SLOVENIJA JE NA POMEMBNI PRELOMNICI V RAZVOJU SISTEMA INDUSTRIJSKE DEMOKRACIJE

Naslovna ugotovitev je predstavljala temeljni moto **XXXIII. strokovnega posveta ZSDSP – Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij** o pripravljajoči se novi slovenski zakonodaji s področja delavske participacije, ki je potekal v četrtek in petek, 13. in 14. oktobra na Bledu.

V tem trenutku so namreč v Sloveniji aktualni kar štirje novi zakonski projekti s tega področja, ki bodo brez dvoma odločilno zaznamovali smeri razvoja našega sistema delavske participacije in industrijske demokracije nasploh, in sicer:

1. PREDLOG PRENOVLJENEGA ZAKONA O GOSPODARSKIH DRUŽBAH (ZGD-1), *katerega bistvena novost je uvajanje možnosti svobodne izbire družb med sedanjim dvotirnim in novim (alternativnim) enotirnim sistemom korporacijskega upravljanja;*

2. NUJNE SPREMEMBE IN DOPOLNITVE ZAKONA O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU (ZSDU), *ki bi morale po logiki stvari seveda slediti noveliranemu ZGD-ju z ureditvijo ustreznih oblik sodelovanja delavcev tudi v organih družb z novim enotirnim sistemom upravljanja, kajti obstoječe rešitve v ZSDU so zaenkrat prilagojene le veljavnemu dvotirnemu sistemu upravljanja družb;*

3. PREDLOG ZAKONA O KOLEKTIVIH POGODBAH, *ki bo ključnega pomena predvsem glede vprašanja, ali bomo v Sloveniji tudi v bodoče razvijali in ohranjali zgolj klasično, to je t. i. sindikalno industrijsko demokracijo na področju urejanja delovnih razmerij kot enem od dveh temeljnih področij industrijskih odnosov (poleg sodelovanja delavcev pri upravljanju družb) ali bomo morda vendarle začeli tudi na tem področju izgrajevati t. i. splošno industrijsko demokracijo;*

4. PREDLOG ZAKONA O UDELEŽBI ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU DRUŽB IN O LASTNIŠTVU ZAPOSLENIH (ZUZDDLZ), *ki naj bi končno tudi v Sloveniji normativno uredil sistem finančne participacije zaposlenih, podprt tudi z ustreznimi davčnimi olajšavami in povezan s pokojninskim sistemom.*

Glede na to, da je eno temeljnih poslanstev tega združenja prav zagotavljanje vpliva na širša dogajanja, pomembna za razvoj delavske participacije v Sloveniji, kar seveda še zlasti velja za novo zakonodajo s tega področja, je bil glavni cilj strokovnega posveta **oblikovanje stališč ter pripomb in predlogov združenja v zvezi z navedenimi zakonskimi projekti**, s katerimi se bo le-to aktivno vključevalo v oblikovanje ustreznih rešitev v okviru potekajočih zakonodajnih postopkov. Prek te revije pa bomo seveda skušali bralce čim bolj podrobno seznanjati tako s pripravljajočimi se novostmi kot tudi z odprtimi strokovnimi dilemami in možnimi rešitvami na vseh omenjenih področjih.



Piše:
mag. Jože Bajuk

Predlog novele ZGD-1

UVAJANJE ENOTIRNEGA UPRAVLJANJA GOSPODARSKIH DRUŽB

*Ključna novost, ki jo prinaša sprememba prenovljenega Zakona o gospodarskih družbah[1] je gotovo uveljavitev **možnosti izbire med dvotirnim in enotirnim sistemom upravljanja domačih delniških družb**. Da gre za resnično novost govori dejstvo, da po sedaj veljavnem pravnem redu te izbire nimamo, četudi zakon v omejenih primerih dopušča upravljaje delniških družb brez nadzornih svetov, česar pa po vsebini nikakor ne gre enačiti z enotirnim sistemom upravljanja, kot ga poznajo v »domačih« anglosaških pravnih sistemih.*

Sistema upravljanja delniških družb

V teoriji in praksi sta se oblikovala dva nasprotna sistema upravljanja, **anglosaški enotirni**[2] in **kontinentalno evropski dvotirni**[3]. Med ta dva sistema lahko uvrstimo preostale sisteme upravljanja, ki so v bistvu povzeli posamezne rešitve obeh in jih zato uvrščamo v prostor med obema.

V dvotirnem sistemu poznamo tri organe upravljanja delniških družb. In sicer so to **skupščina delničarjev, nadzorni svet** in **uprava**. Njihove pristojnosti so relativno jasno razmejene že s samim zakonom. Skupščina delničarjev je pristojna predvsem za sprejemanje statusnih sprememb družbe, delitvi dobička ter imenovanje /odpoklic/ članov nadzornega sveta. Nadzorni svet predvsem nadzira delovanje uprave, imenuje /odpokliče/ upravo, skrbi za motiviranje uprave ter sprejema letno poročilo. Uprava vodi posle družbe.

Zakon tudi striktno omejuje možnosti prenosa pristojnosti enega organa na drugi organ. Kot primer takega prenosa naj omenim na primer prenos odločanja o letnem poročilu z nadzornega sveta na skupščino delničarjev, omejevanje in vezava sprejemanja poslovnih odločitev uprave s soglasjem nadzornega sveta itd.

V enotirnem sistemu poznamo dva organa upravljanja. To sta **skupščina delničarjev** in **upravni odbor**[4]. Skupščina se po sestavi in pristojnostih bistveno ne razlikuje od skupščine iz dvotirnega sistema upravljanja. Tako skupščini ostaja tudi pristojnost imenovanja direktorjev družbe. Večje razlike pa najdemo pri upravnem odboru. Njegovi člani so direktorji, ki pa jih že zakon deli na **neizvršne** in **izvršne**.

Teoretično gledano ima pristojnost poslovodenja družbe upravni odbor kot organ upravljanja, vendar pa to svojo pristojnost prenese na izvršne direktorje, sam pa obdrži pristojnost nadzora nad njihovim delom. Ob tem pa še enkrat poudarjam, da v upravnem odboru sedijo tako izvršni, kot tudi neizvršni direktorji. Družba ima lahko tudi izvršne direktorje, ki pa niso člani upravnega odbora. Lahko bi dejali, da imajo take družbe **dve vrsti izvršnih direktorjev**, ki imajo tudi različne pristojnosti, naloge in odgovornosti. Sicer pa je vloga izvršnih direktorjev močno podobna vlogi članov uprav v dvotirnem sistemu upravljanja, saj izvršni direktorji vodijo posle družbe.

Predlog sprememb Zakona o gospodarskih družbah[5]

Kot sem že omenil, predlog uvaja poleg skupine drugih sprememb tudi možnost, da gospodarske družbe, bolj natančno njihove skupščine, izberejo med enotirnim in dvotirnim sistemom odločanja. Posebnih zakonskih omejitev oziroma pogojev, od katerih bi bila izbira odvisna, ni.

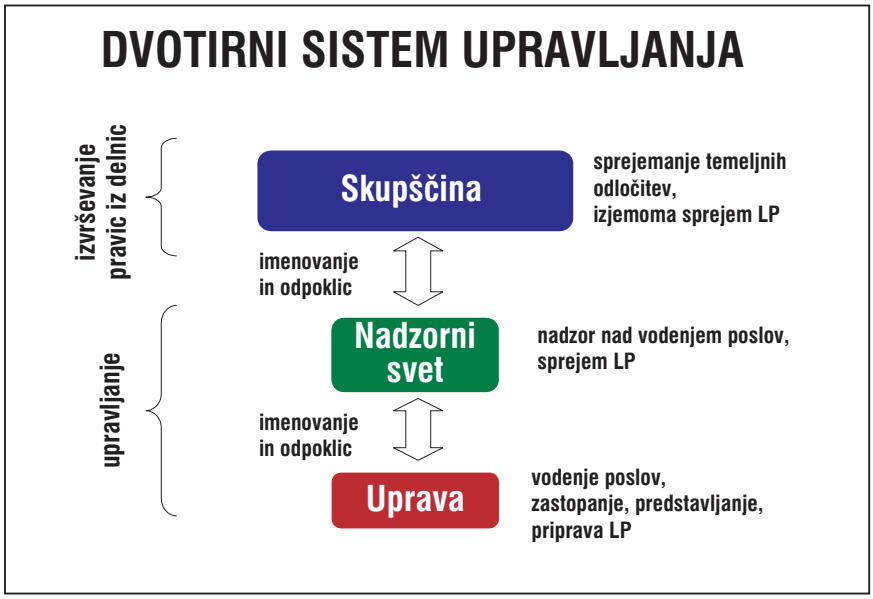
Dvotirni sistem upravljanja je že vsem bolj ali manj poznan in ga tudi ZGD-1 bistveno ne spreminja. Manj pa je poznan enotirni sistem upravljanja, zlasti v različici, v kakršni je sedaj na voljo v predlogu ZGD-1. V vseh enotirnih sistemih ima le en organ, ki je pristojen hkrati za vodenje in nadzor, in sicer *upravni odbor.* V funkciji upravnega odbora sta **združeni funkciji uprave in nadzornega sveta** iz dvotirnega sistema.

[1] Vlada RS ga je sprejela na 43. redni seji dne 6. 10. 2005 in ga že vložila v zakonodajni postopek v DZ.

[2] Primer britanskega pravnega reda.

[3] Primer nemškega pravnega reda.

[4] Angleško: Board of directors



Sestava, imenovanje in odpoklic upravnega odbora

Upravni odbor je sestavljen iz članov, ki jih v upravni odbor imenuje skupščina, **eden pa je lahko tudi predstavnik zaposlenih** (smiselno kot določa ZSDU za sodelovanje predstavnikov delavcev v upravi).

Član upravnega odbora ne more biti oseba, ki je član nadzornega ali upravnega odbora najmanj v petih družbah, pri čemer se k najvišjemu številu ne šteje do pet članstev, ki jih zaseda zastopnik obvladujoče družbe v koncernsko povezanih družbah ali če ne izpolnjuje pogojev, ki jih določa statut.

Skupščina lahko odpokliče člane upravnega odbora, ki jih je izvolila, pred potekom mandatne dobe. Za sklep o odpoklicu je potrebna najmanj tričetrtinska večina oddanih glasov, če niso s statutom določene druge zahteve in/ali višja večina. Enako kot člana nadzornega sveta je mogoče člana upravnega odbora imenovati ali odpoklicati pod določenimi pogoji tudi prek sodišča.

Pristojnosti upravnega odbora

Upravni odbor lahko izmed svojih članov imenuje **izvršne direktorje**. To je le pravica, ne pa tudi obveznost upravnega odbora. Poleg pravice, da upravni odbor imenuje izvršne direktorje tudi izmed svojih članov, jih lahko imenuje tudi izmed tretjih oseb, ki izpolnjujejo določene pogoje, kakršni veljajo za člane uprave.

Če ima družba imenovane izvršne direktorje, potem zastopajo in predstavljajo družbo v določenih zadevah izvršni direktorji in ne upravni odbor, razen če je s statutom določeno drugače. Omejitev glede razmerja med izvršnimi direktorji – člani upravnega odbora in neizvršnimi člani upravnega odbora je podana le za družbe, s katerih vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu. V teh je lahko izvršilnih **največ polovica vseh članov odbora, imeti pa mora najmanj izvršnega direktorja.**

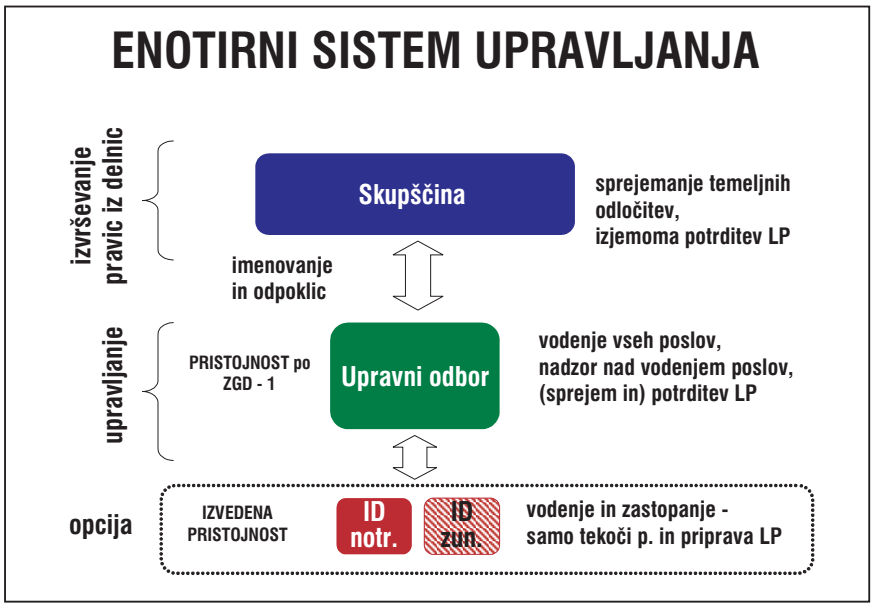
Pristojnosti ni mogoče deliti med izvršne in neizvršne direktorje, temveč le med izvršne direktorje in upravni odbor. To pa zato, ker neizvršni direktorji nimajo posebnih pristojnosti, razen tistih, ki jim gredo kot članom upravnega odbora. Izvršni direktorji imajo drugače kot neizvršni direktorji lahko **posebne pristojnosti**, bodisi skupno bodisi kot posamezniki, vendar ne glede vseh nalog. Pristojnost zastopanja in predstavljanja druzbe se lahko na izvršne direktorje prenese le omejeno, in sicer za vodenje tekočih poslov, prijave vpisov in predložitve listin registru, skrb za vodenje poslovnih knjig in sestavo letnega poročila. Pri tem, kateri so tekoči posli, je potrebno upoštevati dejavnost in potrebno pogostnost posameznih poslov. Pristojnost glede sklepanja poslov, ki jih ni mogoče šteti za tekoče posle, ostaja na upravnem odboru kot organu.

Funkcija upravnega odbora je tudi sestava, preveritev in potrditev letnega poročila, pri čemer pa se lahko prenese pristojnost potrditve oz. sprejema letnega poročila s statutom tudi na skupščino.

Delovanje izvršnih direktorjev

Če sta dva ali več izvršnih direktorjev, potem predstavljanje in zastopanje izvajajo izvršni direktorji skupno, če ni v statutu ali poslovniku upravnega odbora drugače določeno (npr. da so posamezni izvršni direktorji pristojni posamično; za določene vrste poslov; skupaj s še enim izvršnim direktorjem, skupaj s prokuristom, …). Lahko pa statut ne določi načina zastopanja in le predvidi, da upravni odbor s sklepom določi način zastopanja družbe po izvršnih direktorjih. S tem se lahko zagotovi večja fleksibilnost določanja organizacija vodenja poslov družbe ali se lahko vodenje družbe pripravi na reorganizacijo.

Izvršni direktorji drugače kot člani v enotirnem sistemi **ne vodijo poslov samostojno**. Tako morajo izvršni direktorji upoštevati navodila in omejitve, ki jim jih postavlja statut, upravni odbor, skupščina



družbe in poslovnik o delu izvršnih direktorjev.

Upravni odbor lahko tudi kadarkoli odpokliče izvršnega direktorja. Za zahtevke izvršnih direktorjev iz pogodbe o opravljanju funkcije se uporabljajo pravila, s katerimi so urejena obligacijska razmerja.

Delovanje upravnega odbora

Upravni odbor vodi in nadzira vodenje družbe ter hkrati zastopa in predstavlja družbo v vseh zadevah, glede katerih pristojnost ne pripada izvršnim direktorjem. Upravni odbor mora biti sklican **vsaj enkrat v četrtletju**, statut pa lahko določi tudi pogostejše sestajanje. Na svojih sejah upravni odbor odloča z večino oddanih glasov, v primeru izenačenega glasovanja pa je odločilen glas predsednika, torej osebe, ki ni izvršni direktor in ne predstavnik delavcev.

Ko pa gre za zastopanje in predstavljanje družbe, se smiselno uporabljajo pravila, ki veljajo za upravo družbe. Predstavljanje in zastopanje izvajajo člani odbora skupno, če ni v statutu ali poslovniku upravnega odbora drugače določeno (npr. da so posamezni člani pristojni posamično; skupaj s še enim izvršnim članom, skupaj s prokuristom ipd…). Lahko pa statut ne določi načina zastopanja in le predvidi, da upravni odbor s sklepom določi način zastopanja družbe po izvršnih direktorjih. S tem se lahko zagotovi večja fleksibilnost organizacije vodenja poslov družbe, ki je primerna zlasti za primer reorganizacije družbe.

Komisije upravnega odbora

Upravni odbor lahko imenuje eno ali več komisij (npr. revizijsko komisijo, komisijo za imenovanja, komisijo za prejemke). Te komisije imajo pristojnost **pripravljati predloge sklepov za upravni odbor** in skrbijo za njihovo uresničitev. Ne more pa komisija odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti upravnega odbora.

Komisijo sestavljajo predsednik in najmanj dva člana. Predsednika imenuje upravni odbor izmed svojih članov. Komisija odloča z večino oddanih glasov. Zakon postavlja domnevo, da ima predsednik v primeru enakega števila glasov odločilni glas. O svojem delu komisija poroča nadzornemu svetu.

V komisijah upravnega odbora imajo **delavci oz. delavski svet pravico predlagati predstavnika delavcev** v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev v nadzornem svetu družbe.

Bolj natančno je v noveli ZGD-1 urejena **revizijska komisija**. Ta mora biti oblikovana, če delavci uveljavljajo svojo pravico do sodelovanja v organih družbe in če za uveljavljanje teh pravic in ni dosežen drugačen dogovor, ali, če se z vrednostnimi papirji družbe trguje na organiziranem trgu. Član take komisije ne sme biti izvršni direktor, ne glede na to, ali je hkrati tudi član upravnega odbora ali ne. Vsekakor pa mora biti eden izmed članov komisije strokovnjak z računovodskega ali finančnega področja. Zakon v posebnem členu določa temeljne naloge revizijske komisije. Druge komisije niso tako natančno opredeljene, to pa ne zmanjšuje njihove koristnosti in potrebnosti.

Združeno vodenje poslov in nadzorovanje poslovanja – konflikt interesov

Nekoliko neodvisnosti in razločevanja med vodenjem poslov in nadzorom izvajanja poslov v upravnem odboru je zagotovljeno z določbo, po kateri predsednik upravnega odbora ne more biti tisti njegov član, ki je izvršni direktor. Predsednik tudi ne more biti član upravnega odbora – predstavnik zaposlenih.

Prednosti in slabosti sistemov upravljanja

Enoznačnega odgovora na vprašanje, kateri sistem upravljanja je boljši ni. Upravljanja družb v smislu urejanja odnosa med delničarji in upravami namreč ne gre razumeti zgolj kot pravno kategorijo. Zavedati se moramo dejstva, da so se različni modeli upravljanja izoblikovali **v različnih ekonomskih in družbenih sistemih**. Enotirni sistem se je tako izoblikoval v anglosaškem »prostoru«, za katerega so značilne razpršene delniške strukture, aktiven trg kapitala /vrednostnih papirjev ter nenazadnje večinski volilni sistem[6], kjer »zmagovalec« razpolaga z zelo koncentrirano močjo odločanja itd. Čisti dvotirni sistem se je razvil v germanskem okolju, za katerega so značilni večinski delničarji družb, močna udeležba deležnikov (participacija zaposlenih), manj likviden trg kapitala, proporcionalen volilni sistem[7] itd.

Vprašanje boljšega/slabšega sistema se pravzaprav pojavlja šele v zadnjih letih, ko smo priča resnim globalizacijskim trendom v gospodarstvu. Začelo se je s povezovanjem gospodarskih družb – multinacionalk, nadaljuje pa se z močno težnjo delničarjev po upoštevanju naprednih standardov upravljanja družb[8]. Logična posledica teh trendov in zahtev je iskanje najbolj učinkovitega sistema upravljanja, ki bi zmanjševal tveganja za delničarje, upošteval njihove interese ter nenazadnje omogočal optimalno mero vplivov relevantnih deležnikov na delovanje kapitalskih družb.

Delničarjem lahko pri izbiri v bodoče podane možnosti enotirnega ali dvotirnega sistema svetujemo sledeče. Praksa vodenja in upravljanja družbe je skozi leta pokazala, da je **enotirni sistem verjetno bolj učinkovit v primerih, ko ima konkretna družba večinskega ali prevladujočega delničarja**. V tem primeru lahko pomeni združitev poslovodnega in nadzornega organa določeno prednost, saj pravega konflikta interesov med delničarjem in upravo ni. Cilje in namene takih družb v večji meri opredeljuje večinski delničar, pa najsi bo ta fizična oseba ali pa gospodarska družba. Združitev obeh organov tako pomeni učinkoviteje in hitreje sprejemanje pomembnih odločitev.

Nekoliko drugačno situacijo razmerij interesov najdemo **v družbah z razpršeno delniško strukturo**. V teh družbah delničarji niso sposobni artikulirati ciljev družbe, saj so njihovi interesi različni, edini njihov skupni imenovalec pa je pričakovanje donosa v obliki dividende in rasti tržne cene delnice. V teh primerih lahko pomembno vlogo igra nadzorni svet, ki je ločen od uprave, njegova naloga pa je, poleg izvajanja nadzora in motiviranja uprave, tudi »v imenu delničarjev« oblikovanje ciljev in namena družbe ali vsaj nenehno iskanje skupnega interesa lastnikov kapitala – delničarjev. Zaradi teh pozitivnih učinkov, je tudi sam nadzor s strani ločenega organa v teh primerih kvalitetnejši in bolj transparenten, kar pa je ključen interes delničarjev. Kot že omenjeno, lahko v teh primerih ločitev organov nadzora in poslovodenja pomeni določene prednosti.

[6, 7] Slednje gre seveda razumeti zgolj kot primer razumevanja splošnega družbenega pogleda na razdelitev moči v omenjenih družbenih okoljih.

[8] To dokazujejo sprejeti številni nacionalni in nadnacionalni kodeksi upravljanja družb.

PREDLOG DOLOČIL ZGD-1 O SOUPRAVLJANJU - ABSOLUTNO NESPREJEMLJIVO!

Temeljne ugotovitve strokovnega posveta ZSDSP v zvezi z analizo praktičnih posledic določil predloga ZGD-1, ki se nanašajo na **delavsko soupravljanje v družbah z bodočim enotirnim sistemom upravljanja**, so naslednje:

GLAVNE SPORNE DOLOČBE

Drugi odstavek 288. člena

*»(2) V skladu z določbami o sodelovanju delavcev **v upravi družbe** zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju družb, delavci imenujejo **svojega predstavnika** v upravni odbor, če to ni v nasprotju s posebnim zakonom.«*

Druga alinea 4. odstavka 289. člena

»(4) Upravni odbor mora oblikovati revizijsko komisijo v družbi:

- *.....*
- *v kateri delavci v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju družb, uveljavljajo svojo pravico do sodelovanja v organih družbe, **če za uveljavljanje teh pravic ni dosežen drugačen dogovor.**«*

Tretji odstavek 290. člena

*»(5) Če je v skladu z drugim odstavkom 288. člena tega zakona v upravni odbor imenovan predstavnik delavcev, **ga upravni odbor imenuje za izvršnega direktorja**, ki v okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem izvršnim direktorjem, opravlja naloge zastopanja in predstavljanja interesov delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju družb.«*

PRAKTIČNE POSLEDICE SPORNIH DOLOČB

Sedanje pravice soodločanja preko organov družb

V veljavnem **dvotirnem sistemu upravljanja družb** po ZSDU imajo delavci zdaj zagotovljeno pravico do

- izvolitve najmanj ene tretjine (in največ polovice) predstavnikov delavcev v nadzornih svetih družb in
- v družbah z več kot 500 zaposlenimi dodatno še do predlaganja delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi družbe.

»Ukinitev« pravic soodločanja v enotirnem sistemu

Z morebitnim sprejetjem sedanjega predloga ZGD-1 bo udeležba delavcev v organih **družb z bodočim enotirnim sistemom upravljanja** radikalno zreducirana, praktično skorajda »ukinjena«, čeprav gre za enega najpomembnejših segmentov celovitega sistema delavske participacije (poleg delovanja svetov delavcev). Poglejmo zakaj.

1)

V nobeni teh družb z manj kot 500 delavcev le-ti sploh ne bodo imeli več **nobenega predstavnika v upravnem odboru** (ne med izvršnimi ne med neizvršnimi oziroma t. i. nadzornimi člani). Nekakšno nadomestilo za to, ki so ga predlagatelji ponudili v obliki možnosti predlaganja delavskega predstavnika v **komisije upravnega odbora**, ki pa so zamišljene zgolj kot delovna telesa tega organa brez kakršnekoli

pravice odločanja, je seveda v tem smislu popolnoma neadekvatno, skoraj smešno.

2)

Samo v peščici družb z več kot 500 zaposlenimi (teh je namreč v Sloveniji vsega skupaj le nekaj več kot 70), ki se bodo morda odločile za enotirni sistem upravljanja, naj bi imeli **po enega predstavnika v upravnem odboru**, ki pa naj bi bil avtomatično imenovan tudi za »izvršnega« delavskega direktorja, tako da med neizvršnimi (nadzornimi) člani upravnega odbora tudi v teh, večjih družbah delavci ne bodo imeli nobenega svojega predstavnika.

3)

Za nameček pa naj bi še glede omenjenega »izvršnega delavskega direktorja« veljalo nekakšno povsem novo **»načelo prostovoljnosti«** (glej drugo alineo 4. odstavka 289. člena), po katerem naj bi se ta funkcija v družbi vzpostavila le, »če za uveljavljanje te pravice ni dosežen drug dogovor« (ki seveda načeloma lahko izključi tudi še to »minimalno« pravico delavcev do udeležbe v organih upravljanja družbe). Kot je razumeti citirano določbo, naj bi bilo »načelo prostovoljnosti« nasploh sprejeto kot primarni princip urejanja sistema delavskih predstavništev v organih družb, ZSDU pa naj bi imel le še **status subsidiarnega pravnega vira**, kar doslej veljavne principe normativnega urejanja sistema delavske participacije v Sloveniji dobesedno »postavlja na glavo«. Doslej je namreč veljalo t. i. načelo zakonskega minimuma.

Bo torej sploh še ostalo kaj omembe vrednega?

»Suma sumarum« vse povedano pomeni, da bodo delavci v vseh delniških družbah z enotirnim upravljanjem v bodoče zakonsko **popolnoma izključeni iz nadzorne funkcije** kot ene najpomembnejših upravljalskih funkcij, pri funkciji vodenja pa bodo preko t.i. izvršnega delavskega direktorja po optimalni varianti **vključeni samo še v peščici vseh obstoječih družb**, kajti tudi danes (v dvotirnem sistemu upravljanja) je kljub veljavnemu ZSDU-ju delavskih direktorjev v Sloveniji od možnih 74 v praksi vzpostavljenih vsega samo nekaj manj kot 30 (in še od teh je veliko takšnih, ki so jih znotraj uprave postavili v funkcijo kadrovskih menedžerjev, ne delavskih predstavnikov v pravem pomenu besede, kar v bistvu seveda nima popolnoma nobene zveze z delavskim soupravljanjem). Formalno bo sicer obstajala možnost tudi **»drugačnega dogovora«** glede tovrstnih pravic delavcev znotraj posamezne družbe, vendar pa na današnji stopnji »participacijske kulture« slovenskega menedžmenta in lastnikov, vsaj sodeč po dosedanjih izkušnjah, ni niti najmanj realno pričakovati, da bi morebitni takšni dogovori lahko delavcem v praksi prinesli kaj več participacijskih pravic, ampak prej obratno – lahko jim celo zmanjšajo še zgoraj omenjene zakonske minimume.

O kakem enakem sistemskem položaju delavcev družb z enotirnim v primerjavi z delavci družb z dvotirnim sistemom glede soupravljalskih pravic torej ni mogoče govoriti.

Kaj bo torej ob morebitni uveljavitvi predloga ZGD-1 pravzaprav sploh še ostalo omembe vrednega od t.i. udeležbe delavcev v organih družb, če se bo (in to se skoraj zagotovo bo) velik del obstoječih družb z dvotirnim preoblikoval v družbe z enotirnim sistemom upravljanja? Če drugega ne, bo za mnoge današnje lastnike takšen enotirni sistem upravljanja zagotovo zanimiv že zato, ker se bodo preko njega lahko elegantno znebili današnjih »nadležnih« delavskih predstavnikov v nadzornih svetih, tako da se utegne v skrajnem primeru v praksi zgoditi prava »poplava« tovrstnih preoblikovanj v Sloveniji prav iz tega razloga. S tega vidika predlagana ureditev v nekem smislu zagotovo vnaša tudi elemente »nelojalne konkurence« med obema alternativnima sistemoma korporacijskega upravljanja.

Začetek konca soupravljanja v Sloveniji?

Če pa ob povedanem upoštevamo še dejstvo, da se bodo v primeru sprejetja ZGD-1 v zdaj predlagani obliki skoraj zagotovo nemudoma pojavili tudi močni pritiski delodajalcev, da se temeljni principi (zlasti že omenjeno »načelo prostovoljnosti«) takšnega sistema sodelovanja delavcev v organih družb čimprej uveljavijo tudi v že veljavnem dvotirnem sistemu upravljanja družb, oziroma da se na podlagi teh principov preuredi celotni že veljavni ZSDU (vključno z sedanjimi določbami o svetih delavcev), se seveda postavlja zelo resno vprašanje, če vse skupaj ne bi v končni posledici pomenilo **nekakšnega »začetka konca« slehernega resnega sistema delavske participacije v Sloveniji**. Kakega tako velikega koraka nazaj v razvoju industrijske demokracije si doslej še ni privoščila nobena država na svetu!

Čemu napad skozi stranska vrata?

Pravno sistemsko gledano pa tovrsten poseg ZGD-1 v obstoječi sistem delavske participacije vsekakor predstavlja **rušenje tudi najbolj elementarne konsistentnosti pravnega sistema**, v katerem je doslej veljalo, da je »matični« sistemski zakon za to področje ZSDU, ne ZGD. Pravzaprav gre za evidenten poskus nekakšnega »sesutja delavske participacije v Sloveniji skozi stranska vrata«, kajti predlagatelji so očitno presodili, da bi tovrsten poskus »na glavna vrata«, torej preko ZSDU, verjetno naletel na prehud odpor javnosti.

ODGOVORNO TRDIM, DA SO »ARGUMENTI« ZA PREDLAGANO UKINJANJE ZAKONSKO DOLOČENE UDELEŽBE DELAVCEV V ORGANIH DRUŽB STROKOVNO POPOLNOMA NERESNI

Vrli slovenski reformatorji korporacijskega upravljanja so si ukrepe za dvig učinkovitosti upravljanja in konkurenčnosti slovenskih podjetij, kot kaže, zamislili karseda izvirno. V času, ko se povsod v razvitem svetu razpravlja o vse večjem pomenu t. i. človeškega kapitala podjetij za njihovo konkurenčnost in o zaposlenih kot »glavni konkurenčni prednosti podjetij« v današnjih pogojih gospodarjenja ter s tem povezani potrebi po njihovi čim intenzivnejši integraciji v organizacijo tudi preko čim širšega vključevanja v odločanje (participacije pri upravljanju) zaradi povečevanja njihove pripadnosti in delovne motivacije, so se pripravljalci predloga našega prenovljenega ZGD namreč odločili za ravno obratno pot – to je za ***radikalno izločanje te »glavne konkurenčne prednosti« iz sistema upravljanja slovenskih podjetij****. Le kdo bi to razumel. Kje torej pravzaprav sploh iskati morebitne strokovne »argumente« za tovrsten zakonodajni podvig?*



Piše:
dr. Mato Gostiša

V obrazložitvi predloga novega ZGD-1 namreč z**aman iščemo kakršnokoli pojasnilo vsebinskih razlogov**, zaradi katerih so se predlagatelji odločili, da bodo hkrati z alternativno uvedbo enotirnega sistema upravljanja gospodarskih družb kar v tem zakonu, ne čakajoč na sicer logične tovrstne dopolnitve ZSDU-ja in mimo njega (torej v nasprotju s tudi najbolj elementarno pravno-sistemsko logiko in brez slehernega pravno smiselnega razloga), uredili tudi sodelovanje delavcev v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja, in sicer tako, da ga bodo (razen simbolične ohranitve funkcije delavskega direktorja v peščici slovenskih družb z več kot 500 zaposlenimi) **preprosto kar ukinili in »poprostovoljili«**. Zato nam seveda preostane le možnost za morebitnimi tovrstnimi »argumenti«, če sploh obstajajo, poskušati malce pobrskati po novejši slovenski strokovni literaturi s področja korporacijskega upravljanja.

Obstaja neka zelo zanimiva študija

In pri tem ni treba prav daleč nazaj, da naletimo na neko v tem trenutku zelo aktualno študijo, za katero se zdi, da pravzaprav predstavlja nekakšen celovit skupek raznih doslej znanih idej nekaterih slovenskih strokovnjakov, ki zagovarjajo vsebinsko prav takšno (ne)ureditev udeležbe delavcev v organih vodenja in nadzora slovenskih družb, za kakršno so se zdaj očitno odločili tudi pripravljalci spornega predloga noveliranega ZGD (čeprav se resda pri tem ne sklicujejo neposredno na omenjeno študijo, kajti, kot rečeno, se pravzaprav sploh na nič ne sklicujejo). V mislih imam seveda študijo z naslovom **»Poročilo o upravljanju javnih delniških družb 2005 – Neodvisnost članov nadzornih svetov v Sloveniji«**, katere naročniki so Združenje Manager, Združenje članov nadzornih svetov in Ljubljanska borza d.d. kot podpisniki kodeksa upravljanja javnih delniških družb, služila pa naj bi za pripravo sprememb že omenjenega kodeksa in tudi bodoče korporacijske zakonodaje. Najdemo jo lahko na spletnem naslovu *http://www.zdruzenje-ns.si* (vsaj v času nastajanja tega članka, dne 20.10.2005, je bila še na tem spletnem mestu), v obravnavanem kontekstu pa jo posebej izpostavljam seveda samo zato, ker pač česa drugega, v tem smislu morda bolj tehtnega, doslej v slovenski strokovni literaturi pač ni bilo zaslediti.

Študija, ki jo je izdelala skupina štirih slovenskih strokovnjakov za korporacijsko upravljanje (prof. dr. Borut Bratina, prof. dr. Jože P. Damjan, doc. dr. Aleksandra Gregorič in doc. dr. Katarina Zajc), sicer obsega več vsebinskih sklopov. Z vidika v tem članku obravnavane teme pa je seveda zanimivo predvsem njeno poglavje »3.6. Neodvisnost nadzornih svetov: udeležba zaposlenih v nadzornih svetih podjetij«, v katerem avtorji (na vsega nekaj manj kot dveh tipkanih straneh) **dobesedno »teoretično pometejo« s celotnim veljavnim sistemom delavskega soodločanja**. Gre za prav fenomenalen

znanstveni izdelek v tem smislu, čisto zares. To kratko poglavje lahko brez dvoma vsakomur, ki ga zanimajo usoda in nadaljnje smeri razvoja sistema delavske participacije pri upravljanju v Sloveniji, predstavlja izjemno zanimivo in poučno branje, zato ga v nadaljevanju v obliki citata povzemam v celoti, svoj komentar pa bom prihranil za konec. *Citiram*:

3.6 Neodvisnost nadzornih svetov: udeležba zaposlenih v nadzornih svetih podjetij

Pri zagotavljanju objektivnosti, strokovnosti in torej učinkovitosti nadzora je sporna tudi udeležba delavcev v nadzornih svetih družb. Kot je razvidno iz Tabele 3, člani nadzornega sveta, ki jih imenuje svet delavcev, skupaj z zaposlenimi kot predstavniki notranjih lastnikov, držijo kar 42 % vseh nadzornih mest. Če začnemo že pri osnovnem vprašanju, v čigavo dobro naj delujejo predstavniki zaposlenih v nadzornih svetih podjetij. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (80. člen) tu izrecno zapoveduje, da '*predstavniki zaposlenih zasledujejo interese zaposlenih v okviru pooblastil, ki jih ima nadzorni svet, v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe*', kar se lahko 'napačno' razlaga. Tudi sicer je 'obvezno' predstavništvo zaposlenih v nadzornih organih v nasprotju s prevladujočo korporacijsko prakso v Evropi, evropskimi priporočili, teoretičnimi in empiričnimi ugotovitvami. Medtem ko zakonodaje evropskih držav korporacije zavezujejo k obveščanju zaposlenih in posvetovanju z njimi glede ekonomskega, finančnega položaja podjetja ter drugih odločitev, ki vplivajo na položaj zaposlenih in njihove pravice v podjetju,[19] ostaja oblikovanje udeležbe v organih upravljanja in odločanja družb tudi v evropski delniški družbi (Societas Europea[20]) prepuščeno dogovoru med predstavniki zaposlenih in družb ustanoviteljic evropske delniške družbe.

V večini evropskih držav je sodelovanje zaposlenih v organih družb omejeno na državna podjetja; v Avstriji in Nemčiji je na primer sodelovanje zaposlenih zakonsko obvezno. Zakonodaja zaposlenim v skandinavskih državah sicer daje pravice do predstavništva v upravljanju, dejansko uveljavitev tega načela pa prepušča dogovoru med zastopniki delojemalcev (sindikati) in delojemalcev, bolj posvetovalna pa je vloga zaposlenih pri oblikovanju organov nadzora na Nizozemskem in v Franciji. Pravico do imenovanja največ 1/3 predstavnikov v nadzorne svete imajo tudi zaposleni na Češkem, Madžarskem, Slovaškem; ostale države – nove članice EU predstavništva zaposlenim omejujejo na državna podjetja oz. jih ne predvidevajo (na primer baltske države).

Teoretično je učinek predstavništva zaposlenih v nadzornih svetih lahko dvojen: udeležba delavcev v odločanju lahko poveča njihovo pripravljenost, da sledijo odločitvam lastnikov ter da v podjetje vlagajo svoj napor (*firm-specific investments*). Toda, zaposleni so načeloma tveganju nenaklonjeni: zaradi tega lahko negativno vplivajo na oblikovanje strategije v podjetju, omejujejo inovacije in tehnološki napredek. Glede na slednje je edino sprejemljivo **prostovoljno in manjšinsko zastopstvo zaposlenih v organih družb** (v tej smeri predlagamo tudi spremembo zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju).[21] Vse navedeno potrjujejo tudi empirične raziskave, ki večinoma ne potrjujejo značilno pozitivnega vpliva delavske participacije na produktivnost oz. finančno uspešnost podjetij. Za vzorec 130 velikih in srednjih slovenskih podjetjih v obdobju po privatizaciji na primer Prašnikar in Gregorič (2002) ugotavljata, da predstavniki zaposlenih v nadzornih svetih omejujejo moč vodilnih pri uveljavljanju inovacij in internacionalizaciji podjetij. Sodelovanje zaposlenih pri odločanju naj bi bilo torej prostovoljno, to je rezultat odločitev vodilnih, da z zaposlenimi vzpostavljajo 'stranske transakcije' in, z oblikovanjem podjetju zavezanega človeškega kapitala', gradijo oz. povečujejo svoje konkurenčne prednosti.

Poleg nasprotja interesov, vprašanja ciljev delovanja in strokovnosti (imajo zaposleni zadostna znanja za sodelovanje v nadzornih svetih?), predstavnike zaposlenih tudi težko opredelimo kot 'neodvisne'.

Nekateri tuji kodeksi (na primer angleški Combined Code) izrecno navajajo, da se kot neodvisnega ne more šteti člana, ki je bil v podjetju ali njegovi skupini odvisnih (povezanih) družb zaposlen v obdobju zadnjih petih let (A.3.1). Danski kodeks je pri tem še strožji. Člani nadzornega sveta, ki jih imenujejo zaposleni, imajo iste pravice, dolžnosti in naloge kot člani, ki jih imenuje skupščina. In (citiramo): '*by virtue of their employment by the company they are not independent*'. Nadalje danski kodeks zahteva, da podjetje na svojih spletnih straneh oz. v letnem poročilu (ali kako drugače) predstavi mehanizem predstavništva zaposlenih v nadzornih svetih, da bi '*... ensure foreign investors' understanding of the importance and function of such system*'. Evropska priporočila[22] so tu malo manj stroga in dopuščajo, da se kot 'neodvisne' označi tiste predstavnike zaposlenih, ki niso imenovanih iz vrst srednjega vodstva in so ustrezno varovani pred izgubo zaposlitve ali drugim 'nepravičnim' ravnanjem (unfair treatment). Glede na to, da je slednje težko zagotoviti predlagamo, *da se načeloma predstavniki zaposlenih obravnavajo kot 'odvisni', z izjemo tistih, ki jih svet delavcev imenuje izven podjetja oz. tistih, ki jih kot neodvisne (zaradi določenih 'dodatnih' varovalk) s sklepom opredeli nadzorni svet sam. Predstavnike zaposlenih naj se ne imenuje iz vrst širšega vodstva, sicer naj se to ustrezno objavi. Priporoča se imenovanje predstavnikov izven podjetja. Priporoča se, da skupščina delničarjev poda soglasje na člane, ki jih je imenoval svet delavcev, oziroma mnenje, ki naj se javno objavi* (za več, glej točko 3.3.7 Kodeksa upravljanja gospodarskih družb). (Konec citata)

Kaj reči k tej študiji?

Če ste uspeli prebrati do tu, se boste verjetno strinjali z mojo že navedeno

[19] Evropska smernica iz leta 2002 (Directive 2002/14/EC of the Council and the European Parliament of 11th March 2002 establishing a general framework for informing an consulting the employees in European Community, OJ L 80, 23/3/2002) namreč postavlja splošen okvir obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi v podjetjih znotraj Evropske unije. Države članice so morale smernico uveljaviti do 23. marca 2005.

[20] Council Regulation EC 2157/2001 on the Statute of the European Company (SE), OJ L 249, 10/11/2001 in Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European Company with regard to the involvement of the employees, OJ L 249, 10/11/2001.

[21] Kot pravita Jensen in Meckling (1979): *'if co-determination is beneficial to both stockholders and labor, why do we need laws which force firms to engage it? Surely, they would do so voluntarily. The fact that stockholders must be forced by law to accept co-determination is the best evidence we have that they are adversely affected by it'.*

[22] Commission Recommendation on strengthening the role of non-executive or supervisory board directors of 14

ugotovitvijo, da gre pri citiranem poglavju te študije dejansko za fenomenalen znanstveni izdelek. A žal ne v pozitivnem smislu te besede, temveč v smislu naravnost **neverjetne strokovne nekorektnosti pri utemeljevanju postavljenih tez,** kakršne si v resni znanosti pač ni mogoče privoščiti v nobenem primeru.

S tega vidika si študija zagotovo ne bi zaslužila prav nobene strokovne pozornosti, zlasti pa ne kakršnekoli resne strokovne polemike, če ne bi zgoraj predstavljene radikalne ideje njenih avtorjev na žalost v Sloveniji **že začele dobivati svojo materializacijo tudi v normativni obliki.** Kot rečeno, je zdaj očitno, da so predlagatelji novega ZGD prav te ideje, vključno s tisto o zgolj še nekakšnem »prostovoljnem delavskem soupravljanju«, že dosledno prelili v konkretne določbe predloga ZGD-1 o enotirnem sistemu upravljanja (2. odst. 288. člena, druga alinea 4. odst. 289. člena in 3. odst. 290. člena). Tu pa se seveda vsaka morebitna blagohotnost pri obravnavanju te strokovno nadvse sporne študije v trenutku konča, tako da je nanjo (v izogib njenim potencialnim hudo škodljivim sistemskim posledicam) kljub vsemu treba reagirati.

Študija ali le politični pamflet?

Lahko namreč z vsem dolžnim spoštovanjem sprejmemo na znanje **izrazito odklonilna stališča** avtorjev do veljavnega sistema sodelovanja delavcev v organih družb in delavske participacije pri upravljanju v Sloveniji nasploh, zlasti njihovo idejo oziroma tezo o nujnosti uvedbe nekakšnega povsem »prostovoljnega soupravljanja«, v nobenem primeru pa ni mogoče brez ostro odklonilne reakcije spregledati in sprejeti njihovega strokovno do konca nekorektnega in zato znanstveno popolnoma nesprejemljivega **argumentacijskega pristopa k utemeljevanju teh stališč in idej**.

Kot (bolj ali manj edina) »argumentacija« pri utemeljevanju omenjene teze je namreč v danem primeru uporabljena v glavnem le **kopica očitnih neresnic** (to je bodisi izmišljenih bodisi hudo potvorjenih dejstev) in pa nekaterih, v nesprejemljiv kontekst povezanih **polresnic** o dejanskem stanju stvari na tem področju industrijskih odnosov pri nas in v tujini. Na ta način pa se seveda v resni znanosti ne argumentira! Vse, kar je (na vsega dveh tipkanih straneh, ki naj bi predstavljali »celovito znanstveno podlago« za neverjetno radikalne sistemske spremembe!?) zapisano v tem poglavju, zato diši bolj po nekakšnem izrazito tendencioznem **političnem pamfletu zoper delavsko soupravljanje** kot po neki resnično objektivni znanstveni analizi. Naj to svojo trditev tudi natančneje argumentiram.

Trditev št. 1:

Še najmanj se v obravnavanem smislu verjetno kaže podrobneje ukvarjati s (sicer edinim morebitnim) zares vsebinskim argumentom, uporabljenim v tem delu študije, *to je da bojda delavski predstavniki kot a priori nenaklonjeni tveganju lahko negativno vplivajo na oblikovanje strategije v podjetju ter omejujejo inovacije in tehnološki napredek, kar naj bi potrjevala raziskava Prašnikarja in Gregoričeve iz leta 2002, ki je ugotovila, da* ***predstavniki zaposlenih v nadzornih svetih omejujejo moč vodilnih pri uveljavljanju inovacij in internacionalizaciji podjetij",*** *in da je zato lahko edino sprejemljivo, če je* ***"sodelovanje zaposlenih pri odločanju prostovoljno, to je rezultat odločitve vodilnih ...".***

O strokovni teži in aktualni uporabnosti tega »argumenta« namreč povsem dovolj povesta že **sporna raziskovalna metoda** poenostavljenega prištevanja predstavnikov notranjih delničarjev k predstavnikom delavcev, izvoljenih s strani sveta delavcev *(le kako je ob poznavanju dejanske strukture notranjega lastništva v slovenskih podjetjih in načina imenovanja predstavnikov notranjih delničarjev v nadzorne svete raziskovalcem lahko kaj takega sploh prišlo na misel?)*, in pa dejstvo, da je bila omenjena raziskava opravljena v 130 velikih in srednjih podjetjih še v času, ko so imela po tedanjem zakonu vsa podjetja z več kot 1000 zaposlenimi obvezno **t. i. paritetno sestavo nadzornih svetov**, t. j. z "najmanj" polovico predstavnikov delavcev (in ko bi takšna statistično ugotovljena povezava morda še lahko imela, čeprav malo verjetno, kako logično razlago), česar pa v Sloveniji seveda že dolgo ni več. Postavljati takšno trditev v današnjih slovenskih razmerah, ko po spremembi 79. člena ZSDU iz leta 2002 tudi v velikih podjetjih izrazito prevladujejo "največ" enotretjinska delavska predstavništva v nadzornih svetih družb, pa je vsekakor **strokovno popolnoma neresno**. Omenjena možna statistično značilna negativna povezava med obstoječimi delavskimi predstavništvi v nadzornih svetih in »močjo vodilnih pri uvajanju inovacij in internacionalizaciji podjetij« je namreč v teh razmerah tudi teoretično lahko bolj ali manj le znanstvena fantastika.

Čas bi torej bil, da se v Sloveniji končno že enkrat preneha operirati s tem nesmiselnim produktom omenjene (in v tem elementu zdaj zagotovo že absolutno zastarele in zato povsem nerelevantne) raziskave kot z nekakšnim **edino zveličavnim argumentom za dokazovanje poslovne škodljivosti delavskih predstavnikov v organih družb** in za utemeljevanje teze o nujnosti uvedbe nekakšnega, v Evropi sicer bolj ali manj nepoznanega, "prostovoljnega soupravljanja" v Sloveniji. A pustimo zdaj to, kajti z vidika uvodoma omenjene strokovno argumentacijske (ne)korektnosti so še precej bolj sporne ostale, v nadaljevanju obravnavane trditve iz te famozne študije, pri čemer so v tem smislu še posebej grozljive zlasti tiste o bojda »prevladujoči korporacijski praksi v Evropi«.

Trditev št. 2:

Popolnoma izmišljena in absolutno netočna je ključna trditev, da ***"vse navedeno potrjujejo tudi empirične raziskave, ki večinoma ne potrjujejo značilno pozitivnega vpliva delavske participacije na produktivnost oz. finančno uspešnost podjetij"***.

Resnica je seveda ravno obratna - obstaja cela vrsta, predvsem tujih, pa tudi že nekaterih domačih raziskav, ki potrjujejo značilno pozitiven vpliv delavske participacije pri upravljanju na poslovno uspešnost podjetij, posebej še, kadar je ta kombinirana tudi s t. i. finančno participacijo zaposlenih (udeležba pri dobičku, udeležba v lastništvu). Če jih avtorji konkretne študije ne poznajo, bi zagotovo lahko, preden so postavili svojo drzno trditev, prej vsaj malce pobrskali po strokovi literaturi s tega področja. Poslovne znanosti v svetu se namreč že od šestdesetih let prejšnjega stoletja intenzivno ukvarjajo tudi z raziskovanjem vpliva delavske participacije na uspešnost poslovanja podjetij, tako da je o tem na razpolago veliko empiričnega gradiva, več kot le dovolj za zelo argumentirano izpodbijanje tega, kar v zvezi s tem

trdijo avtorji konkretne študije. Razpoložljiva empirija namreč govori izrazito **v prid še nadaljnjemu razvijanju (tudi t. i. višjih oblik) delavske participacije**, ne v prid njenemu omejevanju ali celo ukinjanju v smislu predlogov, ki so jih sproducirali avtorji te študije.

Prava izjema in specifičen fenomen v množici tovrstnih raziskav iz svetovne zakladnice je v resnici le že omenjena raziskava Prašnikarja in Gregoričeve, ki je prišla v tem pogledu do resnično povsem "edinstvenih" zaključkov v primerjavi z večino ostalih (očitno se avtorji tudi zato lahko sklicujejo le nanjo). Ta raziskava je namreč s svojo zgoraj (pod prejšnjo točko) citirano ugotovitvijo pravzaprav res »**odkrila toplo vodo**« v svetovi znanosti s tega področja.

Ne nazadnje pa ji je v skrajnem primeru mogoče, že na hitro in brez brskanja po svetovni literaturi s tega področja, v aktualnih razpravah zoperstaviti najmanj ugotovitev neke druge slovenske raziskave (Vpliv delavske participacije na poslovno uspešnost), ki jo je opravila skupina avtorjev leta 2000, in ki kaže ravno nasprotno, t. j. na **značilno pozitivno povezavo** med številom delavskih predstavnikov in poslovno uspešnostjo podjetij (ID, št. 5/2000, str. 2). Če hočemo biti torej vsaj približno strokovno korektni in verodostojni pri postavljanju kakih decidiranih trditev v zvezi s poslovnimi učinki delavske participacije v okviru takšnih in drugačnih študij oziroma analiz, seveda ni mogoče enostavno uporabiti za edino relevantno le eno od ugotovitev ene (in to zelo osamljene) od znanih raziskav in le-to potem enostavno proglasiti za edino zveličavno. Tudi to namreč v znanosti ni ravno običajen pristop, ampak se s čim takšnim srečamo resnično silno redko.

Trditev št. 3:

V isto kategorijo sodi tudi naslednja, v argumentacijskem smislu prav tako ključna trditev, ki pravi: ***"Tudi sicer je obvezno predstavništvo zaposlenih v nadzornih organih v nasprotju s prevladujočo korporacijsko prakso v Evropi, evropskimi priporočili, teoretičnimi in empiričnimi ugotovitvami."***

Resnica je namreč spet ravno obratna, tako da trditev predstavlja hudo zavajanje o bistvenih dejstvih, ne glede na to ali upoštevamo vse države EU ali le bivšo petnajsterico. Posebej če se omejimo na države bivše petnajsterice *(opomba: menda se glede delavske participacije pri upravljanju v Sloveniji vendarle ne bomo zdaj /namesto po razvitih evropskih demokracijah/ naenkrat začeli zgledovati kar po nekih baltskih državah – novih članicah EU, ki so se šele komaj privlekle iz trdega komunizma sovjetskega tipa in so v razvoju sodobne industrijske demokracije še nekaj svetlobnih let tudi za Slovenijo ?!)* velja, da imajo prav vse države z dvotirnim upravljanjem določeno delavsko predstavništvo v nadzornih svetih kot zakonsko zagotovljeno pravico (nekoliko specifična je le ureditev na Nizozemskem), podobno pa z izjemo treh (V. Britanija, Belgija in Italija) v takšni ali drugačni obliki velja za države petnajsterice z enotirnim sistemom upravljanja. Natančneje si je mogoče omenjene ureditve ogledati **v preglednici udeležbe delavcev v organih družb v državah EU**, ki jo že tretjič v zadnjem letu (tokrat še v nekoliko dopolnjeni obliki) objavljamo tudi v tej reviji (glej članek J. Bedračeve). Odkod avtorjem omenjena trditev glede "prevladujoče korporacijske prakse" torej preprosto ni jasno, še manj pa je jasno kakšna oz. katera "evropska priporočila" ter "(evropske) teoretične in empirične ugotovitve" so imeli v mislih pri tej trditvi. Še enkrat naj torej rečem – **na ta način se v znanosti ne argumentira (beri: zavaja)!**

Trditev št. 4:

Povsem podobno velja za trditev, da je ***"v večini evropskih držav sodelovanje zaposlenih v organih družb omejeno na državna podjetja".*** Resnica je prav tako ravno obratna, to je, da ima velika večina držav petnajsterice (sedem od dvanajstih) in petindvajseterice (enajst od osemnajstih), ki imajo zakonsko urejeno pravico zaposlenih do predstavništva v organih družb, le-to urejeno tako za državne kot za zasebne družbe.

Trditev št. 5:

Zelo zavajajoča je nadalje navedba, da ***"zakonodaja v skandinavskih državah sicer daje pravice do predstavništva v upravljanju, dejansko uveljavitev tega načela pa prepušča dogovoru med zastopniki delojemalcev in delodajalcev",*** kar naj bi pomenilo, da gre, za razliko od od sistema t. i. zakonsko obveznega predstavništva zaposlenih v organih družb v nekaterih drugih državah (posebej se v tem smislu navajata Avstrija in Nemčija), v skandinavskih državah za nek popolnoma drugačen, t. j. za "prostovoljen" sistem.

V resnici je tudi v vseh drugih obravnavanih državah predstavništvo zaposlenih v organih družb opredeljeno le **kot zakonska pravica**, ki jo delavci izkoristijo ali pa ne (to ne nazadnje velja zaenkrat tudi pri nas), in v tem ni nobenih bistvenih razlik

Norveška	V družbah z več kot 200 zaposlenimi mora biti ustanovljena t. i. korporacijska skupščina z »mešano« sestavo. Splošna oziroma delničarska skupščina imenuje dve tretjini članov **korporacijske skupščine,** medtem ko preostalo tretjino imenujejo zaposleni. Korporacijska skupščina imenuje vse člane uprave. Zakon določa, **da eno tretjino ali vsaj dva člana uprave** (delavska direktorja) imenujejo zaposleni.
Danska	Zakonsko opredeljena pravica delavcev družb z vsaj 35 zaposlenimi do **polovice števila predstavnikov administrativnega odbora**, ki jih izvolijo delničarji, najmanj pa do dveh. Postopek za vzpostavitev delavskega predstavništva v organih družb lahko predlaga 10 odstotkov zaposlenih, odločitev pa sprejmejo delavci z absolutno večino.
Finska	Po zakonu morajo biti v administrativnem odboru v organih družb z več kot 30 zaposlenimi **vsaj eden in največ štirje delavski predstavniki**, vendar pa skupno ne smejo imeti več kot četrtino članov odbora. Ta zakon se izvaja preko sporazuma med družbo in zaposlenimi, v katerem se strani dogovorita, **v katerem organu** družbe bodo delavci zastopani. Tako lahko delavci to pravico realizirajo v različnih odborih – v nadzornem odboru, v upravnem odboru ali v odboru direktorjev, kar je odvisno od tega ali je v družbi uveljavljen eno ali dvotirni sitem upravljanja.
Švedska	Zakonsko določena pravica do **dveh predstavnikov (delavskih direktorjev)** in dveh namestnikov v družbah z najmanj 25 zaposlenimi in do **treh predstavnikov** v družbah z več ko 1000 zaposlenimi v »administrativnem odboru«.

Preglednica*: **Ureditev delavskih predstavništev v organih družb v skandinavskih državah** (po članku J. Bedrač, Delavska predstavništva v enotirnih sistemih upravljanja v državah EU, Industrijska demokracija, št. 8/2005)*

glede "prostovoljnosti" in "obveznosti", na katere očitno in strahovito zavajajoče napeljuje študija. Celo na Finskem, kjer naj bi glede tega primarno res veljalo načelo prostovoljnih pogajanj, zakon v vsakem primeru, torej ne glede na izid pogajanj, delavcem zagotavlja pravico do najmanj enega predstavnika v organih družb, predmet pogajanj pa je lahko samo morebitno večje število in konkretna določitev organa, v katerem naj bi sodelovali ti predstavniki (nadzorni svet, uprava ali upravni odbor v odvisnosti od tega, kateri od obeh sistemov – enotirni ali dvotirni – je v konkretni družbi uveljavljen). **Nikjer pa delavska predstavništva niso zakonsko "obligatorna"**. Ni torej jasno, kaj naj bi pomenilo tovrstno kvalificiranje skandinavskih sistemov (ki mimogrede med seboj sploh niso enaki, niti primerljivi - Norveška npr. pozna celo t. i. mešano skupščino, finski, danski in švedski model pa se med seboj močno razlikujejo) kot nekakšnih "prostovoljnih sistemov delavskih predstavništev v organih družb" za razliko od ostalih, bojda »obligatornih«. S tem »argumentom« zagotovo ni mogoče niti v sanjah utemeljevati teze o nujnosti in smiselnosti uvedbe »prostovoljnega soupravljanja« v Sloveniji.

Trditev št. 6:

Enako zavajajoča je polresnica glede delavskih predstavništev v organih evropske delniške družbe, ki je postavljena v takle kontekst: "**Medtem ko zakonodaje evropskih držav korporacije zavezujejo k obveščanju zaposlenih in posvetovanju z njimi glede ekonomskega, finančnega položaja ter drugih odločitev, ki vplivajo na položaj zaposlenih v podjetju, ostaja oblikovanje udeležbe v organih upravljanja in odločanja družb tudi v evropski delniški družbi (Societas Europea – SE) prepuščeno dogovoru med predstavniki zaposlenih in družb ustanoviteljic evropske družbe."**

Obe trditvi sta polresnici vsaka zase, v takšni kombinaciji pa seveda predstavljata še posebej hudo »neresnico«. Evropske zakonodaje namreč zavezujejo k marsičemu, marsikje tudi k soodločanju delavcev (ne samo k obveščanju in posvetovanju z zaposlenimi), direktiva EU o delavski udeležbi v evropski delniški družbi pa ima (in to v citiranem kontekstu ni povedano) tudi **t. i. standardna pravila**, ki stopijo v veljavo, če pogajanja ne uspejo, in lahko v nekaterih primerih prinesejo tudi najvišjo možno raven soodločanja delavcev v organih SE. Poleg tega pa temelji na **načelu ohranitve pravic (before-and-after principle),** ki zahteva, da je delavcem udeleženih družb priznana tista stopnja udeležbe, ki v največji meri ustreza udeležbi, ki so jo delavci imeli pred začetkom ustanavljanja SE.

Nasploh je že samo omenjanje direktive sveta EU (o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev) v obravnavanem kontekstu v bistvu eno samo ljubo zavajanje nestrokovne javnosti, če se ob tem zavestno zamolči bistveno dejstvo, da je ta direktiva namenjena izključno »evropski« delniški družbi, in da z urejanjem delavske participacije v »domačih« družbah v resnici nima blage zveze.

Sploh pa gre pri SE za specifično nadnacionalno korporacijsko tvorbo, pri kateri je omenjena rešitev obveljala izključno zaradi objektivnih razlogov, ne morda zato, ker bi bila optimalna tudi za nacionalne zakonodaje. Gre namreč preprosto za to, da se njenim pripravljalcem po večletnih mukotrpnih pogajanjih glede na ogromne razlike med nacionalnimi zakonodajami pač ni uspelo dogovoriti za nek enoten model soupravljanja v SE, tako da je bil uporabljeni »prostovoljni model s subsidiarno uporabo standardnih pravil« v bistvu **edini možni kompromisni izhod v prizadevanjih za sprejem direktive**. Zato tudi ni niti najmanj čudno, da so jo nekateri poimenovali kar »direktiva kompromisov«.

Nasploh je spričo povedanega že samo omenjanje te direktive v zgoraj obravnavanem kontekstu v bistvu eno samo ljubo zavajanje nestrokovne javnosti, če se ob tem zavestno zamolči bistveno dejstvo, da je ta direktiva namenjena izključno »evropski« delniški družbi, in da z urejanjem delavske participacije v »domačih« družbah v resnici to nima blage zveze.

Itd. Pa kaj bi sploh še razpredali .....

Naj neresne trditve ne bodo podlaga za resne ukrepe

Skratka, moram reči, da kake tako **škandalozno (ne samo pomanjkljivo, ampak tudi skrajno zavajajoče in tendenciozno) strokovno argumentirane znanstvene teze**, kot to velja za konkretno (sicer skrajno radikalno) tezo o nujnosti uvedbe "edino smiselnega absolutno prostovoljnega principa urejanja sistema soupravljanja v Sloveniji" v tej študiji, v svoji dosedanji praksi še nisem videl. Zato lahko samo upamo, da se predlagatelji novega ZGD vendarle nimajo namena sklicevati na njene ugotovitve in na tej osnovi vztrajati pri svojih popolnoma nesprejemljivih predlogih rešitev glede bodoče ureditve udeležbe delavcev v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja oziroma jih morda poskušati kasneje »razširiti« še na družbe z dvotirnim sistemom upravljanja ali celo na ZSDU kot celoto. Če namreč odmislimo zgoraj navedene zgolj navidezne »argumente«, v bistvu od tega dela »študije« v strokovnem smislu ne ostane praktično nič, kajti kakih drugih argumentov v njej sploh ni. Ostane pravzaprav samo še en sam voluntarizem, torej neomajna volja avtorjev uveljaviti neko svojo fiksno idejo za vsako ceno, pri čemer je realna strokovna vrednost uporabljenih »argumentov« seveda popolnoma irelevantna.

Z vso odgovornostjo torej trdim, da so (če naj bi bili to tisti, ki smo jih obravnavali zgoraj) **»argumenti« za predlagano ukinjanje zakonsko določene udeležbe delavcev v organih družb z bodočim enotirnim sistemom upravljanja in za uvajanje nekakšnega zgolj še »prostovoljnega soupravljanja« v Sloveniji strokovno povsem neresni**. V zvezi s tem lahko rečem le naslednje: brez dvoma se zelo slabo piše Sloveniji, če bomo res začeli uvajati globoke sistemske spremembe na podlagi na takšen način »strokovno argumentiranih« študij, in če bo to postalo praksa tudi na drugih področjih.



Piše:
Janja Bedrač

UREDITEV DELAVSKIH PREDSTAVNIŠTEV V ORGANIH DRUŽB Z ENOTIRNIM SISTEMOM UPRAVLJANJA V EVROPI

Evropska unija si je zastavila strategijo, da postane vodilna svetovna gospodarska velesila. Vendar pa vzporedno s tem Evropska unija poudarja tudi socialno komponento. Enega glavnih elementov socialne družbe in ekonomije predstavlja vključitev delavcev in njihovih predstavnikov v upravljanje in nasploh odločanje v gospodarskih družbah.

S tem namenom Evropska unija razširja svojo zakonodajo, s katero postavlja minimalna merila za obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi ter minimalne pravice do sodelovanja v organih gospodarskih družb. Pri tem EU deluje predvsem **na področjih s čezmejnimi elementi**, saj lahko vse svobodnejše ustanavljanje gospodarskih družb v drugih državah članicah škodi pravicam zaposlenih pri upravljanju družb, vendar pa vse bolj posega tudi na področja nacionalnih vprašanj na tem področju **s ciljem dviga socialne naravnanosti evropske družbe.**

Evropska unija je razdeljena med države članice, ki zagotavljajo obsežne pravice do soupravljanja in tiste, ki zagotavljajo zgolj zelo omejene ali pa sploh nobenih pravic do soupravljanja delavcev v organizacijskih strukturah. Vendar pa povečane čezmejne dejavnosti in združevanje gospodarskih družb iz različnih držav članic prispevajo k mešanju teh sistemov delavskega soupravljanja.

1. Pregled nacionalnih zakonodaj s tega področja v državah EU

Države članice Evropske unije zelo različno urejajo vprašanje delavske udeležbe.[1] Glede obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi so razlike med državami še sorazmerno majhne. Od starih držav članic imajo namreč le v Veliki Britaniji in na Irskem ti dve obliki sodelovanja delavcev uveljavljeni **zgolj na prostovoljni osnovi**, v vseh drugih državah pa je obveščanje in posvetovanje z delavci obvezno. Praviloma imajo zaposleni pravico biti obveščeni in se posvetovati z vodstvom glede:

- ekonomske in finančne situacije podjetja,
- sprememb glede zaposlovanja in organizacije dela in
- drugih odločitev, ki znatno vplivajo na zaposlene.[2]

Veliko večje pa so razlike, kar zadeva **soodločanje delavcev v organih družb**. Tako so delavski predstavniki v nadzornih ali upravnih organih (odborih), upoštevajoč samo bivšo petnajsterico EU, predvideni v Nemčiji, v Avstriji, v Luksemburgu in v Skandinavskih državah. Njihovi predstavniki so običajno v manjšini, običajno do tretjine glasov, razen v Nemčiji, kjer imajo predstavniki delavcev v družbah z več kot 2000 zaposlenimi kar polovico glasov. Na Nizozemskem in v Franciji imajo **vmesni sistem** med obveščanjem, posvetovanjem in soodločanjem: na Nizozemskem podajajo predstavniki delavcev priporočilo za imenovanje članov nadzornega sveta, v Franciji pa so dovoljene delegacije sveta delavcev v upravnem odboru. Delavsko predstavništvo v organih družb **zgolj v javnem sektorju** dopuščajo Francija, Španija, Grčija, Luksemburg in Irska. V drugih preostalih treh državah bivše petnajsterice (Velika Britanija, Italija, Belgija) pa soodločanja v organih družb ni zaslediti. V teh državah namreč prevladuje prepričanje, da soodločanje daje delavcem pravice, ne da bi le-ti sploh bili zainteresirani za njih, in zato škodi ekonomski učinkovitosti.[3]

Podobne razlike v ureditvi delavskega soodločanja obstajajo tudi v **deseterici novih držav članic EU**. Določbe o soodločanju tako v javnem kot zasebnem sektorju imajo poleg Slovenije tudi na Češkem, Slovaškem in na Madžarskem, čeprav se kriteriji za uporabo teh določil po državah razlikujejo. Na Poljskem se Zakon o soodločanju iz leta 1981 uporablja za družbe v državni lasti, medtem ko soodločanje v zasebnih družbah ni predvideno. Podobno tudi na Malti in Cipru ni določil o soodločanju v zasebnem sektorju. Za raz-

[1] Teorija razlikuje med udeležbo na spodnjem in udeležbo na zgornjem nivoju. Na spodnjem nivoju gre za različna delavska predstavništva, ki so od organov družb pristojna zahtevati obveščanje (o odločitvah, ki so že sprejete) in posvetovanje (dialog pred sprejemom odločitev). Na nivoju družbe pa udeležbo predstavlja soodločanje v organih družbe – Glej Keller B., The European Company Statute: Employee involvement – and beyond.

[2] Pichot E., The European Company Statute and employee participation, april 2001.

[3] Baglioni G., Employee involvement in the European Company Directive, Transfer 2/2003, str. 341.

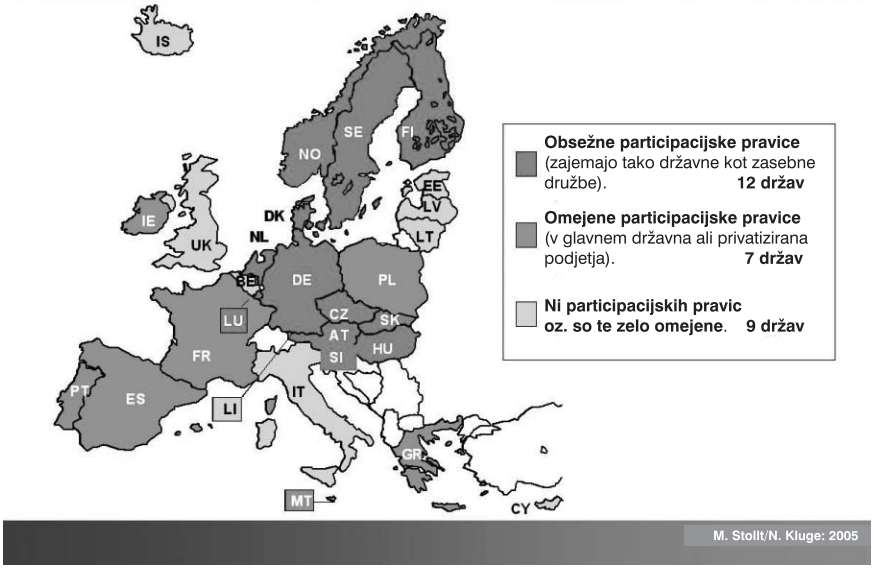
[4] Kluge N., Stollt M., Workers' Representation at Board Level in the new EU Member States.

UDELEŽBA DELAVCEV V ORGANIH DRUŽB V DRŽAVAH EU

	Zakonodaja o predstav. v organih	Merila	Število del. predstavnikov v organih	Volitve/ imenovanje	Struktura družb
AVSTRIJA	DA	d.d. d.o.o. > 300 zaposlenih	1/3 nadzornega sveta	samo člani svetov delavcev	dvotirna
BELGIJA	NE				enotirna
CIPER	NE				enotirna
ČEŠKA	DA	d.d. >50 zaposlenih državna podjetja	1/3 NS	volitve	dvotirna
DANSKA	DA	družbe >35 zaposlenih	1/3 uprave–vsaj 2 člana	volitve	dvotirna
ESTONIJA	NE				dvotirna
FINSKA	DA	družbe >150 zaposlenih	sporazum z delodajalcem o številu in vrsti odbora – NS, uprava, upravne skupine	volitve, če ni soglasja med skupinami zaposlenih v svetih delavcev	eno/dvotirna NS opcija v družbah z OK >80.000 evrov
FRANCIJA	DA	a) državna podjetja (>50%OK) b) privatizirane družbe c) zasebne d.d. – prostovoljno	a) 200-1000 zaposlenih:3 člani NS/uprave b) 2 člana NS/uprave (do 15 članov) in 3 člani v odborih z več kot 15 člani c) max 1/3 NS/uprave	volitve delavcev	eno/dvotirna
NEMČIJA	DA	a) 500-2000 zaposlenih b) > 2000 zaposlenih c) družbe v metal. industriji z >1000 zaposlenimi	a) 1/3 NS b) 1/2 NS c) 1/2 NS	a) volitve b) neposredni glas ali delegatov c) imenovan s strani skupščine	dvotirna
GRČIJA	DA	državna podjetja	2/3 uprave	dejansko zaposleni (sindikati), pravno: minister	enotirna
MADŽARSKA	DA	družbe >200 zaposlenih	1/3 NS	zaposleni v svetih delavcev po posvetu sindikatov	dvotirna
IRSKA	DA	20 državnih podjetij nekatere zasebne družbe	večinoma 1/3 uprave, v razponu od 1-5 direktorjev	glasovanje sindikatov	enotirna
ITALIJA	NE				eno/dvotirna
LATVIJA	NE				dvotirna
LITVA	NE				eno/dvotirna
LUKSEMBURG	DA	a) družbe >1000 zaposlenih b) državna (min.25 % kapitala) in družbe z državno koncesijo	a) 1/3 uprave b) 1 direktor za 100 zap., max 1/3	zaposleni v metal. industriji sindikati im. 3 direktorje	enotirna
MALTA	DA	državna podjetja	1 član uprave	volitve svetov delavcev	enotirna
NIZOZEMSKA	DA	družbe z OK >16 mio □ +obstoj sveta delavcev + >100 zaposlenih	max 1/3 NS	predlog svetov delavcev, imenuje skupščina delničarjev	dvotirna
POLJSKA	DA	privatizirane družbe državna podjetja pod Z. o del. samoupravljanju 1981	država>50 % lastnik – 2/5 NS <50 % lastnik – 2-4 člane v NS	predlog svetov delavcev in sindikatov, volitve	dvotirna
PORTUGALSKA	DA	državna podjetja s 100 % državnim kapitalom	1 član uprave, redko uveljavilo	predlog sveta delavcev ali 10% zap., volitve	enotirna
SLOVAŠKA	DA	a) državna podjetja b) družbe z NS+50 zap.	a)1/2 NS b)1/3 NS	a)1 direktno sindikat b)predlog zaposlenih, sindikati – volitve	dvotirna
SLOVENIJA	DA	d.d. z NS	1/3-1/2 NS + delavski direktor (>500 zap.)	imenuje svet delavcev imenujejo delničarji na predlog SD	dvotirna
ŠPANIJA	DA	26 državnih podjetij, 46 bank	2 člana	2 najbolj reprez. sindikata imen. po 1 člana	enotirna
ŠVEDSKA	DA	večina družb >25 zaposlenih	<1000 zap:2 člana uprave >1000 zap. 3 člane, ne nad 1/2	imenujejo sindikati	enotirna
Z. KRALJESTVO	NE				enotirna

Preglednica: *J. Bedrač (dopolnjeno po Kluge N., Stollt M., European Trade Union Institute, 2005)*

Participacijske pravice v organih družb v 28 državah EGP



liko od vseh navedenih pa v Estoniji, Litvi in v Latviji (še) ni nobenih določil o udeležbi delavcev v organih družb.[4]

Na tej osnovi strokovnjaki za evropsko pravo industrijskih odnosov kar 12 držav članic Evropskega gospodarskega prostora (EGP) uvrščajo med tiste, v katerih so vzpostavljene **obsežne udeležbene pravice v organih družb**, vključno z državnimi in zasebnimi podjetji. V sedmih državah so te pravice omejene predvsem na državna podjetja, medtem ko v devetih državah članicah EGP te pravice delavcev ne obstajajo ali pa so zgolj izjema. **Ta delitev pa ni odvisna od tega, ali je v posamezni državi v veljavi enotirni ali dvotirni sistem upravljanja gospodarskih družb, tako da tudi v nekaterih enotirnih sistemih upravljanja pravo zagotavlja močne udeležbene pravice delavcev (zlasti na Švedskem, Finskem in Norveškem).** Tako so na Švedskem delavci udeleženi v administrativnih odborih, ki so pristojni za vodenje poslov, zastopanje družbe, za pripravo poročil, nadzor nad upravnim direktorjem in imajo posvetovalno in nadzorno funkcijo. Običajno administrativni odboru štejejo sedem članov, od katerih sta dva delavska predstavnika. Podobno so tudi na Danskem delavci udeleženi v administrativnem odboru, poleg tega pa tudi v različnih drugih oblikah delavskih predstavništev na ravneh pod organi – npr. v odborih za varnost, v odborih za skupno sodelovanje ipd. Na Finskem, kjer v praksi izbirajo med dvotirnim in enotirnim sistemom, je od dogovora z delodajalcem odvisno, v katerem odboru bodo sedeli delavci – ali bodo v nadzornem, upravnem odboru ali v odboru direktorjev.

Predstavljena raznolikost soupravljalskih pravic v Evropi je posledica dejstva, da so se ti sistemi dolga leta zelo različno razvijali, zlasti upoštevajoč tudi zgodovinsko pogojene razlike v pristopu k temeljnim pravilom ureditve trga. Vendar pa je v prihodnje pričakovati počasno, pa vendar vztrajno približevanje pravil na tem področju. Razlog za to je v dejstvu, da imajo institucije Evropske unije pristojnost za sprejemanje zakonodaje na področju industrijskih odnosov, predvsem pa zato, ker se v zadnjih letih tudi z vidika ustanavljanja gospodarskih družb gradnja enotnega notranjega trga dokončuje, tako da postaja spreminjanje sedeža in čezmejno povezovanje družb zelo olajšano. Različni sistemi delavskega soupravljanja so te procese otežili, vendar se v zadnjih letih Evropska unija s temi težavami sooča in v veljavi je zakonodaja, ki predvideva mehanizme za povezavo različnih nacionalnih sistemov soupravljanja v enotnih evropskih subjektih. V prvi vrsti je na tem področju pomembna **evropska delniška družba**, delovanje katere ima tudi povratne učinke na nacionalne sisteme soupravljanja – po dosedanjih podatkih najmočneje prav na slovenski sistem.

2. Statut evropske delniške družbe – Societas Europea

Statut za evropsko delniško družbo gospodarskih družbam, ki imajo sedež v različnih državah članicah EU, omogoča, da se združijo ali oblikujejo holding družbo ali skupno hčerinsko družbo ter se pri tem izognejo pravnim in praktičnim **oviram, ki izhajajo iz obstoja petindvajsetih različnih pravnih sistemov.** Prav tako ureja udeležbo zaposlenih pri upravljanju evropske delniške družbe in priznava njihovo mesto in vlogo v družbi. Zakonodaja je stopila v veljavo po tridesetih letih prizadevanj, rok za implementacijo v nacionalne pravne rede pa se je iztekel že 8. oktobra 2004.

Statut je sestavljen iz uredbe, ki določa statusno pravne vidike evropske delniške družbe[5], in direktive, ki zagotavlja delavsko udeležbo pri ustanavljanju in upravljanju družbe.[6]

Kaj je evropska delniška družba?

Evropska delniška družba (SE) je nadnacionalna družba, ki se lahko ustanovi na štiri načine, iz katerih je razvidna njena evropska narava:

- **ustanovitev SE z združitvijo** vsaj dveh delniških družb iz vsaj dveh držav članic EU. V primeru združitve s prevzemom, prevzemna družba ob prevzemu prevzame obliko SE; v primeru združitve z ustanovitvijo nove družbe pa ima novoustanovljena družba obliko SE;
- **ustanovitev holding družbe** v obliki SE, ki bo imela v lasti delniške družbe oz. družbe z omejeno odgovornostjo iz najmanj dveh držav članic;
- **ustanovitev skupne hčerinske družbe** v obliki SE s strani družb s sedežem v vsaj dveh različnih državah članicah;
- **preoblikovanje** obstoječe javne delniške družbe v SE: delniška družba, registrirana v državi članici EU, ki ima sedež v Skupnosti, se sme preoblikovati v SE, če ima vsaj dve leti hčerinsko družbo v drugi državi članici.

[5] Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European Company [Official Journal L 294 of 10. 11. 2001].

[6] Council Directive No 2001/86/EC of 8 October 2001 complementing the Statute for a European Company with regard to the involvement of employees in the European company [Official Journal L 294 of 10. 11. 2001].

Upravljanje evropske delniške družbe

Statut evropske delniške družbe mora v organizacijski strukturi predvideti splošno skupščino delničarjev in bodisi poslovodni organ in nadzorni organ (dvotirni sistem) ali upravni organ oziroma upravni odbor (enotirni sistem).

V **dvotirnem sistemu** SE tekoče upravlja oziroma vodi poslovodni organ. Član ali člani poslovodnega organa so pristojni predstavljati družbo v razmerjih s tretjimi strankami in v pravnih postopkih. Imenuje in odstavlja jih nadzorni organ, pri čemer nihče ne more hkrati biti član poslovodnega in nadzornega organa v isti družbi ob istem času. Vendar pa lahko nadzorni organ imenuje enega od svojih članov za izvrševanje funkcij članov poslovodnega odbora v času odsotnosti slednjih zaradi počitnic, v tem času pa so njegove pravice kot člana nadzornega organa suspendirane.

V **enotirnem sistemu** SE vodi upravni organ (odbor). Član ali člani upravnega organa so pristojni predstavljati družbo v razmerju do tretjih oseb in v pravnih postopkih, pri čemer lahko odbor delegira svoje pristojnosti enemu ali več svojim članom (izvršnim direktorjem).

Delavsko soupravljanje SE

Opisane nacionalne razlike v ureditvi delavskega soupravljanja in hkrati ekonomsko-politična želja po sprejemu Statuta SE so vodile do ***direktive kompromisov***. Direktiva SE tako združuje dve temeljni načeli – prosto urejanje udeležbe delavcev na ravni SE na eni strani ter načelno ohranitev obstoječe ravni udeležbe na drugi strani.

Pravica do svobodnega urejanja se kaže v zahtevi po pogajanjih med predstavniki delodajalcev in delavcev družb ustanoviteljic SE, ki naj se sami dogovorijo o konkretnem načinu sodelovanja delavcev pri upravljanju. Ta pravica izhaja iz ugotovitve, da je zaradi velike raznolikosti pravil v državah članicah, kar zadeva načine delavske udeležbe, nepriporočljivo oblikovati enoten evropski model delavske udeležbe v SE.[7]

Načelo ohranitve pravic (before - and - after principle) pa svobodna pogajanja v določeni meri ovira, saj zahteva, da je delavcem udeleženih družb priznana tista stopnja udeležbe, ki v največji meri ustreza udeležbi, ki so jo delavci imeli pred začetkom ustanavljanja SE:

> *»Temeljno načelo in izrecni cilj te direktive je zaščita pridobljenih pravic delavcev glede udeležbe pri odločitvah družbe. Pravice delavcev, ki so veljale pred ustanovitvijo SE, naj bi določale podlago za pravice delavcev do udeležbe v SE. Zato bi morali takšen prijem uporabiti ne le pri ustanovitvi SE, temveč tudi pri strukturnih spremembah v obstoječem SE in za družbe, na katere vplivajo procesi strukturnih sprememb.«*[8]

Namen direktive je, da se **delavska udeležba ne zoži, ko se družba, za katero delajo, preoblikuje v SE**. Ko je SE ustanovljena drugače kot s preoblikovanjem, pa želi direktiva zagotoviti, da se delavska udeležba, ki obstaja v udeleženih družbah, prenese na SE, kolikor se to le da. V skladu s tem direktiva vsako zožitev obstoječih pravic delavcev pogojuje s **kvalificirano večino** pri odločanju o modelu udeležbe.

Poleg tega so določena **t. i. standardna pravila**, ki se uporabljajo v primeru, ko ni dosežen dogovor med pogajalskimi stranmi, ter so vezana na najvišji standard delavske udeležbe v družbah ustanoviteljicah SE (udeležene družbe).

Vpliv direktive na nacionalne sisteme

Uvedba evropske delniške družbe kot prve pomembne nadnacionalne statusnopravne oblike na evropskem trgu je združila strokovnjake za delavsko soupravljanje iz držav članic v okviru različnih projektov, saj je sistem soupravljanja v vsaki konkretni evropski delniški družbi odraz različnih nacionalnih ureditev. Izvedba uredbe in direktive o SE pa je tudi povratno učinkovala na nacionalne ureditve tega področja, tako kar zadeva upravljanje družb na splošno – zlasti so vse države članice preučile enotirni in dvotirni sistem upravljanja, pa tudi kar zadeva delavsko udeležbo v organih družb. Tako v državah s šibkimi participacijskimi pravicami na pobudo delavskih predstavništev potekajo obsežne diskusije o povečanju le-teh, v državah z obsežnimi pravicami delavcev pa na pobudo delodajalcev presojajo možnosti za zmanjšanje teh pravic, sklicujoč se na konkurenčno privlačnost posamezne države članice za družbe iz drugih držav članic.

Čeprav so na osnovi Uredbe o SE vse države članice dale na razpolago dvotirni sistem upravljanja SE, je bolj malo verjetnosti, da se bodo v državah s tradicionalno enotirnim sistemom upravljanja ustanavljale SE z dvotirnim sistemom. Bolj verjetno je, da bodo v državah z dvotirnim sistemom ustanovitelji SE izkoristili možnost enotirnega sistema. V vsakem primeru je uvedba SE pomembna zato, ker je seznanila delavske predstavnike širom Evrope o različnih možnostih sodelovanja pri upravljanju družb, zlasti v tistih državah članicah, kjer je ideja o udeležbi v organih družb povsem nova.

V tem pogledu je predvsem zanimiva **nemška izvedbena ureditev**, ki omogoča izbirno pravico med enotirno strukturo (z enotnim upravnim organom), ki je novost v nemškem pravu, in dvotirno strukturo (z nadzornim in poslovodnim organom), pri čemer pa je glede delavskega soupravljanja temeljna značilnost nemške ureditve aplikacija načela ohranitve pravic – **za vsako zoženje pravic se zahteva dvotretjinska večina**. To naj bi zagotovilo ohranitev stroge nemške ureditve delavskega soupravljanja. Vendar pa za razliko od Slovenije v Nemčiji **ureditev SE ni imela vpliva na nacionalno ureditev tega področja**, čeprav so obstajali določeni pritiski v tej smeri. V tem pogledu sedaj evropski strokovnjaki veliko pozornosti namenjajo predvideni slovenski ureditvi, ki naj bi služila kot 'poskusni' model za možnosti izbire med enotirnim in dvotirnim sistemom tudi v drugih državah članicah, zlasti v Avstriji in Nemčiji.

3. Direktiva 2002/14/ES – splošen okvir za obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi[9]

Sprejem uredbe in direktive o SE je dal Evropski komisiji zagon za sprejem novih

[7] Preambula direktive v 5. navedbi določa: *"Zaradi velike raznolikosti predpisov in praks, ki obstajajo v državah članicah glede načina udeležbe predstavnikov delavcev pri odločanju v družbah, ni priporočljivo določiti enega samega evropskega modela udeležbe delavcev, ki bi se uporabljal za SE."*

[8] Preambula Direktive SE, navedba št. 18.

[9] Directive 2002/14/EC of the Council and the European Parliament of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community [Official Journal L 80, 23.03.2002].

zakonodajnih aktov na področju delavske udeležbe, ki naj **dvignejo kvaliteto odnosov v povezavi z upravljanjem družb** – tudi v povsem nacionalnih družbah. Dokaz za to je Direktiva 2002/14/ES, ki postavlja temeljna pravila za obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi v podjetjih, ki nimajo mednarodnega karakterja. Namen Direktive 2002/14/ES, katere čas za implementacijo v nacionalni pravni red je potekel marca letos, je vzpostaviti splošen okvir za obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi v Evropski skupnosti, tako da bi zapolnili praznine v določbah, ki na tem področju veljajo na nacionalni in evropski ravni.

Že leta 1995 je Komisija v svojem **Sporočilu o delavskem obveščanju in posvetovanju**[10] zajela ukrepe ES na področju obveščanja, posvetovanja in soupravljanja zaposlenih. Kljub obstoju različnih določb o delavskem obveščanju in posvetovanju, je Komisija poudarila potrebo po ponovni opredelitvi okvira ES za zagotovitev bolj zavezujočih pravil. Po tem Sporočilu je Komisija pripravila predlog direktive, ki je bil kasneje sprejet kot Direktiva 2002/14, njen cilj pa je oblikovati **splošen okvir za obveščanje in posvetovanje v družbah**, ki so ustanovljene v ES.

Obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi pokriva tri področja delovanja podjetij:

- gospodarski, finančni in strateški razvoj;
- struktura in pričakovan razvoj zaposlovanja in sorodnih ukrepov;
- odločitve, ki bi utegnile voditi do znatnih sprememb v organizaciji dela ali pogodbenih odnosov.

Države članice imajo možnost omejiti obveznosti gospodarskih družb o obveščanju in posvetovanju z zaposlenimi v primeru družb z manj kot 50 ali 20 zaposlenimi. Direktiva poudarja, da je potrebno zagotoviti, da morajo biti delavski predstavniki pri izvrševanju svojih funkcij ustrezno zavarovani, tako da lahko izvršujejo svoje dolžnosti.

Direktiva kot **resne kršitve obveznosti držav članic** določa naslednje:

a) popolna odsotnost pravil o obveščanju in/ali posvetovanju s predstavniki zaposlenih preden je odločitev sprejeta ali javno objavljena;

b) zadržanje pomembnih informacij ali podajanje netočnih informacij, ki povzročijo, da je izvrševanje pravice do obveščanja in posvetovanja neučinkovito.

V primeru resne kršitve z neposrednimi in takojšnjimi posledicami v obliki pomembne spremembe ali prenehanja pogodbe o zaposlitvi, takšne **odločitve nimajo pravnega učinka**. Takšna situacija se nadaljuje, dokler delodajalec ne izpolni obveznosti glede obveščanja in posvetovanja. Če to ni mogoče, mora delodajalec zagotoviti ustrezno povračilo, v skladu z ukrepi in postopki, ki so na voljo v državah članicah.

4. Deseta direktiva s področja prava družb o čezmejnih združitvah

20. septembra 2005 je bila sprejeta še ena direktiva, ki ureja soupravljalske pravice delavcev na nadnacionalni ravni – t. j. Direktiva o čezmejnih združitvah. Gre za direktivo, o kateri so se države članice dogovarjale vrsto let in predstavlja zlasti pomembno možnost **za srednje velike družbe, ki so aktivne v več državah članicah, pa vendar premajhne za ustanovitev evropske delniške družbe,** po drugi strani pa 10. direktiva predstavlja tudi konkurenta evropski delniški družbi.

Temeljna prednost direktive je, da omogoča čezmejne združitve kapitalskih družb v Evropski uniji. Direktiva vzpostavlja enostaven pravni okvir, ki naj omogoči izogib prenehanju prevzetih družb in pokriva vse kapitalske družbe z izjemo družb za kolektivno investiranje (UCITS). Besedilo predvideva posebna določila glede zadrug. Glede na zelo različne vrste zadrug v EU, bodo imele države članice možnost, da jih izključijo od sodelovanja pri čezmejnih združitvah za omejeno obdobje petih let in pod nadzorom Evropske komisije.

Tako kot pri Statutu evropske delniške družbe, je bilo tudi pri pogajanjih o tej direktivi **ključno vprašanje delavsko soupravljanje**. Gre za vprašanje, kako se soočiti s čezmejnimi združitvami, ki vključujejo izgubo ali zmanjšanje pravic iz delavske udeležbe pri upravljanju. V tej zvezi direktiva predvideva, da se uporabijo pravila o delavski participaciji pri tistih čezmejnih združitvah, kjer v vsaj eni od družb v združitvi obstaja model delavskega sodelovanja v organih družbe. Konkreten sistem delavskega soupravljanja pa bo predmet pogajanj po modelu, ki ga je vzpostavil Statut evropske delniške družbe. To omogoča, da delodajalec in delavci sprejmejo sporazum o sistemu delavskega soupravljanja ali da tega v novi družbi ne bo. V kolikor pogajanja ne uspejo, se uporabljajo standardna pravila o delavski udeležbi, pri čemer velja standard **najvišje obstoječe delavske udeležbe** v udeleženih družbah v združitvi, pod pogojem da je vsaj ena tretjina udeleženih delavcev bila v sistemu soupravljanja v organih družbe.

Vse obveznosti iz delovnih razmerij morajo biti prenesene na novo upravo združene družbe. Vse pridobljene pravice iz kolektivnih sporazumov, kakor tudi pravice starejših ali invalidnih delavcev so prav tako zaščitene.

Opisana ureditev delavske udeležbe pri upravljanju v okviru 10. direktive je rezultat prizadevanj evropskih organizacij, ki predstavljajo interese delavcev, po ohranitvi dosežkov iz Direktive o SE, saj je obstajala bojazen po zniževanju standardov na evropski ravni, ki bi imela posledice tudi za nacionalne pravice do soupravljanja.

5. Evropski socialni dialog

Evropski prostor se v zadnjem desetletju intenzivno ukvarja z vprašanjem 'kakšno Evropo želimo' – ali se bo pospeševala zgolj razvojna komponenta in svetovna konkurenčnost, ali pa bo pri tem imela svojo vlogo tudi socialna naravnanost Evrope. Pri tem je pomembno iskati poti, v okviru katerih **vloga zaposlenih v razvoju Evrope ne bo veljala za zavirajočo, ampak nasprotno**. Tako jo bo tudi lažje upravičiti in zagovarjati pri delodajalcih. Na tej osnovi gradijo dokumenti EU o socialnem dialogu, vključno z Lizbonsko strategijo.

Dialog s socialnimi partnerji velja za temelj evropskega socialnega modela. Na osnovi 138. člena Pogodbe o ES je Komisija pristojna razvijati dialog med socialnimi partnerji na evropski ravni. Na tej osnovi je bilo na socialnem področju sprejetih že več direktiv – npr. Direktiva 96/34/ES o starševskem dopustu, Direktiva 97/81/ES glede krajšega delovnega časa in Direktiva 99/70/ES o delu za določen čas. Komisija v svojih dokumentih poudarja, da so dobri

[10] COM(95) 547 final – neobjavljen v Uradnem listu EU.

[11] V tem pogledu je Komisija leta 2002 sprejela Sporočilo 'The European social dialogue, a force for innovation and change'.

odnosi med delavci in delodajalci ključ za dobro upravljanje družb v razširjeni EU in gonilna sila gospodarskih in socialnih reform.[11] Poleti 2004 je Komisija sprejela Sporočilo z naslovom *'Partnerstvo za spremembe v razširjeni Evropi – pospeševanje prispevka evropskega socialnega dialoga',*[12] v katerem poudarja, da se lahko socialni partnerji iz različnih sektorjev na evropski, nacionalni ravni in ravni družb veliko naučijo iz različnih izkušenj, ki jih imajo, s tem pa bi povečali sinergijo med njimi in pospešili socialno naravo Evrope.[13]

V tem obsegu je tudi pomembno, da je februarja 2005 Komisija izdala novo **Socialno Agendo** 2005-2010 za sodobnejši evropski socialni model in prenovila cilje **Lizbonske strategije** po rasti in zaposlovanju.[14] Nova socialna agenda se osredotoča na zagotavljanja zaposlitev, na enake možnosti za vse in zagotavljanje ugodnosti rasti EU za vsakega člana družbe. Preko posodobitve trga dela in sistemov socialnega varstva naj bi EU pomagala ljudem izkoristiti možnosti, ki jih ponuja mednarodna konkurenca, tehnološke prednosti in spreminjajoči populacijski trendi, pri čemer je hkrati potrebno zaščititi najbolj ranljive v družbi.

[12] Communication from the Commission of 12 August 2004 – Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue [COM(2004) 557 final].

[13] Poudarjanje socialne komponente v prihodnjem gospodarskem razvoju Evropske unije potrjujejo še številni drugi dokumenti – npr. januarja 2002 izdan dokument **Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of corporate restructuring** in marca 2005 sprejeto sporočilo z naslovom "**Restructuring and Employment – Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union**" (COM 2005-120).

[14] Communication from the Commission on the Social Agenda, 9.2.2005, COM(2005) 33 final.

PODROBNEJŠI PREGLED PRIPOMB ZDRUŽENJA K PREDLOGU NOVELE ZGD-1

I. Načelne pripombe in predlogi

1. Pravno-sistemski vidik

Pripomba:

Doslej je ZGD, ki zaenkrat ureja le t. i. dvotirni sistem upravljanja družb (z upravo in nadzornim svetom kot dvema ločenima organoma vodenja in nadzora), dosledno spoštoval dejstvo, da določanje načinov in oblik uresničevanja ustavne pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju družb **pravnosistemsko ne sodi v njegovo materijo**, ampak v materijo posebnega zakona za to področje, to je v ZSDU. Tako zaenkrat v veljavnem ZGD ni najti popolnoma nobenih določil o delavskih predstavnikih v nadzornih svetih, o delavskem direktorju ter o morebitnih drugih oblikah delavskih predstavništev v organih družb. In tako je tudi prav.

Zato nikakor ni jasno, zakaj se je predlagateljem novele ZGD naenkrat zazdelo potrebno in pomembno v urejanje te problematike neposredno, torej mimo ZSDU, poseči posebej le v zvezi z urejanjem delavskih predstavništev v organih družb z bodočim enotirnim sistemom upravljanja, to je **v upravnih odborih**, kot enotnih organih vodenja in nadzora teh družb. To bi namreč v primeru, da bo novela sprejeta v sedaj predlagani obliki, poleg nekonsistentnosti pravnega sistema kot celote oz. porušenega razmerja med splošnimi in posebnimi zakoni s področja korporacijskega (so)upravljanja, imelo za posledico tudi očitno notranjo vsebinsko nekonsistentnost samega ZGD. Najmanj nenavadno, če ne že pravno povsem nesmiselno, bi namreč bilo, če bi bila dva alternativno veljavna sistema upravljanja družb (enotirni in dvotirni) glede iste problematike (sodelovanje delavcev v organih družb) v istem zakonu obravnavana povsem različno.

Še bistveno bolj problematično pa je dejstvo, da predlagana novela ZGD skuša tudi **vsebinsko prejudicirati bodočo ureditev nekaterih ključnih vprašanj v ZSDU-ju** (s tem, da že vnaprej »narekuje«, pravno uokvirja in strogo determinira vsebino posameznih konkretnih rešitev, tako da bi jih potem ZSDU v izogib morebitnemu konfliktu med obema zakonoma smel le še povzeti v nespremenjeni obliki), pri čemer gredo rešitve za nameček izključno v smeri zniževanja ravni pravic delavcev do sodelovanja v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja v primerjavi s tisto, ki je že uveljavljena v družbah z dvotirnim upravljanjem. Ustrezne dopolnitve ZSDU z določili o bodočih predstavništvih delavcev v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja bo namreč treba šele sprejeti. In temu se, če želimo ohraniti vsaj elementarno konsistentnost pravnega sistema kot celote, v nobenem primeru tudi ne bo moč izogniti, tako da v resnici ni prav nobene potrebe po kakršnemkoli vnaprejšnjemu vsebinskemu »vmešavanju« ZGD-ja v urejanje te problematike.

Predlog:

Predlagamo torej, da se zaradi ohranjanja nujne konsistentnosti pravnega sistema vse tiste predlagane določbe, ki se (zlasti v okviru v nadaljevanju analiziranih členov 288 do 291) nanašajo na sodelovanje delavcev v organih družb v enotirnem sistemu upravljanja **črtajo iz predloga zakona, urejanje teh vprašanj pa se v celoti prepusti ZSDU kot matičnemu zakonu za to področje,** katerega ustrezne spremembe in dopolnitve v tem smislu pa naj se začnejo v okviru Ministrstva za delo pripravljati nemudoma, tako da jih bo mogoče obravnavati in v DZ sprejeti hkrati z novelo ZGD-1.

2. Vsebinski vidik

Pripomba:

Dejstvo je, da predlagane rešitve v vsebinskem smislu niso sprejemljive, kajti tako **drastičnega znižanja ravni sodelovanja delavcev v organih družb z enotirnim sistemom** v primerjavi z

veljavno ureditvijo teh vprašanj v družbah z dvotirnim sistemom upravljanja *(konkretne vsebinske posledice spornih določil so natančneje pojasnjene v predhodnem članku z naslovom »Bo sploh še kaj ostalo od udeležbe delavcev v organih družb?« v tej številki ID)* ni mogoče upravičiti prav z **nobenimi resnimi strokovnimi argumenti,** kar je bilo prav tako že natančneje pojasnjeno v prehodnih člankih v tej številki ID. Takšna bodoča ureditev ni sprejemljiva niti z vidika primerjalno pravne ureditve teh vprašanj v razvitejših državah EU, niti z empiričnimi raziskavami o vplivu delavske participacije na poslovno uspešnost družb, niti z morebitnimi ugotovljenimi negativnimi izkušnjami pri dosedanjem delovanju delavskih predstavništev v organih družb v Sloveniji (ugotavljajo se predvsem pozitivne izkušnje). Ravno nasprotno torej – vsi strokovni razlogi govorijo zoper predlagane rešitve.

Poleg tega kritizirane predlagane rešitve pomenijo **očitno kršitev ustavnega načela enakosti pred zakonom**, na katerega je Ustavno sodišče RS že večkrat opozorilo z nekaterimi svojimi odločbami v zvezi s problematiko urejanja delavskega soupravljanja v različnih zakonih. Skladno s temi odločbami so eventualno lahko sprejemljive samo tiste razlike v obsegu soupravljalskih pravic delavcev v različnih organizacijah, ki so neposredna posledica specifik teh organizacij. Zgoraj omenjenih razlik v obsegu pravic do sodelovanja v organih družb z enotirnim in dvotirnim upravljanjem pa zagotovo ni mogoče upravičiti z značilnostmi enega in drugega sistema korporacijskega upravljanja. Popolnoma nobenega razloga namreč ni videti, zaradi katerega ne bi bilo mogoče tudi delavcem družb z enotirnim sistemom upravljanja priznati pravice do najmanj ene tretjine in največ ene polovice predstavnikov med neizvršnimi člani upravnih odborov, kar bi bilo **analogno njihovi pravici do takšnega števila predstavnikov v nadzornih svetih družb z dvotirnim upravljanjem.**

S takšnimi spornimi rešitvami pa se poleg povedanega brez dvoma pravno ustvarja tudi nedopustna »**nelojalna konkurenca**« med dvema alternativnima in načeloma enakovrednima sistemoma upravljanja, ki naj bi ju po novem dopuščal ZGD. Vsaj z vidika lastnikov namreč to pomeni izrazito favoriziranje odločitve za enotirni sistem upravljanja.

Predlog:

Samo za primer, da predlog o črtanju spornih določil iz predloga ZGD in o »prenosu« ustrezne ureditve te problematike v materijo ZSDU iz kakršnihkoli razlogov ne bo upoštevan in bo ocenjeno, da v ZGD morajo biti tudi določbe o soupravljanju (kar pa bo vsekakor zelo težko logično utemeljiti), pri spornih določbah o delavskem soupravljanju v obliki »**variantnih predlogov**« dodajamo tudi predloge nekaterih konkretnih nujnih vsebinskih sprememb, namenjenih smiselni uskladitvi rešitev glede delavskih predstavništev v enotirnih in enotirnih sistemih upravljanja, ki naj se torej upoštevajo **le subsidiarno**, primaren pa je v vsakem primeru predlog za črtanje vseh omenjenih določil iz ZGD (iz pravnosistemskih razlogov).

Glavno načelo, kateremu sledijo omenjeni »variantni predlogi« novih rešitev, je že navedeno **ustavno načelo enakosti pred zakonom**. V duhu tega načela je namreč nujno zagotoviti, da bo delavcem družb z enotirnim sistemom upravljanja, ob drugačnih konkretnih oblikah, omogočen **smiselno enak obseg pravic do sodelovanja pri upravljanju preko organov družbe**, kot ga veljavni ZSDU že zagotavlja delavcem družb z dvotirnim sistemom upravljanja preko pravice do predstavnikov v nadzornem svetu in do delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi družbe.

II. Pripombe in variantni predlogi k posameznim členom

Opomba: *V nadaljevanju navedene »variantne predloge« je treba pod prej navedenimi pogoji presojati v povezavi s spremembami in dopolnitvami ZSDU, katerih predlog prav tako objavljamo v nadaljevanju. Oba zakona naj bi torej predstavljala neločljivo in med seboj usklajeno celoto, zato naj bi ZGD v skrajnem primeru, torej če iz kakršnihkoli razlogov že mora ohraniti tudi določbe o soupravljanju (kar pa bo težko strokovno utemeljiti), izključno le odkazoval na podrobnejšo ureditev posameznih vprašanj v ZSDU, vsebinsko pa v te rešitve naj ne bi neposredno posegal.*

288. člen – Volitve in odpoklic članov upravnega odbora

a. Sedanje besedilo:

»(1) Za volitve in odpoklic članov upravnega odbora se smiselno uporabljajo 274. do 276. člen tega zakona.

(2) ***V skladu z določbami o sodelovanju delavcev v upravi družbe zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju družb, delavci imenujejo svojega predstavnika v upravni odbor, če to ni v nasprotju s posebnim zakonom.«***

b. Predlog spremembe:

Določba 2. odstavka naj se skladno z uvodoma navedeno načelno pripombo in predlogom **v celoti črta,** ker pravnosistemsko ne sodi v materijo ZGD, ampak v materijo ZSDU.

Varianta:

Drugi odstavek se spremeni tako, da se glasi: ***»Delavci družbe imajo pravico izvoliti svoje predstavnike v upravni odbor v skladu z določili zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju.«***

c. Obrazložitev variantnega predloga:

Predlog variantne določbe izhaja iz dejstva, da bo treba pri urejanju števila in statusa delavskih predstavnikov v bodočih upravnih odborih enotirnega sistema upravljanja izhajati iz veljavne ureditve delavskih predstavništev v organih družb znotraj sedanjega dvotirnega sistema upravljanja, ki delavcem, kot vemo, zagotavlja pravico do najmanj ene tretjine in največ ene polovice predstavnikov v nadzornih svetih (79. člen ZSDU) in do delavskega direktorja kot njihovega predstavnika v upravi (81. člen ZSDU). Skladno s tem bo treba seveda tudi v enotirnem sistemu upravljanja delavcem priznati pravico do najmanj ene tretjine in največ polovice predstavnikov med »neizvršnimi« člani upravnih odborov in (v družbah z več kot 500 zaposlenimi) do enega »izvršnega« člana s statusom, kakršnega imajo delavski direktorji v upravah družb z dvotirnim sistemom upravljanja.

Vsaka drugačna rešitev, ki bi v tem pogledu delavcem družb z enotirnim sistemom upravljanja dajala manj pravic kot jih imajo delavci družb z dvotirnim upravljanjem, bi bila namreč v (naravnost očitnem) nasprotju z že uvodoma omenjenim ustavnim načelom enakosti pred zakonom. Poleg tega pa bi to, kot rečeno,

pomenilo tudi sistemsko povsem nesprejemljivo in nedopustno ustvarjanje »nelojalne konkurence« med obema vzporedno veljavnima sistemoma korporacijskega upravljanja v danem segmentu.

To pomeni, da predlagana določba 2. odstavka 288. člena ZGD, ki govori o le enem delavskem predstavniku v upravnem odboru (pojem se uporablja v edninski obliki), in sicer po analogiji z delavskim direktorjem v družbah z dvotirnim sistemom upravljanja, že v osnovi ni sprejemljiva. Predvsem pa za takšno (za naše razmere nenavadno) rešitev, kot je bilo povedano že v uvodni načelni pripombi, ni prav nobenih tehtnih vsebinskih razlogov. Iz teh razlogov bi bila v obravnavanem smislu lahko za ZGD, če naj bi o tem sploh karkoli določal, sprejemljiva le predlagana variantna rešitev, ki v celoti prepušča ureditev tega vprašanja ZSDU.ju.

Kar zadeva sporni del besedila *»če to ni v nasprotju s posebnim zakonom«,* pa je ta najmanj nepotreben, če že ne izrazito škodljiv. Danes v Sloveniji namreč obstaja že kar nekaj odločb Ustavnega sodišča RS, iz katerih jasno izhaja, da je morebitno kratenje ali krčenje (glede na ZSDU) pravice delavcev do predstavnikov v organih družb preko posameznih specialnih področnih zakonov (npr. zakon o zavarovalništvu, energetski zakon, zakon o bankah …, ki so bili doslej že predmet tovrstne ustavne presoje) v nasprotju z že omenjenim ustavnim načelom enakosti pred zakonom. Zato bi bilo skrajno nesmiselno in celo izrazito škodljivo s takšno določbo spodbujati morebitne bodoče tovrstne specialno-zakonodajne poskuse, za katere v Sloveniji očitno že brez tega obstaja precej močan interes.

289. člen – Poslovanje upravnega odbora

a. Sedanja določba:

»(1) Za poslovanje upravnega odbora in njegovih komisij se smiselno uporabljata 278. in 279. člen tega zakona.

(2) Predsednik upravnega odbora ne more biti član upravnega odbora iz drugega odstavka prejšnjega člena tega zakona ali izvršni direktor te družbe.

(3) ***V skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju družb o sodelovanju delavcev v nadzornem svetu družbe, lahko delavci ne glede na tretji odstavek 279. in prvi odstavek 280. člena tega zakona predlagajo svojega predstavnika v komisije upravnega odbora, če temu ne nasprotuje poseben zakon.***

(4) Upravni odbor mora oblikovati revizijsko komisijo v družbi:

- *s katere vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu; in*
- ***v kateri delavci v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju družb, uveljavljajo svojo pravico do sodelovanja v organih družbe, če za uveljavljanje teh pravic ni dosežen drugačen dogovor.***

(5) Za revizijsko komisijo se smiselno uporablja 280. člen tega zakona, pri čemer so člani revizijske komisije lahko le tisti člani upravnega odbora, ki niso izvršni direktorji.«

b. Predlog spremembe:

1.

Določba 3. odstavka naj se skladno z uvodoma navedeno načelno pripombo in predlogom **v celoti črta.**

Variantni predlog:

V določbi 3. odstavka se beseda »predlagajo« ***nadomesti z besedo »izvolijo«***, del teksta, ki se glasi »če temu ne nasprotuje poseben zakon«, pa ***se črta***.

2.

Določba druge alinee 4. odstavka se ***črta v celoti ali vsaj v delu, ki se glasi: »pri tem pa za uveljavljanje teh pravic ni dosežen drug dogovor.«***

c. Obrazložitev 1. variantnega in 2. predloga:

1) Način izvolitve oziroma imenovanja delavskih predstavnikov v komisije upravnega odbora v določbi ni jasno opredeljen. Iz določbe namreč ni povsem jasno kdo jih predlaga (svet delavcev, delavski predstavniki v upravnem odboru ali kdo drug) ter kdo jih imenuje oziroma izvoli.

Če sledimo predlagani določbi, naj bi se glede tega uporabljale določbe ZSDU o delavskih predstavnikih v nadzornem svetu. Vendar pa je treba vedeti, da skladno z 79. členom ZSDU te neposredno »izvoli« (ne samo predlaga) svet delavcev. Če naj enako velja tudi za delavske predstavnike v komisijah upravnega odbora, je torej nujno besedo »predlagajo« nadomestiti z besedo »izvolijo«, kar je seveda ogromna vsebinska razlika. Če bi želeli v danem primeru ohraniti le predlagalno pravico delavcev, pravico imenovanja (tudi) delavskih predstavnikov v komisije pa pridržati upravnemu odboru, pa bi bilo seveda treba celotno določbo temeljito predelati.

Glede črtanja besedila *»če temu ne nasprotuje poseben zakon«* pa velja enaka utemeljitev kot smo jo v zvezi s tem podali ob predlogu spremembe določbe 289. člena.

2) Ni videti smiselne povezave med delavskim soodločanjem in obligatornostjo oblikovanja revizijske komisije upravnega odbora. Zato bi kazalo drugo alineo 4. odstavka tega člena v celoti črtati. Tudi v primeru, da bi določba ostala, pa je treba v vsakem primeru črtati del teksta, ki se glasi: *»pri tem pa za uveljavljanje teh pravic ni dosežen drug dogovor«.* Ta, navidez nepomembna določba namreč brez dvoma vnaša povsem novo dimenzijo v obstoječi sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki pa je hkrati tudi povsem nesprejemljiva.

Iz sporne določbe bi bilo namreč mogoče (po načelu »lex posterior«) sklepati, da je z njo v Sloveniji naenkrat alternativno uveljavljen tudi absolutno fakultativen sistem urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju, in sicer v tem smislu, da ZSDU velja le subsidiarno, torej če se delodajalec in delavci v konkretni družbi ne sporazumejo drugače. Primaren naj bi bil torej dogovor, ne več zakon. Se pravi, da bi se delavci in družba kot delodajalec lahko povsem legalno sporazumeli karkoli, torej tudi za bistveno manjši obseg t. I. participacijskih pravic (tako po vsebini kot po oblikah udeležbe pri upravljanju), kot jih predvideva ZSDU, kar je seveda ob upoštevanju realne »pogajalske moči« obeh partnerjev v morebitnih »pogajanjih« (beri: možnosti skoraj neomejenega izsiljevanja s strani delodajalca) v praksi tudi najbolj verjeten scenarij bodočega urejanja tovrstnih razmerij v pretežni večini družb v primeru uveljavitve omenjene zakonske rešitve. *(Opomba: Najboljši dokaz dejanske »pogajalske moči delavcev« v teh razmerjih so že sedanji t. I. participacijski dogovori, ki kljub drugačni veljavni zakonski zavezi, delavcem po pravilu dajejo manj pravic, kot jim jih sicer zagotavlja zakona.)* To bi kajpak

pomenilo pravo, in to izrazito retrogradno, revolucijo v veljavnem sistemu industrijske demokracije v Sloveniji, ki bi bil s sprejetjem sporne določbe v ZGD-I v trenutku dobesedno postavljen na glavo.

Zaenkrat (v okviru veljavne zakonske ureditve) t. I. načelo fakultativnosti kot eno temeljnih načel ZSDU pomeni le to, da se lahko delavci svobodno odločijo ali bodo oblikovali svet delavcev in tako izkoristili tudi vse druge zakonske pravice do sodelovanja pri upravljanju ali ne - če se tako odločijo pa se uporablja neposredno zakon, pri čemer je mogoče s t. I. participacijskim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določiti le več tovrstnih pravic in druge (dodatne) načine soupravljanja, kot jih zagotavlja že zakon, nikoli pa manj. V tem smislu je veljavni slovenski model dovolj fleksibilen. Predlagana novela ZGD pa gre ravno v obratno smer – ZSDU naj bi veljal le subsidiarno, torej le v primeru, če se delavci in delodajalec ne bi sporazumeli drugače (načeloma lahko, kot rečeno, tudi za bistveno manjši obseg pravic od zakonsko zagotovljenega).

Poudariti velja, da je takšen pristop k urejanju sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju uveljavljen in primeren le za t. I. evropsko družbo (Societas Europaea) kot specifično nadnacionalno korporacijsko tvorbo (na podlagi posebne direktive EU o udeležbi delavcev v evropski družbi), medtem ko je za družbe, ki jih ureja nacionalna zakonodaja, povsem nesmiseln ter nesprejemljiv in ga iz teh razlogov tudi praktično nikjer v Evropi (razen v specifični obliki na Finskem) ne uporabljajo. Zato bi bila tudi kritizirana določba v ZGD morda sprejemljiva le pod pogojem, če bi se izrecno nanašala samo na t. I. evropsko družbo. Omenjena direktiva se je za takšen pristop (primarna so pogajanja, če le-ta niso uspešna, pa stopijo v veljavo t. I. standardna pravila, ki so priloga direktive) namreč odločila izključno zato, ker je bilo v fazi njene priprave zaradi zelo velikih razlik glede ureditve te problematike v nacionalnih zakonodajah držav članic EU praktično nemogoče doseči dogovor o nekem enotnem modelu delavske participacije, ki bi se generalno uporabljal v evropski družbi.

Toda pripravljalci konkretne novele ZGD so to dejstvo očitno spregledali. Morebitna uveljavitev predlagane nove zasnove sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju le-tega v Sloveniji zagotovo ne bi izboljšala, ampak bi ga povsem po nepotrebnem in brez slehernih resnih strokovnih argumentov dobesedno sesula v temelju. To pa bi bil brez dvoma velik korak nazaj v primerjavi z že doseženo stopnjo razvoja sodobne industrijske demokracije v Sloveniji.

Tudi kritizirana določba seveda vsekakor pomeni nedopustno prejudiciranje ureditve v ZSDU kot »matičnem« zakonu za področje sodelovanja delavcev pri upravljanju ter poskus »skozi stranska vrata« uveljaviti rešitve, ki nasprotujejo veljavnemu ZSDU. Prav tako v zvezi s to določbo velja vse tisto, kar je že bilo povedano v zvezi z nujnostjo enake obravnave pravic delavcev do soupravljanja v enotirnem in dvotirnem sistemu korporacijskega upravljanja.

290. člen – Izvršni direktorji

a. Sedanje besedilo:

»(1) Upravni odbor lahko imenuje enega ali več izvršnih direktorjev, glede obdobja imenovanja se uporablja prvi odstavek 255. člena tega zakona. Člani upravnega odbora so lahko imenovani za izvršne direktorje.

(2) Upravni odbor mora vsako imenovanje in obseg upravičenja za zastopanje izvršnega direktorja ter spremembo teh podatkov prijaviti za vpis v register.

(3) ***Če je v skladu z drugim odstavkom 288. člena tega zakona v upravni odbor imenovan predstavnik delavcev, ga upravni odbor imenuje za izvršnega direktorja, ki v okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem izvršnim direktorjem, opravlja naloge zastopanja in predstavljanja interesov delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju družb.***

(4) Če je za izvršnega direktorja imenovana tretja oseba, se glede pogojev za njeno imenovanje smiselno uporabljajo drugi odstavek 255. člena tega zakona.

(5) Upravni odbor lahko na izvršne direktorje prenese te naloge:

- *vodenje tekočih poslov;*
- *prijave vpisov in predložitve listin registru;*
- *skrb za vodenje poslovnih knjig, in*
- *sestavo letnega poročila, h kateremu priložijo, če ga je treba revidirati, revizorjevo poročilo in predlog za uporabo bilančnega dobička za skupščino, ter ga nemudoma predložijo upravnemu odboru.*

(6) Pri opravljanju nalog morajo izvršni direktorji upoštevati navodila in omejitve, ki jim jih postavljajo statut, upravni odbor, skupščina družbe in poslovnik o delu izvršnih direktorjev.

(7) Če je imenovanih več izvršnih direktorjev, vodijo posle skupno, če statut ali poslovnik upravnega odbora ne določa drugače.

(8) Če je imenovanih več izvršnih direktorjev, lahko sprejmejo o svojem delu poslovnik, razen če statut določa, da tak poslovnik sprejme upravni odbor ali ga je že sprejel.

(9) Upravni odbor lahko kadarkoli odpokliče izvršnega direktorja. Za zahtevke izvršnih direktorjev iz pogodbe o opravljanju funkcije se uporabljajo pravila, s katerimi so urejena obligacijska razmerja.

(10) Izvršni direktorji se podpisujejo tako, da firmi družbe dodajo svoj podpis s pripombo »izvršni direktor«.

(11) Za poročaje izvršnih direktorjev upravnemu odboru se smiselno uporablja 272. člen tega zakona, če statut ali poslovnik o delu izvršilnih direktorjev ne določa drugače.

(12) Za izvršne direktorje se smiselno uporabljajo 261., 263., 264. in 269. do 271. člen tega zakona.«

b. Predlog spremembe:

Tretji odstavek tega člena se skladno z uvodoma navedeno načelno pripombo in predlogom ***v celoti črta***, ker pravnosistemsko ne sodi v materijo ZGD, ampak v materijo ZSDU.

Varianta:

Tretji odstavek se spremeni tako, da se glasi: ***»Pod pogoji in po postopku, določenimi z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju, upravni odbor imenuje tudi izvršnega delavskega direktorja.«***

c. Obrazložitev variantnega predloga:

1) Glede uporabe pojma »delavski predstavniki« v množinski, namesto v sedanji edninski obliki, ter glede nadomestitve izraza

»imenovani« z izrazom »izvoljeni« velja vse, kar je v zvezi s tem zapisano v obrazložitvi k predlagani spremembi 288. člena.

2) Zanimiva dilema se odpira v zvezi s poimenovanjem posameznih vrst članov upravnega odbora, posebej glede delavskih predstavnikov v tem organu. Splošen izraz za vse člane upravnega odbora kot organa vodenja je »direktorji«, kar pomeni, da so vsi delavski predstavniki kot neizvršni člani upravnega odbora v bistvu »delavski direktorji« (to pa je pojem, ki ima v dvotirnem sistemu upravljanja povsem drugo vsebino – z njim označujemo delavskega predstavnika v upravi družbe). Zato je seveda zaradi vsebinsko preciznega poimenovanja posameznih funkcij smiselno za delavskega predstavnika – izvršnega člana upravnega odbora v enotirnem sistemu upravljanja družb uveljaviti izraz »izvršni delavski direktor«. Pri tem seveda izhajamo iz predpostavke, da bo skladno z že prej pojasnjenimi predlogi tudi v enotirnem sistemu uveljavljena pravica delavcev do izvolitve ustreznega števila neizvršnih (nadzornih) članov upravnega odbora.

3) V ZGD ni smiselno prepisovati konkretne opredelitve funkcij (izvršilnega) delavskega direktorja iz veljavnega ZSDU, kajti ta opredelitev se lahko spremeni, pri čemer je takšna sprememba ob morebitni prenovi ZSDU-ja celo zelo verjetna, kajti gre za eno njegovih (tako v teoriji kot v praksi) najbolj spornih določb. Prav ta določba ZSDU (84. člen), ki je sicer v očitnem (notranjem) neskladju z nedvoumno definicijo delavskega direktorja kot »predstavnika delavcev v upravi družbe« (78. člen), je namreč še vedno predmet številnih strokovnih polemik glede vprašanja, ali naj bo delavski direktor v upravi družbe dejansko »predstavnik delavcev v pravem pomenu besede« ali preprosto kar »kadrovski direktor« oziroma »član uprave (direktor) za kadrovsko in socialno področje«, torej eden izmed izvršilnih menedžerjev. Razlika je seveda ogromna, pri čemer se postavlja zlasti vprašanje, kakšen smisel naj bi imelo eno izmed ključnih menedžerskih funkcij, če bi bila res mišljena tako, tlačiti v zakon, katerega izključna materija je urejanje različnih oblik in pravic delavske participacije pri upravljanju. Tudi številni drugi argumenti govorijo v prid smiselnemu razumevanju te funkcije kot ene izmed konkretnih oblik delavske participacije, ne kot ene izmed menedžerskih funkcij. Ker pa zmedo v zvezi s to dilemo, tako v teoriji kot v praski, povzroča prav (in edino) omenjena določba 84. člena ZSDU, bo v prihodnje skoraj zanesljivo morala doživeti ustrezno korekturo. To pa bi seveda spet povzročilo neskladje s konkretno določbo ZGD, če bi bila sprejeta v sedaj predlagani obliki.

Na osnovi povedanega torej predlagamo, da se ZGD tudi v tem primeru, če naj se 3. odstavek tega člena sploh ohrani v besedilu zakona, izogne kakršnemukoli poseganju v podrobnejše normiranje materije, ki sicer v celoti sodi v ZSDU kot matični zakon za področje delavske participacije pri upravljanju družb. Edini možni »pozitivni« efekt tega bi bil, kot rečeno, lahko povzročitev morebitnega vsebinskega konflikta med obema obravnavanima zakonoma.

4) Dodaten razlog za predlagano variantno spremembo 3. odstavka tega člena pa je tudi naslednji: Izvršni direktorji so, upoštevajoč določbi prvega in četrtega odstavka tega člena, lahko imenovani izmed članov upravnega odbora, vendar pa to ni nujno. Glede na to se postavlja vprašanje, zakaj naj bi bila samo izbira izvršilnega delavskega direktorja strogo vezana izključno na člane upravnega odbora oziroma na delavske predstavnike v upravnem odboru in v tem smislu močno omejena, kot predvideva predlagana določba. Ne nazadnje se vsebina in obseg funkcij izvršnih na eni in neizvršnih direktorjev na drugi strani med seboj močno razlikujeta, tako da ni nujno, da je nekdo, ki je po mnenju sveta delavcev primeren za opravljanje (pretežno nadzorne) funkcije neizvršnega direktorja v upravnem odboru, primeren (in hkrati voljan) tudi za opravljanje (pretežno operativno poslovodne) funkcije izvršnega delavskega direktorja. Tovrstno omejevanje izbire (samo) za omejeno izvršilno funkcijo je torej povsem neutemeljeno, zato bi bilo treba tudi v tem primeru odpreti možnost za imenovanje tretje osebe (na predlog sveta delavcev v skladu z ZSDU), ki ni član upravnega odbora, enako kot to velja za imenovanje ostalih izvršnih direktorjev.

STALIŠČA ZSSS DO PREDLOGA NOVELE ZGD

Stališča Zveze svobodnih sindikatov Slovenije do predloga novele ZGD-1, ki jih je na strokovnem posvetu združenja udeležencem predstavila **Metka Roksandić, izvršna sekretarka Predsedstva ZSSS**, so naslednja:



1. ZSSS zahteva javno predstavitev prenove Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) na Ekonomsko socialnem svetu Slovenije in šele nato razpravo ter odločanje o njem.

2. Hkrati z obravnavo prenove tega zakona je nujno obravnavati predlog sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v evropski delniški družbi. Določb o evropski delniški družbi v tem trenutku ni možno vrednotiti, saj ni znan predlog ureditev soupravljanja delavcev. Zahtevamo hkratno obravnavo določb o evropski delniški družbi in ureditev soupravljanja delavcev v njej v Sloveniji.

3. ZSSS nasprotuje zmanjševanju ravni delavskega soupravljanja v Sloveniji. Predlog prenove ZGD pomeni glede posledic prvo dejansko zmanjševanje ravni delavske participacije od njene uvedbe leta 1993, ne da bi to bilo nujno. Pri tem se uporablja evropska zakonodaja kot pripraven izgovor za uvedbo izbire enotirnega sistema upravljanja in s tem zniževanja ravni delavskega soupravljanja v praksi.

4. ZSSS bo Evropski komisiji poslala informacijo o nameravanem predlogu ureditve načina evropske delniške družbe v slovenski zakonodaji na način, ki po našem mnenju ni v duhu evropske ureditve.

5. ZSSS zahteva, da se predvidena ureditev v določbah ZGD-1 glede sodelovanja delavcev pri upravljanju v organih delniške družbe v celoti črta in se v ZGD-1 soupravljanje delavcev v organih družbe ne določi. Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se naj opredeli le v sistemskem zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v vsakem sistemu upravljanja delniške družbe.

Pri tem naj bo izhodišče za sodelovanje delavcev pri upravljanju delniške družbe v enotirnem kot dvotirnem sistemu imenovanje najmanj 1/3 do največ 1/2 delavskih predstavnikov v organih družbe (enaka ureditev kot to velja za imenovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu.

6. Pravica delavcev do obveščanja in posvetovanja v primerih statusnih preoblikovanj družb mora upoštevati standard, kot je opredeljen v Direktivi o ponudbah za prevzem (Ur. l. EU št. L z dne 30. 4. 2004) in naj bo prevzet v ZGD-1 (določbe o obveznem obveščanju delavskih predstavnikov in vpogled v dokument, pripravljen za namene preoblikovanja družbe, z namenom seznanitve s posledicami na zaposlitev delavcev ter predvidenih lokacij poslovanja po preoblikovanju).

7. Vse določbe o soupravljanju delavcev naj bodo celovito urejene in določene v posebnem in enem zakonu na enak način kot je ureditev gospodarskih družb urejena le v enem zakonu za vse vrste družb. To pomeni, da bi določbe zakona o evropskih svetih delavcev, direktive o soupravljanju delavcev v evropski delniški družbi vključili v obstoječi zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).

8. V primeru, da ostane predlagana ureditev upravljanja delniških družb enaka, ZSSS zahteva prenovo Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, predvsem njegovega IV. poglavja (svet delavcev kapitalsko povezanih družb) in V. poglavja (sodelovanje delavcev v organih družbe), saj le-ta ne bi več ustrezal spremenjenim okoliščinam.

NUJNE SPREMEMBE IN DOPOLNITVE ZAKONA O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

*Skladno z že pojasnjenim načelnim stališčem, da so vsa sistemska vprašanja, povezana z delavskim soupravljanjem, zaradi ohranjanja nujne konsistentnosti pravnega sistema lahko urejena le v zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) kot »matičnem« zakonu za to področje, ne morda kar v kateremkoli zakonu po prosti presoji posameznih predlagateljev, bi uvedba tudi enotirnega upravljanja družb v ZGD seveda nujno zahtevala tudi **hkratno pripravo in sprejem ustreznega »zakona o spremembah in dopolnitvah ZSDU«**, ki bo na novo uredil tudi delavska predstavništva v organih družb s tem sistemom upravljanja. Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij je na posvetu zato oblikovalo tudi konkreten predlog takšnega zakona, katerega temeljna načela in poglavitne rešitve s predlogi posameznih ključnih določil predstavljamo v nadaljevanju.*

Ker gre v osnovi le za nujno uskladitev veljavnega ZSDU z novostmi v ZGD, naj bi bil zakon sprejet **po skrajšanem postopku**. To pomeni, da bi ga lahko Državni zbor (zaradi zagotavljanja popolne vsebinske usklajenosti obeh omenjenih komplementarnih zakonskih predpisov) obravnaval vzporedno s predlogom ZGD-1 in ga tudi sprejel hkrati z njim, tako da na tem področju ne bi prišlo do **nikakršne pravne praznine**, če bodo sedanje določbe o soupravljanju skladno z našimi predlogi izločene iz predloga ZGD-1. Ob tem pa bi bilo vsekakor smiselno odpraviti tudi nekatere očitne nelogičnosti v sedanjih določilih ZSDU o sodelovanju delavcev v organih družb, ki so se pokazale v dosedanji praksi in niso vsebinske narave.

Temeljna načela in poglavitne rešitve zakona

Glavno načelo, kateremu sledijo predlagane nove rešitve v ZSDU, je **ustavno načelo enakosti pred zakonom,** ki smo ga že omenili v okviru pripomb ZSDSP k predlaganemu 288. členu ZGD-1. V duhu tega načela je namreč, če ponovimo, nujno zagotoviti, da bo delavcem družb z enotirnim sistemom upravljanja, ob drugačnih konkretnih oblikah, omogočen **smiselno enak obseg pravic do sodelovanja pri upravljanju preko organov družbe**, kot ga veljavni ZSDU že zagotavlja delavcem družb z dvotirnim sistemom upravljanja preko pravice do predstavnikov v nadzornem svetu in do delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi družbe. V duhu že sprejetih tovrstnih ustavnih odločb so dopustne samo tiste razlike v konkretnih oblikah in obsegu participacijskih pravic delavcev, ki so neposredno pogojene s specifikami enega ali drugega sistema upravljanja družb. Morebiten drugačen pristop bi, poleg kršitve omenjenega ustavnega načela, vsekakor lahko, kot rečeno, povzročil tudi ustvarjanje »**nelojalne konkurence**« med obema alternativnima sistemoma korporacijskega upravljanja, kar bi bilo tudi pravno-sistemsko brez dvoma nedopustno.

Skladno s povedanim sta v predlogu zakonu predvideni **dve obliki** sodelovanja delavcev v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja, in sicer:

a) predstavništvo delavcev v neizvršnem delu upravnih odborov, ki naj bi, analogno sedanjim predstavništvom delavcev v nadzornem svetu, obsegalo od ene tretjine do največ polovice skupnega števila neizvršnih članov upravnega odbora, in

b) izvršni delavski direktor, ki naj bi, analogno sedanjemu delavskemu direktorju kot predstavniku delavcev v upravi družbe, predstavljal in zastopal interese delavcev pri sprejemanju izvršnih poslovodnih odločitev.

Ostale predlagane spremembe in dopolnitve pa v glavnem predstavljajo le terminološko uskladitev besedila zakona z zgoraj navedenima novima rešitvama ali odpravo nekaterih očitnih nomotehničnih slabosti veljavnih določil ZSDU in jih v nadaljevanju zato ne bomo posebej predstavljali. Vse predlagane spremembe in dopolnitve naj bi bile v poglavju »**V. Sodelovanje delavcev v organih družbe**«.

Primerjava z ureditvami v drugih evropskih državah

Poudariti velja, da so ustrezna delavska predstavništva v organih družb zakonsko urejena tudi v pretežni večini drugih evropskih držav, ki imajo uveljavljen enotirni sistem upravljanja družb. V izogib obširnejšemu primerjalno pravnemu predstavljanju ureditve omenjene problematike v posameznih državah bralce napotujemo le na zelo nazoren tabelarični pregled udeležbe delavcev v organih družb v državah EU v obliki preglednice (po Kluge, N., Stollt, M.: Workers' participation in the Europe Company; European Trade Union Institute, Bruselj), ki je objavljen tudi v tej številki ID v okviru članka J. Bedračeve.

Besedilo ključnih členov z obrazložitvami

Predlog konkretnega zakona sicer vsebuje devet členov, vendar se v nadaljevanju, kot že rečeno, omejujemo le na predstavitev štirih **ključnih členov vsebinske narave**, ki naj bi pomenili konkretno normativno realizacijo zgoraj navedenih temeljnih načel in poglavitnih vsebinskih rešitev. Določbe, ki so zgolj terminološko uskladitvene narave, pa v tej predstavitvi izpuščamo.

... člen

Določba 79. člena se spremeni in dopolni tako, da se

a) prvi stavek prvega odstavka glasi: ***»Število članov nadzornega sveta družbe ali upravnega odbora družbe, ki so predstavniki delavcev, se določi s statutom, vendar ne more biti manjše od ene tretjine in ne večje od ene polovice vseh članov nadzornega sveta oziroma vseh neizvršnih članov (direktorjev) upravnega odbora.«***, drugi stavek tega odstavka pa ostane nespremenjen;

b) doda se nov četrti odstavek, ki se glasi: ***»Predstavniki delavcev v nadzornem svetu oziroma v upravnem odboru imajo pravico predlagati vsaj enega člana tudi v komisije nadzornega sveta oziroma upravnega odbora.«***

Obrazložitev:

Najmanj enotretjinskim in največ polovičnim delavskim predstavništvom v nadzornih svetih družb z dvotirnim sistemom upravljanja, upoštevajoč zgoraj pojasnjena temeljna načela, seveda smiselno ustreza le številčno enak obseg teh predstavništev v primerjavi s skupnim številom neizvršnih (nadzornih) članov upravnih odborov družb z enotirnim sistemom upravljanja. Če želimo slediti ustavnemu načelu enakosti pred zakonom glede pravic delavcev družb z enim ali drugim sistemom upravljanja do sodelovanja pri upravljanju, kakih bistveno drugačnih možnosti za (vsebinsko enakovredno) ureditev te problematike verjetno niti ni na razpolago.

Komisije nadzornega sveta oziroma upravnega odbora so po predlagani noveli ZGD sicer zasnovane kot delovna telesa brez pravice odločanja in sprejemanja dokončnih sklepov, vendar bo njihov realni vpliv na odločitve nadzornega sveta oziroma upravnega odbora brez dvoma zelo velik. Zato je vsekakor potrebno zagotoviti pri njihovem delu prisotnost in ustrezno upoštevanje tudi interesov delavcev kot ene najpomembnejših skupin deležnikov družbe. Brez tega, glede na pomen komisij pri delovanju nadzornega sveta, sistem soodločanja zaposlenih v družbah ne bo (teoretično in praktično) dosledno izpeljan.

... člen

Določba 81. člena se spremeni in dopolni tako, da se

a) prvi odstavek po novem glasi:

»V družbi, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, se imenuje

- izvršni delavski direktor kot predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe, če je v družbi uveljavljen enotirni sistem upravljanja oziroma
- delavski direktor kot predstavnik delavcev v upravi družbe, če je v družbi uveljavljen dvotirni sistem upravljanja.«;

b) v določbi 2. odstavka 81. člena za besedama »delavskega direktorja« pred vejico dodajo še besede ***»oziroma izvršnega delavskega direktorja«***.

Obrazložitev:

Iz razlogov, ki so pojasnjeni že v obrazložitvi k predlagani spremembi 79. člena, mora biti ureditev vseh vrst delavskih predstavništev v organih družb z enotirnim in dvotirnim sistemom upravljanja smiselno enaka. To pomeni, da je treba v ZSDU-ju analogno institutu delavskega direktorja v dvotirnem sistemu upravlja, ki je definiran kot »delavski predstavnik v upravi družbe« (ta definicija naj bi bila iz sedanjega 78. člena iz nomotehničnih razlogov po novem prenesena v 81. člen), dodatno urediti tudi funkcijo delavskega predstavnika med izvršnimi direktorji družb z enotirnim sistemom upravljanja. Pogoji (več kot 500 zaposlenih v družbi) in način imenovanja na to funkcijo (na predlog sveta delavcev) naj bi bili v obeh primerih enaki, tako da v zvezi s tem ostaja odprto le še vprašanje primernega poimenovanja omenjene funkcije v enotirnem sistemu upravljanja.

Splošen izraz za vse člane upravnega odbora kot organa vodenja družbe z enotirnim sistemom upravljanja je »direktorji«, kar pomeni, da so vsi delavski predstavniki kot neizvršni člani upravnega odbora v bistvu »delavski direktorji«. Zato je zaradi ustreznega skrajšanega, a kljub temu dovolj preciznega poimenovanja posameznih funkcij verjetno edino smiselno za delavskega direktorja – izvršnega člana upravnega odbora (oziroma lahko tudi izvršnega direktorja, ki ni nujno hkrati član upravnega odbora) uveljaviti izraz »izvršni delavski direktor«, o čemer smo že govorili tudi v zvezi s pripombami na predlagani 3. odstavek 290. člena ZGD-1.

... člen

Določba 82. člena se spremeni in dopolni tako, da se

a) prvi odstavek po novem glasi: ***»Delavskega direktorja na predlog sveta delavcev imenuje nadzorni svet družbe, izvršnega delavskega direktor-***

ja pa upravni odbor družbe, pri čemer ga je pristojni organ dolžan tudi odpoklicati, če mu svet delavcev izglasuje nezaupnico.«;

b) v drugem odstavku za besedama »delavskega direktorja« dodajo še besede ***»oziroma izvršnega delavskega direktorja«***.

Obrazložitev:

Predlagane spremembe in dopolnitve 82. člena so pogojene z uvedbo novega instituta izvršnega delavskega direktorja v določbi prejšnjega člena. S to določbo se precizira določitev za imenovanje delavskega direktorja oziroma izvršnega delavskega direktorja pristojnih organov v delniški družbi. V ta člen je iz prejšnjega 80. člena prenesena tudi določba o tem, da je delavski direktor imenovan na predlog sveta delavcev, kar se glede na siceršnjo vsebino obeh členov zdi nomotehnično primerneje. Glede na specifičen način imenovanja delavskega direktorja oziroma izvršnega delavskega direktorja pa je treba posebej in seveda vsebinsko analogno urediti tudi način njegovega odpoklica.

... člen

Besedilo 84. člena se spremeni tako, da se glasi:

»Delavski direktor oziroma izvršni delavski direktor predstavlja in zastopa interese delavcev pri sprejemanju izvršnih poslovodnih odločitev v družbi, pri čemer njegove pristojnosti ne smejo zajemati odločitev, pri katerih bi lahko prišlo do nasprotja interesov. Delavski direktor oziroma izvršni delavski direktor ne more sodelovati pri kolektivnih pogajanjih v družbi na strani delodajalca.«

Varianta tega člena: Sedanja določba 84. člena se črta.

Obrazložitev:

Ob dejstvu, da izvršni direktorji po predlogu ZGD-I niso nujo hkrati tudi člani upravnega odbora (4. odstavek 290. člena ZGD-I), kar naj bi po logiki stvari zato veljalo tudi za izvršnega delavskega direktorja, sedanja opredelitev obsega funkcije »delavskega direktorja« v veljavnem 84. členu *(»v okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe …)*, ni več primerna, ampak jo je spremeniti v tem smislu, da ne bo več omejena na okvire pristojnosti organa, konkretno upravnega odbora, kot celote. Treba jo je torej določiti tako, da bo zajemala tudi naloge izvršnega delavskega direktorja, ki formalno morda ne bo imel statusa člana upravnega odbora. V tem smislu se predlaga opredelitev te funkcije z uporabo širšega pojma »sprejemanje poslovodnih odločitev«, pri čemer ni pomembno ali se le-te sprejemajo v okviru upravnega odbora ali le v okviru t. i. izvršnega poslovodstva. Dosedanja praksa pri uresničevanju funkcije delavskega direktorja pa je pokazala, da je povsem neustrezna tudi sedanja opredelitev konkretne vsebine te funkcije, ki je zaenkrat vezana le na področje kadrovskih in socialnih vprašanj v družbi.

Dejstvo je namreč, da bistva in smisla celotnega sistema delavske participacije pri upravljanju družb, katerega pomemben sestavni del so seveda tudi delavska predstavništva v poslovodstvih družb (delavski direktorji oziroma izvršilni delavski direktorji), nikakor ni mogoče omejiti zgolj na uresničevanje interesov delavcev na kadrovskem in socialnem področju. Interesi zaposlenih kot ene izmed ključnih skupin déležnikov družbe, ki so v procesu upravljanja načeloma istosmerni z interesi lastnikov in drugih déležnikov družbe (skupni cilj je čim večja dolgoročna poslovna uspešnost družbe, ki edina lahko zagotovi tudi učinkovito zagotavljanje specifičnih interesov posameznih skupin déležnikov), so namreč tesno povezani s poslovnimi odločitvami na vseh področjih upravljanja. Načeloma velja, da v družbi pravzaprav ni nobene pomembnejše poslovne oziroma upravljalske odločitve, ki ne bi tako ali drugače, neposredno ali vsaj posredno, zadevale tudi interesov zaposlenih. Kakršnokoli zakonsko omejevanje funkcij katerihkoli delavskih predstavništev zgolj na »kadrovsko in socialno področje« je torej že v osnovi neskladno z dejanskim poslovnim bistvom in dolgoročnimi cilji razvoja sodobnega sistema delavske participacije pri upravljanju družb.

Iz teh razlogov je po svoje razumljivo, da je sporna določba veljavnega 84. člena v praksi povzročila popolno zmedo glede razumevanja bistva funkcije delavskega direktorja. Del prakse je namreč klub jasni intenciji zakona, ki delavskega direktorja obravnava kot eno izmed oblik delavskih predstavništev v pravem pomenu besede (konkretno: a) ureja jo poglavje zgovornim naslovom »Sodelovanje delavcev v organih družb«; b) v 78. členu je delavski direktor tudi izrecno definiran kot »predstavnik delavcev v upravi družbe«, c) edini pooblaščeni predlagatelj za imenovanje delavskega direktorja je svet delavcev itd.), to funkcijo, izključno sklicujoč se na omenjeno sporno določbo, preprosto prekvalificiral v »kadrovskega direktorja«, torej v menedžerja oziroma člana uprave, zadolženega za vodenje kadrovskega in socialnega področja kar je seveda logični nesmisel. Ne samo, da je operativno »vodenje« nekega področja vsebinsko brez dvoma nekaj povsem drugega kot »zastopanje in predstavljanje interesov« na tem področju, ampak (glede na očitni konflikt interesov) menedžer kajpak tudi sicer ne more biti v isti osebi hkrati še delavski predstavnik in obratno. V izogib tovrstnim nesmislom, zaradi katerih je v sedanji slovenski praksi funkcija delavskega direktorja tudi izjemno slabo uveljavljena, je vsekakor treba veljavno določbo 84. člena bodisi ustrezno spremeniti v predlaganem smislu, v nasprotnem pa jo enostavno črtati iz zakona, kot je predlagano v variantnem predlogu zgoraj.

Primerneje bi bilo seveda to funkcijo, če jo že imamo, v zakonu precizneje urediti in s tem zagotoviti tudi njeno ustrezno uveljavljanje v praksi. S predlagano spremembo določbe tega člena, bi bilo mogoče v tem smislu doreči predvsem naslednje temeljne cilje:

a) jasna opredelitev »zastopanja in predstavljanja interesov delavcev pri sprejemanju poslovnih odločitev« (brez sporne omejitve na kadrovsko in socialno področje) kot primarne vloge delavskega direktorja oziroma izvršnega delavskega direktorja;

b) odprta možnost uporabe različnih, konkretnim razmeram v posamezni družbi prilagojenih pristopov pri določanju konkretnega obsega nalog in načina opravljanja te funkcije v okviru izvršnega poslovodstva (npr. profesionalno, polprofesionalno ali volontersko ob siceršnjem rednem delu; kot »minister brez listnice« brez izvršilnih pristojnosti znotraj kolektivnega poslovodstva ali kot član poslovodstva z določenimi tudi konkretnimi zadolžitvami itd.);

c) določitev nekaterih nujnih omejitev v primerjavi z ostalimi člani poslovodstva, ki izhajajo iz specifik te funkcije, v izogib objektivno pogojenim konfliktom interesov (npr. prepoved sodelovanja v kolektivnih pogajanjih na strani delodajalca; omejitev morebitnih izvršilnih pristojnosti le na področja, kot so standard delavcev, sociala, skrb za razvijanje različnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih v družbi, kot so soupravljanje, udeležba zaposlenih pri dobičku ter delavsko delničarstvo ipd.).

ZRUŽENJE BO PO POTREBI SPROŽILO USTAVNI SPOR

Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij (ZSDSP) je na podlagi vseh, v prejšnjih tekstih podrobneje pojasnjenih kritičnih ugotovitev na že omenjenem strokovnem posvetu predlog prenovljenega ZGD v delu, ki se nanaša na ureditev sistema sodelovanja delavcev v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja (določbe 2. odst. 288. člena, druge alinee 4. odst. 289. člena in 3. odst. 290. člena), ocenilo kot **absolutno nesprejemljiv**. Po mnenju združenja smo v Sloveniji s tem ponovno soočeni z izjemno hudim, hkrati pa povsem neutemeljenim **napadom na sistem delavske participacije** in očitnim poskusom njegovega rušenja, ki je tokrat še posebej nevaren prav zato, ker prihaja »skozi stranska vrata«, torej posredno in v spretno prikriti obliki preko ZGD kot povsem »nepristojnega« zakona, ne neposredno preko ZSDU kot »matičnega« zakona za to področje industrijskih odnosov.

V tem smislu smo v združenju še zlasti **začudeni nad ravnanjem Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve** kot resornim ministrstvom za to področje, ki ravnodušno opazuje pravno-sistemsko evidentno nekorekten poskus drastičnega zniževanja že dosežene ravni sodelovanja delavcev v organih družb mimo zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), za katerega je sicer pristojno. Po našem mnenju bi namreč moralo prav to ministrstvo pravočasno pripraviti in vložiti potrebne **spremembe in dopolnitve ZSDU**, s katerimi bi ustrezno uredilo in zavarovalo tudi tovrstne pravice delavcev družb z bodočim enotirnim sistemom upravljanja.

Če bodo v okviru ZGD v zdaj predlagani obliki sprejete sporne določbe, ki pravno-sistemsko sploh ne sodijo v ta (vsebinsko pa, takšne kot so, tudi ne v noben drug slovenski) zakon, utegne to po mnenju združenja, posebej če se bodo tudi v bodoče še stopnjevali pritiski za razširitev smiselno enakih rešitev tudi na družbe z dvotirnim upravljanjem in na ZSDU kot celoto, pomeniti nekakšen »začetek konca slehernega resnega delavskega soupravljanja v Sloveniji.« Zato bi bilo treba **nadaljnjo pripravo zakonodaje v zdaj začrtani smeri vsekakor čim prej ustaviti**, kajti to zagotovo ne more biti v resničnem interesu Slovenije, njenega gospodarstva in njenega prebivalstva. Ni pravzaprav jasno, v čigavem interesu sploh naj bi to bilo.

V zvezi s tem se je združenje na tem posvetu odločilo za **naslednji način ukrepanja**, ki ga bo po možnosti uskladilo tudi z zainteresiranimi sindikati:

1.

Z intenzivnim vključevanjem v nadaljnji postopek obravnave predloga ZGD-1 v Državnem zboru, zlasti v fazi prve obravnave na matičnem odboru, bo združenje poskušalo z argumentiranimi strokovnimi pripombami in predlogi doseči:

- da se sporne določbe o udeležbi delavcev v organih družb z enotirnim upravljanjem iz pravno-sistemskih razlogov (glej načelne pripombe ZSDSP k predlogu) **izločijo iz materije tega zakona**, ki naj urejanje teh vprašanj, tako kot doslej, v celoti prepusti ZSDU;
- nemudoma pripravi in vloži v parlamenratno proceduro **predlog zakona o spremembah in dopolnitvah ZSDU**, ki naj se omeji le na uskladitev z novim enotirnim sistemom upravljanja družb in sprejme po skrajšanem postopku hkrati z ZGD-1 (združenje je v ta namen že pripravilo tudi konkreten predlog nujnih sprememb ZSDU v tem smislu, ki so okvirno predstavljene tudi v tej številki ID).

2.

Če bo ZGD-1 v spornem delu kljub vsemu sprejet v zdaj predlagani obliki, pa bo združenje (samostojno ali skupaj z zainteresiranimi sindikati) **predlagalo ustavno presojo uvodoma navedenih spornih določb**, ki glede delavcev družb z enotirnim sistemom upravljanja v primerjavi z delavci v družbah z dvotirnim sistemom upravljanja brez dvoma pomenijo **evidentno kršitev ustavnega načela enakosti pred zakonom**, saj jih glede možnosti sodelovanja pri upravljanju preko organov družb brez kakršnekoli razumne utemeljitve postavljajo v bistveno slabši sistemski položaj.

Sekretar ZSDSP
dr. Mato Gostiša

Usklajevanje med socialnimi partnerji znotraj Ekonomsko socialnega sveta o besedilu predloga zakona o kolektivnih pogodbah, ki v Sloveniji z določenimi prekinitvami sicer nastaja že več kot deset let, je (vsaj glede bistvenih rešitev) v glavnem končano, tako da bo po opravljenem medresorskem usklajevanju predvidoma še v letošnjem letu lahko sprejet na Vladi RS in nato poslan v parlamentarno proceduro. Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij je o predlogu tega zakona, ki ga je na uvodoma omenjenem strokovnem posvetu predstavila **Lilijana Tratnik, državna podsekretarka v Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve**, razpravljalo z namenom, da oblikuje svoja dokončna stališča, pripombe in predloge, s katerimi se bo vključevalo v nadaljnji postopek njegovega sprejemanja. Pri tem ga je skušalo oceniti predvsem z vidika, koliko so bili pri njegovi pripravi upoštevani številni predlogi, ki jih je združenje večkrat podalo tekom usklajevanja v ESS v zvezi z nekaterimi ključnimi rešitvami, in s katerimi smo bralce te revije tudi sproti seznanjali.

KONCEPTUALNO ZELO SPOREN PREDLOG ZAKONA

SISTEMSKI POMEN ZAKONA

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZoKP) je poleg ZDR in ZSDU eden ključnih sistemskih zakonov, ki bodo determinirali takšen ali drugačen bodoči razvoj sistema industrijske demokracije v Sloveniji, in sicer predvsem z vidika vprašanja, kakšen **»tip« industrijske demokracije** bomo na dolgi rok razvijali na področju urejanja delovnih razmerij, kot (poleg soupravljanja) enega dveh temeljnih področij industrijskih odnosov, torej

- ali bomo še naprej vztrajali pri ohranjanju ali celo utrjevanju klasične, zgolj **t. i. sindikalne industrijske demokracije**, za katero je značilen absolutni delavskozastopniški monopol sindikatov kot prostovoljnih delavskih organizacij pri urejanju delovnih razmerij ob istočasni t. i. omejeni veljavnosti sklenjenih kolektivnih pogodb (samo za stranke KP in njihove člane),
- ali bomo namesto tega, skladno s sodobnimi splošnimi trendi vse večje demokratizacije na vseh področjih družbenih odnosov, na današnji stopnji družbenega razvoja, na začetku 21. stoletja torej, morda vendarle začeli tudi pri urejanju delovnih razmerij izgrajevati sistem **t. i. splošne industrijske demokracije**, ki (za razliko od klasične »sindikalne«) izhaja iz načela, da je demokracija na kateremkoli področju družbenih odnosov že po svojem bistvu lahko samo »splošna«, ali pa je sploh ni.

To pomeni, da mora biti **brezpogojno in brezplačno dostopna vsem članom določene populacije** (v našem primeru delavske), ne morda samo članom sindikatov, ki plačujejo sindikalno članarino. Ta dostopnost oziroma celovita vključenost vseh (ne samo sindikaliziranih) članov delavske populacije v sistem industrijske demokracije na področju urejanja delovnih razmerij preko kolektivnih pogodb, pa mora seveda zajemati

- tako možnost uresničevanja njihovega organiziranega predstavniškega vpliva na samo vsebino kolektivnih pogajanj in sklenjenih kolektivnih pogodb preko ustreznih svojih legitimnih kolektivnih predstavništev, ki so stranke kolektivnih pogodb,
- kakor tudi njihovo absolutno enakopravnost glede obsega konkretnih delovnopravnih pravic iz sklenjenih kolektivnih pogodb.

Iz povedanega sledi, da sta z razvojno-sistemskega vidika ključnega pomena predvsem rešitvi dveh temeljnih vprašanj v okviru konkretno obravnavanega zakona, in sicer:

1. rešitev vprašanja, kdo oziroma katere organizacije in predstavništva so **stranke kolektivnih pogajanj** na delojemalski in delodajalski strani in

2. rešitev vprašanja (splošne ali omejene) **veljavnosti sklenjenih kolektivnih pogodb,** torej vprašanja ali bodo kolektivne pogodbe splošno veljavne za vse delavce in delodajalce ali samo za pogodbene stranke in njihove člane.

Kot smo v tej reviji že velikokrat pisali, se Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij v svojih prizadevanjih že več let dosledno zavzema za uveljavitev že omenjene »splošne« industrijske demokracije tudi na področju delovnih razmerij. To pa seveda predpostavlja, da bi bilo zgoraj omenjeni vprašanji treba rešiti tako, da bi zakon omogočil vključitev v kolektivna pogajanja s statusom enakopravnih strank (poleg prostovoljnih delojemalskih in delodajalskih organizacij, pri čemer je poudarek je na »poleg«, ne morda namesto njih) tudi **t. i. splošnim oz. voljenim**, to je na splošnih volitvah med člani obeh populacij izvoljenim pred-

stavništvom, ki imajo, za razliko od prostovoljnih organizacij in njihovih organov, tudi nesporno *splošno zastopniško legitimiteto*.

To pa konkretno na delojemalski strani pomeni vključitev tudi **svetov delavcev** kot strank na ravni podjetniških kolektivnih pogajanj ter dopustitev možnosti morebitnim **delavskim zbornicam** (če bodo eventualno kdaj ustanovljene po vzoru predvojnih slovenskih in današnjih avstrijskih) na višjih ravneh socialnega dialoga, na delodajalski strani pa ohranitev dosedanje vloge **Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) ali druge podobne splošne delodajalske organizacije** v sistemu kolektivnih pogajanj. Verjetno pa ni treba posebej poudarjati, da bi bilo s tem samodejno rešeno tudi vprašanje splošne veljavnosti sklenjenih kolektivnih pogodb za vse delojemalce in vse delodajalce, kar je, kot rečeno, prav tako eden temeljnih atributov »splošne« industrijske demokracije.

V to smer so šle tudi vse dosedanje pobude in predlogi združenja v zvezi z oblikovanjem glavnih vsebinskih rešitev v ZoKP.

KLJUČNE REŠITVE V PREDLOGU ZAKONA

Poglejmo si kako je zgoraj navedena ključna vprašanja rešil predlog ZoKP. V zvezi s tem so bistvenega pomena zlasti **določbe 2., 10., 11. in 34. člena** predloga tega zakona, ki jih v nadaljevanju citiramo v celoti:

2. člen
(stranki)

(1) Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavcev ter delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev (v nadaljnjem besedilu: stranki).

(2) Vlada Republike Slovenije ali od nje pooblaščeno ministrstvo oziroma drug z zakonom pooblaščen organ kot stranka na strani delodajalca sklepa kolektivne pogodbe, ki se sklepajo za območje Republike Slovenije za zaposlene v državnih organih, upravah samoupravnih lokalnih skupnostih, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalnih skupnosti.

(3) Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom oziroma drugim ustreznim aktom.

10. člen
(veljavnost kolektivnih pogodb)

(1) Kolektivna pogodba velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane.

(2) Kadar so med podpisniki kolektivne pogodbe združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja.

(3) Kolektivna pogodba obvezuje stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane iz prvega in drugega odstavka tega člena tudi v primeru, ko podpisnik izstopi iz združenja, vendar najdalj 1 leto.

11. člen
(splošna veljavnost kolektivnih pogodb)

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov.

(2) Kadar je za dejavnost ali posameznega delodajalca sklenjenih več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, se uporablja pogodba, ki je za delavce ugodnejša.

(3) Stranki kolektivne pogodbe lahko določita, da nekatere posamične pravice delavcev, določene s kolektivno pogodbo, veljajo le za člane sindikata.

34. člen
(delodajalske asociacije z obveznim članstvom)

Ne glede na določbo prvega odstavka 2. člena tega zakona lahko, v prehodnem obdobju treh let po uveljavitvi zakona, na strani delodajalcev sklepajo kolektivne pogodbe tudi delodajalske asociacije z obveznim članstvom.

SPLOŠNA OCENA PREDLOGA ZAKONA

Pri svoji oceni sprejemljivosti konkretnega predloga zakona o kolektivnih pogodbah je združenje glede na povedano izhajalo predvsem iz vprašanja, ali tako zasnovan zakon vsaj v osnovi vendarle dopušča in omogoča praktično realizacijo že omenjene **usmeritve v izgrajevanje sodobne »splošne« industrijske demokracije** ali ne.

Ob pregledu zgoraj citiranih določil predloga ZoKP pa je seveda že na prvi pogled jasno, da je ta zakonski predlog zaenkrat še vedno izrazito naravnan v **ohranjanje in celo utrjevanje klasične »sindikalne« industrijske demokracije**, kajti dejstva so naslednja:

1. Absolutni zastopniški monopol nad kolektivnimi pogajanji naj bi po tem predlogu še naprej imela **samo prostovoljna združenja,** in sicer tako na delojemalski kot na delodajalski strani (t. i. delojemalski in delodajalski sindikati). Sedanja vloga GZS v kolektivnih pogajanjih naj bi se skladno s prehodno določbo 34. člena ohranila še tri leta (če seveda ta organizacija ne bo v okviru aktualne prenove zborničnega sistema že prej sploh likvidirana).

2. Zakon naj bi v osnovi tudi v bodoče temeljil na **načelu omejene veljavnosti kolektivnih pogodb**, kar nedvoumno izhaja iz predlagane določbe 10. člena. To načelo je bilo v zadnjem delu usklajevanja znotraj ESS sicer nekoliko modificirano in omiljeno z novo določbo 11. člena, ki pa samega bistva stvari ne spreminja. Še vedno je namreč odprta načelna možnost »diferenciacije« med člani in nečlani sindikatov glede obsega konkretnih pravic iz kolektivnih pogodb (veljavnost nekaterih pravic le za člane sindikatov).

3. Ob takšnih izhodiščih ostaja še naprej v veljavi tudi sedanja, sistemsko močno **sporna določba 3. odstavka 8. člena ZDR**, za katero je bilo upati, da jo bo ZoKP vendarle razveljavil. Ta določba namreč absolutno izključuje sleherno možnost sklenitve podjetniške kolektivne pogodbe v primerih, ko pri delodajalcu ni reprezentativnega sindikata, in namesto tega omogoča enostransko urejanje pravic delavcev s splošnim aktom delodajalca, kar je seveda popolnoma nezdružljivo s pogodbeno, to je dvostransko koncepcijo tržnih delovnih razmerij.

Predlagani zakon torej v bistvu ne samo ohranja, ampak celo utrjuje nesprejemljivo in brez dvoma tudi ustavno sporno **diferenciacijo zaposlenih na člane in nečlane sindikata**, pri čemer so nečlani izrazito sistemsko diskriminirani, in to dvakratno – tako glede možnosti uresničevanja organiziranega predstavniškega vpliva na vsebino kolektivnih pogodb (na delovanje sindikatov kot formalno tudi njihovih zastopnikov namreč »od zunaj« dejansko nimajo popolnoma nobenega vpliva ne v kadrovskem, ne v vsebinskem in ne v akcijskem smislu in torej v kolektivnih pogajanjih na kateremkoli nivoju sploh nimajo svojega dejansko legitimnega zastopstva), kot tudi glede obsega konkretnih pravic iz kolektivnih pogodb. Na ta način so preprosto v celoti **izločeni iz sistema industrijske demokracije** na področju delovnih razmerij, pri čemer ni jasno s čim je mogoče takšne rešitve pravno utemeljiti, kajti zakonodaja naj bi vendarle varovala interese vseh zaposlenih in dosledno spoštovala ustavno načelo enakosti pred zakonom.

V nasprotju s prevladujočim prepričanjem namreč takšne rešitve niso posledica konvencij MOD in drugih mednarodnih dokumentov, na katere se povšalno sklicujejo tudi predlagatelji zakona. Ravno obratno – so celo v direktnem nasprotju z eno novejših tovrstnih konvencij, to je z (v Sloveniji še neratificirano) Konvencijo MOD št. 154 o izboljšanju kolektivnih pogajanj iz leta 1981. Določba 3. člena te konvencije namreč izrecno dopušča **sodelovanje v kolektivnih pogajanjih tudi voljenim (ne samo sindikalnim) delavskim predstavništvom**, kar pomeni, da so načeloma lahko stranke v teh pogajanjih tudi sveti delavcev na ravni podjetij in morebitne delavske zbornice na višjih ravneh (panoga, območje, država) socialnega dialoga, čeprav so organizirani na osnovi zakona. V 2. členu te konvencije pa je med drugim določeno, da je »**kolektivna pogajanja treba omogočiti vsem delodajalcem in vsem skupinam delavcev v panogah dejavnosti, ki jih zajema ta konvencija**«. To pa seveda pomeni, da je morebitna izločitev (predstavnikov) delodajalcev, ki niso člani prostovoljnega združenja delodajalcev, in (predstavnikov) delavcev, ki niso člani sindikatov, iz socialnega dialoga na kateremkoli nivoju dejansko v direktnem nasprotju s to konvencijo. Prav takšno izločitev pa bi, kot rečeno, v bistvu prinesel predlagani zakon.

Poleg tega so predlagane rešitve v obravnavanem smislu nedvomno tudi v očitnem nasprotju za mednarodno uveljavljenim **načelom t. i. sindikalne svobode**, po katerem se ima vsakdo pravico svobodno odločiti za včlanitev ali pa za nevčlanitev v sindikat (velja tako za delojemalce kot za delodajalce), pri čemer v nobenem primeru ne sme biti zaradi svoje odločitve tako ali drugače diskriminiran oziroma postavljen v sistemsko manj ugoden položaj. Tistim, ki se skladno z omenjenim načelom ne odločijo za včlanitev sindikat, je zato pač treba omogočiti druge (zlasti voljene) oblike legitimnih predstavništev pri urejanju industrijskih razmerij, ne pa jih preprosto izključiti iz sistema industrijske demokracije. Prav temu pa naj bi služila **nujna vključitev tudi voljenih oz. splošnih oblik predstavništev delavcev in delodajalcev v sistem kolektivnih pogajanj**, o kateri smo govorili uvodoma v zvezi s pojasnjevanjem teze o izgrajevanju »splošne« industrijske demokracije.

Mimogrede velja poudariti tudi obžalovanje združenja, da predlog ZoKP ni akceptiral že pred časom posredovane njegove pobude, da se na podlagi določbe 110. člena ZSDU v tem zakonu vsaj začasno reši tudi vprašanje zakonske podlage za **soupravljanje delavcev v zavodih** (konkretno v obliki določitve analogne uporabe ZSDU tudi za zavode, kar bi pravzaprav zahtevalo le eno samo samcato drobno določbico v ZoKP). S tem bi bilo namreč mogoče, ne čakajoč na sprejem posebnega zakona o soupravljanju v zavodih, učinkovito odpraviti sedanje neustavno stanje (glej odločbo US RS. št. U–I-160/03-8 z dne 19.5.2005), v katere je zdaj nekaj stotisoč slovenskih delavcev še vedno prikrajšano za to pomembno ustavno pravico. A o tem smo v tej reviji prav tako že pisali in na tem mestu ne kaže obširneje ponavljati.

ZAKLJUČKI

Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij na podlagi vsega zgoraj povedanega tega predloga zakona o kolektivnih pogodbah v nobenem primeru ne more podpreti. Gre za **konceptualno retrogradno zasnovan predpis**, ki bo, če bo sprejet, močno zaviral ali celo onemogočal hitrejši razvoj »splošne« industrijske demokracije kot dolgoročno edine možne smeri nadaljnjega razvoja sodobnega sistema urejanja industrijskih odnosov (tudi pri urejanju delovnih razmerij) v Sloveniji. Poleg tega so njegove temeljne, zgoraj analizirane rešitve tudi **v očitnem nasprotju z dvema pomembnima ustavnima načeloma**, in sicer

- z načelom enakosti pred zakonom in
- z načelom sindikalne svobode.

Iz teh razlogov bo združenje predlagalo vsem pristojnim organom v nadaljnjih fazah sprejemanja tega zakona, da obravnavani predlog **zavrnejo kot sistemsko nesprejemljiv** ter ga vrnejo Ekonomsko socialnemu svetu v ustrezno spremembo in dopolnitev v smislu vključitve uvodoma predlaganih rešitev. V primeru, da bo zakon kljub vsem navedenim strokovnim argumentom sprejet v zdaj predlagani obliki, pa bi ga veljalo **prepustiti v presojo ustavnemu sodišču**, kajti očitno je, da so pri oblikovanju sedanjih rešitev parcialni interesi posameznih socialnih partnerjev žal prevladali nad splošnim družbenim interesom na konkretnem področju, ki naj bi ga ta zakon urejal.

Sekretar ZSDSP
dr. Mato Gostiša





Piše:
mag. Rajko Bakovnik

ZDRUŽENJE VSESTRANSKO PODPIRA SPREJEM PREDLAGANEGA ZAKONA

Poslanska skupina Socialnih demokratov v Državnem zboru je ponovno vložila (spremenjen in dopolnjen) predlog Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družb in o lastništvu zaposlenih (ZUZDDLZ), ki je bil v prvi obravnavi na septembrskem zasedanju DZ na podlagi odklonilnega stališča Vlade RS sicer zavrnjen. Ker je torej predlog tega pomembnega zakona, ki naj bi končno tudi v Sloveniji uredil sistem finančne participacije zaposlenih, s tem spet v celoti aktualen, je bil tudi predmet podrobnejše predstavitve in razprave na strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij.

Enotna ocena udeležencev posveta je bila, naslednja: ne glede na takšne ali drugačne »politične igre«, ki so se ali se še bodo odigravale v parlamentu v zvezi s tem zakonom, je potrebno izraziti **odločno podporo sedanjemu predlogu ZUZDDLZ** (drugega, eventualno alternativnega predloga v tem trenutku pač sploh ni) in s tem prispevati k povečevanju javnega pritiska na pristojne državne organe, da postopke za sprejem ustreznega tovrstnega zakona dejansko čim bolj pospešijo. V tem trenutku niti ni najbolj bistveno to, kdo vloži konkreten predlog, ampak to, da se **končno začne v zvezi s tem nekaj res konkretnega dogajati.** Od zadnjega tovrstnega zakonskega predloga je namreč minilo že več kot osem let in vsako nadaljnje zavlačevanje s sprejemanjem tega zakona na podlagi političnega natezanja glede vprašanja, ali bo podlaga za sprejem ustreznega zakona predlog ene od opozicijskih poslanskih skupin ali predlog, ki ga bo pripravila Vlada, je povsem nesprejemljivo.

Seveda pa to ni edini in poglavitni razlog za izraženo podporo združenja zgoraj omenjenemu zakonskemu predlogu. Že v stališčih do prvotnega, kasneje v parlamentu zavrnjenega, besedila predloga tega zakona smo zapisali, da njegova vsebinska zasnova vsekakor **predstavlja zelo kvalitetno podlago za normativno ureditev sistema finančne participacije zaposlenih v Sloveniji**, zaradi česar po našem mnenju ni smiselno in potrebno začeti s pisanjem povsem novega predloga, ampak bi bilo mogoče že iz tega predloga z ustreznimi spremembami in dopolnitvami napraviti dober zakon. Sedanji predlog ZUZDDLZ je namreč v vsebinskem smislu precej izpopolnil predlog podobnega zakona iz leta 1997, ki že takrat ni bil slab. Pomembne so zlasti naslednje vsebinske izpopolnitve, ki jih v tem smislu vsebuje obravnavani predlog tega zakona:

- natančno so opredeljene **davčne olajšave** že v tem zakonu, kar naj ne bi bilo več prepuščeno področni – davčni zakonodaji (gre torej za celovito rešitev),
- dodano je **novo poglavje o delavskem delničarstvu** (s tem je zajeto tudi notranje lastništvo zaposlenih),
- **odpravljena je povezanost politike plač s področjem udeležbe zaposlenih na dobičku** (čeprav ta delitev zaenkrat še ni dosledno izpeljana tudi preko določil o pristojnostih za sklepanje pogodb o delitvi dobička na delojemalski strani),
- dodana je **povezava z vlaganji v pokojninsko zavarovanje,** ki ohranja davčne olajšave, če delavec ob izstopu iz varčevalne sheme sredstva prenese v dodatno pokojninsko zavarovanje itd.

Združenje svetov delavcev torej tudi »novi« predlog ZUZDDLZ **načelno vsestransko podpira**. Seveda pa je tudi ta potreben določenih bolj ali manj pomembnih izboljšav, katerim so namenjene tudi naše pripombe in predlogi.

V razpravi o tem predlogu ZUZDDLZ na strokovnem posvetu združenja je bilo najprej ugotovljeno, da so predlagatelji ob pripravi »novega« (spremenjenega in dopolnjenega) predloga **že upoštevali vrsto pripomb združenja**, ki smo jih podali v zvezi s prvotnim predlogom pred prvo obravnavo, in ki so bili natančneje predstavljeni tudi v prejšnji številki te revije. Zato tokrat na kratko ponovimo samo tiste pripombe in predloge združenja, ki so še vedno aktualni tudi v zvezi z omenjenim »novim« predlogom, in ki jih bo združenje skladno s sklepi omenjenega strokovnega posveta zagovarjalo tudi v primeru, če se

bo, kot je bilo napovedano ob razpravi v Državnem zboru, **za pripravo lastnega predloga tega zakona odločila Vlada**.

Pomembne se nam zdijo predvsem naslednje rešitve, ki bi morale biti v tem zakonu drugače ali na novo urejene:

1.) Glede na nesporno dokazane pozitivne poslovne učinke finančne participacije zaposlenih – ne samo v gospodarskih organizacijah, ampak tudi v organizacijah s področja negospodarstva – bi veljalo razmisliti tudi o **ustrezni ureditvi tudi t. i. »gain sharinga«** (udeležbe na različnih drugih rezultatih kot so prihranki pri stroških, dvig kvalitete proizvodov in storitev, dvig produktivnosti itd.), s čimer bi bil sistem finančne participacije v Sloveniji potem resnično celovito urejen.

2.) Eno pomembnih vprašanj načelne narave je zagotovo vprašanje, ali je res smiselno vzpostavljati **dva vzporedna in med seboj popolnoma neodvisna sistema** udeležbe pri dobičku z dvojnimi merili – za zaposlene po kolektivni pogodbi in za t. i. vodilne delavce (člani uprav, poslovodje in druge fizične osebe, za katere ne velja tarifni del kolektivne pogodbe). V teoriji motivacije – prav izboljševanje delovne motivacije in pripadnosti podjetjem pa naj bi bil glavni cilj uvajanja »profit sharinga« – namreč za takšno rešitev ni najti prav **nobenega tehtnega strokovnega argumenta.** Zato resnično ni utemeljenih razlogov za zdaj predlagane zakonske rešitve.

V primeru, da bi se ta rešitev iz kakršnihkoli razlogov v zakonu ohranila, pa je treba dodati vsaj izrecno določbo, da so člani uprav in nadzornih svetov upravičeni do udeležbe pri dobičku **le, če se dobiček deli tudi ostalim zaposlenim**.

Prav dejstvo, da si zaenkrat v večini podjetij, kljub neobstoju kakršnihkoli davčnih olajšav, dobiček delijo samo člani uprav in nadzornih svetov, kar seveda na kolektive zaposlenih vpliva izredno nestimulativno, je namreč sistemskorazvojno najbolj sporno.

3.) Pomembno načelno vprašanje je tudi vprašanje, ali je res potrebno, da zakon postavlja kot pogoj za uveljavitev udeležbe pri dobičku v posamezni družbi **predhodno ureditev te možnosti v statutu družbe** (predlog zakona to predvideva za tiste družbe za katere ne velja obvezna delitev dobička – z manj kot 30 zaposlenimi). Zakaj ne bi zadostoval sklep skupščine z večino, s kakršno se tudi sicer sprejema sklep o delitvi bilančnega dobička?

4.) Tudi v primeru sprejetja obravnavanega predloga pa bi zakon moral posebej rešiti še vprašanje, **kaj sledi v primeru, če v družbi ne pride do dogovora, ali če skupščina ne izglasuje predloga sklepa o delitvi dobička med zaposlene**, ki je rezultat predhodnih pogajanj z zaposlenimi. Zakonska določba o obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku (v družbah z več kot 30 zaposlenimi) lahko brez izrecne rešitve tega vprašanja postane objektivno neuresničljiva.

Zlasti za te primere bi bilo potrebno določiti **»minimalno obvezno udeležbo pri dobičku«** z naslednjimi elementi: a) obvezna shema udeležbe, pri čemer verjetno pride v poštev le t. i. gotovinska shema, b) osnovni kriteriji delitve (višina plače, skupna delovna doba, delovna doba pri delodajalcu ipd.), c) drugi nujne elementi (trajanje udeležbe, višina nadomestila itd.).

5.) Drugače kot je predlagano je treba urediti vprašanje pristojnosti za sklepanje pogodb o udeležbi pri dobičku na delojemalski strani, pri čemer gre za pomembno sistemsko, ne morda za »prestižno« vprašanje. Pri tem sta odprti dve opciji, in sicer:

- če bo zakon o kolektivnih pogodbah sprejel tudi svete delavcev kot enakopravne stranke kolektivnih pogodb, naj bi bili tudi za sklepanje pogodb o udeležbi pri dobičku **(skupaj) pristojni sindikati in sveti delavcev**;
- če se bo še naprej vztrajalo pri dosledni delitvi pristojnosti med sveti delavcev in sindikati v podjetjih, pa ta pristojnost sistemsko vsekakor sodi v delokrog **svetov delavcev**, ne sindikatov (razlogi za to trditev so bili obširneje pojasnjeni v prejšnji številki ID, temeljni razlog pa je že omenjeno načelo ločevanja plačnega sistema od sistema udeležbe pri dobičku kot oblike participacije zaposlenih v organizaciji).

Za primere, ko v podjetju **ni sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov** bi bilo treba kot pristojnega pobudnika za sklenitev pogodbe na strani zaposlenih opredeliti tudi **zbor delavcev**, ki bi ga imela pravico sklicati skupina delavcev – skladno s predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).

6). Zakon mora zagotoviti tudi ustrezno odgovornost poslovodstva, da pripravi **vsebinska izhodišča (osnutek pogodbe) za začetek pogajanj** (ne glede na to kdo je pobudnik), kakor tudi da bodo pogajanja o sklenitvi pogodbe končana pravočasno in da bo do seje skupščine pripravljen predlog konkretne pogodbe. Prav tako bi zakon moral opredeliti **vsaj okvirni rok** za začetek in za zaključek pogajanj.

Na posvetu so bila s strani predstavnikov **DEZAP – Združenja za lastništvo zaposlenih** predstavljena tudi stališča tega združenja do obranavanega predloga ZUZDDLZ, ki se v precejšnji meri pokrivajo s stališči ZSDSP. Ker pa so bila stališča omenjenega združenja podrobneje predstavljena že v prejšnji številki ID, jih tokrat ne bomo posebej ponavljali.

Naj za zaključek še enkrat ponovim temeljno misel, ki je prevevala celotno razpravo na posvetu Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij: ne zdi se nam bistveno kdo je predlagatelj konkretnega zakona in čigav predlog bo podlaga za njegov sprejem, **bistveno je, da v Sloveniji zakon o finančni participaciji zaposlenih dobimo čim prej**, in da bodo v njem ustrezno upoštevani tudi vsaj nekateri pomembnejši od zgoraj navedenih predlogov združenja.

Izdajatelj revije INDUSTRIJSKA 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. Odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**, namestnik odgovornega urednika **mag. Rajko Bakovnik**. Priprava za tisk: **BOC & Co. PRESS, d.n.o., Kranj**. 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-mail: scid@siol.com**
Revija izhaja mesečno, letna naročnina znaša 11.900 SIT. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ID med izdelke, za katere se plačuje 8,5 % DDV. ISSN 1408-1695