta zakon, razširja tudi na napotene delavce oziroma t. i. agencijske delavce po 59. členu ZDR-1 in na ekonomsko odvisne samozaposlene osebe po 213. členu ZDR-1, torej na dve ključni kategoriji t. i. prekarnih delavcev, ki po določilih zdaj veljavnega ZSDU (še) ne uživajo pravic do sodelovanja pri upravljanju.

6. Predlog zakona v 3. členu med »načine« sodelovanja pri upravljanju dodaja tudi »podajanje pobud, predlogov in zahtev delodajalcu na lastno iniciativo, kar pomeni, da zakon izrecno napotuje ne samo na »reaktivno« (tj. odzivanje na predloge odločitev delodajalca), temveč predvsem tudi na »proaktivno« delovanje svetov delavcev, kar je pomemben strateški premik v dosedanjem razumevanju vloge in nalog delavskih predstavništev.

7. Pomembna novost v 4. členu predloga zakona, ki opredeljuje konkretne »oblike« kolektivnega sodelovanja delavcev pri upravljanju, je razširitev teh oblik tudi z referendumi in drugimi oblikami t. i. osebnega izjavljanja delavcev (npr. podpisovanje posebnih izjav, anketiranje ipd.) ter s skupnimi organi in delovnimi telesi sveta delavcev in delodajalca.

8. Pomanjkljiva določila 5. člena veljavnega ZSDU o t. i. participacijskem dogovoru kot osrednjem avtonomnem pravnem aktu, s katerim se podrobneje ureja interni sistem delavskega soupravljanja v posameznem podjetju, so bistveno izpopolnjena in podrobneje urejajo vsebino, veljavnost ter način sklepanja in spreminjanja tega dogovora na način, ki zagotavlja:

- tudi dejansko sklenitev dogovora vsaj glede tistih njegovih vsebin, ki so po zakonu »obvezne«,
- dosledno spoštovanje »načela zakonskega minimuma«,
- nemožnost neutemeljenega zmanjševanja že obstoječih participacijskih pravic,
- trajni obstoj tega dogovora vsaj v delu, ko gre za njegove »obvezne« vsebine.

Posebej se določa tudi možnost sklepanja tudi drugih pravno zavezujočih pisnih dogovorov, pogodb in socialnih ter drugih sporazumov o urejanju določenih vprašanj v družbi.

9. Glede urejanja medsebojnih razmerij in načinov sodelovanja med sveti delavcev in sindikati kot dvema različnima vrstama delavskih predstavništev na ravni podjetij z načeloma različnimi pristojnostmi in področji dela predlog zakona izrecno napotuje na sklepanje medsebojnih dogovorov o teh vprašanjih.

II. SVET DELAVCEV IN DELAVSKI ZAUPNIK

1. Oblikovanje, sestava, mandat in izvolitev sveta delavcev

Določbe 8. do 18. člena:

1. Če pri delodajalcu ni izvoljen svet delavcev ali delavski zaupnik s pristojnostmi sveta delavcev, je treba (konkretno prek zakonske dolžnosti delodajalca, da v ta namen skliče zbor delavcev) zagotoviti, da se kot oblika delavskega predstavništva pri vseh delodajalcih »obvezno« vzpostavi vsaj specialni delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu z zastopniškimi pooblastili, omejenimi zgolj na to ožje področje, ki je za delavce vsekakor najbolj elementarnega življenjskega pomena.

2. Če je to potrebno zaradi prilagajanja sestave sveta delavcev notranji organizacijski strukturi družbe ali strukturi posameznih interesnih skupin delavcev, se lahko s participacijskim dogovorom določi tudi večje število članov sveta delavcev od tistega, določenega v prvem odstavku 10. člena. V primerih iz 32. člena tega zakona (tj. nezadostno število kandidatov tudi po dodatnem roku za vlaganje predlogov) pa se lahko izjemoma izvoli tudi svet delavcev z manjšim številom članov, vendar ne manjšim od dveh tretjin števila iz prejšnjega odstavka (v nadaljevanju: svet delavcev z minimalnim številom članov).

3. Mandat članov sveta delavcev naj bi se podaljšal na pet let.

4. Za primere nastanka objektivnih okoliščin, ki onemogočajo pravočasno izvedbo volitev za nov svet delavcev (npr. izredne razmere, kakršne so, denimo, nastale ob epidemiji covid-19 ipd.), ter za nekatere druge – v določbi petega odstavka 10. člena taksativno naštete – primere (npr. izvedeno statusno združevanje družb, katerih sveti delavcev imajo sicer različne mandate; predvidene statusne spremembe družbe, ki naj bi se zgodile prej kot v letu dni po začetku mandata novoizvoljenega sveta delavcev), v katerih izvedba novih volitev ne bi bila smiselna, se (ob uporabi analogij z rešitvami iz drugega odstavka 81. člena in tretjega odstavka 103. člena Ustave RS) uvaja institut »podaljšanja mandata sveta delavcev po samem zakonu«.

5. Za nekatere – v šestem odstavku 10. člena prav tako taksativno naštete – primere, ko bi lahko brez krivde sveta delavcev prišlo do t. i. soupravljalskega vakuuma (npr. neveljavnost volitev za nov svet delavcev zaradi prenizke volilne udeležbe; naknadna sodna razveljavitev izvedenih volitev ipd.) se ob uporabi analogij z rešitvami iz

115. in prvega odstavka 116. člena Ustave RS uvaja institut »opravljanja tekočih nalog« obstoječega sveta delavcev do izvolitve novega.

6. Predlagani novi 11. člen decidirano rešuje vprašanje »usode« obstoječih svetov delavcev ter že sklenjenih in veljavnih participacijskih dogovorov v primerih združitve (spojitve ali pripojitve) ali delitve (razdelitve, oddelitve ali izčlenitve) družb, izhajajoč pri tem iz stališča, potrjenega tudi s sodno prakso, da svet delavcev ni »organ (upravljanja) družbe«, ampak legitimno predstavništvo delavcev, ki so ga izvolili za petletno zastopanje njihovih interesov (ne glede na to, kdo je njihov trenutni delodajalec), zaradi česar omenjene statusne spremembe družb, na katere delavci praviloma nimajo vpliva, ne morejo vplivati na (začasno ali celo trajno) izgubo že pridobljenih in uveljavljenih soupravljalskih pravic delavcev po tem zakonu. Rešitev gre v smer oblikovanja »začasnih« skupnih oziroma enotnih svetov delavcev (iz obstoječih svetov delavcev pred takšno ali drugačno statusno spremembo) do izvolitve novih svetov delavcev pri novih delodajalcih v roku, ki je določen v tem členu.

7. Glede na očitno neustreznost sedanje definicije članov »vodilnega osebja«, ki po ZSDU nimajo aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev, je ta definicija v novopredlaganem drugem odstavku 12. člena določena povsem na novo. Poleg članov ožjega poslovodstva in prokuristov med vodilno osebje po tej novi definiciji v vsakem primeru spadajo tudi »delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi«, ki so neposredno podrejeni poslovodstvu, od ostalih vodstvenih delavcev pa tisti, ki imajo sklenjeno tudi t. i. individualno pogodbo o zaposlitvi.

8. Aktivna volilna pravica za svet delavcev naj bi bila – ob pogoju najmanj šestmesečnega dela v družbi – priznana tudi napotenim (agencijskim) delavcem in ekonomsko odvisnim osebam po predpisih o delovnih razmerjih. Pasivne volilne pravice ta skupina delavcev že iz objektivnih razlogov ne morejo imeti, po predlagani novi določbi drugega odstavka 13. člena pa naj bi dobili pravico, da izmed sebe imenujejo predstavnika, ki jih v svetu delavcev zastopa kot »pridruženi član« s pravico do razprave in brez pravice glasovanja. Podobna rešitev je posebej predvidena tudi za primere t. i. outsourcinga, in sicer za prenesene delavce pri novem delodajalcu.

9. Predlog zakona v četrtem, petem in šestem odstavku 12. člena na novo posebej ureja tudi postopek za sestavo volilnega imenika in njegovo objavo, in sicer z namenom, da se morebitni spori glede obstoja aktivne in pasivne volilne pravice rešijo že pred izvedbo glasovanja na volitvah, in da ti (morebitni naknadni) spori ne morejo ogroziti veljavnosti že izpeljanih volitev.

10. Predvidena je dodatna varovalka za nadaljnji obstoj in delovanje že vzpostavljenega sistema delavskega soupravljanja v družbi v vseh tistih primerih, ko aktualni svet delavcev iz kakršnihkoli razlogov – bodisi objektivnih bodisi subjektivnih – ni pravočasno razpisal volitev za nov svet delavcev še v času trajanja svojega mandata, kar v praksi ni redek primer. Predlagani zakon pri tem izhaja iz načela, da mora že vzpostavljeni sistem biti sposoben za samodejno vzdrževanje oziroma »se samoobnavljati«, o njegovi morebitni »ukinitvi« pa lahko odloči le zbor delavcev, ki ga je s svojo odločitvijo tudi vzpostavil. V navedenih primerih naj bi bila zato dolžna volitve najkasneje v 90 dneh po izteku mandata sveta delavcev razpisati volilna komisija. Ker pa je njen mandat načeloma vezan na mandat obstoječega sveta delavcev (opomba: nova volilna komisija je namreč lahko imenovana šele s sklepom sveta delavcev o razpisu novih volitev), je za te »izredne« primere v tretjem odstavku 19. člena posebej določena tudi možnost (omejenega) podaljšanja njenega mandata po samem zakonu.

11. Zaradi težavnosti izvedbe zborov delavcev v nekaterih vrstah delovnih procesov je predvidena alternativna varianta za sprejem odločitve delavcev o razpisu volitev v »prvi« svet delavcev v novoustanovljenih ali že obstoječih družbah. In sicer naj v primeru, če obrazloženo pisno pobudo za ustanovitev sveta delavcev s predlogom sklepa o razpisu volitev, vključno s predlogom za člane volilne komisije, podpiše več kot četrtina delavcev družbe z aktivno volilno pravico, v ta namen ne bi bilo treba sklicevati zbora delavcev.

12. Glede sklica in izvedbe zbora delavcev, ki odloča o ustanovitvi sveta delavcev v družbi, sta predvideni dve pomembni novosti, in sicer:

- v utemeljenih primerih in pod pogojem, da za to obstajajo ustrezne tehnične možnosti, se lahko zbor delavcev deloma ali v celoti izvede tudi na daljavo s pomočjo elektronskih IKT;
- doslej »odprto« vprašanje sklepčnosti zbora je rešeno z določbo, da se, če je bil zbor delavcev sklican na način, dostopen vsem delavcem, sklepčnost zbora ne ugotavlja.

Volilni organi

Določbe 19. do 26. člena:

1. Tudi za volilne komisije se predvideva podaljšanje »rednega« mandata na pet let, kajti mandata sveta delavcev in volilne komisije morata biti enaka. Za že omenjene primere, ko svet delavcev ni pravočasno razpisal novih volitev, pa je iz že pojasnjenih razlogov predvideno podaljšanje njenega mandata po samem zakonu za šest mesecev, vendar najdalj do imenovanja nove volilne komisije na konstitutivni seji novoizvoljenega sveta delavcev.

2. Določba 24. člena veljavnega ZSDU se v tem predlogu zakona dopolnjuje v dveh pogledih, in sicer:

- med njene naloge in pristojnosti po prvem odstavku tega člena se dodaja, da izvaja tudi »referendume in druge oblike osebnega izjavljanja delavcev, ki jih organizira svet delavcev« in »razpisuje in organizira morebitno ponovitev izvedbe neveljavnih volilnih opravil oziroma volitev v skladu s tem zakonom«;
- zaradi številnih dilem in sporov praksi, ki izhajajo iz domnevne »neobveščenosti« volivcev o sklepih volilne komisije in s tem povezane kršitve volilne pravice, se izrecno določa, da mora volilna komisija vse svoje sklepe in druge odločitve ter obvestila volivcem po tem zakonu, ki so potrebna za zakonito izvedbo volitev, ter tudi vse svoje zapisnike, javno objaviti v družbi na način, ki je dostopen vsem delavcem.

Kandidiranje članov sveta

Določbe 27. do 34. člena:

1. Dodatno se ureja vprašanje upravičenih predlagateljev kandidatov v primerih, ko se skladno z 28. členom kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo po posameznih organizacijskih enotah ali posebnih skupinah delavcev (invalidi, mladi delavci, ženske itd.). Pravico predlagati kandidate iz posamezne posebne skupine delavcev oziroma organizacijske enote družbe najmanj desetina volilnih upravičencev iz te skupine oziroma enote, vendar ne manj kot trije.

2. Predlog omogoča tudi podpisovanje predlagateljev pod predloge za kandidate v elektronski obliki, tj. s kvalificiranim elektronskim podpisom, kar omogoča oziroma olajša možnost udeležbe vseh delavcev (tudi tistih, ki delajo na daljavo, ali so v času kandidacijskega postopka odsotni) sodelovati v kandidacijskih postopkih bodisi v vlogi kandidatov bodisi v vlogi predlagateljev.

3. Na novo se urejata tudi oba možna načina glasovanja o kandidatnih listah posameznih organizacijskih enot oziroma posebnih skupin delavcev, in sicer:

- kandidati iz posameznih organizacijskih enot se le predlagajo izključno s strani delavcev konkretnih enot, volijo pa vse kandidate vsi delavci družbe, kar je primerno predvsem za manjša in srednja podjetja, kjer se vsi delavci vsaj kolikor toliko poznajo med seboj,
- kandidati iz posameznih enot se predlagajo in tudi volijo izključno samo v tej enoti, ki tako postane tudi samostojna »volilna enota«, kar je primerno predvsem za večje in organizacijsko ter lokacijsko bolj strukturirane organizacije.

4. Predlog tretjega odstavka 28. člena izrecno rešuje pogosto in logično dilemo, ali morebitne reorganizacije delovnih procesov ali notranje prerazporeditve članov v druge enote med tekom njihovega mandata avtomatično zahteva tudi nove volitve (v primeru reorganizacije) oziroma prenehanje mandata članu, ki je bil prerazporejen v drugo enoto, in njegovo nadomestitev. Sestava sveta delavcev se med trajanjem mandata ne spreminja, ampak svet delavcev v teh primerih opravi le interno prerazporeditev predstavniških zadolžitev posameznih članov glede konkretne »baze«, katere interese v svetu delavcev zastopajo.

5. Predlog v primerjavi z veljavno prinaša drugačno rešitev situacije, ko tudi po dopolnilnem roku za vlaganje predlogov kandidatov teh ni najmanj toliko, kolikor članov se voli in se zato volitve ne morejo izvesti. V teh primerih:

- volilna komisija možnosti za morebitno izvedbo volitev ponovno preveri po 30 dneh, v tem času pa imajo upravičeni predlagatelji kandidatov iz prvega odstavka 27. člena tega zakona možnost predlagati dodatne kandidate (dopolnilni kandidacijski postopek), pri čemer že vloženi predlogi ostajajo v veljavi;
- če volilna komisija po izteku roka iz prejšnjega odstavka ugotovi, da je predlogov kandidatov dovolj vsaj za izvolitev sveta delavcev z minimalnim številom članov po določbi drugega odstavka 10. člena, določi in objavi nov datum za izvedbo glasovanja, v nasprotnem pa je dolžna v 15 dneh sklicati zbor delavcev, ki odloči o morebitnem ponovnem razpisu postopka volitev za svet delavcev ali o njegovi institucionalni ukinitvi v družbi.

6. Tri bistvene novosti prinašata novopredlagani 33. in 34. člen, ki urejata postopek pritožbe zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi posameznih kandidatur, katera se vlaga neposredno na sodišče, in sicer:

- uvaja se »dvostopenjski« postopek odločanja o teh pritožbah po vzoru na upravne postopke, tj. da lahko volilna komisija, če ob ponovnem preverjanju svoje odločitve ugotovi, da je pritožba utemeljena, v treh dneh od prejema pritožbe sama razveljavi izpodbijani sklep in ga nadomesti z novim sklepom, s čimer potreba po sodnem postopku odpade;
- če je sprožen sodni spor, volilna komisija pa svoje odločitve ni spremenila, s svojim sklepom začasno odloži sestavo in objavo končnega seznama kandidatov oziroma kandidatne liste za člane sveta delavcev in nadaljnje izvajanje volilnih opravil do pravnomočnosti odločitve sodišča in o tem obvesti delavce, s čimer se je moč izogniti situacijam, ko sodišče v primeru ugoditve pritožbi naknadno razveljavi vsa morebitna dotlej že izvedena volilna opravila in jih je treba ponoviti;
- če volilna komisija ob tem ugotovi, da zaradi tega zamika pri izvajanju predvolilnih opravil le-teh ne bo mogoče izpeljati do dneva volitev, določenega v sklepu sveta delavcev o razpisu volitev, ima pravico in dolžnost s svojim sklepom tudi sama (tj. brez ponovnega sprejemanja sklepa o razpisu volitev s strani sveta delavcev) preložiti datum volitev in o tem obvestiti volivce.

Volitve članov sveta delavcev

Določbe 35. do 45. člena:

1. Z določbo prvega odstavka novega 35. člena se razrešuje dilema o načinu obveščanja volivcev o datumu volitev s strani volilne komisije, tj. ali mora obveščati vsakega volivca posebej in osebno (tako kot to velja pri državnih volitvah), ali zadostuje splošno obvestilo, objavljeno na način, dostopen vsem delavcem. Zadostuje to drugo, le izjemoma, tj. v primeru dvoma v splošno dostopnost tega obvestila je treba nekatere volivce dodatno obveščati tudi osebno.

2. Glede zahteve, da morajo biti volitve organizirane na način, da se jih lahko udeležijo vsi delavci, se je možnost tudi t. i. predčasnega glasovanja v praksi izkazala kot nezadostna. V praksi se namreč pojavljajo številni primeri vnaprej nepredvidenih (službenih, bolezenskih in drugih) izostankov z dela oziroma drugačne zadržanosti volilnih upravičencev tudi na sam dan volitev, kar lahko v skrajnih primerih celo ogrozi veljavnost volitev z vidika predpisane minimalne udeležbe. Zato se za te primere v 35. členu ureja tudi možnost, da volilna komisija izjemoma naknadno dodatno določi tudi dopolnilni datum za glasovanje. Za primere, ko to narekujejo specifike delovnega procesa, pa je zaradi zagotovitve možnosti za udeležbo na volitvah vsem delavcem predvidena tudi opcija, da se kot dan volitev lahko določi tudi več delovnih dni, praviloma znotraj enega delovnega tedna.

3. Bistveno novost v ureditvi sistema volitev članov sveta delavcev prinaša določba 36. člena predloga zakona. Skladno z že navedenimi potrebami po vključevanju tudi sodobnih IKT sredstev v sistem delavskega soupravljanja po tem zakonu namreč ta določba omogoča oziroma daje zakonsko podlago za izvajanje – delno ali v celoti – volitev tudi v elektronski obliki (t. i. e-volitve), vendar pod pogojem predhodne podrobnejše ureditve v posebnem pravilniku, katera zagotavlja varnost izvedbe elektronskega glasovanja tako glede svobode in tajnosti osebnega glasovanja volivcev, kakor tudi z vidika varnosti njihovih osebnih podatkov.

4. Z novo določbo prvega odstavka 43. člena se znižuje spodnji prag volilne udeležbe, potreben za veljavnost volitev, in sicer iz sedanjih – povsem nesmiselnih in neutemeljeno visokih – najmanj več kot 50 % na najmanj eno tretjino (*varianta:* četrtino) delavcev z aktivno volilno pravico. To je povsem v skladu s temeljnim načelom vseh splošnih volitev, tj. da kdor se ne udeleži volitev, prepušča odločitev drugim, in da torej s svojo pasivnostjo ne more preprečiti izvolitve sveta delavcev tistim, ki so za to zainteresirani. Preden volilna komisija razglasi morebitno neveljavnost izvedenega glasovanja zaradi prenizke volilne udeležbe, mora preveriti, ali je bilo glasovanje dejansko omogočeno vsem delavcem družbe in po potrebi v skladu z že povedanim pod 2. točko zgoraj eventualno določiti še en dopolnilni dan za glasovanje.

5. Bistvene novosti v primerjavi s sedanjo ureditvijo so v 44. členu predvidene za primer neveljavnosti volitev zaradi morebitne prenizke udeležbe. In sicer:

- ponovi se, kot že rečeno, praviloma samo konkretno neveljavno volilno opravilo, tj. izvedba glasovanja na volitvah, ne pa »organizacija volitev« v celoti;
- le če volilna komisija ob analizi vzrokov za nezadostno udeležbo oceni, da je bila morda lahko razlog zanjo tudi neustreznost kandidatov oziroma ne najbolj »kakovostna« kandidatna lista, lahko volilna komisija odredi tudi ponovno izvedbo kandidacijskega postopka, pri čemer pa predlogi kandidatov, o katerih se je odločalo na prejšnjem glasovanju ostajajo v veljavi, razen če posamezni kandidati svoje soglasje h kandidaturi izrecno umaknejo;
- ponovitev glasovanja se izvede že po preteku treh in ne šele šestih mesecev kot to velja zdaj;
- morebitna ponovitev kandidacijskega postopka se izvede že pred potekom tega roka,
- datum izvedbe ponovljenega glasovanja na volitvah (glede na to, da ne gre za ponovitev »volitev«, ampak zgolj za ponovitev konkretnega volilnega opravila) določi in objavi volilna komisija in ne zbor delavcev, in sicer takoj po zaključku morebitnega ponovljenega kandidacijskega postopka, najkasneje pa v 15 dneh po izteku trimesečnega obdobja iz prejšnjega odstavka.
- šele, če je zaradi prenizke udeležbe neveljavno tudi ponovno glasovanje o predlaganih kandidatih, mora volilna komisija (in ne upravičeni predlagatelji na morebitno lastno iniciativo, ki seveda ni »zanesljiva«) ob smiselni uporabi določil 18. člena tega zakona sklicati zbor delavcev, ki potem dokončno odloči o tem, ali delavci želijo še naprej imeti svoj svet delavcev (v tem primeru tudi ponovno razpiše volitve) oziroma o njegovi institucionalni ukinitvi v družbi.

Prenehanje članstva v svetu delavcev

Določbe 46. do 51. člena:

1. Po spremenjenem drugem odstavku 46. člena je odstop člana sveta delavcev veljaven, ko svet delavcev prejme pisno izjavo delavca o odstopu in ne šele, ko jo »sprejme«, kajti gre za osebno odločitev posameznika, o kateri svet delavcev ne more »odločati« in odstop eventualno zavrniti.

2. Dodana je možnost, da lahko volilna komisija s svojim sklepom začasno nadomesti s prvim izmed neizvoljenih kandidatov tudi člana sveta delavcev, ki bo iz objektivnih razlogov (porodniški dopust, daljša bolniška odsotnost, napotitev na delo v tujino in podobno) predvidoma dalj časa odsoten in objektivno ne bo mogel opravljati svoje funkcije. Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot polovici članov sveta delavcev in jih ni mogoče pravočasno nadomestiti skladno s prvim odstavkom tega člena ali z razpisom nadomestnih volitev, svet delavcev ne more več veljavno odločati, volilna komisija pa mora v 30 dneh razpisati volitve za nov svet delavcev.

3. Postopek za odpoklic člana ali več članov sveta delavcev naj bi lahko začel med drugim tudi na zahtevo sveta delavcev samega (tj. predvsem za »neaktivne« člane v okviru izvajanja t. i. interne odgovornosti članov) ali na zahtevo zbora delavcev (predvsem ob obravnavi letnega poročila sveta delavcev). Volilna komisija pa mora članom sveta delavcev, katerih odpoklic se predlaga, omogočiti, da – ob objavi besedila predloga za odpoklic – glasovalne upravičence na primeren način seznanijo s svojim pisnim odgovorom na predlog za odpoklic. Za izglasovanje predloga za odpoklic se predlaga drugačna potrebna večina, in sicer vsaj tretjina vseh delavcev z aktivno volilno pravico namesto sedanje »večine delavcev, ki imajo aktivno volilno pravico v času glasovanja o odpoklicu«.

2. Varstvo volilne pravice in stroški volitev

Določbe 52. do 54. člena:

1. Prepovedi, da delodajalec oziroma organi vodenja in nadzora družbe ter druge osebe, ki po tem zakonu nimajo aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev, ne smejo v zvezi z volitvami delavcem obljubiti kakršnihkoli koristi, oziroma jim ne smejo groziti z izgubo koristi in na ta način vplivati na glasovanje, je dodana izrecna prepoved tudi kakršnekoli druge oblike neposrednega ali posrednega (prek svojih podrejenih delavcev) vmešavanja delodajalca v volilni postopek, zlasti še v postopek predlaganja kandidatov za člane sveta delavcev oziroma odpoklic članov sveta delavcev.

2. Pomembne novosti v primerjavi s sedanjo ureditvijo prinaša 53. člen predloga, ki ureja postopek izpodbijanja volitev. Ta je postavljen na povsem nove pravne temelje, osnovni cilj vseh predlaganih sprememb pa je predvsem preprečevanje nesprejemljivih situacij, ko se celotne vo-

litve »uspešno« izpeljejo do konca, nato pa jih lahko zaradi nepravilnosti, storjenih v katerikoli fazi volilnega postopka (vključno že s samim sprejetim sklepom o razpisu volitev in vse naprej) sodišče deloma ali v celoti razveljavi. In katerim se je treba iz razumljivih razlogov, če je le mogoče, izogniti. Temeljni princip, iz katerega izhajajo vse novopredlagane rešitve v tem členu, je torej ta, da morajo biti vse morebitne kršitve volilnih pravil, ki bi utegnile povzročiti morebitno naknadno sodno razveljavitev že izvedenih volitev, reševane sproti in po možnosti tudi dokončno rešene, še preden so volivci povabljeni k glasovanju oziroma izražanju svoje volje na voliščih, in ne šele potem, ko so volitve, vključno z razglasitvijo volilnih izidov, že končane. Ključne spremembe v tem smislu so naslednje:

- Zagotovljena mora biti obvezna »dvostopnost« odločanja o tovrstnih pritožbah. Kar pomeni, da o njih najprej odloča volilna komisija, ki lahko na ta način po potrebi že sama in brez nepotrebnega zavlačevanja postopka odpravi morebitne ugotovljene nepravilnosti (vključno z morebitnimi lastnimi storjenimi napakami) in ne tako, kot je določeno v veljavnem ZSDU, neposredno sodišče (kar že samo po sebi običajno pomeni med drugim tudi bistveno daljši postopek, obenem pa – lahko tudi povsem brez potrebe – obremenjuje sodišča ter povzroča dodatne stroške strankam in proračunu).
- Skladno z uvodoma navedenim načelom sprotnega reševanja potencialnih kršitev (tj. preden se nadaljuje z ostalimi volilnimi opravili), je določen prekluzivni rok za pritožbo tri dni od dne, ko je pritožnik za domnevno kršitev izvedel, volilna komisija pa mora o njej odločiti v nadaljnjih treh dneh in o svoji odločitvi nemudoma pisno obvestiti pritožnika, pri čemer ima pritožnik pravico to odločitev v roku nadaljnjih treh dni izpodbijati pred pristojnim delovnim sodiščem.
- Zadnji prekluzivni rok za izpodbijanje volitev torej poteče tri dni po izvedbi glasovanja, volilna komisija pa mora do takrat (če je vložena pritožba na sodišče pa do pravnomočnosti sodbe) počakati z razglašanjem rezultatov.
- Če je volilna komisija zavrnila pritožbo, ki se nanaša na domnevne kršitve pri izvajanju predvolilnih opravil do dneva glasovanja na volitvah, pritožnik pa njeno odločitev izpodbija pred sodiščem, volilna komisija začasno prekine nadaljnje izvajanje teh opravil in po potrebi tudi preloži datum izvedbe glasovanja na volitvah ter o tem obvesti volivce, po pravnomočnosti sodne odločbe pa z njimi nadaljuje brez nepotrebnega odlašanja.
- Ponovitev razveljavljenih volilnih opravil se izvede najkasneje v 60 dneh od dneva razveljavitve, razpiše in organizira pa jo volilna komisija
- Določba petega odstavka tega člena na podlagi izkušenj iz prakse ponuja tudi rešitev, ki bi omogočila začetek delovanja sveta delavcev tudi v situacijah, ko so bile volitve delno razveljavljene in jih je treba ponoviti zgolj v posamezni organizacijski oziroma volilni enoti ali na posameznem volišču, pri čemer je za te primere predvideno, da se lahko svet delavcev, če je vsaj dve tretjini njegovih članov veljavno izvoljenih, konstituira in začasno deluje tudi v nepopolni sestavi.

3. Način dela sveta delavcev

Določbe 55. do 69. člena:

1. V zvezi z opredelitvijo nedopustnih oziroma prepovedanih ravnanj delodajalca v odnosu do sveta delavcev in njegovih članov veljavna določba 55. člena ZSDU v prvem odstavku glede tega ureja le prepoved oviranja oziroma onemogočanja delovanja posameznih članov sveta delavcev. Praksa pa kaže, da delodajalci lahko na najrazličnejše načine, ki v zakonu niso posebej opredeljeni kot prekršek, prikrito, a učinkovito ovirajo ali onemogočajo tudi delovanje sveta delavcev kot celote. Zato je predlagana nova določba prvega odstavka 56. člena v tem smislu dopolnjena tako, da se ta prepoved nanaša tudi na svet delavcev kot celoto. Med tovrstnimi nedopustnimi ravnanji delodajalca pa je dodatno določena prepoved morebitnega izvajanja kakršnihkoli – bodisi formalnih bodisi neformalnih – pritiskov s strani delodajalca na svet delavcev ali njegove posamezne člane pri njihovem odločanju, kar je v praksi sicer prav tako pogost pojav.

2. Najpogostejši način oviranja posameznih članov, posredno pa tudi sveta delavcev kot celote je zagotovo »delovno preobremenjevanje« posameznikov, ki je sicer zelo težko dokazljivo. Zato je treba v zakonu posebej zapisati dolžnost delodajalcev, da delovne obveznosti članov sveta delavcev ustrezno prilagodijo potrebam učinkovitega opravljanja te funkcije brez podaljševanja rednega delovnega časa ali drugih dodatnih naporov, ki presegajo njegovo delovno obveznost po pogodbi o zaposlitvi.

3. Vsebine, ki jih svet delavcev uredi s poslovnikom, so dopolnjene še z naslednjimi:

- postopek izvolitve predstavnikov delavcev v organih družbe,
- način izvajanja nadzora nad delom delavskih predstavnikov v organih družbe,
- sklicevanje in način dela zbora delavcev,
- način posvetovanja članov sveta z delavci in organiziranje oblik osebnega izjavljanja delavcev,
- odgovornost članov sveta delavcev za opravljanje njihovih funkcij,
- etični kodeks in način uresničevanja odgovornosti članov sveta delavcev za opravljanje njihovih funkcij,
- sodelovanje s sindikati v družbi,
- načini sklicevanja in izvajanja sej ter drugih oblik internega komuniciranja med člani sveta delavcev in sveta delavcev z zaposlenimi na daljavo s pomočjo informacijsko-komunikacijskih sredstev.

4. Zaradi posebnega pomena učinkovitega obvladovanja področja varnosti in zdravja pri delu s strani svetov delavcev, se predlaga, obvezna ustanovitev posebnega – najmanj tričlanskega delovnega telesa/odbora za varnost in zdravje pri delu (VZD) v družbah z več kot 50 delavci, v družbah z manj kot 50 delavci pa vsaj imenovanje poverjenika sveta delavcev za to področje. V zvezi s tem je v 63. členu posebej določena tudi pravica članov odborov oziroma poverjenikov sveta delavcev za VZD do dodatnih 40 ur letno za specializirano izobraževanje in usposab-

ljanje s tega področja, ki je hkrati njihova dolžnost v tej funkciji, svet delavcev pa je dolžan najmanj enkrat letno preveriti njeno uresničevanje.

5. Predlog novega zakona svetom delavcev odpira tudi možnost, da lahko v posameznih organizacijskih enotah iz prejšnjega odstavka, ki zaposlujejo več kot 200 delavcev, namesto odborov ustanovijo obratne svete delavcev, ki pride v poštev zlasti v večjih in organizacijsko ter lokacijsko bolj razvejanih družbah. To bi vsekakor lahko močno obogatilo celoten sistem delavskega soupravljanja v teh družbah in dvignilo njegovo kakovost.

6. Prav tako predlog zakona kot možno novo obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju ureja tudi možnost, da lahko svet delavcev in delodajalec za usklajevanje odločitev o posameznih vprašanjih oblikujeta skupne odbore ali komisije, v katere imenujeta vsak svoje predstavnike, lahko pa tudi zunanje strokovnjake. S participacijskim dogovorom se lahko določijo tudi morebitne pristojnosti paritetno sestavljenih stalnih skupnih odborov ali komisij za samostojno sprejemanje odločitev, ki zavezujejo delodajalca. V družbi z več kot 50 zaposlenimi naj bi svet delavcev in delodajalec obvezno ustanovila skupni odbor

- za varnost in zdravje pri delu kot stalno delovno telo, v katerem sodelujeta tudi strokovni delavec za to področje in izvajalec medicine dela, in kateremu predseduje delodajalec, predstavniki delavcev pa imajo pravico zahtevati sklic seje in obravnavo določenih vprašanj v odboru, ter
- odbor za pravno varnost delavcev, ki mu predseduje predstavnik sveta delavcev,

pravico do sodelovanja v njih s svojimi predstavniki pa imajo tudi zainteresirani reprezentativni sindikati v družbi.

7. V primerjavi z veljavno določbo 61. člena ZSDU je v tem predlogu zakona spremenjen drugi odstavek, ki posebej poudarja – sicer brez dvoma nujno potrebno – »pravico« sveta delavcev, da si pri svojem delu po lastni izbiri priskrbi kakršno koli pomoč zunanjih strokovnjakov oziroma institucij. Gre za pomembno dopolnitev v primerjavi z določbo prvega odstavka tega člena veljavnega ZSDU, ki govori le o tem, da lahko zunanje strokovnjake povabi na svojo sejo, kar je seveda bistvena razlika. Posebej je določeno tudi kritje stroškov pomoči teh strokovnjakov s strani delodajalca na podlagi sklenjenega dogovora ali arbitražne odločbe, če »redna« sredstva sveta delavcev ne zadoščajo.

8. Novopredlagani 62. člen ureja seje kot temeljno obliko dela sveta delavcev in v primerjavi z veljavno ureditvijo prinaša predvsem dve novosti, in sicer:

- nov drugi odstavek decidirano rešuje – v praksi sicer zelo pogoste – dileme v zvezi z vprašanjem javnosti sej sveta delavcev ter dopustnosti njihovega morebitnega snemanja (seje niso javne, njihovo snemanje pa je ob izrecni privolitvi vseh sodelujočih dovoljeno le pod pogojem, da so dopustni nameni snemanja ter čas in način hrambe ter dostopnost posnetkov predhodno urejeni s poslovnikom skladno s predpisi o varstvu osebnih podatkov);
- v četrtem in petem odstavku pa je posebej urejeno tudi vprašanje vštevanja časa udeležbe na sejah, ki so izjemoma sklicane izven delovnega časa, v delovni čas, ter pravice do povrnitve morebitnih potnih stroškov članom, ki se zaradi izmenskega dela ali odsotnosti zaradi dopusta udeležijo seje sveta delavcev v svojem prostem času.

9. Predlog zakona vsebuje tudi nekatere izboljšave v zvezi z načinom uresničevanja pravic članov svetov delavcev, nanašajo pa se predvsem na učinkovitejše zagotavljanje pravice članov sveta delavcev do izobraževanja, ki je ena temeljnih pravic (in tudi dolžnosti) članov sveta delavcev, hkrati pa tudi temeljni pogoj za njihovo uspešno delo v tej funkciji. Zato je pomanjkljiva ureditev zakonskih zagotovil za učinkovito uresničevanje te pravice in dolžnosti vsekakor ena od temeljnih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU. Predlagana dopolnjena ureditev skuša odpraviti najpogostejše težave, s katerimi se v tem pogledu srečujejo člani svetov delavcev v praksi.

10. Določila veljavnega 64. člena ZSDU o članih sveta delavcev, ki svojo funkcijo opravljajo poklicno (profesionalno) ali s polovičnim delovnim časom (polprofesionalno), so v tem predlogu zakona nekoliko spremenjena in dopolnjena, glavne predlagane novosti pa so predvsem naslednje:

- Namesto dveh polprofesionalnih članov, ki po veljavnem zakonu pripadata svetom delavcev v družbah s 100 do 300 delavci, je predviden en profesionalni član, kajti polprofesionalno opravljanje teh funkcij se je v dosedanji praksi pokazalo kot precej sporno z vidika neurejenosti delitve delovnega časa med eno in drugo delo. Pogosto so namreč zaznane situacije, ko so – zaradi nejasne razmejitve delovnega časa v eni in drugi vlogi – »redne« delovne obremenitve delavca v teh primerih obsežnejše od polovičnih, za delo v funkciji člana sveta delavcev pa zmanjka časa, oziroma ga mora konkretni član opraviti na račun svojega prostega časa. S tega vidika je en profesionalni član brez dvoma bistveno bolj smiselna rešitev kot dva polprofesionalna.
- Svet delavcev in delodajalec se lahko s participacijskim dogovorom dogovorita, da bodo namesto poklicnih članov sveta delavcev strokovna in druga dela za potrebe delovanja sveta s polnim ali polovičnim delovnim časom opravljali delavci, ki niso člani sveta delavcev (strokovni sodelavci sveta delavcev).
- Novost je, da naj bi se plača poklicnih članov sveta delavcev posebej določala s participacijskim dogovorom in pogodbo o zaposlitvi, pri čemer ne sme biti nižja od povprečne plače v družbi za zadnje tri mesece. Kar pomeni, da naj bi bilo skladno z načelom plačila po dejanskem delu delo na funkciji poklicnega člana sveta delavcev – ob uporabi siceršnje metodologije za vrednotenje delovnih mest v družbi – praviloma ovrednoteno ločeno in povsem neodvisno od prejšnjega dela konkretnega posameznika. Kako je bilo ovrednoteno njegovo prejšnje delo, pri tem ne igra nobene vloge. Le če je to zanj ugodneje, je poklicni član sveta delavcev seveda upravičen do povprečne plače, ki jo je prejemal

na prejšnjem delovnem mestu zadnje tri mesece pred izvolitvijo za člana sveta delavcev, ali do povprečne plače, ki so jo zadnje tri mesece prejemali zaposleni v družbi z enako stopnjo izobrazbe.

- Določbe petega odstavka poklicnemu članu zagotavljajo, da z izpopolnjevanjem in izobraževanjem v svojem osnovnem poklicu ohranja svojo zaposljivost, delodajalcu pa nalaga, da članu sveta delavcev to materialno omogoči. Določajo tudi, da mora delodajalec poklicnemu članu sveta delavcev po koncu mandata omočiti vrnitev na delovno mesto, ki ga je opravljal pred profesionalizacijo, oziroma na ustrezno drugo delovno mesto, če to ni več mogoče. Brez takšnih zagotovil za čas po preteku njegovega mandata, se namreč zlasti visoko strokovni kadri težko odločajo za sprejem profesionalne funkcije v svetu delavcev, kar predstavlja resno oviro za hitrejši razvoj sistema delavske participacije na splošno.
- Posebej je (v sedmem odstavku tega člena) predlagana tudi ureditev nagrajevanja dela neprofesionalnih članov svetov delavcev, pri čemer izhajamo iz primerjave s podobnimi funkcijami v nadzornih svetih in upravnih odborih družb. Aktivno članstvo v svetu delavcev je namreč povezano s številnimi obremenitvami in ne predstavlja nikakršne »ljubiteljske« dejavnosti. Delavsko soupravljanje je del celovitega sistema korporacijskega upravljanja, zato jih je v tem pogledu načeloma treba obravnavati enako kot funkcije v nadzornih svetih/upravnih odborih, ki se v vsakem primeru tudi nagrajujejo.

11. Obsežnejše spremembe in dopolnitve so predlagane glede določitve finančnih in drugih materialnih sredstev za potrebe učinkovitega delovanja svetov delavcev, kajti veljavna ureditev v sedanjem 65. členu ZSDU se je v praksi izkazala za izrazito pomanjkljivo in v nekaterih pogledih tudi povsem neprimerno. In sicer zlasti v naslednjem:

a) Svetom delavcev razen kritja t. i. nujnih stroškov neposredno po zakonu ne »zagotavlja«, in sicer niti v obliki nekega smiselnega minimuma, praktično nobenih lastnih finančnih sredstev, nujno potrebnih za tudi dejansko učinkovito uresničevanje njihovih zakonskih funkcij (tj. za kritje stroškov strokovnega izobraževanja članov, potrebnih storitev zunanjih svetovalcev in strokovnih institucij, naročnin strokovnih publikacij in druge strokovne literature, članarin v strokovnih združenjih in udeležbe na različnih strokovnih posvetih ter izmenjavah izkušenj z drugimi sveti delavcev itd.), ampak pravico do vseh teh sredstev pogojuje izključno le s predhodno sklenjenim dogovorom z delodajalcem, ki pa je »negotov«.

b) Veljavni ZSDU ne ureja in celo sploh niti ne omenja, kritja tudi neposrednih stroškov izobraževanj članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški), ki pa so brez dvoma daleč največji, obenem pa – glede na ključni pomen njihovega permanentnega izobraževanja in usposabljanja za učinkovito opravljanje njihovih zakonskih funkcij – brez dvoma tudi »nujen« strošek dela sveta delavcev, ampak v zvezi s tem ureja samo pravico članov sveta delavcev do »plačanih ur« za izobraževanje, kar je nekaj povsem drugega.

Spričo navedenega ima večina svetov delavcev s financiranjem teh izobraževanj hude probleme, zato je treba to vprašanje v zakonu nujno tudi izrecno urediti. Novopredlagana ureditev naslavlja in decidirano rešuje oba omenjena ključna problema ureditve financiranja delovanja svetov delavcev, in sicer tako, da:

- navedene neposredne stroške izobraževanj članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški), prav tako pa tudi stroške nujne pravne pomoči in druge stroške vodenja morebitnih arbitražnih in drugih pravnih postopkov v skladu z zakonom, prenaša med »nujne stroške« za delo sveta delavcev po prvem odstavku tega člena,
- obenem pa na račun tega bistveno znižuje minimalno višino priznanih »lastnih« finančnih sredstev sveta delavcev, ki mu letno pripadajo za druge zgoraj navedene potrebe in s katerimi samostojno razpolaga, in sicer je ta (namesto v višini 50 % povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev v smislu zgoraj citiranega drugega odstavka 65. člena veljavnega ZSDU, kar bi pomenilo šest plač letno na člana) določena le v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji v preteklem letu na člana sveta delavcev,

s tem, da se razpoložljiva sredstva, ki niso porabljena v tekočem letu, ne prenesejo v naslednje leto, kar pomeni, da na ta način priznana »razpoložljiva« sredstva svetu delavcev torej z vidika delodajalca niso nujno hkrati že tudi njegov dejanski strošek financiranja delovanja sveta delavcev, kar je za delodajalce lahko precej bolj sprejemljiva rešitev. Obenem pa se z novopredlagano rešitvijo, ki za neposrednega »odredbodajalca« glede konkretne uporabe teh sredstev izrecno določa predsednika sveta delavcev (ob hkratni možnosti izvajanja učinkovitega nadzora delodajalca nad njihovo strogo namensko uporabo) zagotavlja dosledna realizacija – za zdaj zgolj načelne – določbe, svet delavcev ta sredstva uporablja »po lastni presoji«.

12. Ena največjih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU je izjemno šibka delovnopravna zaščita (t. i. delovnopravna imuniteta) voljenih delavskih predstavnikov, ki je predmet 67. člena. Ta zaščita ni ustrezna niti v povezavi z določbami 112. in 113. člena ZDR-1, ki govorita o varstvu delavskih predstavnikov iz tega zakona pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Zato je predlagana celovitejša prenova pravne ureditve te problematike.

- Izhodiščno načelo, na katerem temelji predlagana nova ureditev te problematike, je opredeljeno v četrtem odstavku tega člena, in sicer: ravnanja delavskih predstavnikov, storjena pri opravljanju soupravljalskih funkcij po tem zakonu, ne štejejo kot uresničevanje delovnih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in zanje delavski predstavniki niso odgovorni delodajalcu po predpisih o delovnih razmerjih, zato delodajalec zaradi teh ravnanj zoper njih že v osnovi ne sme ukrepati disciplinsko, ali jim podati opozorila pred redno odpovedjo oziroma redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

- Opravljanje delavskopredstavniških funkcij pri delodajalcu – tako sindikalnih kot soupravljalskih po ZSDU – namreč ne pomeni opravljanja »dela« in izvrševanja »delovnih« obveznosti delavca, za katere je ta sklenil pogodbo o zaposlitvi, zato iz tega naslova nasproti delodajalcu – razen seveda splošne odškodninske in eventualno tudi kazenske (enako kot osebe, ki niso v delovnem razmerju pri tem delodajalcu) – nima nobene posebne delovno-pogodbene odgovornosti. Torej ta zoper njega zaradi ravnanj v tej funkciji načeloma na nobeni pravni podlagi tudi ne more »delovnopravno« ukrepati. Ne z disciplinskimi ukrepi ne z opozorili po 85. členu ZDR-1 in ne z redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. A veljavna določba 112. člena ZDR-1 te ločnice med ravnanji delavca v eni ali drugi vlogi ne postavlja, ampak jo, nasprotno, popolnoma zamegljuje.

Veljavna določba 67. člena namreč obsega prepoved samo nekaterih potencialno škodljivih ravnanj in odločitev delodajalcev zoper delavske predstavnike (in to ne niti najbolj pomembnih), obenem pa jih niti ne preprečuje, ampak zgolj omogoča prizadetemu posamezniku, da jih sam izpodbija pred sodišči, medtem pa je pač prisiljen trpeti njihove negativne učinke in posledice. Iz teh razlogov je v tem členu predlagana povsem nova ureditev te problematike, ki sloni na bistveno drugačnih predpostavkah, in sicer:

- skrb za učinkovito delovnopravno varstvo voljenih delavskih predstavnikov mora biti prvenstveno stvar sveta delavcev, ne več stvar prizadetih posameznikov samih, spori iz tega naslova pa se štejejo kot »soupravljalski spori« in jih rešuje arbitraža po tem zakonu,
- svet delavcev lahko prek arbitraže (preventivno ali kurativno) intervenira vedno, ko gre po njegovem mnenju za prepovedana škodljiva ravnanja delodajalca,
- posebej so določene ključne odločitve, ki so v praksi najpogosteje zlorabljene za ta namen, in za katere se zato zahteva predhodno soglasje sveta delavcev,
- odločitev delodajalca, sprejeta brez predhodnega soglasja sveta delavcev, je nična (ničnost ugotavlja arbitraža na zahtevo sveta delavcev),
- določeni so pogoji za morebitno upravičeno zavrnitev soglasja sveta delavcev,
- v primeru morebitne neupravičene zavrnitve soglasja sveta delavcev pa lahko zahteva intervencijo arbitraže delodajalec, na katerem leži tudi dokazno breme glede ugotavljanja »upravičenosti« njegove odločitve oziroma ravnanja zoper delavskega predstavnika. Če je torej njegovo ukrepanje zoper delavskega predstavnika utemeljeno, ga lahko delodajalec kljub nasprotovanju sveta delavcev prek arbitraže vendarle uveljavi, s čimer je s predlagano rešitvijo dovolj učinkovito zavarovan tudi utemeljen interes delodajalca.

13. Dodana je določba (drugi odstavek 69. člena), ki je izrecno namenjena preprečevanju – v praksi sicer zelo pogostih – nedopustnih zlorab instituta poslovne skrivnosti za preprečevanje logičnih povezav med svetom delavcev in predstavniki delavcev v NS/UO družbe. Svet delavcev ima v odnosu do teh predstavnikov, ki jih sam imenuje in razrešuje, usmerjevalno in nadzorno funkcijo, katere pa seveda ne more uresničevati, če so vsa gradiva, zapisniki in celo vabila za seje nadzornega sveta že a priori označeni kot »poslovna skrivnost«. S tem se seveda izgublja smisel obstoja delavskih predstavništev v organih družbe in njihove vloge, določene v prvem odstavku 80. člena tega zakona, tj. zastopanje avtentičnih interesov delavcev pri sprejemanju odločitev v teh organih.

III. ZBOR DELAVCEV IN OSEBNO IZJAVLJANJE DELAVCEV

Določbe 70. do 73. člena:

1. Precizneje se ureja sklic zbora delavcev in vsebina ter način njegovega odločanja, najpomembnejša novost glede tega pa je, da ga lahko skliče tudi določeno število (najmanj 10 odstotkov) delavcev in ne več le svet delavcev.

2. Na novo je določena obveznost sveta delavcev in posameznih članov, da vsaj enkrat letno poročajo o svojem delu in predstavijo svoj program dela zaposlenim. V zvezi s tem je določena tudi pravica delavcev, da lahko na zboru delavcev kritično ocenijo poročilo o delu sveta delavcev ali predstavnika posamezne enote v svetu delavcev, predlagajo, da se izvede glasovanje o zahtevi za odpoklic enega ali več članov sveta delavcev.

3. Izrecno se določa tudi dolžnost poslovodstva, da na zahtevo sveta delavcev delavcem na zboru poda poslovne in druge informacije v zvezi z vprašanji, ki so na dnevnem redu zbora.

4. Zbor delavcev lahko enkrat letno pozove predstavnike delavcev v organih družb, da mu poročajo o svojem delu. Na ta način se dodatno zmanjšuje vrzel med kolektivom zaposlenih in njihovimi predstavniki v organih družbe.

5. V 73. členu je – poleg pravice sklica zbora delavcev kot ene izmed t. i. oblik osebnega izjavljanja delavcev – izrecno določena že omenjena pravica sveta delavcev do organiziranja tudi drugih oblik takšnega izjavljanja delavcev, kot so posvetovalni referendum, podpisovanje posebnih pisnih izjav, anketno opredeljevanje delavcev in podobno. Izrecno pa je določena tudi dolžnost delodajalca, da to omogoči, pri čemer se glede te njegove dolžnosti smiselno uporabljajo določbe tega zakona o volitvah sveta delavcev.

IV. SVET DELAVCEV KONCERNA

Določbe 74. do 77. člena:

Določbe poglavja veljavnega ZSDU z naslovom »IV. Svet delavcev kapitalsko povezanih družb« je v predlogu tega zakona na podlagi izkušenj v zvezi z njegovim uresničevanjem bistveno spremenjeno in dopolnjeno, in sicer:

1. Naslov poglavja se spremeni tako, da se glasi »IV. Svet delavcev koncerna«, v besedilu vseh členov pa se izraz »kapitalsko povezane družbe« nadomesti z izrazoma »koncern« in/ali »koncernske družbe«. Po zakonu o gospodarskih družbah namreč ločimo več vrst kapitalsko

povezanih družb, pri čemer je oblikovanje skupnega sveta delavcev seveda smiselno samo v koncernih, ne pa v vseh vrstah kapitalsko povezanih družb (npr. v primeru vzajemne kapitalske udeležbe ipd.).

2. Pogoj za oblikovanje koncernskega sveta delavcev ni več obvezno sodelovanje »vseh« svetov delavcev koncernsko povezanih družb, ampak ga lahko ustanovijo samo zainteresirani sveti delavcev, če zastopajo več kot tretjino vseh delavcev koncerna.

3. Sedanja določba prvega odstavka 74. člena veljavnega ZSDU postavlja dva vzporedna kriterija za določitev števila predstavnikov posameznega udeleženega sveta delavcev v svetu delavcev koncerna: a) velikost družbe in b) število članov sveta delavcev. Kriterij velikosti družbe pa poleg tega v zakonu ni preciziran, tako da ni jasno, ali je mišljena velikost glede na število zaposlenih, na višino osnovnega kapitala, višino ustvarjenih letnih prihodkov itd. S predlagano določbo prvega odstavka 75. člena se odpravlja ta nejasnost. Kriterij za določanje velikosti in strukture koncernskega sveta delavcev je po tem predlogu število zaposlenih v koncernskih družbah, kar je tudi sicer splošen kriterij za določanje velikosti sveta delavcev.

4. Kot alternativa se predlaga možnost, da člani koncernskega sveta delavcev postanejo vsi člani svetov delavcev koncernskih družb, kar je v praksi najlažje izvedljivo, hkrati pa posredno še vedno odraža velikost koncernskih podjetij. Omejitev je le, da naj tak skupni svet zaradi operativnosti ne bi presegal 30 članov.

5. Ker imajo obstoječi koncernski sveti delavcev v praksi precejšnje težave z opredeljevanjem t. i. skupnih nalog in pristojnosti na ravni koncerna (tj. tistih »skupnih« vprašanj, ki zadevajo vse koncernske družbe ali vsaj določeno število teh družb), je treba v zakon dodati ustrezno normo, ki sicer po eni strani zavezujoče, vendar pa ne hkrati tudi taksativno določa te naloge in pristojnosti.

6. Hkrati je treba v zakonu jasneje urediti vprašanje načina podrobnejše ureditve pristojnosti koncernskega sveta delavcev, načina uresničevanja teh pristojnosti (opredelitev vprašanj, o katerih mora biti svet delavcev koncerna obveščen, konzultiran ali pritegnjen k soodločanju s soglasjem) ter pogojev za njegovo delovanje. V tem pogledu je nujno vzpostaviti smiselno enak položaj in pravice koncernskih svetov v odnosu do poslovodstva obvladujoče družbe, kot ga imajo sveti delavcev na ravni posamezne koncernske družbe v odnosu do poslovodstev teh družb. Gre za »dvostranska« vprašanja, zato predlog zakona odkazuje na njihovo ureditev v participacijskem dogovoru, sklenjenem na ravni koncerna, ne (tako kot veljavni ZSDU) na dogovor o ustanoviti koncernskega sveta delavcev, v katerem delodajalec ni udeležen.

7. Izjemnega pomena je že v zakonu ustrezno rešiti tudi vprašanje pristojnosti sveta delavcev koncerna (in ne sveta delavcev obvladujoče družbe) za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor obvladujoče družbe v koncernu, ki ga veljavni zakon ne rešuje, kar v praksi povzroča hude nesmisle (zlasti v t. i. holding koncernih, kjer je v obvladujoči družbi običajno zaposlenih le peščica delavcev v primerjavi s številom zaposlenih v odvisnih družbah). Temu sta namenjeni nopredlagani določbi prvega in drugega odstavka 77. člena tega predloga ZSDU-1.

V. SODELOVANJE DELAVCEV V ORGANIH DRUŽBE

Določbe 78. do 84. člena:

1. Določbe 78. člena se v predlogu tega zakona v primerjavi z veljavno ureditvijo spreminjajo in dopolnjujejo v naslednjem:

- Z določbo prvega odstavka se pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju v organih vodenja in nadzora načelno razširja na vse družbe, ne glede na njihovo konkretno pravno organizacijsko obliko po zakonu, ki ureja gospodarske družbe.
- To načelo je potem konkretizirano skozi določbi tretjega in petega odstavka, ki kot obvezno določata smiselno uporabo določb tega zakona o predstavnikih delavcev v organih vodenja in nadzora delniške družbe tudi za druge oblike gospodarskih družb in v zvezi s tem zahtevata, da se v njihovem aktu o ustanovitvi oziroma v družbeni pogodbi ustrezno uredi pravica delavcev do sodelovanja prek tistih njihovih organov, ki imajo primerljive pristojnosti glede vodenja in izvajanja nadzora nad vodenjem družbe.
- Kot dodatna oblika sodelovanja delavcev pri upravljanju prek organov družbe je dopuščena možnost sodelovanja predstavnika sveta delavcev na skupščini družbe, seveda le v razpravi, ne pa tudi pri odločanju.
- Poseben problem, ki ga veljavni ZSDU ne rešuje, se v praksi pojavlja glede imenovanja delavskih direktorjev kot članov poslovodstva koncerna, ki jih po veljavnem zakonu zdaj na ravni koncerna ni mogoče imenovati, čeprav je v vseh koncernskih družbah skupaj zaposleno več kot 500 delavcev. Ta problem rešuje določba šestega odstavka tega člena, ki določa, da se glede tega koncerni štejejo kot statusno enovite družbe, tako da se upošteva število delavcev vseh koncernskih družb, se pravi obvladujoče in odvisnih. Bistvenega pomena pri urejanju tega vprašanja je namreč predvsem ekonomska, ne statusno pravna enotnost koncernsko povezanih družb.
- Peti odstavek predlaganega 78. člena na splošno rešuje problem, ko nekateri statuti družb brez pooblastila v zakonu določajo posebne, praviloma zahtevnejše, pogoje za člane njihovih organov vodenja in nadzora, ki pa so z vidika delavskih predstavnikov in njihovih funkcij v teh organih nesmiselni in nepotrebni, pa tudi nedopustni, ker se z njimi omejuje pravica do soupravljanja.
- V zvezi s splošnimi določbami o oblikah delavskih predstavništev v organih družb je treba opozoriti, da je iz besedila tega predloga zakona v celoti črtana določba veljavnega 84.a člena ZSDU, ki se glasi: »Majhne družbe, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, niso zavezane k uporabi določb tega poglavja, ki se nanašajo na sodelovanje delavcev v organih družbe.« Za takšno omejitev soupravljalskih pravic delavcev majhnih družb namreč ni videti nobenih stvarnih in razumnih razlogov, kajti po drugi

strani je ZGD-1 v primerjavi s prejšnjo ureditvijo določb obligatorno oblikovanje organov vodenja in nadzora tudi v teh družbah.

2. Določbe 79. člena urejajo način imenovanja in delovanja predstavnikov delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe. Pomembnejše novosti so predvsem naslednje:

- S predlaganim novim besedilom prvega odstavka, s katerim se nadomeščata dosedanji prvi in drugi odstavek, se izenačuje pravica delavcev družb z enotirnim in dvotirnim sistemom upravljanja do izvolitve predstavnikov v organe družbe, ki zagotavlja spoštovanje ustavnega načela enakosti pred zakonom. Ta ureditev v celoti sledi logiki, ki je uporabljena tudi v Uredbi Sveta (ES) št. 2157/2001 o statutu evropske družbe (SE). Uredba namreč v tem pogledu ne dela nobenih neutemeljenih razlik med nadzornimi sveti družb z dvotirnim sistemom in upravnimi odbori družb z enotirnim sistemom upravljanja, temveč v obeh primerih (glej 42. in 45. člen Uredbe!) omogoča, da imajo zaposleni v teh organih polovico članov. Posebej določa le, da je lahko v tem primeru za predsednika NS ali UO izvoljen le član, ki ga imenuje skupščina delničarjev.
- Z dopolnitvijo v petem odstavku tega člena se precizira postopek izvolitve in odpoklica predstavnikov delavcev v nadzorni svet ali upravni odbor ter datum, ko se šteje, da je delavski predstavnik izvoljen/odpoklican, oziroma mu začne/preneha mandat v tem organu.
- Po določbi novega sedmega odstavka tega člena ima Svet delavcev pravico (zaradi demokratizacije in popolne transparentnosti teh postopkov) pred izvolitvijo predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor organizirati javno predstavitev kandidatov in njihovih programov na zborih delavcev ter posvetovalno glasovanje o kandidatih med delavci.

3. V 80. členu so opredeljena razmerja med predstavniki delavcev v nadzornem svetu (ali upravnem odboru) in svetom delavcev oziroma med svetom delavcev in nadzornim svetom v celoti, in sicer:

- Prvi odstavek spreminja in dopolnjuje sedanjo ureditev na podlagi ugotovitve iz prakse, da je potrebna jasnejša opredelitev vloge in načina opravljanja funkcije delavskih predstavnikov v organih družbe. Gre za to, da se s predlagano novo določbo dokončno odpravlja dilema, čigave interese – avtentične interese delavcev ali nekakšne t. i. »/nad/interese družbe«, ki je razumljen kot sinonim za interese lastnikov – pravzaprav zastopajo predstavniki delavcev v organih družbe, in sicer s poudarkom na t. i. usmerjevalni funkciji svetov delavcev v odnosu do teh predstavnikov. Predstavniki delavcev pri sprejemanju odločitev v okviru pooblastil teh organov zastopajo interese delavcev na podlagi usmeritev sveta delavcev, kateremu so dolžni tudi poročati o svojem delu, v nasprotnem pa njihovo sodelovanje v tem organu nima nobenega smisla in bi bilo potemtakem res bolje namesto njih v ta organ posaditi nekakšne »neodvisne strokovnjake«, kar sicer zagovarja del korporacijskopravne teorije.
- Drugi odstavek nalaga nadzornemu svetu dolžnost, da se odziva na pobude delavskih predstavništev (posebej sveta delavcev) in da v okviru svojih pristojnosti spremlja in si prizadeva za dosledno uveljavljanje tega zakona v podjetju. Zaradi primerne seznanjenosti nadzornega sveta s to problematiko je svet delavcev enkrat letno dolžan pripraviti poročilo o izvajanju tega zakona.
- Tretji odstavek predpisuje postopek v primeru, da svet delavcev zazna nepravilnosti (nezakonitosti) pri delovanju poslovodstva. V tem primeru najprej k ukrepanju pozove nadzorni svet, če ta ne ukrepa, pa svet delavcev sproži pravne postopke.

4. Predlagana prenovljena določba 81. člena prinaša več novosti v primerjavi z veljavno ureditvijo imenovanja in odpoklica ter pogojev za imenovanje delavskega direktorja, in sicer:

- Ukinja se nepotrebno pojmovno razlikovanje med delavskim direktorjem kot »predstavnikom delavcev v upravi družbe z dvotirnim sistemom upravljanja« in »predstavnikom delavcev med izvršnimi direktorji v družbah z enotirnim upravljanjem«, kar v bistvu pomeni ožje poslovodstvo družbe. Za obe vrsti delavskih direktorjev se uporablja enoten izraz »delavski direktor«, s čimer se zakon tudi jezikovno poenostavlja.
- Spodnji prag števila zaposlenih v družbi kot pogoj za imenovanje delavskega direktorja se znižuje na 250 zaposlenih, s čimer se širi možnost uveljavljanja te pomembne oblike delavskih predstavništev v organih družb in s tem tudi učinkovitost sistema delavske participacije na splošno. Kot je bilo pojasnjeno že v obrazložitvi k 76. členu, načeloma ni razlogov, da te funkcije glede na njeno bistvo in namen, tj. zastopanje interesov delavcev pri sprejemanju poslovodnih odločitev, ne bi bilo mogoče v ustrezno prilagojeni obliki uveljaviti tudi v družbah z drugačno obliko poslovodstva kot je po zakonu določena za delniške družbe.
- Rešitev, da je možno imenovanje delavskega direktorja tudi v družbah z manj kot 250 zaposlenimi, če je tako dogovorjeno s participacijskim dogovorom, vsebuje tudi že veljavni ZSDU. Novost pa predstavlja določba tretjega odstavka tega člena, ki predvideva, da se delavski direktor imenuje tudi v družbah z več kot 100 zaposlenimi, če družba razen skupščine in poslovodstva nima drugih organov upravljanja, v katere bi lahko svet delavcev imenoval predstavnike delavcev. S tem naj bi bila vsaj deloma nadomeščena siceršnja nemožnost izvolitve svojih predstavnikov v organe vodenja in nadzora družbe.
- Odpravlja se pomembna slabost veljavne določbe 2. odstavka 81. člena ZSDU, ki predpisuje, da je lahko za predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji imenovan le eden izmed že imenovanih delavskih predstavnikov v upravnem odboru. Glede na to, da so za izvršne direktorje po 3. odst. 290. člena ZGD-1 načeloma lahko imenovane tudi tretje osebe, ki niso člani upravnega odbora, ni jasno, ni razlogov, zaradi katerih naj bi samo za t. i. izvršne delavske direktorje veljala omenjena omejitev.

5. Določila 82. člena urejajo bistveno drugačen način imenovanja delavskega direktorja, in sicer naj bi tudi delavskega direktorja – podobno kot velja za predstavnike delavcev – neposredno imenoval svet delavcev skladno s svojim poslovnikom, ne pa nadzorni svet oziroma upravni odbor na predlog sveta delavcev. Delavski direktor je že v 78. členu veljavnega ZSDU (enako kot predstavniki delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru) opredeljen kot »predstavnik delavcev« v upravi oz. med izvršnimi direktorji, torej kot ena izmed oblik delavskega predstavništva v organih vodenja in nadzora družbe in ne kot eden izmed menedžerjev, ki vodijo posamezna poslovna področja.

6. Ker bo po novem delavskega direktorja imenoval oziroma odpoklical svet delavcev, so postale odveč določbe sedanjega ZSDU, ki so urejale postopke v primeru, ko nadzorni svet ni imenoval kandidata za delavskega direktorja, ki ga je predlagal svet delavcev. Z novim 83. členom se zato namesto tega posebej določa le možnost, da se lahko funkcija delavskega direktorja opravlja tudi nepoklicno ali s krajšim delovnim časom.

7. Določila predlaganega 84. člena na novo opredeljujejo pristojnosti, delo in nagrajevanje delavskega direktorja, ki je v prvem odstavku tega člena izrecno opredeljen kot »enakopraven član poslovodstva družbe, ki zastopa interese delavcev pri kolektivnem delu poslovodstva«, s čimer je nedvoumno opredeljena tudi temeljna vsebina njegove funkcije in s tem tudi njegove možne »pristojnosti«.

- Dosedanja praksa pri uresničevanju funkcije delavskega direktorja je pokazala, da je povsem neustrezna sedanja opredelitev konkretne vsebine te funkcije, ki je za zdaj vezana le na področje kadrovskih in socialnih vprašanj v družbi, zaradi česar so se v teoriji pojavila tudi stališča, da delavski direktor – kljub že omenjeni jasni definiciji te funkcije v določbi prvega odstavka 78. člena – ni delavski predstavnik v pravem pomenu te besede, temveč je v bistvu »kadrovski menedžer«, kar pa seveda z delavskim soupravljanjem nima popolnoma nobene zveze. Delavski direktor torej ne more imeti pooblastil, ki skladno z drugim odstavkom 12. člena izključujejo aktivno volilno pravico. Njegove individualne zadolžitve lahko obsegajo le vodenje dejavnosti, ki so v neposrednem interesu delavcev, zlasti razvoj participacije, področja standarda delavcev, socialnega dialoga in podobno, kjer so možni »konflikti interesov« že po naravi stvari bolj ali manj izključeni. Prav tako tudi ne more zastopati delodajalca pri kolektivnih pogajanjih v družbi, pri sklepanju participacijskega dogovora in drugih pisnih dogovorov ter sporazumov s svetom delavcev ali sindikati.
- Način nagrajevanja delavskega direktorja, ki mora biti primerljivo z nagrajevanjem drugih članov poslovodstva, in drugi vidiki opravljanja te funkcije pa se določijo s participacijskim dogovorom, ne morda (šele) z individualno pogodbo o zaposlitvi. Delavski direktor tudi ne more biti nagrajen v obliki udeležbe poslovodstva pri dobičku družbe.

VI. NEPOSREDNO SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU IN SODELOVANJE PREK SVETA DELAVCEV

1. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju

Določbe 85. do 86. člena:

1. V primerjavi z ureditvijo te problematike v veljavnem ZSDU velja izpostaviti predvsem dve predlagani novosti, in sicer:

- Bistvo razvoja dejanske in ne zgolj formalne t. i. individualne oziroma neposredne participacije zaposlenih (poleg kolektivne prek sveta delavcev in predstavnikov v organih družbe) ni toliko v »formalni« pravici delavca, da kot posameznik lahko postavlja vprašanja in daje razne pobude in predloge delodajalcu ter nanje dobi odgovor, na čemer je poudarek veljavne ureditve, temveč v tem, da mu je »tekoče« omogočeno aktivno vključevanje v sprejemanje konkretnih delovnih in poslovnih odločitev v samem delovnem procesu na njegovem lastnem delovnem mestu in v okviru ožje organizacijske enote. Se pravi v razvijanju takšne organizacije delovnega procesa in metod vodenja ljudi, ki omogočajo njegovo čim večjo avtonomijo in ustvarjalnost pri delu, kar je v tem predlogu zato izpostavljeno kot »dolžnost« delodajalca (čeprav je seveda jasno, da gre za zgolj deklaratorno določbo, ki ima predvsem »usmerjevalni« značaj).
- Predlog vzpostavlja močnejšo vlogo članov sveta delavcev pri zastopanju tudi posameznih delavcev, kadar potrebujejo pomoč pri uveljavljanju svojih individualnih participacijskih pravic (zlasti pri reševanju raznih »pritožb«) in interesov. Dolžnost članov sveta delavcev, naj bi bilo tudi zagotavljanje tovrstne individualne pomoči delavcem, katere predstavljajo, ne samo zastopanje njihovih skupnih interesov.

2. Sodelovanje delavcev pri upravljanju prek sveta delavcev

Določbe 87. do 98. člena:

1. Določila 87. člena veljavnega ZSDU, ki opredeljujejo ključne naloge in pristojnosti sveta delavcev, so zelo skopa, zaradi česar imajo sveti delavcev pogosto precejšnje težave pri iskanju prave vsebine svojega dela, zato so ta določila v predlogu vsebinsko precej dopolnjena, ključni poudarki pa so naslednji:

- Veljavni zakon razmeroma dobro opredeljuje področje t. i. reaktivnega delovanja svetov delavcev (89. do 98. člen), premalo pozornosti pa posveča t. i. proaktivnemu delovanju, to je dajanju najrazličnejših, pobud, predlogov in zahtev za uresničevanje najrazličnejših interesov delavcev na lastno iniciativo. Iz tega razloga je v tem predlogu ZSDU-1 dosedanja napotilna določba prvega odstavka 87. člena bistveno razširjena. Šele

takšna namreč odpira vso širino možnega in priporočljivega delovanja svetov delavcev v praksi.

- Izrecno se določa dolžnost delodajalca, da mora v razumnem roku, najkasneje pa v 30 dneh, odgovoriti na vsako pisno vprašanje, opozorilo, pobudo, predlog ali zahtevo sveta delavcev, ki jo ta poda v okviru izvajanja svojih zakonskih funkcij in pristojnosti. Tozadevna nesankcionirana neodzivnost delodajalcev, ki seveda dobesedno »ubija« voljo delavcev do soupravljanja, je namreč v praksi pogost problem.
- Izrecno se ureja način postopanja oziroma ukrepanja sveta delavcev v primeru, da delodajalec na zahtevo sveta delavcev ne odpravi ugotovljene kršitve predpisov oziroma pogodb in sporazumov, pri čemer se mu priznava tudi status stranke v inšpekcijskih postopkih, sproženih na njegovo iniciativo.
- Pomembno novost predstavlja določba četrtega odstavka tega člena, ki po zgledu nekatere druge evropske zakonodaje (npr. francoske) omogoča delodajalcu, da na prostovoljni podlagi prepusti svetu delavcev popolno samostojnost pri urejanju področja standarda zaposlenih in sociale (reševanje stanovanjskih in drugih socialnih vprašanj, kulturne, športne, rekreacijske in počitniške dejavnosti, socialne pomoči, organizacijo obratov prehrane med delom, organizacijo tovarniških knjižnic itd.), vključno z odločanjem o uporabi sredstev, ki jih nameni za potrebe ter sprejemanjem splošnih aktov s tega področja. S tem se širi delokrog svetov delavcev na eno izmed področij, ki so v najbolj neposrednem interesu delavcev, obenem pa je to lahko tudi v interesu delodajalca, ki se na ta način razbremeni skrbi za to področje.

2. Z določili predlaganega 88. člena se izrecno določa »redno« (praviloma mesečno) sestajanje delodajalca in sveta delavcev kot obliko njunega permanentnega dialoga, ki je temeljni pogoj za uresničevanje smisla in namena tega zakona, v smislu dolžnosti obojih.

Obveščanje in pridobivanje mnenj sveta delavcev

Določbe 89. do 90. člena:

1. V 89. členu se ureja vsebina in način obveščanja sveta delavcev s strani delodajalca, glavne predlagane spremembe in dopolnitve pa so:

- Na podlagi izkušenj iz dosedanje prakse je izpopolnjen nabor vprašanj, ki so predmet obveznega obveščanja sveta delavcev, s čimer se odpravljajo številne doslej zaznane dileme o vsebinskem obsegu te njegove participacijske pravice, ki zavirajo učinkovito uresničevanje njenega zakonskega bistva.
- Nadalje praksa kaže, da imajo sveti delavcev veliko težav s pridobivanjem različnih informacij, ki niso izrecno naštete v prvem odstavku 89. člena, čeprav so neizogibne za učinkovito opravljanje njihovih različnih nalog in pristojnosti po tem zakonu, zlasti za njihovo že omenjeno in zelo zaželeno tudi proaktivno delovanje. Enako velja tudi glede možnosti vpogleda v dokumentacijo, povezano s temi vprašanji. To pomanjkljivost naj bi odpravila določba novo predlaganega drugega odstavka.
- Z določili tretjega in četrtega odstavka tega člena se zagotavlja ustrezna vsebinska kakovost posredovanih informacij ter ustrezen način njihovega podajanja (s poudarkom na tudi neposrednem ustnem, ne zgolj pisnem obveščanju), ki morata izpolnjevati temeljne zahteve za »učinkovitost« informiranja v smislu Direktive ES 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci.
- V zadnjem odstavku je določena dolžnost delodajalca, da na zahtevo sveta delavcev pripravi posebno letno poročilo o poslovanju podjetja, prilagojeno potrebam obveščanja zaposlenih. Praksa priprave posebnih letnih poročil za zaposlene je v svetu, deloma pa tudi že pri nas, precej razširjena, njene koristi potrjujejo tudi ugotovitve raziskav s področja internega komuniciranja v podjetjih.

2. V 90. členu so na novo opredeljeni roki, v katerih mora delodajalec na podlagi 89. člena predhodno obvestiti svet delavcev o določenih odločitvah, in pa »dolžnost« sveta delavcev, da o teh poda svoje mnenje oziroma pobude in predloge, ter »dolžnost« delodajalca, da to mnenje pridobi, ga ustrezno obravnava in se nanj odzove. Šele pod temi pogoji namreč predhodno obveščanje sveta delavcev dobi svoj smisel, kajti če svet delavcev prejete informacije zgolj »sprejema na znanje« in nanje ne odreagira z ustreznimi mnenji, pobudami in predlogi glede vsebine nameravane odločitve delodajalca, bi bilo seveda vseeno, če bi bil o teh vprašanjih informiran zgolj post festum.

Skupno posvetovanje

Določbe 91. do 94. člena:

1. Pomembne spremembe v primerjavi z veljavno ureditvijo po ZSDU prinaša prvi odstavek 91. člena, ki ureja osnovne sklope vprašanj, ki so predmet obveznega predhodnega skupnega posvetovanja med svetom delavcev in delodajalcem, ter obliko in način posredovanja predhodnih informacij svetu delavcev za potrebe priprave na to posvetovanje. In sicer:

- Poleg že doslej predvidenih »statusnih in kadrovskih vprašanj« so v tem smislu dodatno določeni še nekateri drugi sklopi za delavce pomembnih tovrstnih vprašanj (konkretno: predlogi ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu preden jih svetu delavcev v skladu s 95. členom tega zakona predloži v soglasje, vpeljava in načini uporabe tehnologije, s katero je med drugim mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali učinkovitost; vpliv uporabe obstoječe ali vpeljave nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev; vsi vidiki problematike organizacije dela na domu oziroma na daljavo).
- Bistvena novost se uvaja v zvezi s skupnim posvetovanjem o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu, kajti ta vprašanja so – glede na svoj »eksistenčen« pomen za delavce – po tem predlogu prenesena med tista vprašanja, o katerih ima svet delavcev pravico do »soodločanja s soglasjem«, s tem, da mora biti pred »for-

malno« predložitvijo v soglasje opravljeno tudi skupno posvetovanje. Na ta način se zagotavlja bistveno okrepljen vpliv delavcev na urejanje te problematike v družbi. Kajti za njihova življenja in zdravje gre, zato odločanje o tem ne more biti prepuščeno zgolj enostranskim odločitvam delodajalca.

- Zaradi zagotovitve osnovnega smisla in namena skupnih posvetovanj v duhu tega zakona, tj. »izmenjava stališč in prizadevanje za njihovo uskladitev« med svetom delavcev in delodajalcem, je bistvenega pomena, da svet delavcev pred skupnim posvetovanjem jasno izoblikuje svoja stališča in predloge do obravnavane zadeve, ki jih bo potem na skupnem posvetovanju usklajeval z delodajalcem. Zato je na novo vključenih več podrobnejših določb o rokih, vsebinski celovitosti/popolnosti, obliki in načinu posredovanja potrebnih predhodnih informacij s strani delodajalca, ki omogočajo, da svet delavcev pravočasno (praviloma na posebni tonamenski seji) izoblikuje svoja jasna stališča, preden se o njih začne neposredno usklajevanje z delodajalcem.

2. V določbi 92. člena je v tem smislu dodana tudi obveznost delodajalca, da v primeru neupoštevanja stališč sveta delavcev to svojo odločitev obrazloži (in sicer v skladu z Direktivo 2002/14 o obveščanju in posvetovanju z delavci, ki v točki 4/d svojega 4. člena zahteva, da mora biti *»predstavnikom delavcev omogočeno, da se sestanejo z delodajalcem ter dobijo odgovor na vsako mnenje, ki ga oblikujejo, in razloge za tak odgovor«.* V nasprotnem skupno posvetovanje lahko izpade kot navaden formalizem, ki je sam sebi namen, oziroma ga delodajalec izpelje le po sili zakona brez resnega namena upoštevati morebitne tehtne predloge in pobude sveta delavcev.

3. V 93. členu je na podlagi izkušenj in spoznanj iz prakse o tem, katera konkretna statusna vprašanja bi po svoji vsebini in pomembnosti vsekakor prav tako sodila pod obvezno skupno posvetovanje, a jih veljavni zakon ne določa, še nekoliko izpopolnjen dosedanji nabor teh vprašanj. Dodatno pa so precizneje definirani tudi nekateri doslej precej nejasni pojmi (npr. bistvene spremembe lastništva) ter izrecno določena tudi obveznost, da mora biti predlogu za vpis statusnih preoblikovanj v sodni register priloženo tudi dokazilo o pravočasno opravljenem skupnem posvetovanju s svetom delavcev.

4. Podobno velja tudi za podrobnejšo opredelitev kadrovskih vprašanj v 94. členu. Novopredlagana določba drugega odstavka tega člena pa med kadrovskimi vprašanji še posebej izpostavlja pomen sistemizacije delovnih mest kot enega osrednjih organizacijskih splošnih aktov, ključnih tako za mikroorganizacijo delovnih procesov in oblikovanje plačnega sistema kot tudi za izvajanje kadrovanja, izobraževanja, razvoja kadrov itd. V zvezi s tem opredeljuje dva dodatna pogoja za izvedbo skupnega posvetovanja o njej, in sicer, da je bilo s strani delodajalca omogočeno:

- sodelovanje predstavnikov sveta delavcev v strokovni komisiji ali drugem delovnem telesu za pripravo predloga tega akta,
- predhodno osebno izjasnjevanje delavcev kot posameznikov o predlogih novih opisov vsebine in zahtevnosti del za njihovo delovno mesto z možnostjo podajanja mnenj ter pobud in predlogov,

kajti, če je svet delavcev v proces oblikovanja vsebine tega za delavce in njihove pravice ter interese izjemno pomembnega akta »aktivno« vključen šele v fazo skupnega posvetovanja o končnem predlogu, ki ga je do te faze sicer v celoti pripravljal delodajalec sam, je seveda je seveda možnost njegovega tudi dejanskega vpliva objektivno gledano močno omejena.

Soodločanje

Določbe 95. do 97. člena:

1. Tudi opredelitev vprašanj, ki so predmet soodločanja sveta delavcev po veljavnem 95. členu ZSDU, je v tem predlogu zakona nekoliko spremenjena in dopolnjena, in sicer iz enakih razlogov, kot je bilo pojasnjeno zgoraj, pri čemer pa gre v tem členu izključno za vprašanja, glede katerih obstaja najbolj neposreden in izrazito močan interes zaposlenih.

- Kot je bilo omenjeno že v zvezi z 91. členom, pa je bistvena novost v tem, da se celotno področje varnosti in zdravja pri delu (VZD), ki je brez slehernega dvoma daleč najbolj »vitalni« interes delavcev v delovnem razmerju, skladno s povedanim ponovno vrača v sfero »soodločanja« sveta delavcev s soglasjem. Pravica sveta delavcev do soodločanja s soglasjem o vseh ključnih vprašanjih VZD je bila namreč v prvotnem ZSDU iz leta 1993 že urejena, vendar je bila iz neznanih razlogov in brez sleherne stvarne in razumne podlage z novelo ZSDU-A iz leta 2001 iz njega črtana in nadomeščena zgolj s (pravno bistveno šibkejšo in glede na že omenjeni »vitalni« pomen te problematike za delavce realno vsekakor izrazito prešibko) pravico do – za delodajalca pri njegovi končni odločitvi nezavezujočega – »skupnega posvetovanja«.
- Pomembno novost v ureditvi pravice sveta delavcev do soodločanja v primerjavi s sedanjo prinaša tudi določba tretjega odstavka tega člena, ki se nanaša na še eno od pogostih anomalij iz prakse. Gre pa za primere, ko je – čeprav v družbi obstaja reprezentativni sindikat, s tem pa tudi pogoji za sklenitev t. i. podjetniške kolektivne pogodbe – tudi plačni sistem v družbi deloma ali v celoti urejen z »enostranskimi« splošnimi akti delodajalca, čeprav gre za eno tipičnih temeljnih pravic iz delovnega razmerja, ki se kot taka načeloma lahko ureja le s kolektivnimi pogodbami kot »dvostranskimi« pravnimi akti. Kar je tudi pravno-teoretično povsem nedopustno, teh primerov pa v praksi ni malo.

2. Novopredlagane rešitve v 96. členu odpravljajo nekatere nedorečenosti in pravne vrzeli v veljavnem ZSDU, ki ureja soglasje sveta delavcev k odločitvam, katerih posledica bo bistveno zmanjšanje ali povečanje števila zaposlenih, in sicer:

- Da bi svet delavcev lahko ocenil utemeljenost razlogov za predvidene spremembe obsega zaposlitev v družbi, mu mora biti predložen ustrezen strokovni elaborat z

vsebinami, podrobneje opredeljenimi v prvem odstavku tega člena, ki je podlaga za takšno odločitev, v nasprotnem lahko svet delavcev sklene, da delodajalec nima utemeljitve za takšno odločitev.
- Predlagana določba tretjega odstavka tega člena jasneje opredeljuje »upravičene« razloge, zaradi katerih lahko svet delavcev utemeljeno zavrne soglasje.

3. Pomembnejše spremembe in dopolnitve 97. člena o postopku odločanja sveta delavcev o soglasju in o posledicah morebitne zavrnitve soglasja so predvsem:

- Rok za izjasnitev sveta delavcev o zahtevi za podajo soglasja je podaljšan z 8 na 15 dni od predložitve;
- Odločitev delodajalca je, če jo je sprejel brez soglasja sveta ali kljub izrecni zavrnitvi soglasja sveta delavcev, je nična, ničnost pa ugotavlja arbitraža na zahtevo sveta delavcev.
- Svet delavcev mora svoj sklep o zavrnitvi soglasja ustrezno obrazložiti, po možnosti pa hkrati predlagati ustreznejše rešitve, ki bi bile lahko zanj sprejemljive, oziroma navesti pogoje, pod katerimi bi bil pripravljen z odločitvijo soglašati. Namen te določbe je odpreti možnosti za morebitno sporazumno rešitev nastale situacije.
- S predlagano določbo šestega odstavka tega člena se zapolnjuje pravna praznina glede vprašanja, kakšna so možna ravnanja oziroma načini postopanja delodajalca v primeru zavrnitve zahtevanega soglasja s strani sveta delavcev. Delodajalec lahko – v odvisnosti od utemeljitve, ki jo je svet delavcev navedel v obrazložitvi sklepa o zavrnitvi soglasja – v teh primerih: a) odločitev v celoti umakne iz nadaljnjega postopka; b) spremeni prvotno odločitev ob upoštevanju pripomb in predlogov sveta delavcev in jo ponovno predloži v soglasje svetu delavcev; c) zahteva pogajanja s svetom delavcev zaradi uskladitve stališč in oblikovanja sporazumne rešitve; d) predlaga svetu delavcev arbitražno reševanje »interesnega« spora in sklenitev ustreznega arbitražnega dogovora.

Pravica zadržanja odločitve delodajalca

Določbe 98. člena:

Novopredlagani 98. člen je v primerjavi z veljavnim po ZSDU vsebinsko precej spremenjen in dopolnjen. Veljavni 98. člen ZSDU v svojem prvem odstavku ureja samo dva primera, v katerih ima svet delavcev možnost zadržanja odločitve delodajalca ob istočasni sprožitvi arbitražnega postopka (kot obliko »samopomoči«), in sicer, če delodajalec krši svoje obveznosti: a) glede obveščanja sveta delavcev po 89. in 90. členu ali b) glede izvedbe skupnega posvetovanja po določilih 91. in 92. člena. Ti dve možnosti sta vsebovani tudi v tretji in četrti alineji prvega odstavka novopredlaganega 98. člena. Hkrati pa je na podlagi ugotovljenih pravnih vrzeli v veljavni ureditvi in v povezavi z nekaterimi novostmi, ki jih prinaša ta predlog zakona, dodanih še nekaj drugih – bolj ali manj samoumevnih – primerov možne uporabe te oblike samopomoči, in sicer gre za primere, če delodajalec:

- predlogov odločitev iz petega odstavka 67. člena ter prvega odstavka 95. in 96. člena tega zakona ni predložil v predhodno soglasje svetu delavcev, oziroma, če je v teh primerih sprejel odločitev kljub zavrnitvi soglasja s strani sveta delavcev;
- ne opusti začetih postopkov ali ne spremeni odločitev iz tretjega odstavka 67. člena tega zakona, škodljivih za člana sveta delavcev, v osmih dneh od podane zahteve sveta delavcev;
- delavcem in svetu delavcev ni omogočil aktivnega sodelovanja že v fazi priprave predloga nove ali spremenjene sistemizacije skladno z določbo drugega odstavka 94. člena tega zakona;
- sprejme odločitev, ki je v nasprotju s pisnimi dogovori, pogodbami ali sporazumi iz prvega odstavka 6. člena tega zakona.

Še posebej velika pomanjkljivost sedanje ureditve je namreč prav v tem, da ne omogoča tovrstne »samopomoči« svetu delavcev, kadar poslovodstvo ignorira dolžnost predložitve določenih odločitev v soglasje (67., 95. in 96. člen), ali kadar sprejme odločitev kljub izrecni zavrnitvi soglasja sveta delavcev. Teh primerov v praksi ni malo, zaradi česar je potrebno ta problem v zakonu učinkovito rešiti. Po novem naj bi torej imel svet delavcev v teh primerih možnost zadržanja konkretne odločitve delodajalca, obenem pa hkratne sprožitve tudi arbitražnega postopka za ugotovitev njene ničnosti, pri čemer je arbitraža skladno s tretjim odstavkom tega člena pristojna tudi za vzpostavitev prejšnjega stanja, če je bila odločitev morda medtem že izvršena.

VII. RAZREŠEVANJE MEDSEBOJNIH SPOROV

Določbe 99. do 105. člena:

1. V zvezi s splošnim načelom arbitražnega reševanja soupravljalskih sporov kot enim temeljnih načel tega zakona je treba zaradi preciznejše opredelitve pristojnosti arbitraž v zakonu postaviti jasno ločnico med t. i. pravnimi in t. i. interesnimi spori. Drugi odstavek 99. člena zato izrecno določa, da je – za razliko od pravnih – za reševanje interesnih sporov med svetom delavcev in delodajalcem arbitraža pristojna le, če je med strankama glede tega sklenjen poseben arbitražni dogovor. Svet delavcev in delodajalec se lahko dogovorita tudi za predhodno posredovanje inšpektorja za delo v sporu ob smiselni uporabi določil 216. člena Zakona o delovnih razmerjih.

2. V praksi se je izkazala kot sila sporno veljavna določba drugega odstavka 102. člena, ki predvideva da arbitri, ki so jih imenovale stranke, tudi predsednika priložnostne arbitraže, ki naj bi bil »nevtralen«, lahko imenujejo le z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani (torej bodisi z liste delojemalcev bodisi z liste delodajalcev). Kar pomeni, da v nobenem primeru ni tudi dejansko nevtralen. Ta problem rešuje nova določba drugega odstavka 102. člena, ki predvideva, da minister za delo z odlokom določi – poleg list arbitrov delodajalcev in delojemalcev – tudi posebno listo neodvisnih strokovnjakov, s katere se imenujejo predsedniki arbitraž.

3. Zagotovitev učinkovitega arbitražnega reševanja sporov iz tega zakona kot primarnega načina reševanja tovrstnih (zlasti pravnih) sporov je eden temeljnih predpogojev za učinkovito uresničevanje tega zakona, vendar se je sedanji sistem priložnostnih (ad hoc) arbitraž v praksi izkazal za izrazito neučinkovite. Te arbitraže se v roku 30 dni (opomba: skladno s 23. členom ZDSS-1 ima predlagatelj po poteku tega roka pravico, če arbitražno reševanje kot oblika »mirnega reševanja sporov« ni bilo uspešno, spor sprožiti pred delovnim sodiščem) običajno ne uspejo niti konstituirati, če pa jim to vendarle uspe, naletijo na vrsto drugih odprtih organizacijsko-tehničnih vprašanj (od tega, kdo in kako je dolžan prevzeti iniciativo za čim prejšnje imenovanje predsednika, pa do tega, kdo in kako jim je dolžan zagotavljati strokovno, tehnično in organizacijsko pomoč itd.). Tako niso redki primeri, ko arbitražna odločitev sploh niti ni dočakana, kaj šele, da bi bila sprejeta v času, ko bi bila še lahko aktualna. Skratka, dosedanja praksa kaže, da t. i. priložnostne (ad hoc) arbitraže, kakršne predvideva ZSDU zdaj, zaradi vrste razlogov ne zagotavljajo učinkovitega reševanja soupravljalskih sporov, ki bi zagotavljalo tudi potrebno učinkovitost zakona kot celote. Iz teh razlogov je za povečanje učinkovitosti tega zakona v praksi skorajda nujno z zakonom v ta namen oblikovati stalno oziroma t. i. institucionalno arbitražo, ki bi delovala pri resornem ministrstvu. Ta rešitev je predvidena v prvem odstavku 103. člena. Podrobnejše postopkovne določbe, ki zagotavljajo ustrezno hitro konstituiranje arbitražnega senata, pa so vsebovane v novopredlaganih določbah 104. člena. Posebej pomembna se v tem pogledu (zlasti v povezavi s 23. členom ZDSS-1) zdi predvsem tudi določba njegovega petega odstavka, ki pravi, da je postopek pred arbitražo hiter in mora biti praviloma končan v 30 dneh od dneva, ko je bil sprožen, če to ni mogoče iz objektivnih razlogov, pa se ta rok lahko podaljša še za 30 dni.

VIII. EVIDENCA SVETOV DELAVCEV IN PREDSTAVNIKOV DELAVCEV V ORGANIH DRUŽB

Določba 106. člena:

Vzpostavitev in ažurno vodenje ustrezne centralne evidence o delujočih svetih delavcev in delavskih predstavnikov v organih družb v Sloveniji, ki je predvidena v 106. členu, je bila sicer predlagana že v raziskavi »Analiza izvajanja zakona o soupravljanju delavcev« (avtorji: B. Kavčič in drugi, ITEO), ki je bila po naročilu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve opravljena leta 1996. Takšna evidenca bi bila vsekakor izjemno koristna in uporabna za številne namene, zlasti pa za potrebe statistike in znanstvenih raziskav, spremljanja stanja na področju razvoja sistema delavske participacije in načrtovanja ustreznih ukrepov, lažjega vključevanja vseh svetov delavcev v različne organizirane konkretne izobraževalne ter druge, izboljševanju njihovega delovanja namenjene aktivnosti na ravni države in podobno.

IX. KAZENSKE DOLOČBE

Določbe 107. do 108. člena:

Številne analize in empirične raziskave uresničevanja ZSDU v praksi, ki so bile doslej opravljene v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije, kažejo, da pogosto slišana ocena, po kateri je ZSDU v tem trenutku eden v praksi najbolj grobo, hkrati pa skoraj povsem nesankcionirano kršenih zakonov v Sloveniji, nikakor ni pretirana. Vse to pa je posledica ene njegovih ključnih pomanjkljivosti, to je dejstva, da vsebuje ogromno število t. i. nepopolnih norm oziroma norm brez sankcije. Spričo tega so tudi številne na videz povsem kogentne norme v praksi v bistvu bolj ali manj le »priporočila dobrih praks«, celoten zakon pa bolj nekakšna »resolucija o dobrih namenih« kot pa zakon v pravem pomenu besede. Brez sankcij, ki spremljajo njegove zapovedi, torej ta zakon v praksi ne more biti učinkovit, pri čemer so seveda bolj ali manj nemočne tudi inšpekcije dela. Če torej kazenske določbe ZSDU opredeljujejo kot prekršek le kršitve nekaterih (in to celo niti ne najbolj pomembnih) določb tega zakona, je tudi nemogoče zagotoviti učinkovit inšpekcijski nadzor nad njegovim izvajanjem. Zato je predlog spremenjenega in dopolnjenega 107. člena zasnovan tako, da vsako kogentno normo tega zakona spremlja tudi sankcija za prekršek. Dodatno pa so nekatere še posebej hude kršitve zakona iz tega člena izločene v nov 108. člen, pri čemer je zanje predvidena tudi bistveno višja globa. Samo na tak način je namreč mogoče iz tega zakona narediti pravno zares učinkovit predpis in zagotoviti uresničevanje njegovega temeljnega smisla in namena.

X. NADZOR NAD IZVAJANJEM ZAKONA

Določba 109. člena:

Za nadzor nad izvajanjem tega zakona je pristojen inšpektorat za delo.

XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Določbe 110. do 114. člena:

V teh členih so vsebovane prehodne in končne določbe zakona, s katerimi so določeni:

- rok za izdajo odloka ministra, pristojnega za delo, o ustanovitvi stalne arbitraže iz 102. člena in odloka o vsebini in načinu vodenja evidenc iz 106. člena tega zakona;
- prenehanje uporabe določb 112. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) za člane svetov delavcev, delavske zaupnike in predstavnike delavcev v organih družbe, upoštevaje pri tem celovito prenovljeno ureditev t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov v 67. členu tega zakona;
- prenehanje veljavnosti ZSDU (Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000 in 45-1979/2008);
- začetek izvajanja določbe o petletnem mandatu svetov članov sveta delavcev;
- začasno ureditev soupravljanja delavcev v zavodih in
- običajen vacatio legis, ki kot začetek veljavnosti tega zakona določa petnajsti dan po njegovi objavi v Uradnem listu RS.



Piše:
Tej Gonza

Napoved dveh pričakovanih zakonov na področju finančne participacije zaposlenih

Na slovenskem Kongresu za ekonomsko demokracijo, ki ga je Inštitut za ekonomsko demokracijo (IED) že drugič zaporedoma organiziral v Mestnem muzeju v Ljubljani, je vlada predstavila dve zakonski pobudi za ureditev področja finančne participacije zaposlenih in delavske udeležbe v lastništvu.

Ministrstvo za solidarno prihodnost (MSP) in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) skupaj pripravljata poseben zakon, imenovan **Zakon o lastniški zadrugi delavcev (ZLZD**), ki bi v Slovenijo – in tudi v EU prosto – precedenčno vpeljal model solastništva zaposlenih Employee Stock Ownership Plan ali ESOP, kot ga poznajo v Veliki Britaniji in ZDA. Osnutek predloga zakona smo s pomočjo naše močne strokovne zasedbe mednarodnega odbora tehnično oblikovali na IED, kjer smo se z vsebino sklicevali na najboljšo svetovno prakso solastništva zaposlenih.

Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport (MGTŠ) prav tako pripravlja pobudo na področju finančne participacije zaposlenih. Ministrstvo pripravlja prenovo Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki se imenuje **Zakon o udeležbi v dobičku in opcijskem nagrajevanju delavcev (ZUDOND)**. ZUDOND spodbuja delitev dobička med zaposlene in omogoča uporabo dobička za vzpostavitev delavskega delničarstva v d.o.o.-jih in d.d.-jih, hkrati pa odpira možnost opcijskega nagrajevanja. Model, ki ga ministrstvo želi vzpostaviti v Sloveniji, se zgleduje po tuji praksi ESPP (oz. *Employee Stock Purchase Plan)*.

Oba zakona predvidevata davčne olajšave, ki bodo spodbudile lastnike družb in gospodarske družbe k delitvi dobička med zaposlene in omogočale rast alternativnih lastniških oblik v gospodarstvu. IED pa pri tem opozarja, da je **fiskalne spodbude** pomembno usmeriti na način, da bodo spodbujale dolgoročno odgovorne ekonomske prakse.

Dve obliki notranjega lastništva: lastništvo zaposlenih in delavsko delničarstvo

Notranje lastništvo pomeni, da so **delavci solastniki podjetja, v katerem so zaposleni**. Bogata praksa notranjega lastništva po svetu dokazuje, da dobro vodena podjetja v lasti delavcev prispevajo k doseganju trajnostno usmerjenega in uspešnega gospodarjenja, od katerega imajo koristi delavci, podjetja, lokalne skupnosti, gospodarstvo in celotna družba. Kljub širokem doprinosu k blagostanju v družbi pa podjetja v lasti delavcev običajno samevajo na obrobju ekonomskih sistemov, saj delujejo v okolju, ki je prilagojeno konvencionalnemu lastništvu.

Eden izmed osrednjih izzivov pri širjenju prakse notranjega lastništva podjetij je ***vzdržnost notranjega lastništva***. Izkušnje iz tujine in Slovenije kažejo, da je ohranitev lastništva med zaposlenimi močno povezana z modelom, ki notranje lastništvo vzpostavlja.

IED že več let aktivno preučuje prakso notranjega lastništva po vsem svetu, pri tem pa združuje mednarodne strokovnjake z več deset-letnimi izkušnjami s prakso in teorijo na tem področju. Vizija IED je zagotavljanje strokovne podpore za **spodbujanje dolgoročnih lastniških praks v gospodarstvu**, ki bodo zagotavljale pravična delovna mesta in gradile podjetja, odgovorna do lo-

Notranje lastništvo pomeni, da so delavci solastniki podjetja, v katerem so zaposleni. Bogata praksa notranjega lastništva po svetu dokazuje, da dobro vodena podjetja v lasti delavcev prispevajo k doseganju trajnostno usmerjenega in uspešnega gospodarjenja, od katerega imajo koristi delavci, podjetja, lokalne skupnosti, gospodarstvo in celotna družba.

kalnih skupnosti, v katera so umeščena.

Notranje lastništvo ponudi želeno alternativo zgolj v primeru, da vrednost podjetja in so-odločanje trajnostno zasidra med ljudmi v podjetju, kar pomeni, da model poskrbi za ohranitev notranjega lastništva v primeru menjave generacij delavcev. Prav tako mora biti model notranjega lastništva vključujoč, kar pomeni, da pri vstopu v lastništvo ne sme diskriminirati med zaposlenimi glede na njihov dohodek ali osebno premoženje.

Obstaja več konceptov notranjega lastništva, ki se med seboj razlikujejo glede na to, kako vzdržni so in kako enakopraven dostop do lastniških pravic zagotovijo delavcem. Ločimo lahko dva osrednja koncepta – (dolgoročno) lastništvo zaposlenih, ki je trajnostno pripeto na njihovo zaposlitev v podjetju, in delavsko (klasično) delničarstvo.

Obstaja več konceptov notranjega lastništva, ki se med seboj razlikujejo glede na to, kako vzdržni so in kako enakopraven dostop do lastniških pravic zagotovijo delavcem. Ločimo lahko **dva osrednja koncepta – lastništvo zaposlenih in delavsko delničarstvo**.

Lastništvo zaposlenih

Lastništvo zaposlenih **lastniške pravice**, torej pravico do dobička, pravico do vrednosti podjetja in pravico do odločanja, kar se da **trajnostno pripne na zaposlitev v podjetju**. Enostavno povedano – vsakokratni zaposleni morajo dostopati do dela lastništva zaposlenih. V praksi to pomeni, da morajo modeli lastništva zaposlenih zagotoviti mehanizem, ki omogoča vzdržnost notranjega lastništva.

Primer modela lastništva zaposlenih so, na primer, **zadruge**, kjer najboljši zgled predstavljajo Mondragon zadruge v Baskiji – članstvo v zadrugi, ki podari lastniške pravice, je vezano na delo v zadrugi. Dobro prakso pa predstavljata **modela ESOP in EOT**. V ZDA je v okviru modela ESOP danes v solastništvu 7.000 podjetij v rokah 14 milijonov delavcev ali 10 % delovne sile v zasebnem sektorju. V Veliki Britaniji so EOT model solastništva uzakonili leta 2014, od takrat pa je v last zaposlenih prešlo že 1.500 podjetij z 200.000 zaposlenimi. Ti modeli so nediskriminatorni, torej poskušajo in dokaj uspešno v lastništvu vključujejo vse delavce, hkrati pa so dolgoročno naravnani, torej lastništvo zaposlenih vzdržujejo s prehodom generacij zaposlenih.

V primeru ESOP in EOT modela zakon zahteva, da (z redkimi izjemami) vključujeta vse zaposlene v podjetju – novi zaposleni so avtomatsko in postopoma vključeni v lastništvo, delavci, ki zapuščajo podjetje, pa avtomatsko izplačani. Oba modela tudi **omejujeta maksimalne razlike v lastniških deležih**, običajno v skladu s plačnimi razmerji.

ZDA in VB se zavedata, da je lastništvo zaposlenih mogoče učinkovito spodbujati zgolj s primernimi **davčnimi olajšavami.** V ta namen zakonski okvir v obeh državah zagotavlja davčne olajšave za financiranje odkupa s strani matičnega podjetja (znižanje davčne osnove za DDPO) in davčne olajšave za prodajalce (znižanje davčne osnove na kapitalski dobiček za lastnike, ki delnice prodajo ESOP skladom).

Delavsko delničarstvo

Delavsko delničarstvo je koncept notranjega lastništva, kjer zaposleni lahko **prosto razpolagajo z lastniškimi pravicami** na način, da lahko z deleži/delnicami trgujejo ali jih obdržijo tudi, ko zapustijo podjetje. Običajno se gradi prek delitve dobičkov, za katere se lahko zaposleni odločijo, da si jih izplačajo ali jih investirajo v delnice podjetja.

Primer modela delavskega delničarstva so **ESPP sheme** – v Evropi jih je največ v Franciji, kjer imajo praktično vse velike korporacije sistem delitve dobička. Model je prav tako dobro razvit v ZDA, uveljavljen je v Microsoftu, Googlu, Facebooku in številnih drugih znanih podjetjih kot **učinkovito orodje za nagrajevanje in motiviranje zaposlenih**, predvsem ključnih kadrov.

Poglavitna razlika med ESOP in ESPP modelom je, da ESOP model vodi v postopne odkupe podjetij s strani zaposlenih, v vključujoče sheme za vse zaposlene in dolgoročne oblike notranjega lastništva; ESPP model pa se uporablja predvsem kot nagradna in motivacijska shema.

Model delavskega delničarstva je v zgodovini alternativnih lastniških oblik predstavljal **velik izziv za ekonomsko demokracijo**. Podjetja, ki imajo vzpostavljene sheme delavskega delničarstva (kot je ESPP), redko zagotovijo stabilnost notranjega lastništva ob prehajanju zaposlenih iz podjetja in v podjetje, pogosto pa se široko pokrito notranje lastništvo porazgubi že prej, običajno z odkupi delnic od zaposlenih s strani menedžmenta ali zunanjih investitorjev.

Težave z delavskim delničarstvom so se dobro pokazale v našem modelu privatizacije, tudi danes pa se številni delodajalci soočajo z izzivi delavskega delničarstva (Domel d.d., Etiketa d.d., M-Sora d.o.o., Dewesoft d.o.o., Akrapovič d.o.o., Gorenjski glas d.o.o., Alples d.d., Kovintrade d.d., Inea d.o.o. in številni drugi). V strokovni literaturi se **nezmožnost ohranitve notranjega lastništva**, ki je značilna za modele delavskega delničarstva, imenuje ***demutualizacija***. Izkušnje iz tujine in Slovenije kažejo na to, da je demutualizacijo mogoče preprečiti s pametno zasnovo modelov notranjega lastništva in s fiskalno politiko, ki spodbuja trajnostne prakse lastništva zaposlenih.

Dve zakonski pobudi vlade in davčne olajšave

Vlada pripravlja dva predloga, ki **spodbujata dve različni, vendar komplementarni viziji finančne participacije zaposlenih**. MDDSZ in MSP pripravljata ZLZD (ESOP model), ki bo v slovenskem gospodarstvu gradil lastništvo zaposlenih, MGTŠ pa prenavlja ZUDOND (ESPP model), ki bo spodbujal delničarstvo delavcev.

Zakon o lastniški zadrugi delavcev – ZLZD

ZLZD je oblikovan po vzoru ESOP modela v ZDA in EOT prakse v VB. Lastništvo zaposlenih ureja prek namenske pravne osebe (zadruge), ki članom (trenutnim zaposlenim) **zagotavlja pravico do udeležbe v dobičku, pravico do kapitalske vrednosti in soodločanja**.

Ureditev lastništva prek sklada delavcem omejuje pravico, da bi prostovoljno in individualno trgovali z delnicami v času njihove zaposlitve – vrednost, ki zaposlenemu pripada, sklad postopoma izplačuje ob izhodu iz podjetja. ESOP lahko odtuji delež podjetja in ga proda zunanjim investitorjem, vendar za to potrebuje visoko večino članov (vsaj 75% vseh članov). V tem primeru zakon predvideva povračilo davčne olajšave (t. i. *tax clawback*), s čimer dobi država vrnjene davčne olajšave, ki jih je namenila grajenju odgovornega lastništva v slovenskem gospodarstvu.

ZLZD predvideva dve ključni davčni olajšavi – **davčna olajšava za podjetje**, ki del dobička namenja za vzpostavitev in ohranitev lastništva zaposlenih, in **davčna olajšava za lastnike**, ki ESOP skladu prodajo svoje delnice ali deleže. Da bi zagotovili davčne olajšave, mora imeti zadruga v članstvo vključenih vsaj 85 % zaposlenih, ki izpolnjujejo pogoje (vsi delavci, ki so vsaj eno leto v delovnem razmerju).

Zakon o udeležbi v dobičku in opcijskem nagrajevanju delavcev – ZUDOND

Prenova ZUDOND, ki jo pripravlja MGTŠ, vzpostavlja **model delavskega delničarstva**, kjer lahko zaposleni uporabijo del dobička za namen nakupa delnic ali deležev podjetja, kjer delajo. Za razliko od obstoječe verzije zakona (ZUDDob), prenova vključuje tudi podlago, da d.o.o.-ji zaposlenim zagotovijo možnost uporabe dobičkov za nakup deležev v podjetju.

V ESPP modelu so zaposleni **neposredni imetniki delnic ali deležev**, kar jih postavlja v vlogo delničarja, ki s tem imetjem prosto razpolaga. Predlog novega zakona ne preprečuje scenarijev, da bi zaposleni delnice/deleže samovoljno prodali zunanjim investitorjem, ali da obdržijo lastništvo delnic po tem, ko zapustijo podjetje.

ZUDOND predvideva podobno **osrednjo davčno olajšavo** kot ZLZD – podjetje, ki bo namenilo del dobičkov za delitev med zaposlene (ki se bodo *lahko individualno* odločali glede uporabe teh dobičkov za nakup deležev ali delnic podjetja), si bo znižalo davčno osnovo za davek na dohodek pravne osebe.

Izkušnje jasno kažejo, da so davčne olajšave izredno pomembne za izgradnjo notranjega lastništva v gospodarstvu. Vendar pa je ključno opozoriti na to, da je z davčnimi olajšavami potrebno **spodbujati dolgoročno odgovorne lastniške prakse, ne pa kratkoročnih nagradnih shem.** Če ZUDOND ne bo urejal izhoda za zaposlene, ki prek dobičkov pridejo do lastništva, lahko pričakujemo, da se bodo davčne olajšave izkoristile za individualno špekulacijo s strani delavca, ki bo v položaju delničarja, ki maksimira svoj donos in vrednost delnice.

Na IED smo zaradi tega razloga MGTŠ predlagali, da davčne olajšave pogoji na podoben način, kot to predvideva ZLZD. V primeru ZLZD – slovenskega ESOP zakona – je davčno olajšavo potrebno vračati, če se zaposleni odločijo za kolektivno prodajo deleža na skladu – državni stimulus je na mestu zgolj, če je družbeno odgovorna praksa vzdržna. Podobno je potrebno urediti tudi ZLZD. Če delavci svoje delnice ali deleže, ki so jih pridobili s pomočjo davčnih olajšav, prodajo zunanjim investitorjem, menedžerjem, ali jih obdržijo v primeru izhoda iz podjetja, potem so primorani **vrniti davčne olajšave**. Višina davčne olajšave, ki jo mora delavec vrniti ob morebitni prodaji izven natančno definiranih kriterijev notranjega lastništva, je enaka znesku olajšave, ki jo je delavec posredno prejel prek znižanja DDPO ob pridobitvi deleža ali delnice.

Davčne olajšave, ki jih zagotavljata tako ZLZD kot prenovljeni ZUDOND, se tako **pogoji z vzdržnostjo in inkluzivnostjo notranjega lastništva zaposlenih**. Če bo ekonomska politika z olajšavami gradila vzdržne oblike lastništva zaposlenih, potem si lahko obetamo dolgoročne pozitivne multiplikatorje, ki bodo vodili v dodatne prihodke državne blagajne.

Za politične deležnike, predvsem pa za Ministrstvo za finance, bo torej ključno razumevanje pozitivnih učinkov zdravega in vzdržnega notranjega lastništva – lastništvo zaposlenih vodi v dvig dodane vrednosti v gospodarstvu, v inkluzivno rast, v krizno odpornost podjetij in bolj stabilna delovna mesta v času krize, v karierne priložnosti za mlade in zmanjšanje bega možganov, predvsem pa lastništvo zaposlenih gradi podjetja, ki poskrbijo za lokalno skupnost in okolje, s čimer zmanjšajo potrebo po državni intervenciji in socialnih programih.

Zaključek in apel

Pred nami je **drugi največji prenos premoženja v zgodovini RS**. Prenašalo se bo za več 100 milijonov evrov premoženja, lastništvo pa bodo menjala podjetja, ki ustvarijo okrog 20 % dodane vrednosti in zaposlujejo približno 80.000 delavcev v Sloveniji. Ustava lastnikom podjetij seveda dovoljuje prosto razpolaganje z njihovimi podjetji, vendar pa je odgovornost države, da spodbuja orodja nasledstva, ki bodo naslovila širok demokratični interes.

Slovenski ESOP je **orodje za grajenje dolgoročnega notranjega lastništva**. Slovenijo je postavil na vrh svetovnega zemljevida na področju lastništva zaposlenih. Požel je ogromno zanimanja s strani EU institucij (pogovori o modelu z EIB, EK in EP), bil je predstavljen na posvetu s senatorskimi ekipami v Washingtonu, DC (republikanski in demokratski senatorji), pogovori o modelu tečejo z različnimi političnimi deležniki po EU (v Nemčiji, na Danskem, Franciji in drugje), predstavljali pa smo ga tudi na akademskih konferencah, vključno z Univerzo v Oxfordu, Rutgers Univerzo in drugimi prestižnimi mednarodnimi institucijami.

Zakona, ki ju pripravlja vlada, sta **komplementarni orodji, ki pa imata različne cilje** – eden je usmerjen v grajenje dolgoročnega lastništva zaposlenih, drugi omogoča bolj ugodno nagrajevanje zaposlenih. Davčne olajšave morajo narediti razliko med dvema vizijama finančne participacije ter dodatno spodbuditi vzdržne sheme notranjega lastništva.



Piše:
Andrej Hajnc

Sodelovanje zaposlenih pri ustvarjanju zdravega in varnega delovnega okolja

Sodelovanje zaposlenih v procesu ustvarjanja varnih in zdravih delovnih pogojev je ključnega pomena za zagotavljanje učinkovite varnosti in zdravja na delovnem mestu. Dobre prakse tega sodelovanja se opirajo na zakonodajo, kot sta Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11). V praksi je najbolje uporabiti kombinacijo ureditev in metod, formalnih in neformalnih. Še posebej je pomembno, da na neposredno vključevanje delavcev in predstavnikov delavcev ne gledamo kot na alternativi, ampak ju upoštevamo kot različni možnosti, ki ju je treba čim bolj učinkovito združiti.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu je preprost **dvosmerni proces**, v katerem (se) delodajalci, delavci in predstavniki delavcev:

- pogovarjajo drug z drugim,
- prisluhnejo skrbem drug drugega,
- izmenjujejo stališča in informacije,
- pravočasno pogovorijo o težavah,
- upoštevajo, kar želi vsakdo povedati,
- skupaj sprejemajo odločitve in
- zaupajo drug drugemu ter spoštujejo drug drugega.

Delavci morajo biti **obveščeni, poučeni in usposobljeni** za varno opravljanje dela, z njimi pa se je treba o tem tudi **posvetovati**. Polno sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu presega zgolj posvetovanje, saj to pomeni, da so delavci in njihovi predstavniki **vključeni tudi v sprejemanje odločitev**.[1]

Osnovna zakonska izhodišča

Za uvod naj najprej na kratko povzamemo nekaj temeljnih zakonskih določil o vključevanju delavcev in njihovih predstavnikov v urejanje področja varnosti in zdravja pri delu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)[2]

13. člen – Medsebojno obveščanje in skupno posvetovanje: Delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki se morajo o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

45. člen – Sodelovanje delavcev pri upravljanju: Delodajalec je dolžan omogočiti delavcem aktivno sodelovanje pri obravnavi vseh zadev v zvezi z zagotavljanjem varnega in zdravega dela v skladu z zakonskimi predpisi. Ta pravica je uresničevana neposredno prek delavcev, prek njihovih predstavnikov v svetu delavcev ali prek delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Postopek izvolitve delavskega zaupnika je v skladu s predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

46. člen **– Dolžnost posvetovanja:** Delodajalec je dolžan izvesti posvetovanje z delavci ali njihovimi predstavniki o oceni tveganja in o vsakem ukrepu, ki bi lahko vplival na varnost in zdravje pri delu. To vključuje tudi izbiro strokovnih delavcev in drugih relevantnih oseb. Če pri delodajalcu ni izvoljenih predstavnikov delavcev ali organiziranih sindikatov, mora relevantne dokumente javno objaviti.

47. člen – Položaj delavskega zaupnika: Delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu morajo biti omogočene enake pravice kot svetu delavcev. Noben delavec ali njihov predstavnik ne sme biti postavljen v neugoden položaj zaradi uveljavljanja pravic, ki so navedene v 45. členu tega zakona.

76. člen **– Prekrški delodajalca:** Delodajalec se kaznuje z globo v raz-

[1] Povzeto po: Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu, praktični vodnik, 2012.

[2] Uradni list RS, št. 43/11.

ponu od 2.000 do 40.000 evrov, če ne predloži zapisnika o posvetovanju z delavci.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)[3]

4. člen – Pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju: Delavci imajo pravico, tako individualno kot kolektivno, sodelovati in vplivati na upravljanje, predvsem v kontekstu soodločanja o organizaciji dela, izboljševanju delovnega okolja in uspešnosti podjetja.

91. člen – Skupno posvetovanje: Pred odločitvami, ki zadevajo status, kadrovska vprašanja ali varnost in zdravje delavcev pri delu, mora delodajalec obveščati in zahtevati posvetovanje s svetom delavcev. Informacije morajo biti svetu delavcev posredovane vsaj 30 dni pred sprejemom odločitve, medtem ko mora biti predlagano skupno posvetovanje vsaj 15 dni pred sprejemom odločitve.

92. člen **– Dolžnosti delodajalca glede skupnega posvetovanja:** Skupno posvetovanje pomeni obveznost delodajalca, da obvesti svet delavcev o načrtovanih odločitvah, ki zadevajo statusno in kadrovsko politiko ter vprašanja zdravja in varnosti delavcev pri delu. Delodajalec se mora prav tako posvetovati s svetom delavcev in težiti k usklajenosti mnenj.

ZSDU vključuje določila, ki omogočajo zaposlenim, da s svojimi predstavniki aktivno sodelujejo pri odločanju o zadevah, ki zadevajo varnost in zdravje pri delu. Po drugi strani pa ZVZD-1 ureja preventivne ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev pri delu, vključno s pravicami in dolžnostmi delavcev ter delodajalcev.

Dileme glede zakonskih zahtev

V praksi se glede zgoraj navedenih zakonskih zahtev pogosto pojavljata zlasti dve ključni dilemi, in sicer:

1.

Kot prvo, ***ali je posvetovanje z delavci za delodajalca obvezno?***

Da, skladno z zakonodajo Republike Slovenije, zlasti z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), je posvetovanje z delavci ali njihovimi predstavniki v zvezi z vprašanji varnosti in zdravja pri delu za delodajalca **obvezno**.

ZVZD-1 jasno določa, da mora delodajalec zagotoviti, da lahko delavci **učinkovito sodelujejo** pri odločitvah, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu. To vključuje posvetovanje z delavci, prav tako pa je treba delavcem omogočiti, da prejemajo ustrezne informacije, izražajo svoje mnenje in postavljajo vprašanja v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnem mestu.

Delodajalec mora tako delavce oziroma njihove predstavnike pravočasno in ustrezno informirati ter se z njimi posvetovati **o vseh zadevah, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu**, vključno z oceno tveganj, varnostnimi ukrepi in izvajanjem izobraževanja in usposabljanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. Čeprav je posvetovanje obvezno, sta obseg in način posvetovanja odvisna od različnih dejavnikov, kot so velikost in narava podjetja, vrsta tveganj ter obstoječe prakse in postopki v organizaciji. Za podrobnejše informacije o specifičnih obveznostih in zahtevah je priporočljivo pregledati ustrezen zakon, ali se posvetovati s pravnimi strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu.

2.

In kot drugo: v primeru, da se predstavniki delavcev ne bi strinjali z ukrepi delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu, ***ali to pomeni, da jih delodajalec ne sme uvesti?***

Če se predstavniki delavcev ne strinjajo z ukrepi delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu, to ne pomeni nujno, da delodajalec teh ukrepov ne sme uvesti. Vendar pa zakonodaja, kot je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD), zahteva, da delodajalec sodeluje in se posvetuje s predstavniki delavcev pri odločitvah, ki vplivajo na varnost in zdravje pri delu. Delodajalec in predstavniki delavcev si **morajo prizadevati za dosego soglasja in reševanje morebitnih nesoglasij**. Če soglasje ni doseženo, je priporočljivo, da delodajalec upošteva pripombe in skrbi predstavnikov delavcev ter prouči, ali je mogoče ukrepe prilagoditi ali izboljšati v smeri povečanja varnosti in zdravja pri delu.

Obstajajo tudi **posebni postopki in mehanizmi za reševanje sporov**, ki lahko vključujejo mediacijo ali arbitražo, in sicer z namenom iskanja kompromisnih rešitev, ki so sprejemljive za obe strani in ki zagotavljajo visoko raven varnosti in zdravja pri delu.

V primerih, ko so vprašanja varnosti in zdravja pri delu nujna in zahtevajo **takojšnje ukrepan**je za preprečevanje nesreč ali škode za zdravje, ima delodajalec pravico in dolžnost, da takoj ukrepa, kljub morebitnemu nesoglasju s predstavniki delavcev.

Načini sodelovanja

Sodobne načine sodelovanja lahko opredelimo z **različnimi pristopi**, kot so redni sestanki na temo varnosti, ankete med zaposlenimi, usposabljanja, delavnice in sodelovanje v odborih za varnost in zdravje pri delu. Pomembno je spodbujanje odprte komunikacije, kjer lahko zaposleni izrazijo svoje mnenje, delijo izkušnje in predlagajo izboljšave.

Primer dobre prakse je **organizacija rednih mesečnih sestankov med vodstvom in predstavniki delavcev**, kjer se obravnavajo aktualna vprašanja, identificirajo potencialna tveganja in oblikujejo rešitve. Ankete in vprašalniki lahko služijo kot orodje za zbiranje povratnih informacij zaposlenih o njihovih izkušnjah in predlogih za izboljšanje varnosti na delovnem mestu.

Delavnice in usposabljanja so ključni za razvoj kompetenc zaposlenih na področju varnosti in zdravja pri delu. Omogočajo pridobivanje novih znanj, izmenjavo dobrih praks in razvijanje zavesti o pomenu varnega in zdravega delovnega okolja.

Sodelovanje v odborih za varnost in zdravje pri delu omogoča zaposlenim, da imajo neposreden vpliv na odločitve in ukrepe, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu. V odborih se obravnavajo in analizirajo različne tematike, od identi-

[3] Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit.

fikacije tveganj do planiranja preventivnih ukrepov in izboljšav.

Primer dobre prakse

V družbi Dravske elektrarne Maribor (v nadaljevanju DEM) je v skladu z organiziranostjo družbe organizirana **Služba za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter požarnega varstva** (v nadaljevanju Služba VZD). Ker družba deluje na območju celotnega območja reke Drave v Sloveniji od Dravograda do Formina in vključuje še ostale manjše objekte za proizvodnjo električne energije na širšem območju Slovenije, so poleg navedene službe imenovani še pooblaščenci VZD in PV v Službah obratovanja in vzdrževanja, ki so »podaljšana roka« Službe VZD.

Zaposleni v Službi VZD, pooblaščenci obratovanja in vzdrževanja, predstavnik vodstva, vodja Delovne enote obratovanja in vzdrževanja ter po potrebi drugi interni strokovnjaki specifične stroke tvorijo **Tim varnosti in zdravja pri delu** (v nadaljevanju Tim VZD).

Poleg Službe VZD in Tima VZD je v okviru Sveta delavcev imenovan **Odbor varnosti in zdravja pri delu** (v nadaljevanju Odbor). Zakonsko izhodišče izhaja iz ZSDU (1. odstavek 58. člena), ki dopušča možnost ustanovitve odborov sveta delavcev. Odbor je sestavljen iz **6 članov**, in sicer:

- 3 člani, ki zastopajo Službe obratovanja in vzdrževanja (3 službe, vsako zastopa 1 član),
- član, ki zastopa službo VZD (vodja službe VZD),
- član, ki zastopa interese Sindikata DEM in
- član Sveta delavcev ne glede na funkcijo.

Odbor za varnost in zdravje pri delu pri svetu delavcev igra ključno vlogo pri ustvarjanju varnih in zdravih delovnih pogojev. Namen in področja delovanja:

- ***Redna srečanja***

Odbor se praviloma srečuje štirikrat letno. Sestanki odbora se izvajajo skupaj s sestanki Tima VZD, saj je praksa pokazala, da se na ta način omogoči najbolj aktivno sodelovanje in prenos informacij. Odbor sodeluje s Timom VZD, njuni člani dajejo predloge in razpravljajo o vprašanjih, izzivih in možnih izboljšavah varnosti in zdravja pri delu ter prenosu dobrih praks.

- ***Posvetovanje in komunikacija***

Zasedba odbora omogoča prenos informacij od vseh zaposlenih in do njih, odprto in jasno komunikacijo med poslovodstvom, Službo VZD, Timom VZD in svetom delavcev. Poslovodstvo je proaktivno v posvetovanju z odborom pri oblikovanju in izvajanju politik in postopkov, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu. Odbor je strokovni organ sveta delavcev, ki svetuje in pripravi gradivo za svet delavcev, na podlagi katerih se sprejemajo sklepi za optimizacijo in nenehno izboljšavo na področju VZD.

- ***Ocenjevanje tveganj***

Odbor aktivno sodeluje pri identifikaciji potencialnih nevarnosti in ocenjevanju tveganj na delovnih mestih.

- ***Analiza nezgod in nevarnih pojavov pri delu***

Odbor aktivno sodeluje pri analizi nezgod in nevarnih pojavov z namenom čim širšega pogleda različnih deležnikov in prenosa znanj ter dogovorjenih ukrepov do zaposlenih.

- ***Priprava in pregled politik in postopkov***

Sodelovanje pri oblikovanju, pregledu in izboljšanju politik in postopkov, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu.

- ***Izobraževanje in usposabljanje***

Sodelovanje pri spodbujanju in organizaciji izobraževanj ter usposabljanj za delavce na področju varnosti in zdravja pri delu.

- ***Izboljšave in inovacije***

Odbor aktivno sodeluje pri iskanju priložnosti za izboljšave in inovacije v pristopih k varnosti in zdravju pri delu.

- ***Reševanje sporov in težav***

Predstavniki odbora so obveščeni in lahko sodelujejo pri inšpekcijskih nadzorih. Odbor igra pomembno vlogo mediatorja pri reševanju morebitnih sporov ali težav, ki bi se pojavijo v družbi, s stališča varnosti in zdravja pri delu.

- ***Poročanje***

Odbor v okviru sveta delavcev redno poroča o dogajanjih, ugotovitvah in priporočilih.

- ***Sodelovanje s strokovnjaki***

Odbor ima pravico v okviru sveta delavcev vzpostaviti sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki za pridobivanje nepristranskih mnenj in nasvetov.

Z upoštevanjem zgoraj navedenih aktivnosti/smernic Odbor za varnost in zdravje pri delu pri svetu delavcev **učinkovito sodeluje z delodajalcem in svetom delavcev** z namenom vzdrževanja dosežene ravni varnosti in zdravja pri delu ter iskanja in predlaganja nenehnih izboljšav.

Slika: *Sinergijski učinki sodelovanja*



Vir: *Lasten*

Zaključek in poziv svetom delavcem

Sodelovanje v procesih odločanja o varnosti in zdravju pri delu je **ne le vaša zakonska pravica, temveč tudi odgovornost in privilegij.** Ste ključni akterji v oblikovanju delovnega okolja, ki promovira dobro počutje ter varnost in zdravje vseh zaposlenih.

Zakonodaja, kot npr. Zakon o varnosti in zdravju pri delu in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, jasno določa vašo vlogo in poudarja pomen posvetovanja ter sodelovanja z delodajalcem. Vaša **aktivna udeležba** v ocenjevanju tveganj, oblikovanju in izvajanju varnostnih politik in ukrepov, izobraževanju in usposabljanju kolegov je neprecenljiva.

Odbor za varnost in zdravje pri delu ponuja organizacijsko izhodišče, kjer lahko konstruktivno sodelujete, izmenjujete ideje, izrazite svoje mnenje in prispevate k izboljšanju varnostnih pogojev in praks. Ste gonilna sila inovacij in izboljšav, ki pripomorejo k ustvarjanju zdravih, varnih, dolgoročnih in posledično bolj produktivnih delovnih okolij.

Sklenimo, da je aktivno sodelovanje zaposlenih pri ustvarjanju varnih delovnih pogojev nujno za učinkovito upravljanje varnosti in zdravja pri delu, potekati pa mora ob upoštevanju zakonskih izhodišč in razvijanju sodobnih praks sodelovanja.

Uporabljeni viri in literatura

Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu. Praktični vodnik. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11). Medmrežje: Zakon o varnosti in zdravju pri delu (pisrs.si) (13. 10. 2023).

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit). Medmrežje: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) (pisrs.si) (13. 10. 2023).

INFORMACIJE IZ PARTICIPACIJSKE PRAKSE



Piše:
dr. Valentina Franca

Zeleni prehod: kakšna je vloga delavskih predstavnikov in sindikatov

Tako se je glasil naslov nedavnega mednarodnega seminarja pod organizacijo sindikalnega raziskovalnega inštituta ETUI (European Trade Union Institute) iz Bruslja, ki je potekal v prostorih Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v Ljubljani. Odprl je še en povsem nov vsebinski vidik bodočega nujnega angažiranja delavskih predstavništev na vseh ravneh njihove organiziranosti, ki pa je brez dvoma čedalje bolj aktualen.

Po letošnjih poplavah je odveč razlagati, da tako v vsakdanjem življenju kot na delovnih mestih občutimo **posledice klimatskih sprememb**. Napovedi niso ravno obetavne, kakor tudi ne mlačni in predvsem premalo konkretni odzivi politikov. Na drugi strani so prisotne aktivnosti številnih nevladnih organizacij, ki zahtevajo več; ravno tako aktivisti tožijo države, med drugim tudi Slovenijo, zaradi nezadostnega ukrepanja. Ob tem se postavlja vprašanje, **kaj sploh lahko storijo delavski predstavniki**, če gre za tako velike, vseobsežne in globalne probleme. Zagotovo drži, da problema ne bodo v celoti rešili, vendar po drugi strani se v praksi že vzpostavljajo mehanizmi delovanja in pritiska k aktivnostim, tako na podjetniški kakor tudi na panožni, nacionalni in tudi mednarodni ravni.

To je bil tudi povod za organizacijo prvega strokovnega dogodka za delavske predstavnike v Sloveniji na to temo, in sicer konkretno se je seminar glasil ***Zeleni prehod: kakšna je vloga delavskih predstavnikov in sindikatov***. Enodnevni dogodek je sredi septembra potekal v prostorih Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) v Ljubljani pod organizacijo **sindikalnega raziskovalnega inštituta ETUI (European Trade Union Institute) iz Bruslja** Udeležili so se ga sindikalni predstavniki (sekretarji in sindikalni zaupniki iz podjetij) ter tudi člani Združenja svetov delavcev Slovenije.

Uvodni nagovor je pripadal izvršnemu sekretarju ZSSS za sistemska vprašanja in socialni dialog, gospodu **Andreju Zorku**. Izrazil je podporo odpiranju novih tem za socialni dialog in poudaril, da je pred sindikati in delavskimi predstavniki zahtevna naloga, kako prestopiti meje dosedanjih utrjenih vsebin. Nato je gospa **Aline Hoffman**, vodja oddelka za evropeizacijo industrijskih razmerij pri ETUI, predstavila strateško usmeritev ETUI po nadaljnjem raziskovanju vloge delavskih predstavnikov pri zelenem prehodu ter diseminaciji ugotovitev, zlasti za praktično uporabo ter implementacijo v kolektivnih dogovorih. Oba uvodna govorca sta se strinjala, da je treba oblikovati **močne politike za učinkovit odziv na posledice**

klimatskih sprememb, kakor je potreben konkreten odziv Evropske unije. Hkrati pa je treba zeleni prehod graditi na vključujoč način tako, da bodo bremena enakomerna razporejena.

Razumevanje zelenega prehoda

Raziskovalec na berlinskem inštitutu družbenih ved (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZS), **dr. Sigurt Vitols**, je v svojem prispevku z naslovom ***Trajnostni razvoj, evropski zeleni dogovor in pravičen prehod*** poudaril težavo pri preučevanju in oblikovanju odzivov na okoljske spremembe in zeleni prehod z delavske strani. Gre namreč za zahtevno, kompleksno in mestoma zelo težko vsebino, ki ni vsakdanja za delavske predstavnike, zato je tudi težja za obravnavo. Veliko obstoječe zakonodaje v državah članicah je namreč tehnične narave s številnimi indikatorji, zato je na prvi pogled težko ugotoviti, kaj se skriva v ozadju. Marsikateri mednarodni in državni dokumenti so zelo politični, na kar se je spet težko konkretno odzvati. Zato, čeprav se vsi zavedamo, da je treba ukrepati, so v praksi ovire do tega zelo visoke. Vendar po njegovem mnenju to ne sme biti izgovor, da bi se temi izmikali – ravno nasprotno, politikom in delodajalcem je treba čim pogosteje nastaviti ogledalo ter zahtevati, zlasti pa vztrajati pri konkretnih rešitvah.

Konkretno o **vlogi sindikatov pri zelenem prehodu** sta spregovorila profesorja in raziskovalca Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani, **dr. Urša Golob** in **dr. Branko Bembič**. Podobno kot predhodniki priznavata, da je trajnost kot krovni pojem izmuzljiv, čeprav so okoljski izzivi del vsakdana in delovnega življenja. Zato je osrednje vprašanje, kako učinkovito ukrepati in ne, ali sploh ukrepati. Okoljske spremembe in zelene prehod običajno najpogosteje prizadene šibkejše sloje, tudi v delovnem okolju, saj so najbolj izpostavljeni negativnim vplivom onesnaževanja, kar negativno vpliva na njihovo zdravje. Nobenega dvoma več ni, da **klimatske spremembe negativno vplivajo na delavce oziroma otežujejo delovne pogoje**.

Raziskovalca sta prepričana, da so sindikati na globalni ravni **pomemben akter**, ki lahko vplivajo na razvoj dogodkov. Vztrajati bi morali na strategiji boja proti uničevanju okolja ter konceptu **pravičnega prehoda**. To toliko bolj velja za države in panoge, kjer bo potrebnih več sprememb zaradi okoljskega vpliva, kot so, denimo, avtomobilska proizvodnja, transport, gradbeništvo in energetika. V teoriji so se izoblikovali različni načini sindikalnih pristopov do zelenega prehoda in njihovih aktivnosti: deliberativna strategija, strategija sodelovanja za gospodarsko rast in socialistična strategija. Znotraj **deliberativne strategije** se kot ena izmed možnih rešitev pojavijo tržni ukrepi, na primer trgi ogljika, ob zaščiti ranljivih skupin. Strategija **sodelovanja za gospodarsko rast** sprejema zeleni prehod, svari pa pred negativnimi učinki panog. Njen cilj je upravljanje nasprotij zelenega prehoda v nacionalnem okviru prek socialnega dialoga in sklepanja kolektivnih dogovorov. Rešitve vidi v ohranjanju gospodarske rasti ob tehnološki eko-modernizaciji. **Socialistična strategija** je konfliktna, okoljsko krizo razume kot učinek kapitalistične akumulacije; za njen cilj zelene preobrazbe je potrebna odprava kapitalizma, pri čemer naj se uporabijo sredstva širokega političnega gibanja, to je gibanjski sindikalizem. Med rešitvami navaja demokratični nadzor, ekološko planiranje in podružbljanje. Ker se strategije uporabljajo različno na posamezni ravni (globalna, nacionalna in panožna), se to odraža kot neskladnost na strani sindikatov. Dodatno dilemo predstavljajo odločitve in ravnanje pri zagovarjanju kratkoročnih interesov ali dolgoročnih ciljev. Slednji so za sindikate vedno tvegani, saj se nagibajo k **redefiniciji tradicionalnih meja sindikalnega delovanja**. Vendar je mogoče okoljske boje izkoristiti kot **priložnost za revitalizacijo sindikatov**, kar pomeni strateški razmislek pri naslavljanju okoljske problematike, tesnejše sodelovanje z bazo ter širitev zavezništev onkraj ekonomskih bojev. Sočasno pa je treba paziti na obvladovanje nevarnosti prenosa protislovij zelenega prehoda v medsindikalne boje.

Primeri cementne industrije in trgovine

V drugem delu seminarja sta bila predstavljena dva primera iz prakse, kako so se lotili **obvladovanja zelenega prehoda na ravni panoge**.

Prvi primer je predstavil gospod **Claudio Sottile**, sekretar italijanske sindikalne konfederacije gradbeništva in sorodnih dejavnosti (Filca CISL). Cementna industrija je z vidika okoljskega vpliva močno na udaru, kar jih sili v spremembe pri načinu dela kakor tudi pri izbiri materialov. Na podlagi želje in zahteve delavske strani po sodelovanju so sindikati skupaj z delodajalci izoblikovali različne pristope, kako uskladiti sindikalne želje ter poslovne možnosti. Med drugim se je kot dobra praksa izkazalo oblikovanje **posebnih komisij**, ki so sestavljene iz **enakega števila predstavnikov delavcev in delodajalca**. Prek dialoga so komisije oblikovale različne ukrepe in aktivnosti za ublažitev posledic sprememb zaradi okoljskega vpliva.

Zadnje predavanje je pripadlo gospe **Ilarii Constantini**, koordinatorici projektov za trgovino pri evropski sindikalni konfederaciji UNI Evropa. Predstavila je konkretne primere iz različnih evropskih držav, kako so si sindikati izpogajali možnost soodločanja pri spremembah delovnega procesa zaradi okoljskih vprašanj oziroma zelenega prehoda. Denimo, v Španiji so se v kolektivnih pogodbah trgovine dogovorili za **pooblaščenca za okoljsko trajnost** (*environmental sustainability officer*), ki deluje na enaki osnovi kot delavski predstavniki. Dejansko je prisoten pri sprejemanju odločitev iz tega področja ter pri njihovi implementaciji, kar pomeni tudi ustrezno komunikacijo s preostalimi delavci. Ravno tako so se v Španiji pri večjem trgovcu v kolektivni pogodbi dogovorili, da bodo na letni ravni zagotovili deset ur usposabljanja za tisoč delavcev na temo trajnosti v delovnem okolju. Na Danskem so sindikati zahtevali sprejem **kodeksa ravnanja pri delodajalcu** zaradi uvoza vina iz Južne Afrike, ki pomeni bolj negativen okoljski odtis v primerjavi z drugimi vini iz bližnjih držav. Izborili so si, da če že uvažajo vino iz tako oddaljenih krajev, da imajo tudi **pravico vpogleda**

v njihove delovne razmere, da so delavci v Južni Afriki spoštovani ter da lahko ocenijo, ali je celoten postopek izdelave ter nato uvoza v danske trgovine »zelen« toliko, kolikor je lahko.

Najprej politika, nato ostali ali obratno?

Vse navedeno je mogoče oceniti kot kapljico v morju, ki ne rešuje temeljnega problema klimatskih sprememb. Verjetno to drži, vendar je na iste aktivnosti mogoče pogledati s povsem drugega zornega kota: kot prvi majhni koraki do tega, kar bo moralo postati praksa, če bomo želeli še naprej dostojno živeti na tem planetu. Zato je smiselno z **aktivnostmi delavskih predstavništev na teh vsebinah nadaljevati**, se truditi, da pridejo na **agendo socialnih partnerjev na vseh ravneh** ter si prizadevati za **sooblikovanje politik ter ukrepov**, ki bodo vodili k pravičnemu zelenemu prehodu.



Piše:
Marko Vertačnik

Delovni obisk članov Združenja svetov delavcev Slovenije v Avstriji

Letošnjega študijskega obiska v sosednji Avstriji v organizaciji Združenja svetov delavcev Slovenije smo se prvič udeležili tudi člani Sveta delavcev TEŠ. Avstrija je nedvomno ena izmed najrazvitejših držav na svetu. Kakovost življenja in dela je na zelo visokem nivoju. Predvsem pa je znana po zelo visoko razvitem socialnem partnerstvu in sodelovanju delavcev pri upravljanju družb.

Posebnost **avstrijskega sistema »socialnega partnerstva«** so tako imenovane **delavske zbornice**, ki imajo veliko vlogo, kar še danes velja za enega izmed najučinkovitejših tovrstnih sistemov. Model »socialnega partnerstva« oz. sodelovanja na področju delovne, socialne in ekonomske politike v sosednji Avstriji temelji na **prostovoljnem sodelovanju različnih interesnih skupin** in močni povezanosti med sindikati, političnimi strankami in vlado. Pri tem se ne omejujejo samo na urejanje delovnih razmerij, temveč praktično pokrivajo vsa področja gospodarske in socialne politike.

Izobraževalni center v Beljaku

V Beljaku smo najprej obiskali center za usposabljanje, kjer so nam predstavili izvajanje posebne oblike usposabljanja, tj. neke vrste »vajeništva«, kjer se v delavnicah učijo specifičnih delovnih znanj. Posebnost pri tem je, da to usposabljanje poteka **v okviru delovnega razmerja**, za katerega po končanem usposabljanju »vajenci« pridobijo ustrezen certifikat za opravljanje teh specifičnih del. Znanja temeljijo predvsem pri uporabi CNC naprav. Ni manjkalo znanj pri obdelavi kovin in varjenja. Posebnost pa je bilo 3D tiskanje kovinskega materiala. Izobraževalni center je idealen partner za učna podjetja.

Delovno srečanje s predstavniki Koroške Delavske zbornice

Po ogledu centra za usposabljanje smo pot nadaljevali do delavske zbornice in obisk medijske knjižnice, kjer je potekala **predstavitev delovanja teh zbornic in sistema socialnega partnerstva na Avstrijskem Koroškem**, in sicer:

1. Osnovne značilnosti ureditve sistema socialnega in gospodarskega partnerstva v Republiki Avstriji.

2. Organiziranost, vloga, pristojnosti in naloge delavskih zbornic.

3. Svet delavcev – osrednji organ sodelovanja delavcev pri upravljanju v podjetjih/obratih.

4. Medsebojna razmerja med delavsko zbornico – sindikati – sveti delavcev.

5. Pogled na glavne izzive industrijskih odnosov v Republiki Avstriji in Evropi.

Po končani predstavitvi nas je pot peljala na Dunaj.

Obisk Veleposlaništva Republike Slovenije v Republiki Avstriji

V sklopu tega študijskega obiska smo obiskali Veleposlaništvo Republike Slovenije na Dunaju, kjer nas je pričakala **namestnica slovenskega veleposlanika v Avstriji**. Pogovor je tekel v smeri predstavitve družbeno-ekonomskega okolja ter kakovosti dela in življenja v Republiki Avstriji,

vključno s položajem in vlogo zaposlenih v podjetjih. Avstrija kot država je ena od najpomembnejših slovenskih partneric kar se tiče delavske migracije, saj veliko Slovencev dela in živi v Avstriji.

Po prijetnem druženju na veleposlaništvu smo pot nadaljevali v **največje avstrijsko podjetje za oskrbo z električno energijo**.

Ogled Verbund Hydro Power GmbH

Verbund AG pokriva več kot 40 odstotkov avstrijskih potreb po električni energiji in 90 odstotkov svoje proizvodnje proizvede iz vodne energije. Poleg tega ima skupina v lasti in upravljanju nacionalno elektroenergetsko omrežje v Avstriji. Verbund je vodilno avstrijsko elektroenergetsko podjetje in eden največjih proizvajalcev električne energije iz vodne energije v Evropi. Verbund AG upravlja 44 vetrnih turbin s skupno zmogljivostjo 106 MW. Trenutno upravlja tudi dve termoelektrarni na zemeljski plin na lokaciji Mellach.

Po predstavitvi, smo imeli **delovni pogovor s predstavniki obratnih svetov delavcev v družbah Verbund**, nato pa smo si ogledali še notranjost hidroelektrarne.

Tretji dan nas pot z Dunaja pelje v največje industrijsko mesto v Avstriji Linz. Linz je tretje največje mesto, takoj za Dunajem in Gradcem, in glavno mesto avstrijske zvezne dežele Zgornje Avstrije z več kot 200.000 prebivalci. Zanimivost Linza je, da ima skoraj še enkrat toliko delovnih mest kot prebivalcev.

Obisk z ogledom podjetja Rosenbauer International AG

Ko omenimo ime »Rosenbauer«, verjetno ni nikogar,, ki ne bi vedel, o katerem podjetju govorimo. Rosenbauer International AG je eno od treh največjih svetovnih proizvajalcev gasilskih vozil in gasilske opreme, ki ima sedež v Linzu. O izdelavi in proizvodnji gasilskih vozil in opreme bi lahko govorili na veliko in široko. Že sam podatek, da je bilo strogo prepovedano slikanje in prav tako omejeno gibanje pri ogledu, pove vse. Podjetje Rosenbauer deluje na vseh kontinentih sveta. Poleg ostalih gasilskih vozil so se specializirali za letališka gasilska vozila. Njihov paradni konj je »Panther«, ki je v celoti plod njihovega dolgoletnega znanja.

Po ogledu tovarne pa nas je – glede na uspešnost podjetja – v delovnem pogovoru predvsem zanimalo, **kako uresničujejo delavsko participacijo**. Gre namreč za podjetje, katerega večina dela je odvisna od spretnosti strokovno izobraženih delavcev, kjer je skoraj vsak izdelek unikat. Tako smo z veseljem prisluhnili **predstavnikom poslovodstva in obratnega sveta delavcev v podjetju**. Sama predstavitev je bila namenjena sistemu in praktični ureditvi zastopanja interesov delavcev v podjetju, delavski participaciji na področju varnosti in zdravja pri delu ter uveljavljanju pravic do obveščanja, posvetovanja in soodločanja delavcev. Po medsebojni razpravi smo ugotovili, da smo pri miselnosti glede dojemanja pomembnosti soupravljanja in socialnega partnerstva še svetlobna leta zadaj.

Delovni zajtrk s častno konzulko Republike Slovenije v Zgornji Avstriji

Zadnji dan študijskega izpopolnjevanja v Avstriji je bil namenjen prav posebni gostji, in sicer smo imeli srečanje – **delovni zajtrk s častno konzulko Republike Slovenije v Linzu, gospo dr. Siegrid Ley-Grassner**, na temo odnosov med Zgornjo Avstrijo in Slovenijo ter Linzem – izrazito delavskim mestom. Gospa Siegrid Ley-Grassner je pred kratkim prevzela ta časni naziv. Njena velika naloga in želja je po dobrem sodelovanju med tema dvema državama. Zavzema se predvsem za kakovost dela in življenja samega. Za slovenska podjetja je imeti častno konzulko v Zgornji Avstriji, ki je industrijsko ena najbolj razvitih področjih, ključnega pomena, še posebej zato, ker vemo, kako pomembna je Avstrija v smislu delovne migracije za Slovenijo.

Obisk v gospodarski družbi FALTER EGO

Po prijetnem in zanimivem pogovoru z gospo dr. Siegrid Ley-Grassner smo se poslovili od mesta Linz in odšli še do zadnje destinacije letošnjega strokovnega izpopolnjevanja v Avstriji. Čakala nas je vožnja do Gradca. Namen obiska mesta Gradec, ki je z naše perspektive znan kot kraj za »šoping«, je bil ogled **tradicionalne avstrijske gospodarske družbe FALTER EGO** na gričevnatih obronkih mesta, ki je znano po odličnih pridelovalcih vin ter domače kulinarike. Skratka, predstavitev **povezovanja tradicije in poslovne uspešnosti**.

Pod oznako FALTER EGO Hannes Sabathi lansira vina iz Gradca. Posebnost je, da grozdje raste na graških tleh, kjer je vinograd dokumentiran že od 12. stoletja. Ta vinogradniška zgodovina je bila skoraj pozabljena. Zdaj je vinograd v Gradcu oživljen. FALTER EGO sodelujejo in so v partnerstvu s slovenskim proizvajalcem vin Vipava. Ob predstavitvi njihove dejavnosti in pogostitvi z njihovo značilno domačo hrano, smo počasi polni vtisov zaključili še zadnji dan strokovnega srečanja članov Združenja svetov delavcev Slovenije.

* * *

Čakala nas je samo še pot domov. Z marsikatero temo smo si krajšali pot proti domu z medsebojnimi debatami o tem, kako deluje sistem soupravljanja in socialnega partnerstva v Republiki Avstriji. Veliko nam bo ostalo v spominu. Ob spoznavanju drugih sistemov ter dobrih tujih praks na področju uveljavljanja oblik delavskega soupravljanja in socialnega partnerstva, bomo le-tega poskušali **implementirati v naš sistem**.

Za zaključek pa naj dodam, kar sem že omenil. Sosedje Avstrijci so **v dojemanju pomena socialnega partnerstva in delavskega soupravljanja daleč pred nami**. Če nam uspe vsaj del teh sistemov posnemati in se zavedati pomena tega, potem lahko s takšnim delavskim soupravljanjem ne samo povečamo ekonomsko učinkovitost, ampak se tudi kot družba dvignemo na višji nivo delovanja in se približamo najrazvitejšim evropskim državam.

Letni strokovni posvet članov ZSDS

Tradicionalni vsakoletni dvodnevni strokovni posvet članov Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je letos potekal 9. in 10. oktobra v Ankaranu, udeležilo pa se ga je več kot 90 predstavnikov svetov delavcev podjetij iz vseh delov Slovenije ter posebej povabljenih gostov.

Posvet se je začel s pogovorom udeležencev s častnim gostom posveta, **ministrom za solidarno prihodnost Simonom Maljevcem**, ki je v svojem uvodnem nagovoru predstavil tudi načrte ministrstva na področju razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji, pri čemer je izpostavil pomen razvoja vseh treh oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku in notranje lastništvo). V ta namen bo med drugim vsekakor potrebna tudi prenova oziroma sprejem vseh treh zakonov za omenjena področja, ki so podrobneje predstavljeni v tej številki Ekonomske demokracije v sodelovanju z resornimi ministrstvi.

Celoten nadaljnji program prvega dne posveta pa je bil namenjen razpravi o **»osnutku predloga« prenovljenega ZSDU-1**, ki je bil v obliki delovnega gradiva pripravljen v okviru združenja, ter oblikovanju pripomb in predlogov za izboljšanje njegove vsebine. Udeleženci so predlog enotno podprli, obenem pa na podlagi bogatih lastnih izkušenj iz prakse v izjemno tvorni razpravi podali številne koristne pobude za njegovo dodatno dodelavo, preden bi ga združenje posredovalo v obravnavo predvideni posebni delovni skupini, oblikovani pri resornem ministrstvu. Vse te sugestije so bile bolj ali manj tudi upoštevane in so že vključene v predlog zakona, ki je objavljen na spletni strani združenja[1]. Stališča Sindikata Pergam kot ene od slovenskih sindikalnih central do tega zakonskega predloga je kot povabljeni gost posveta udeležencem predstavil tudi predsednik tega sindikata **Jakob Počivavšek**. Izrazil je podporo potrebni prenovi tega zakona, pri čemer pa je posebej izpostavil nujnost doslednega spoštovanja razlik v funkcijah in pristojnostih obeh delavskih predstavništev na ravni podjetij, tj. sindikatov in svetov delavcev, pri kreiranju posameznih predlaganih rešitev. Udeleženci so se strinjali, da je treba glede teh rešitev v vsakem primeru opraviti predhodno uskladitev z vsemi reprezentativnimi sindikati na ravni države, kajti učinkovito sodelovanje med sveti delavcev in sindikati je ključnega pomena za uspešnost obojih pri zastopanju različnih interesov zaposlenih.

Drugi dan posveta pa je bil v celoti posvečen tematiki vloge svetov delavcev pri **»upravljanju dobrega počutja zaposlenih« (t. i. well-beeinga)** kot pomembnega segmenta **splošne kakovosti delovnega življenja,** ki je bila sicer podrobneje predstavljena tudi v prejšnji številki te revije v članku dr. Danijele Brečko (ED, št. 4/23, str. 20–23). Gre za koncept, ki se osredotoča na ustvarjanje takih delovnih pogojev, v katerih se bo vsak zaposleni v organizaciji dobro počutil in bo posledično bolj zavzet za delo, bolj produktiven, pa tudi bolj zdrav in zadovoljen. Kajti vse to odločilno vpliva tudi na uspešnost organizacije. Delavnice z delom po skupinah so bile namenjene spoznavanju konkretnih pristopov k pripravi »well-beeing« programov, ki bi jih morali po možnosti vsi svet delavcev **vključiti v svoje – letne oziroma mandatne – programe dela,** in sicer v segmentu t. i. načrtovanih nalog za krepitev svojega »proaktivnega angažiranja« pri uresničevanju interesov delavcev.

Dvodnevno druženje udeležencev na teh strokovnih posvetih ZSDS pa je seveda vedno tudi lepa priložnost za neposredno **medsebojno izmenjavo zanimivih izkušenj in dobrih soupravljalskih praks** ter navezovanje stikov, ki kasneje pogosto prerastejo tudi v različne organizirane oblike neposrednega sodelovanja ter medsebojnih obiskov med sveti delavcev iz različnih podjetij. Tudi tokrat je bilo tako.

mag. Rajko Bakovnik

[1] https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2023/10/Predlog-ZSDU-1_Delovno-gradivo-ZSDS-2023-I.-okt.2023.pdf.

AVTORJI PRISPEVKOV: **Mato Gostiša,** univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Tej Gonza,** magister ekonomskih ved, raziskovalec Univerze v Ljubljani in direktor Inštituta za ekonomsko demokracijo; **Andrej Hajnc**, vodja službe varnosti in zdravja pri delu ter požarnega varstva Dravske elektrarne Maribor d.o.o.; **Valentina Franca**, univ. dipl. pravnica in doktorica znanosti s področja managementa, profesorica na Fakulteti za upravo UL; **Marko Vertačnik,** predsednik Sveta delavcev Termoelektrarne TEŠ d.o.o.; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, Center za participativni menedžment.

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

Ankaran, 8. in 10. oktober 2023

Strokovni posvet članov Združenja svetov delavcev Slovenije

Poleg pogovora z ministrom za solidarno prihodnost Simonom Maljevcem o perspektivah nadaljnjega razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji sta bili osrednji temi letošnjega tradicionalnega dvodnevnega strokovnega posveta članov ZSDS predvsem predlog prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1) ter priprava programov dobrega počutja zaposlenih (t. i. well-beeing programov) kot ene ključnih sestavin proaktivnega angažiranja svetov delavcev za dvig kakovosti delovnega življenja zaposlenih.

