

EKONOMSKA **DEMOKRACIJA** ▶▶

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEĐERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



**Celovita prenova ZSDU naj bo začetek
nujne še druge faze reforme trga dela**

Stran 2

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

Gelovita prenova ZSDU naj bo začetek nujne še druge faze reforme trga dela

Po tem, ko smo z reformo trga dela iz leta 2013 temeljito oklestili pravice delavcev glede varovanja zaposlitve in s tem tudi »stroške dela« za delodajalce v korist zagotavljanja »kapitalu prijaznega poslovnega okolja«, je zdaj nujno potrebna še temeljita prenova drugih predpisov s področja dela, ki bo zagotovila tudi »ugodne pogoje za optimalen razvoj in učinkovito izrabo človeškega kapitala«. Konkretno to pomeni predvsem ukrepe za pospešitev razvoja sodobnih oblik organizacijske participacije zaposlenih (pri upravljanju, udeležbi na dobičku in pri notranjem lastništvu), ki dokazano povečujejo njihovo »zavzetost« (tj. delovno motivacijo ter pripadnost podjetjem) in s tem tudi produktivnost. Brez teh ukrepov, ki za nameček še praktično nič ne stanejo, bo doslej izvedena reforma trga dela ostala na pol poti, njeni ekonomski učinki pa bodo dolgoročno gledano verjetno prej škodljivi kot koristni.

Ključna dilema bodoče ekonomske politike

Ob načrtovanju ukrepov bodoče ekonomske politike za **povečevanje konkurenčnosti Slovenije** bi se veljalo čim prej resno zamisliti nad dejstvom, da se na prehodu v »ero znanja« izredno hitro povečuje produkcijski pomen človeškega oziroma nasploh intelektualnega (tj. človeškega in strukturnega) kapitala, ki je v lasti zaposlenih in ki v povprečju danes tvori že kar 85 % dejanske tržne vrednosti in s tem »produkcijske moči« podjetij, samo še 15 % pa njihov finančni kapital. In trendi gredo še naprej vse bolj v to smer. Na **katerega od teh dveh »kapitalov«** bi torej veljalo prvenstveno postaviti pri povečevanju konkurenčnosti v prihodnje?

Načeloma še vedno na oba, kajti eden brez drugega ne moreta ustvariti ničesar. Pomena nobenega od obeh kapitalov torej ni moč preprosto zanemariti in graditi izključno samo na stimulaciji enega, zlasti pa ne **enega na račun drugega**. A prav to z aktualno reformo trga dela žal počnemo zdaj.

Res je sicer, da je realno investiranje v posodabljanje proizvodnje in odpiranje novih delovnih mest (t.

i. kapitalsko poglobljanje in širitev) možno samo iz ustvarjenih dobičkov. A ni seveda vseeno, na kakšen način jih dosežemo. V grobem je namreč možno – ob danem številu zaposlenih in tehnični opremljenosti dela – dobičke »matematično« večati tako, da v okviru enake dodane vrednosti nižamo stroške dela, »dejansko produktivno« pa tako, da se ob enakih poslovnih stroških (prek večje produktivnosti dela oziroma človeškega kapitala) ustvarja višja dodana vrednost. Samo to drugo seveda lahko pomeni **t. i. igro s pozitivno vsoto** (»dobim – dobiš«) in dolgoročno zdrav gospodarski razvoj.

Igra z ničelno vsoto

Matematični pristop k večji profitabilnosti prek zloglasnega »zniževanja stroškov dela«, vključno s stroški odpuščanja delavcev zaradi večje »fleksibilnosti«, samo po sebi še ne pomeni **nikakršnega prispevka k višji dodani vrednosti**. Manjši stroški dela se ceteris paribus pač preprosto le prelijejo v večji dobiček za lastnike kapitala, pri čemer pa ni nobenega zagotovila, da bodo na ta način »ustvarjeni« višji dobički tudi dejansko reinvestirani v posodabljanje proizvodnje in odpiranje novih delovnih mest ter posledično v gospodarski

razvoj. Lastniki kapitala si namreč te dobičke lahko – zlasti če ne dosežajo zahtevanih donosov in če gre za t. i. portfeljske investitorje – tudi enostavno razdelijo. V tem primeru gre torej le za prekladanje dohodkov iz enega v drug žep in dodatno povečevanje neenakosti brez zagotovljenih pozitivnih dolgoročnih ekonomskih učinkov, oziroma za **t. i. igro z ničelno vsoto** (»dobim – zgubiš«), ki pa se lahko kaj hitro sprvrže celo v **igro z negativno vsoto** (»zgubim – zgubiš«).

Obsedenost z ukrepi za ustvarjanje kapitalu prijaznega poslovnega okolja prvenstveno prek zniževanja stroškov dela, fleksibilizacije in slabšanja drugih pogojev dela ter oženja socialne države namreč na drugi strani **dobesedno ubija zavzetost zaposlenih** kot nosilcev človeškega kapitala in s tem njihovo produktivnost ter posledično znižuje dodano vrednost. In ta zavzetost je (tudi) v Sloveniji zdaj že **povsem »na psu«**. Po Gallupovi raziskavi je samo 15 % slovenskih delavcev zavzetih, 70 odstotkov je nezavzetih, 15 % pa je celo aktivno nezavzetih. In s takšnim izkoristkom človeškega kapitala, ki je izrazito – po ocenah strokovnjakov vsaj za kakih 30 odstotkov – podoptimalen, naj bi bila Slovenija v sodobnih pogojih gospo-

darjenja konkurenčna na globalnem trgu? **Utopija.**

»Delovna sila« in »zavzeti zaposleni«

Od klasične »mezдне«, obenem pa še pretežno »prekarne« delovne sile, kamor lahko zdaj uvrščamo tudi tiste – po novem bistveno »fleksibilnejše« – delavce, ki sicer imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, a brez sleherne zaposlitvene varnosti, pač ni mogoče pričakovati visoke zavzetosti in ustvarjalne konkurenčnosti. Zavzetost namreč pomeni najvišjo stopnjo emocionalne navezanosti zaposlenih na svoje delo in podjetje oziroma njihovo identifikacijo s cilji lastnega dela in hkrati s cilji podjetja kot celote. Gre torej za **subjektivno komponento človeškega kapitala**, ki pa neposredno determinira dejansko stopnjo posameznikovega »prostovoljnega« produkcijskega angažiranja njegovih delovnih in ustvarjalnih potencialov (znanje, veščine in zmožnosti, ustvarjalnost) kot **objektivne komponente tega kapitala**.

Povsem iluzorno je torej razmišljanje naših delodajalcev, da je za razvoj človeškega kapitala dovolj le čim več vlagati v nova znanja in veščine zaposlenih, za njegovo učinkovito produkcijsko angažiranje pa le povišati plače t. i. ključnim kadrom (?). Človek seveda ni homo oeconomicus, ki bi delal le zaradi plače, ampak je ustvarjalno in družbeno bitje, ki v zvezi z delom – poleg materialnih – zadovoljuje tudi številne svoje osebne in societalne potrebe in interese. Praktično nobene od teh potreb pa v praksi objektivno sploh ni mogoče uresničevati, če so ljudje v delovnem procesu obravnavani zgolj kot navadna »najemna delovna sila« in »poslovni strošek«. Predvsem pa (prosto po C. Handyju) sodobni delavci z znanjem danes niso več pripravljene razdajati se kot poslušni in lojalni mezdni delavci zgolj za plačo in **zapravljati svoja življenja za dobičke nekoga tretjega**. Zares »zavzeti zapo-

sleni« lahko postanejo le, če jih bomo končno začeli v poslovnih procesih obravnavati kot – lastnikom finančnega kapitala – enakopraven družbenoekonomski subjekt in ključni poslovni vir, ne le kot proizvajalce stroškov. A glede tega smo v Sloveniji, slepo sledeč neoliberalni ekonomiki, ostali v »kameni dobi«.

Učinki dosedanje reforme trga dela

V letu 2013 smo s prenovo delovnopravne (ZDR-1, ZUTD-A) in druge zakonodaje (ZPIZ-2, ZIUPTDSV) izvedli obširno reformo trga dela, ki je strogo sledila konceptu **prožne varnosti** (angl. *flexycurity*), ki pa, kot rečeno, neposredno že po naravi stvari »ubija« zavzetost zaposlenih. Ne vem sicer, koliko mest je Slovenija s to reformo pridobila na raznih mednarodnih lestvicah konkurenčnosti, a naj, recimo, velja, da je koristila slovenskim delodajalcem pri izenačevanju pogojev za uspešen konkurenčni boj. Vendar pa novih reform, ki bi šle v smer še nadaljnjega zmanjševanja zaposlitvene varnosti in drugih stroškov dela (razen morda davčnih), zdaj **zagotovo ne potrebujemo več** in jih sindikati tudi ne bi smeli več dovoliti.

Ključni izmed proklamiranih ciljev reforme, to je bistveno povečanje fleksibilnosti in zmanjšanje segmentacije na trgu dela, je bil namreč **nedvomno v celoti dosežen**. Po indeksu varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD, smo zdaj pristali nekje blizu povprečja 21 držav članic te organizacije iz EU, pri najbolj »občutljivem« podindeksu, ki meri stopnjo varovanja redne zaposlitve v primeru individualne odpovedi, pa **celo pod tem povprečjem**. Samo pet izmed omenjenih držav ima po novem še bolj fleksibilno ureditev individualnega odpuščanja. To pomeni, da smo na tem področju zdaj že postali ena izmed najbolj neoliberalnih, torej po kriterijih OECD-ja tudi **najbolj konkurenčnih evropskih držav**. Domači in tuji kapital, ki je sicer res

»plaha ptica«, se v Sloveniji zdaj glede tega ne more več pritoževati..

Smer bodoče reforme

Čas je torej za novo reformo trga dela (ali pa za nujno drugo fazo oziroma razširitev dosedanje), ki pa bi morala iti zdaj ravno v nasprotno smer. Torej v smer ustvarjanja **»ugodnejših pogojev za optimalen razvoj in učinkovito izrabo človeškega kapitala«**. Nesporna ugotovitev sodobne ekonomske znanosti o tem, da so »motivirani in pripadni zaposleni največja konkurenčna prednost in najpomembnejši kapital podjetij«, ne sme ostati zgolj mrtva črka na papirju. Če želimo smiselno uravnotežiti učinke dosedanje reforme trga dela, je torej treba – v osnovi dobro izobrazeno »delovno silo«, ki nam jo sicer večinoma priznavajo tudi obstoječi in potencialni tuji investitorji – zdaj narediti tudi »visoko zavzeto«. V tej fazi reforme trga dela nas zato seveda čaka predvsem **temeljita prenova in izpopolnitev zakonodaje** o:

- sodelovanju zaposlenih pri upravljanju,
- udeležbi zaposlenih pri dobičku in
- notranjem lastništvu zaposlenih (tj. delavskem delničarstvu in delavskem zadružništvu),

ki sicer dokazano pozitivno vlivajo na poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Eklatantne neumnosti o tem, da soupravljanje zaposlenih samo ovira učinkovito poslovno odločanje, udeležba zaposlenih pri dobičku predstavlja samo nekakšen »dodaten davek« lastnikom kapitala, notranje lastništvo zaposlenih pa povsem neperspektivno obliko sodobnega lastništva, pa bo treba pri tem pač preprosto preslišati.

Predlog prenovljenega **Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1)**, ki je že pripravljen in naj bi bil kmalu posredovan tudi v parlamentarno proceduro, naj bo torej obravnavan kot prvi korak v to smer.



Piše:
dr. Mato Gostiša

Glavne predvidene novosti v prenovljenem ZSDU-1

Po skoraj leto dni trajajočih razpravah in usklajevanjih, ki so prinesle številne pomembne izpopolnitve v primerjavi z osnutkom, je zdaj besedilo predloga prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1) bolj ali manj dokončno izoblikovano in pripravljeno za vložitev v zakonodajni postopek v Državnem zboru. O tem, zakaj je takšna celovita prenova veljavnega ZSDU nujno potrebna, je bilo v tej reviji doslej že veliko napisanega. Zato tokrat samo še konkretno predstavljamo glavne predvidene novosti v tem predlogu, iz katerih je lahko že na prvi pogled razvidno, da naj bi bila prenova zakona res zelo obsežna. A v slovenskih razmerah je na področju delavske participacije lahko le tak zakon v praksi tudi ustrezno razvojno učinkovit.

I. Splošne določbe

1. Veljavnost zakona je **razširjena na vse gospodarske subjekte** ne glede na dejavnosti in obliko lastnine, vključno s samostojnimi podjetniki, za katere je prej veljala omejitev nad 50 zaposlenih. Ukinja se posebno omenjanje podjetij, ki opravljajo gospodarske javne službe ter bank in zavarovalnic, ki je nepotrebno, v praksi pa je privedlo do težav zlasti pri bankah in zavarovalnicah, ki so skozi ZBan in ZZavar skušale povsem brez podlage uveljaviti »okrnjeno« veljavnost ZSDU zanje, in sicer zlasti glede sodelovanja predstavnikov delavcev v organih družbe. (1. člen)

2. Zakon poskuša postaviti **jasno ločnico med pojmi »participacijski načini, oblike in pravice«**, in sicer:

- **participacijski načini** so različni možni načini uresničevanja vpliva delavcev in njihovih predstavnikov na poslovno odločanje, kot na primer, dajanje pobud in mnenj poslovodstvu, posvetovanje, soodločanje s soglasjem, samostojno odločanje o določenih vprašanjih, zadržanje določenih odločitev delodajal-

ca itd., s čimer je posredno določen tudi obseg oziroma moč participacijskega vpliva;

- **participacijske pravice** so po vsebini in obsegu določena konkretna soupravljalna upravičenja delavcev in njihovih predstavništev (tj. konkretne zadeve, ki so predmet soupravljanja znotraj posameznih načinov participacije);
- **participacijske oblike** pa so individualne in kolektivne oblike organiziranega izvajanja soupravljanja, kot npr. zbor delavcev, svet delavcev oz. delavski zastupnik, predstavniki v organih družbe, skupna delovna telesa itd.,

obenem pa **jasno opredeliti tudi »področje« soupravljanja**, pri čemer nedvoumno določa načelo, da nobena poslovna odločitev v podjetju pri tem ni že vnaprej izvzeta, temveč je intenzivnost vključevanja delavcev v odločanje odvisna od »moči« njihovega neposrednega interesa ter poznavanja določene problematike in s tem povezane koristi njihove vključitve, ki se med drugim kaže tudi v interesno uravnoteženem in s tem poslovno uspešnejšem upravljanju družbe. (3. in 4. člen)

3. Posebna pozornost je namenjena **podrobnejši ureditvi t. i. participacijskega dogovora** kot temeljnega pravnega akta za avtonomno ureditev sistema soupravljanja na ravni posameznega podjetja. Nove rešitve zagotavljajo, da pride do sklenitve tega dogovora (in sicer za nedoločen čas z možnostjo odpovedi posameznih določb) vsaj glede vprašanj, ki so po tem zakonu njegova obvezna vsebina, obenem pa preprečujejo morebitno neutemeljeno nižanje zakonsko določenih ali že dogovorjenih participacijskih pravic. Zakon prav tako napotuje tudi na sklepanje **drugih pravno zavezujočih dogovorov, pogodb in sporazumov** med svetom delavcev in delodajalcem o urejanju določenih vprašanj v družbi, s katerimi se utrjuje vloga in pomen sodelovanja delavcev pri upravljanju. (5. in 6. člen)

4. Zakon posebej napotuje na potrebo po razvijanju raznih oblik **sodelovanja med sveti delavcev in sindikati** na podlagi medsebojnih dogovorov, pri čemer pa ohranja dosedanje osnovno »delitev dela« med obema vrstama delavskih predstavništev. (7. člen v zvezi 2. odst. 6. člena)

II. Svet delavcev in delavski zaupnik

1. Oblikovanje, sestava, mandat in izvolitev sveta delavcev

1. Poleg manjšega popravka pri številu članov sveta delavcev v družbah z več kot 1.000 zaposlenimi (eden na vsakih dodatnih 500 delavcev) bistveno novost predstavlja **podaljšanje mandata članov sveta delavcev na pet let**, kajti izkušnje kažejo, da je glede na strokovno zahtevnost te funkcije »uvajalna doba« novih članov precej dolga. Zato prehitro menjavanje članov škodi kakovosti delovanja svetov delavcev. Posebej pa velja omeniti na novo predlagan **institut »začasnega opravljanja tekočih nalog«**, ki naj bi reševal zadrege s t. i. so-upravljalnim vakuumom v primeru neuspešnega kandidacijskega postopka in neveljavnih ali razveljavljenih volitev ter z organizacijskimi in statusnimi spremembami družb, ki bi zahtevale več volitev v kratkem obdobju. (10. člen)

2. Zakon posebej rešuje vprašanje **kontinuitete delovanja svetov delavcev v primeru združitve (spojitve ali pripojitve) in delitve (razdelitve ali oddelitve) družb**, kar je ena od večjih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU. (11. člen)

3. Predlog zakona povsem na novo ureja vprašanje **aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev**. Aktivno volilno pravico širi tudi na t. i. prekarne delavce, ki niso v delovnem razmerju (agencijski delavci, ekonomsko odvisne osebe), pri čemer ostaja odprto vprašanje morebitnega skrajšanja dobe zaposlitve za pridobitev te pravice (tri oziroma šest in šest oziroma 12 mesecev). Bistveno drugače pa ureja tudi vprašanje volilne pravice »vodilnega osebja« in njegovih družinskih članov, ki je v sedanjem zakonu urejeno izrazito pomanjkljivo in neprimerno. Po novem naj bi med vodilno osebje poleg članov posloводства in prokuristov že po zakonu sodili vodilni delavci prve organizacijske ravni, ki so odgovorni neposredno poslovodstvu, glede ostalih pa naj bi o volilni pravici odločala volilna komisija v odvisnosti od konkretnih pooblastil posameznika in možnega nastanka konflikta interesov s funkcijo člana sveta delavcev. Posebej se ureja tudi način priprave volilnega imenika. (12. člen)

4. Nekaj novosti prinašajo tudi **določbe o razpisu volitev in kandidacijskem postopku**, kot na primer:

- določena je nadzorna vloga volilne komisije glede zakonitosti sklepa o razpisu volitev;
- sklep o oblikovanju sveta delavcev v družbi se lahko sprejme tudi s podpisi več kot 20 odstotkov delavcev z aktivno volilno pravico v družbi in v tem primeru ni potrebno sklicevanje zbora delavcev;
- za sklep zbora delavcev o oblikovanju sveta delavcev je določena navadna večina prisotnih, če je bil zbor sklican tako, da se ga lahko udeležijo vsi delavci;
- natančneje so določene pristojnosti volilne komisije, objava njenih sklepov in možnost sprotnih pritožb zoper te sklepe;
- poenostavlja se možnost, da volilna komisija opravlja tudi naloge volilnih odborov;
- podrobneje se ureja način kandidiranja in volitev, če se kandidati volijo ločeno za posamezne organizacijske enote ali posebne skupine delavcev;
- rešuje se vprašanje (ne)vpliva organizacijskih sprememb na sestavo sveta delavcev med trajanjem mandata;
- določajo se roki za odločanje sodišča o pritožbah zoper sklepe volilne komisije v kandidacijskem postopku;
- zahtevana je predhodna objava kandidatne liste, hkrati z navedbo, kdo je predlagatelj posameznih kandidatov in še nekaj manj pomembnih podrobnosti.

5. Tudi pri ureditvi same **izvedbe glasovanja na volitvah** predlog zakona prinaša precej novosti, s katerimi naj bi bile odpravljene dosedanje pomanjkljivosti v ureditvi te problematike, zlasti pa:

- glede vprašanj v zvezi z volitvami, ki niso posebej urejena s tem zakonom, zakon napotuje na smiselno uporabo predpisov, ki urejajo volitve v Državni zbor in evidenco ter varstvo volilne pravice, s čimer je zapolnjena pomembna vrzel v dosedanji ureditvi;
- kot dan glasovanja se lahko v odvisnosti od delovnega procesa določi več delovnih dni, praviloma znotraj enega delovnega tedna;
- če ugotovi, da udeležba na volitvah zaradi bolezni, nepredvidenih službenih poti ali drugih utemeljenih razlogov ni bila omogočena vsem delavcem, in da bi bile lahko volitve lahko neveljavne iz tega razloga, lahko volilna komisija določi še en »dodatni« volilni dan;
- v utemeljenih primerih je dopuščeno tudi glasovanje po pošti in glasovanje na

domu, pod določenimi pogoji pa tudi elektronsko glasovanje;

- spodnji prag udeležbe na volitvah kot pogoj za veljavnost volitev se s 50 odstotkov znižuje na eno tretjino volilnih upravičencev;
- ponovne volitve v primeru njihove neveljavnosti zaradi prenizke udeležbe se lahko razpišejo že po 90 dneh, vendar ne kasneje kot v šestih mesecih;
- če so neveljavne tudi ponovne volitve, svetu delavcev pa je prenehala pravica opravljanja tekočih nalog, lahko naslednje ponovne volitve razpiše volilna komisija in ni treba ponovno sklicevanje zbora delavcev.

6. Pri določbah o **prenehanju članstva v svetu delavcev** so novosti naslednje:

- o nadomeščanju članov, ki jim je prenehal mandat, z neizvoljenimi kandidati odloča volilna komisija, ki po potrebi razpiše tudi nadomestne volitve;
- možno je tudi začasno nadomeščanje članov, ki naj bi bili dalj časa odsotni zaradi porodniškega dopusta, daljše bolezni, napotitve na delo v tujino in drugih podobnih razlogov;
- med upravičene predlagatelje za odpoklic člana sveta delavcev naj bi v prihodnje sodil tudi svet delavcev, kar naj bi služilo učinkovitejšemu uveljavljanju odgovornosti članov svetov delavcev;
- razlogi, navedeni v predlogu za odpoklic, se morajo nanašati na opravljanje funkcije;
- predlog za odpoklic z navedbo razlogov mora biti objavljen, prizadetim članom pa mora biti omogočeno, da volilne upravičence na primeren način seznanijo s svojim pisnim odgovorom na predlog za odpoklic;
- kvorum za izglasovanje odpoklica se znižuje s 50 odstotkov na eno tretjino volilnih upravičencev.

2. Varstvo volilne pravice in stroški volitev

1. Prepoved kakršnegakoli vmešavanja v volilni postopek je (na podlagi izkušenj iz prakse) **razširjena tudi na člane vodilnega osebja**, ki niso člani posloводства.

2. Bistveno je **spremenjen in dopolnjen postopek izpodbijanja volitev**. Nova ureditev sledi načelu, da je treba vse morebitne nepravilnosti v volilnem postopku odpravljati sproti, po izvedbi glasovanja pa je mogoče volitve izpodbijati samo še zaradi morebitnih kršitev pri izvedbi glasovanja.

vnanja na voliščih ali pri ugotavljanju volilnega izida. Vsako domnevno nepravilnost lahko upravičeni pritožniki (predlagatelji kandidatov, kandidati in njihovi pooblaščenici) izpodbijajo v prekluzivnem roku treh dni pri volilni komisiji, ki mora o pritožbi odločiti v treh dneh, upravičeni pritožniki pa lahko njen sklep – če gre za bistvene kršitve – v nadaljnjih 8 dneh izpodbijajo pred pristojnim sodiščem. Ni torej več možno po končanih volitvah izpodbijati nepravilnosti, ki so se, denimo, zgodile v zvezi z razpisom volitev ali v kandidacijskem postopku, kar je bil doslej pogost primer.

3. Način dela sveta delavcev

1. V posameznih organizacijskih enotah ali delih delovnega procesa, ki so izven sedeža družb, z več kot 200 zaposlenimi **se lahko ustanovijo »obratni sveti delavcev«** s smiselno enakimi pristojnostmi do vodstva teh enot, kot jih ima svet delavcev na ravni podjetja. Rešitev pride v poštev seveda predvsem za velika in organizacijsko bolj strukturirana podjetja.

2. Odbori sveta delavcev niso več sestavljeni iz »najmanj dveh tretjin« članov sveta delavcev, ampak je **ključen kriterij predvsem njihova strokovnost**. Če je tako dogovorjeno s participacijskim dogovorom, lahko dobijo pristojnost za **samostojno nastopanje nasproti delodajalcu**.

3. Za usklajevanje odločitev o posameznih vprašanih lahko svet delavcev in delodajalec oblikujeta **skupne, dvopartitno sestavljene odbore** in druga delovna telesa. V družbi z več kot 50 zaposlenimi se kot stalni skupni delovni telesi, v katerih lahko sodelujejo tudi zainteresirani reprezentativni sindikati, obvezno ustanovita **odbor za pravno varnost zaposlenih** in **odbor za varstvo pri delu**.

4. Določena je možnost posebnega dogovora o zagotovitvi dodatnih sredstev za plačilo **»zunanjih strokovnjakov«**, ki jih potrebuje svet delavcev. Posebej je rešeno vprašanje plačevanja sej sveta delavcev **izven delovnega časa**.

5. Na seje sveta delavcev morajo biti **vabljeni tudi predstavniki reprezentativnih sindikatov** s pravico do sodelovanja pri razpravi. Svet delavcev je dolžan na zahtevo reprezentativnih sindikatov **obravnavati katerokoli vprašanje** iz svoje pristojnosti in se do njega opredeliti.

6. Velik poudarek je na določbah, ki zagotavljajo samostojno odločanje članov

sveta delavcev glede **udeležbe na izobraževanjih** ter pravici do te udeležbe. Prepoved udeležbe posameznemu članu na želenem izobraževanju je dopustna samo izjemoma in pod določenimi pogoji.

7. Podrobneje se urejajo materialne in druge **pravice (pol)poklicnih članov sveta delavcev**. Njihova plača naj bi se praviloma določala na osnovi povprečne plače v družbi z (že doslej predvideno) možnostjo, da po svoji izbiri lahko ohranijo tudi prejšnjo plačo, ali da se jim plača določi kot povprečna plača delavcev z enako izobrazbo v družbi, če je to zanje ugodnejše. Posebej se urejajo tudi pravice poklicnega člana med trajanjem funkcije (npr. pravica do funkcionalnega izobraževanja in usposabljanja v svojem poklicu zaradi ohranjanja zaposljivosti) ter pravice po prenehanju funkcije (vrnitev na isto ali drugo ustrezno delo, priznanja morebitnih plačnih napredovanj, razlike v plači na morebitnem drugem ustreznem delu itd.). Posebej je izpostavljena **neodvisnost (pol)poklicnih članov sveta delavcev** od direktivne oblasti delodajalca ter pravica do dostopa do delavcev med delovnim časom, če to ne moti delovnega procesa.

8. Posebej se določa tudi **pravica nepoklicnih članov sveta delavcev do nagrade za delo**, pri čemer naj bi bilo nagrajevanje selektivno, torej v odvisnosti od dejanske aktivnosti v svetu delavcev.

9. Pomembne novosti prinašajo **določbe o financiranju dela sveta delavcev**, in sicer:

- sredstva za izobraževanje članov, ki zdaj izrecno vključujejo tudi kotizacije in potne stroške, naj bi se obravnavala kot del t. i. nujnih sredstev za delo, ki jih je dolžan delodajalec kriti neposredno na podlagi zakona;
- minimalna lastna dodatna sredstva za delo sveta delavcev, s katerimi svet delavcev samostojno razpolaga, niso več odvisna od participacijskega dogovora, ampak so določena neposredno z zakonom, in sicer v višini najmanj v višini ene povprečne slovenske plače preteklega leta na člana sveta delavcev letno;
- pooblaščen odredbodajalec za uporabo teh sredstev je že po zakonu predsednik sveta delavcev, delodajalec pa lahko kontrolira namensko uporabo;
- pri ugotavljanju porabe teh sredstev se ne upošteva DDV, če ga delodajalec lahko knjiži kot vhodni davek;

- sredstva za delo sveta delavcev se računovodsko evidentirajo kot stroški upravljanja družbe, ne kot »stroški dela«.

10. Določbe o materialnih pogojih za delo sveta delavcev se **smiselno uporabljajo tudi za predstavnike delavcev v organih družbe**, podrobneje pa se uredijo s participacijskim dogovorom.

11. Povsem na novo je urejeno **zagotavljanje t. i. delovnopravne imunitete voljenih delavskih predstavnikov**, kjer se ponovno uveljavlja institut obveznega soglasja sveta delavcev k različnim delovnopravnim ukrepom zoper delavske predstavnike, in sicer ne samo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ampak tudi ob morebitnem znižanju plače, ponudbi nove ali spremenjene pogodbe o delu, uvrstitve med presežke itd. Delodajalec pa ima možnost v primeru zavrnitve tega soglasja sprožiti arbitražni spor. S tem je omenjena delovnopravna imuniteta delavskih predstavnikov bistveno okrepljena v primerjavi z veljavno ureditvijo tega instituta v ZSDU in ZDR-1.

12. Posebna pozornost je namenjena **preprečevanju zlorab instituta poslovne skrivnosti** za prekinjanje povezav med delavskimi predstavniki v organih družbe in svetom delavcev. Zakon posebej določa, da so podatki iz gradiv in zapisnikov NS ali UO dostopni tudi svetu delavcev, razen če ni s posebnim obrazloženim sklepom posloводства določeno drugače.

III. Zbor delavcev in osebno izjavljanje delavcev

Bistvene novosti v tem poglavju so naslednje:

- zbor delavcev lahko poleg sveta delavcev skliče tudi najmanj 10 % delavcev družbe;
- svet delavcev mora enkrat letno poročati zboru delavcev o svojem delu in predstaviti svoj program dela;
- če zbor delavcev kritično oceni podano poročilo, lahko s tajnim glasovanjem sprejme predlog za odpoklic posameznih članov sveta delavcev;
- posloводство mora na zahtevo sveta delavcev podati informacije, povezane z dnevnim redom zbora;
- svet delavcev ima pravico glede pomembnejših vprašanj iz svoje pristojnosti v družbi organizirati tudi

posvetovalni referendum, podpisovanje posebnih izjav, anketiranje ali drugo obliko osebnega izjavljanja delavcev, pri čemer mora zagotoviti, da njihova izvedba ne bo resneje ovirala delovnega procesa.

IV. Svet delavcev koncerna

1. Spremenjen je že sam naslov poglavja, ki se je prej glasil »Svet delavcev kapitalsko povezanih družb«. S preimenovanjem tovrstnih svetov delavcev v »**koncernske svete delavcev**« se je ne samo poenostavil sam naziv, temveč se s tem poudarja tudi dejstvo, da ima skupni svet delavcev svoj smisel lahko le v okviru t. i. koncernskih, ne pa kakršnihkoli kapitalskih povezav med družbami (npr. v primeru vzajemne kapitalске udeležbe družb).

2. **Druge pomembnejše spremembe** pa so še:

- določena so nova pravila za oblikovanje koncernskih svetov delavcev, pri čemer je zdaj jasno določeno, da je ključni kriterij za število članov iz posameznega sveta delavcev predvsem velikost družbe glede na število zaposlenih, lahko pa tudi število članov posameznega sodelujočega sveta delavcev, za oblikovanje koncernskega sveta;
- za oblikovanje sveta delavcev koncerna zadostuje sodelovanje predstavnikov dveh ali več svetov delavcev, če zastopajo več kot tretjino skupnega števila delavcev z aktivno volilno pravico v koncernu;
- dopustno je oblikovanje koncernskega sveta delavcev tudi na nižjih ravneh koncernske organiziranosti (npr. če je posamezna koncernska družba s svojimi odvisnimi družbami tudi sama samostojen koncern);
- določene so pristojnosti koncernskih svetov delavcev, med katerimi je treba posebej izpostaviti pristojnost za imenovanje predstavnikov delavcev v organe obvladujoče družbe (NS/UO);
- določena je obveznost sklenitve participacijskega dogovora na koncernski ravni, s katerim se podrobneje uredijo pogoji dela in participacijske pristojnosti koncernskega sveta delavcev ob smiselni uporabi določil tega zakona o svetih delavcev posameznih družb;

V. Sodelovanje delavcev v organih družbe

1. Bistvena novost je pravica predstavnikov sveta delavcev do **sodelovanja**

na sejah skupščine družbe s pravico do predstavitve stališč sveta delavcev glede posameznih vprašanj, ki so na dnevnem redu skupščine.

2. Določena je smiselna uporaba določb tega poglavja, ki se nanašajo na delniško družbo, **tudi za druge oblike gospodarskih družb**, kar pomeni, da s tem tudi delavci drugih oblik gospodarskih družb ne bodo več prikrajšani za to obliko soupravljanja, kar je bila ena temeljnih slabosti veljavnega ZSDU. Posebej se v zvezi s tem rešuje vprašanje, če družba razen skupščine nima posebnih organov nadzora, ali če gre za enoosebno družbo.

3. **Koncerni** se glede števila delavcev, kadar je to število določeno kot pogoj za pridobitev pravice do predstavnikov delavcev (npr. delavskega direktorja) v organih vodenja in nadzora koncerna, **štejejo kot statusno enovite družbe**, tako da se upošteva število delavcev vseh koncernskih družb, vključno z njihovimi odvisnimi družbami.

4. Kandidati za predstavnike delavcev v organih družbe morajo izpolnjevati **samo splošne pogoje**, ki jih za člane organa vodenja in nadzora določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, morebitni s posebnimi zakoni, ki urejajo organiziranost družb različnih dejavnosti, ali s splošnimi akti družbe določeni pogoji (npr. določena izobrazba, izkušnje na vodilnih delovnih mestih in podobno) pa za predstavnike delavcev niso obvezujoči.

5. **Izenučuje se število predstavnikov delavcev** (od ene tretjine do ene polovice) v upravnih odborih družb z enotirnim sistemom upravljanja in nadzornih svetih družb z dvotirnim upravljanjem, obenem pa se posebej rešuje vprašanje, kdaj se ti predstavniki štejejo za izvoljene.

6. Posebej se določajo **dolžnosti nadzornih svetov oziroma upravnih odborov** glede izvajanja nadzora nad uresničevanjem tega zakona in delovanjem celotnega sistema soupravljanja v družbi.

7. **Način izvolitve delavskega direktorja** se smiselno izenučuje z izvolitvijo delavskih predstavnikov v NS/UO, kar pomeni, da ga svet delavcev neposredno izvoli, ne samo predlaga v izvolitev NS/UO.

8. Podrobneje se ureja status delavskega direktorja kot »**predstavnik delavcev v poslovodstvu družbe**«, s čimer se jasno razrešuje vprašanje, ali je delavski

direktor eden izmed menedžerjev ali oblika delavskega predstavnštva v pravem pomenu besede.

VI. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju in sodelovanje prek sveta delavcev

1. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju

1. Izrecno je opredeljena **dolžnost delodajalcev v zvezi z zagotavljanjem pogojev za izvajanje t. i. neposredne participacije**, tj. dolžnost razvijati takšno organizacijo delovnega procesa in metode vodenja ljudi v poslovnem procesu, ki omogočajo čim večjo avtonomijo in sproščanje ustvarjalnosti vsakega posameznika pri delu, ter uveljavljati druge oblike in metode vključevanja delavcev kot posameznikov v sprejemanje delovnih in poslovnih odločitev na ravni delovnega mesta ter ožjih organizacijskih enot.

2. Določene so **dodatne pravice delavcev** iz naslova individualne participacije pri upravljanju, in sicer:

- pritožiti se zoper neustrezna ravnanja nadrejenih delavcev pri vodenju ljudi in delovnega procesa,
- zahtevati uveljavitev ali odpravo kršitev njegovih pravic iz delovnega razmerja,
- zaprositi delodajalca za pomoč pri reševanju drugih problemov in težav, povezanih z njegovim delom, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na njegovo delovno zadovoljstvo in posledično tudi na njegovo delovno uspešnost.

3. Bistveno novost predstavlja pravica vsakega delavca, da ga pri uresničevanju individualnih pravic nasproti delodajalcu zastopa pooblaščen član sveta delavcev. Vsak član sveta delavcev je na ta način postavljen hkrati tudi v vlogo »**individualnega delavskega zaupnika**«.

2. Sodelovanje delavcev pri upravljanju prek sveta delavcev

1. Podrobneje so urejene **splošne naloge in pristojnosti sveta delavcev** s posebnim poudarkom na dolžnosti t. i. samoiniciativnega oziroma proaktivnega delovanja.

2. Izrecno je določena dolžnost delodajalca, da najkasneje **v 30 dneh odgovori**

na kakršnokoli pobudo, predlog ali zahtevo sveta delavcev. Če pa se vprašanje, opozorilo, pobuda, predlog ali zahteva sveta delavcev nanaša na uresničevanje zakonov in drugih predpisov ter kolektivnih pogodb oziroma na morebitne kršitve teh pravnih aktov, mora delodajalec nanje pisno odgovoriti najkasneje **v 8 dneh**. V primeru, da delodajalec na zahtevo sveta delavcev najkasneje v tem roku ne odpravi morebitnih kršitev in njihovih pravnih posledic, ima svet delavcev pravico in dolžnost v nadaljnjih osmih dneh zahtevati ukrepanje pristojnega **inšpektorata ali drugega pooblaščenega državnega nadzornega organa**, pri čemer se šteje kot stranka v inšpekcijskem postopku.

3. Delodajalec lahko svetu delavcev na podlagi sklenjenega participacijskega dogovora prepusti tudi **samostojno upravljanje področja standarda delavcev in sociale** (reševanje stanovanjskih in drugih socialnih vprašanj, kulturne, športne, rekreacijske in počitniške dejavnosti, socialne pomoči), vključno z odločanjem o uporabi sredstev, ki jih nameni za potrebe, ter sprejemanjem splošnih aktov s tega področja. O višini in dinamiki porabe teh sredstev se vsako leto dogovorita poslovodstvo in svet delavcev s posebnim sporazumom.

Obveščanje in pridobivanje mnenj sveta delavcev

1. Bistveno je **dopolnjen nabor vprašanj**, o katerih je dolžan (večinoma predhodno) obveščati svet delavcev ter zahtevati njegovo mnenje, kot so npr. vprašanja, ki se nanašajo na:

- stanje in gibanja na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanja itd.);
- obseg in gibanje nadurnega, nočnega in nedeljskega oziroma prazničnega dela;
- vizijo, strategijo in razvojne cilje družbe;
- letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte družbe;
- predvidene bistvene spremembe lastništva, ki niso pod nadzorom poslovodstva družbe, zlasti pa o morebitnih prevzemnih namerah po zakonu, ki ureja prevzeme družb;
- spremembe v organizaciji poslovnega procesa in delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa;
- spremembe tehnologije.

2. Podrobneje so opredeljene **dolžnosti delodajalca**, na primer, glede posredo-

vanja vseh drugih informacij, potrebnih za delo sveta delavcev, ter popolnosti in celovitosti ter rokov in načina (ustnega oz. pisnega) informiranja.

3. Določa se dolžnost delodajalca, da na zahtevo sveta delavcev hkrati z letnim poročilom za delničarje in za druge zunanje uporabnike pripravi tudi **posebno letno poročilo za zaposlene**, ki na dostopen in razumljiv način prikazuje poslovanje in pričakovani razvoj družbe in ga prejmejo vsi delavci.

4. Delodajalec mora morebitno neupoštevanje mnenja sveta delavcev **posebej pojasniti**.

Skupno posvetovanje

1. Posebej je opredeljeno, kaj se šteje kot **»potrebne informacije«** pred **skupnim posvetovanjem**: potrebne informacije morajo biti vsebinsko popolne in celovite ter posredovane v obsegu in na način, ki članom sveta delavcev omogoča, da jih preučijo in do predlaganih odločitev oblikujejo svoja mnenja in stališča za potrebe skupnega posvetovanja.

2. Podrobneje je urejen postopek skupnega posvetovanja, pri čemer je posebej določeno, da mora svet delavcev izoblikovati svoja stališča **na posebni seji pred skupnim posvetovanjem**. Svet delavcev mora torej priti na skupno posvetovanje z jasno izdelanimi stališči, tako da je skupno posvetovanje potem v bistvu res samo še **»uskklajevanje stališč«**.

3. Razširja se **nabor statusnih in kadrovskih vprašanj**, o katerih mora delodajalec zahtevati skupno posvetovanje s svetom delavcev, na primer, z naslednjimi:

- ureditev sestave in pristojnosti organov družbe ter sistema delitve dobička v statutu družbe ali družbeni pogodbi;
- izločitev in prenos dela dejavnosti oziroma delovnega procesa na drugega delodajalca;
- z vednostjo ali sodelovanjem poslovodstva načrtovane bistvene spremembe lastništva družbe;
- ustanavljanje odvisnih oziroma vzporednih družb, na katere naj bi bila prenesena dejavnost oziroma del dejavnosti družbe oziroma vsi ali del delavcev družbe;
- ustanavljanje potencialnih prevzemnih družb, katerih lastniki so delavci oziroma poslovodstvo družbe;
- metodologija za vrednotenje delovnih mest na podlagi sistemizacije delovnih mest;

- izbira delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi (vodilnih delavcev), razen članov poslovodstva;
- kratkoročni, srednjeročni in dolgoročni programi in ukrepi na področju zaposlovanja ter izobraževanja, motiviranja, napredovanja in drugih elementov upravljanja s človeškimi viri;
- programi in ukrepi na področju socialnih dejavnosti v družbi;
- programi in ukrepi na področju izgrajevanja sistema internega komuniciranja v družbi;
- notranji organizacijski ukrepi, ki imajo za posledico spremembe pogodb o zaposlitvi glede vsebine dela in plačila za delo;
- vprašanja v zvezi z varstvom osebnih podatkov;
- sprememba delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih za del delavcev družbe itd.

Soodločanje s soglasjem

1. Deloma le **precizira**, deloma pa tudi **dopolnjuje se nabor vprašanj**, glede katerih mora delodajalec pred sprejetjem določitve pridobiti soglasje sveta delavcev. To naj bi bile po novem odločitve v zvezi z:

- letnim razporedom delovnega časa (letnim delovnim koledarjem) ter navodili in drugimi sklepi poslovodstva, ki so podlaga za odločanje o izrabi letnega dopusta delavcev in drugih odsotnosti z dela v skladu s predpisi o delovnih razmerjih;
- osnovami in merili za določanje dela plač delavcev iz naslova delovne uspešnosti delavcev in poslovne uspešnosti pri delodajalcu;
- spremembami sistemizacije delovnih mest ali metodologije za vrednotenje delovnih mest, če naj bi imele za posledico znižanje plač delavcev;
- splošnimi akti, s katerimi se podrobneje urejajo pravice in dolžnosti delavcev iz delovnega razmerja;
- splošnimi akti, s katerimi se ureja sistem napredovanja delavcev;
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi;
- upravljanjem, določanjem pogojev in načina upoerabe ter razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi, obrati za prehrano, otroškimi vrtci in drugimi objekti ter ustanovami standarda delavcev;

- spremembo delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih, če gre za večje število delavcev;
- imenovanjem in razrešitvijo delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za kadrovske in socialno področje v družbi;
- sklenitvijo pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku družbe ali sprejetjem splošnega akta o nagrajevanju uspešnosti delavcev iz poslovnega izida, urejenega s posebnim zakonom;
- organizacijskimi in poslovnimi ukrepi, ki bodo imeli za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre pri tem za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih;
- drugimi vprašanji, določenimi s participacijskim dogovorom.

2. Izrecno se določa **ničnost odločitev**, sprejetih kljub zavrnitvi soglasja sveta delavcev, pri čemer je za njeno ugotavljanje pristojna arbitraža.

3. Zakon po novem **posebej napotuje na možne odločitve delodajalca**, če je svet delavcev zavrnil soglasje. Delodajalec lahko v tem primeru:

- odločitev v celoti umakne;
- spremeni prvotno odločitev ob upoštevanju pripomb in predlogov sveta delavcev in jo ponovno predloži v soglasje svetu delavcev;
- zahteva pogajanja s svetom delavcev zaradi uskladitve stališč in oblikovanja sporazumne rešitve;
- predlaga svetu delavcev arbitražno reševanje spora in sklenitev ustreznega arbitražnega dogovora, razen če je arbitraža že na podlagi tega zakona pristojna za reševanje konkretnega interesnega spora.

Pravica zadržanja odločitve delodajalca

1. Tudi glede te pristojnosti zakon po novem **razširja primere, ko se lahko svet delavcev posluži tega ukrepa**, tj. zadržanja odločitve in hkratne sprožitve arbitražnega spora, in sicer, naj bi šlo za primere, če delodajalec:

- ne obvesti sveta delavcev pred sprejemom dokončne odločitve in ne zahteva njegovega predhodnega mnenja o vprašanih, določenih v 90. členu tega zakona;
- ne seznaní sveta delavcev, ne spoštuje rokov iz 91. člena tega zakona in ne zahteva skupnega posvetovanja s sve-

tom delavcev glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu ter statusnih in kadrovskih vprašanj iz 93. in 94. člena tega zakona;

- ne prepreči ali opusti ravnanj oziroma postopkov iz tretjega odstavka 67. člena tega zakona v osmih dneh od podane zahteve sveta delavcev;
- krši dolžnost predložitve odločitev iz četrtega odstavka 67. ter prvega odstavka 95. in 96. člena tega zakona v predhodno soglasje svetu delavcev, ali če v teh primerih sprejme odločitev kljub zavrnitvi soglasja s strani sveta delavcev;
- sprejme odločitev, ki je v nasprotju s pisnimi dogovori, pogodbami ali sporazumi iz prvega odstavka 6. člena tega zakona.

2. Zakon po novem posebej ureja tudi **primere, ko je sporna odločitev v trenutku, ko je bil svet delavcev o njej že obveščen, že izvršena**. V teh primerih lahko svet delavcev zahteva, da jo arbitraža razveljavi in hkrati naloži delodajalcu odpravo in saniranje njenih pravnih posledic, oziroma da ugotovi njeno ničnost in vzpostavi prejšnje stanje.

VII. Reševanje medsebojnih sporov

Poglavje o razreševanju medsebojnih sporov je eno tistih, ki naj bi bilo najbolj temeljito prenovljeno, kajti na tem področju se je veljavni ZSDU izkazal za zelo neučinkovitega. Še vedno se sicer – glede na asociativno naravo soupravljalških razmerij – ohranja arbitražni način reševanja soupravljalških sporov kot osrednji način, vendar pa se v osnovi močno spreminja delovanje arbitraž. Pri prenovi tega poglavja je bil ustrezno upoštevan nov Zakon o arbitraži iz leta 2008.

1. Glede na dosedanje teoretične in praktične dileme glede potrebe po sklepanju arbitražnih sporazumov med strankama predlog zakona postavlja **jasno ločnico med pravnimi in interesnimi spori iz tega zakona**. Pravni spori že po zakonu sodijo v pristojnost arbitraž, interesni pa le v primerih, ki jih zakon posebej določa, v nasprotnem pa le pod pogojem, če se stranki o tem posebej dogovorita z arbitražnim sporazumom.

2. Zakon posebej predvideva »**nevtralnega predsednika arbitraže**«, ki naj ne bi bil več imenovan bodisi z liste arbitrov

delojemalcev bodisi z liste delojemalcev, tako kot določa veljavni ZSDU.

3. Če se stranki ne odločita za oblikovanje samostojne stalne arbitraže, ali če med strankama ni sklenjen drugačen arbitražni dogovor, naj bi o medsebojnih sporih iz tega zakona po novem odločala **stalna arbitraža pri ministrstvu za delo**, kar je ena glavnih in najpomembnejših novosti predlagane nove ureditve. Ukinjajo se torej (v praksi zelo neučinkovite) ad hoc arbitraže, pri katerih je bil pogosto problem že samo oblikovanje arbitražnega senata, še bolj pa potem samo delovanje arbitraže ob vrsti odprtih vprašanj (npr. kdo in kako zagotavlja administrativne in druge pogoje za delo, kako je s pokrivanjem stroškov itd.). Oblikovanje stalne arbitraže pri ministrstvu za delo bi vse te probleme rešilo in zagotovilo učinkovito reševanje sporov iz ZSDU.

4. Zakon na podlagi izkušenj iz dosedanje prakse posebej rešuje **nekatera ključna vprašanja arbitražnega postopka**, ki zagotavljajo, da je postopek pred arbitražo hiter. Postopek pred arbitražo mora biti praviloma končan v 30 dneh (izjemoma pa se lahko ta rok iz objektivnih razlogov podaljša še za 30 dni), v nasprotnem pa lahko predlagatelj zahteva, da o sporu odloči pristojno sodišče.

5. Zakon posebej rešuje tudi **vprašanje stroškov arbitražnega postopka**. Stroške arbitražnih in sodnih postopkov v sporih, ki izvirajo iz tega zakona, nosi delodajalec, pri čemer stroški za pravno pomoč, izvedence in drugi stroški sveta delavcev v teh postopkih štejejo med nujne stroške za delo sveta delavcev po prvem odstavku 65. člena tega zakona. Takšna ureditev je verjetno edina logična, obenem pa nujna za zagotavljanje učinkovitosti tega zakona, kajti v nasprotnem se sveti delavcev kljub morebitnim kršitvam pač (zgolj iz stroškovnih razlogov) raje sploh ne bi odločali za tovrstno pravno varstvo.

VIII. Evidenca delavskih predstavništev

Predlog zakona predvideva **vzpostavitev in ažurno vodenje ustrezne centralne evidence o delujočih svetih delavcev in delavskih predstavnikov v organih družb v Sloveniji**. Takšna evidenca bi bila vsekakor izjemno koristna in uporabna za številne namene, zlasti pa za potrebe statistike in znanstvenih raziskav, spremljanja stanja na področju razvoja sistema

delavske participacije in načrtovanja ustreznih ukrepov, lažjega vključevanja vseh svetov delavcev v različne organizirane konkretne izobraževalne ter druge aktivnosti, namenjene izboljševanju njihovega delovanja, in podobno.

IX. Kazenske določbe

Ena glavnih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU, ki povzroča njegovo neučinkovitost v praksi je tudi **njegova izjemno slaba sankcioniranost**. Mnoge, sicer kogentne (zapovedujoče) norme, namreč med kazenskimi določbami sploh niso posebej opredeljene kot prekršek, zato v veliki meri ostajajo le črka na papirju. V primeru njihove kršitve so namreč nemočne tudi inšpekcije za delo. Predlog zakona je v primerjavi z veljavnim ZSDU zato v tem delu bistveno izpopolnjen, in sicer v dveh pogledih:

1. Bistveno so izpopolnjene kršitve, ki se po tem zakonu štejejo kot prekršek, pri čemer se striktno sledi **načelu, da mora vsaka kogentna norma imeti predvideno tudi sankcijo**.

2. Za večino tako določenih prekrškov je določena globa sicer ostala enaka kot doslej, za nekatere »najtežje« (npr. kršitev delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov, sprejem ali izvršitev odločitve kljub zavrnitvi soglasja sveta delavcev ipd.) pa je **po novem predvidena višja globa**, in sicer od 8.000 do 40.000 evrov za pravno

osebo in od 4.000 do 8.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe.

X. Nadzor nad izvajanjem zakona

Veljavni ZSDU nima (sicer običajne) določbe o nadzoru nad izvajanjem zakona. Z novo določbo je izrecno določeno, da naj bi bil za ta nadzor **pristojen inšpektorat za delo**.

XI. Prehodne in končne določbe

V členih 110 do 114 so vsebovane prehodne in končne določbe zakona, s katerimi so določeni:

- rok za izdajo odloka ministra, pristojnega za delo, o ustanovitvi stalne arbitraže in odloka o vsebini in načinu vodenja evidenc o delavskih predstavništvih;
- prenehanje uporabe določil 112. in 113. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013), ki se nanašajo na člane svetov delavcev, delavske zaupnike in predstavnike delavcev v organih družbe, upošteva se pri tem celovito prenovljeno ureditev t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov;
- prenehanje veljavnosti ZSDU (Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000 in 45-1979/2008);

- začetek izvajanja določbe o petletnem mandatu svetov članov sveta delavcev;
- običajen vacatio legis, ki kot začetek veljavnosti tega zakona določa petnajsti dan po njegovi objavi v Uradnem listu RS.

Povedano med drugim pomeni, da prenovljeno besedilo zakona obsega **približno enako število členov** kot veljavni ZSDU (ohranjena je tudi **prvotna struktura poglavij v zakonu**), le da je njihova vsebina bistveno dopolnjena in spremenjena.

V osnutku zakona je bilo predvideno tudi, da naj bi se z ustrezno prehodno določbo, ki bi začasno uveljavila **smiselno uporabo tega zakona tudi za zavode**, končno vendarle odpravilo neustavno stanje, ki ga je (zaradi odsotnosti zakonske ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju delavcev v zavodih, kakršno zahteva 75. člen Ustave RS) že v dveh svojih odločbah izrecno ugotovilo tudi Ustavno sodišče RS. Vendar je v trenutku, ko to pišem, zaradi nasprotovanja Ministrstva za javno upravo, še precej negotovo, če bo ta predvidena – sicer zelo pomembna – rešitev vsebovana tudi v končnem besedilu predloga zakona, ki bo vloženo v Državni zbor. Po vsej verjetnosti ne, kar pomeni, da bo normativna ureditev soupravljanja v zavodih v tem primeru žal verjetno še naprej ostala neuresničena zaveza glede uresničitve omenjenih odločb ustavnega sodišča.

Potrebujemo »ekonomsko demokracijo« in široko »osvobodilno fronto« za nujne družbene spremembe

V zadnjem obdobju sem zasledil več dobrih strokovnih prispevkov (in tudi aktivnosti nekaterih organizacij) v zvezi s pomembnimi družbenoekonomskimi procesi, ki se odvijajo v Sloveniji in širše. V zvezi s tem želim dodati nekatere, po moji presoji, pomembne elemente.

Motivirala so me zlasti **naslednja dejstva**:

- prevladujoč proces, ki poteka v večjem delu sveta in ga imenujem finančni turbokapitalizem,
- razmere v Sloveniji, ki so (zaradi radikalnega preobrata v turbokapitalizem v zadnjih 15 letih) zelo nestabilne in

škodljive za večino državljanov in naravo, ter

- aktualna prizadevanja nekaterih posameznikov in organizacij (političnih, sindikalnih), svetov delavcev, borcev za »ekonomsko demokracijo« itd. za nov Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Prenova ZSDU – prvi korak k nujnim spremembam

Ocenjujem, da so prizadevanja za **nov oziroma celovito prenovljen Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** lahko odločilen premik v relativno majhni državi Sloveniji k temu, da bi se pogoji za življenje in delo večine delavcev in državljanov



Piše:
Milan Bajželj

postopoma začeli spreminjati v dobro večino. Zdaj je proces namreč obraten. Teče v škodo velike večine delavcev in državljanov in tudi v škodo narave.

Ta proces v naši državi je sicer **sestavni del procesa v večjem delu sveta** in je zato spremembe še toliko težje doseči. Finančno kapitalne elite, v konkretnih primerih velike korporacije, povezane s političnimi »elitami«, diktirajo vedno večje izkoriščanje večine ljudi in narave in tako ustvarjajo novodobne diktature na eni strani ter sužnje in naravne katastrofe na drugi strani.

Če nam ne bo uspelo dobro organizirati različnih strokovnjakov in med seboj povezanih gibanj **za spremembe v naši državi in v svetu**, se bodo ključni akterji (turbo-kapitalisti) v vsakem primeru začeli zaletavati drug v drugega (kar se že nekaj časa dogaja). Procesi imajo vedno več značilnosti krvave borbe za oblast. Nismo redki, ki te procese že poimenujemo kot 3. svetovna vojna. Temu procesu bodo v vsakem primeru sledile globalne in mnoge konkretne spremembe. Poskrbeti pa je treba, da se te spremembe začnejo čim prej in v pravo smer.

Čim prej zato, da se ne bi prav vsi dosežki naše civilizacije izničili (seveda spet na škodo velike večine ljudi in narave). In **v pravo smer** tako, da to ne bo zopet zgolj v korist nekih novih »elit«, ampak večine ljudi in narave.

Če hočemo to doseči, pa se moramo zavedati, da v sedanjih razmerah širokih in globalnih škodljivih procesov tudi najboljši zakon na svetu na določenem področju ne more odločilno prispevati k spremembam. To ne pomeni, da tak zakon ni potreben. Seveda je potreben in to čim prej (saj »iz malega raste veliko«). In podobni zakoni so potrebni **še na drugih področjih**.

Glavne smeri potrebnih širših sprememb

Dokaz za to, da je potrebno **storiti več in bolje organizirano v sodelovanju s širšimi družbenimi gibanji**, je že neuspešno uveljavljanje sedanjega zakona o so-upravljanju. Rezultat uveljavljanja tega zakona je po več kot 20 letih (sprejet je bil l. 1993) zelo slab. Zakaj? Ker ni dovolj dober?

Ne, rezultat je tak kot je, zato, ker gre za širše vprašanje razmer v družbi/državi/svetu. Gre za **vprašanja mentalitete, etike, morale..., kulture v najširšem smislu**. Tudi za probleme, povezane s strahom pred spremembami. V primeru tega zakona gre zlasti za strah pred izgubo zaposlitve itd. Zato tudi strokovno odlično pripravljen nov zakon (priprava sicer po mojih informacijah dobro poteka, celo s pomočjo javnih razprav) ne bo dovolj. Tudi uspeh pri sprejetju zakona v državnem zboru ne bo dovolj.

Potrebno je **nekaj več**. Zato, da bi spremenili opisane procese, je potrebno:

- spremeniti, dograditi družbenoekonomske odnose v temeljih in
- organizirati široko mrežo družbenih gibanj k skupnemu cilju.

Zagotoviti enakopraven položaj »človeškega kapitala«

Družbenoekonomski odnosi so temelj oblasti v državi in globalno, v celotnem svetu. V svetu je že precej strokovnih in tudi v praksi uveljavljenih **uspešnih posamičnih primerov** pri uveljavljanju pravičnejših – v korist večine ljudi in narave – rešitev (delavsko soupravljanje, zadruga, udeležba pri dobičku, notranja solastništva, participatorno odločanje državljanov,...), vendar so **zaenkrat te rešitve posamične**. Niso prevladujoče v svetu in pri nas, zato so seveda za zdaj lahko le zametek neke celovitejše prenovne temeljev obstoječega družbeno-ekonomskega sistema.

Bistvo je seveda v tem, da **»človeški kapital«** zavzame svoje (enakopravno) mesto v razmerju do finančnega kapitala. Druge izbire ni. In to na miren, dogovoren, postopen način, kolikor je to le mogoče. Vendar z jasnimi cilji z realnimi in primerno kratkimi roki. Akterje, ki na to ne bi pristali, je pač treba odstraniti in postaviti na obrobje ali v zgodovino.

Pri nas, v Sloveniji, nastaja dober strokovno-teoretični temelj za prave tovrstne spremembe v prispevkih posameznih stro-

kovnjakov, posebej v okviru prizadevanj za t. i. **»ekonomsko demokracijo«** (tudi v reviji "Ekonomska demokracija") in tudi v praksah posameznih svetov delavcev, nekaterih sindikatov in tudi v političnih strankah (zlasti v primeru Združene leveice – nekatere dobre strokovne rešitve kot tudi povezovanja s civilno-družbenimi gibanji in drugimi organizacijami in posamezniki – t. i. »4. blok«).

Pozivam k **čim bolj aktivnemu pove-zovanju** vseh naštetih in tudi drugih posameznikov in organizacij v dobro velike večine Slovencev in v dobro narave! In ne podcenjujmo potrebe po res dobri organizaciji in vodenju tega procesa!

Novi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju ima v tem smislu **poseben pomen**, ker posega v same temelje družbenoekonomskih odnosov (v pravi smeri!) in torej posega tudi v temelje oblasti. In tudi zato, ker njegova priprava že v dosedanjih aktivnostih vključuje precej najpomembnejših akterjev. Akterjev, ki imajo življenjsko poslanstvo v tem, da nekaj bistvenega naredijo na tem področju v korist večine delavcev, ljudi in narave. V tem smislu je **prav ta zakon lahko odločilen**.

Kako izpod »finančno-kapitalske diktature«?

Za uspešno nadaljevanje opisanih aktivnosti (za spremembo posamičnih pozitivnih primerov v celovit pozitiven proces) še posebej poudarjam, da je treba preseči, pravzaprav premagati (!), minimizirati pomen aktualnih domačih finančno-kapitalskih elit, ki zasužnjujejo večino državljanov in služijo ustvarjanju **popolne »finančno-kapitalske diktature« nad celotno družbo**.

Premagamo jih pa lahko z organiziranjem **široke sodobne »osvobodilne fronte«** za nujne družbene spremembe, torej širokega gibanja, ki ima glavne vsebine v tem, da dobro organizira različne asociacije in posameznike, tudi podjetja in civilno družbo itd., za cilje, ki so dosledno v korist večine državljanov in narave ter presegajo (uničijo!) sedanje delitve na leve in desne, na zasebni in javni sektor, na delavce in kmete, na finančne institucije (ki jih je treba sanirati) in na državljanke (ki morajo rešiti banke) itd. Vse diktature potrebujejo zgoraj naštetih delitve (poleg nujnih »zunanjih« sovražnikov) zato, da posamezne večje skupine ljudi pošiljajo v medsebojne boje, da si same lažje podaljšujejo mandate.

Če se procesi v temeljih ne spremenijo, potem so spremembe lahko le v tem, da nova diktatura zamenja prejšnjo, in to **spet na račun večine delavcev, državljanov in narave**. Torej:

- potreben je nov oziroma celovito prenovljen Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju,

- potrebno je še bolje povezati strokovno delo za uveljavitev (zmago!) nove ekonomske demokracije in
- ključni akterji (sindikati, sveti delavcev, tudi politične stranke v povezavi s čim širšim vključevanjem civilno-družbenih organizacij in društev) se morajo povezati v sodobno osvobodilno fronto in

(ponovno in bolj organizirano) po potrebi uporabiti tudi svoja osnovna orožja (zborovanja, stavke itd.).

PROJEKT RAZVOJA SOCIALNE EKONOMIJE IN EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
mag. Nena Dokuzov

Vladni strateški projekt št. 9

Razvoj socialnega podjetništva, zadružništva in ekonomske demokracije

Struktura Vladnega strateškega projekta »Razvoj socialnega podjetništva, zadružništva in ekonomske demokracije« (projekt št. 9) temelji na treh dimenzijah, ki se izvajajo vzporedno, in jih lahko opredelimo kot: zakonodajni okvir, sistemska ureditev in vsebinska opredelitev področij izvajanja projekta.

Zakonodajni okvir

1) Osnovni zakonodajni okvir socialnega podjetništva in zadružništva sestavljata dva zakona, ki neposredno urejata ti dve področji. V začetku decembra je predviden zaključek javne razprave o spremembi Zakona o socialnem podjetništvu, njegova obravnava v Državnem zboru pa je predvidena v prvem kvartalu leta 2016. V tem terminu je predvidena tudi sprememba Zakona o zadrugah. Sprememba **Zakona o socialnem podjetništvu** je nujna predvsem z vidika poenotenja definicije socialnih podjetij in uskladitve opredelitve socialnih podjetij z definicijo Evropske komisije. S tem odpravljamo tudi razlikovanje med socialnim podjetjem tipa A in B. Prav tako se poenostavlja postopek registracije in poročanje o doseganju ciljev. Novela zakona utemeljuje tudi redefinicijo Sveta za socialno podjetništvo in njegovo širitev na Svet za socialno ekonomijo. Sprememba **Zakona o**

zadrugah gre v smeri posodobitve in uvajanja novih elementov v opredelitev zadrug glede na subjekte, ki jih ustanovljajo. Načrtovane spremembe so predvsem horizontalne narave in ne posegajo v ureditev obstoječih zadrug v tistih sektorjih, kjer ugotavljamo dobro delovanje zadrug že v tem trenutku.

2) Zakonodaja, ki ni neposredno v pristojnosti intervencije tega strateškega projekta, vendar pa je z vidika pogojev implementacijskega okvira zlasti s področja izvajanja ekonomske demokracije bistvenega pomena, ter so posledično načrtovane tudi spremembe posameznih pravnih podlag, so zlasti pravne podlage, ki opredeljujejo delovanje DUTB in strateške usmeritve SDH, kjer uvajamo **predkupno pravico zaposlenih v primeru prodaje podjetij**, ki so opredeljena v Strategiji upravljanja kapitalskih naložb oziroma so v evidenci za prodajo na DUTB.

3) V okviru aktivnosti izvajanja Vladnega strateškega projekta št. 9 je načrtovano tudi poseganje v:

- **insolvenčno zakonodajo** ter
- **zakonodajo s področja udeležbe delavcev pri dobičku in pri upravljanju.**

4) Prav tako je v pripravi **Zakon o državnih poroštvih za delavske odkupe**, vendar pa so trenutno zaradi nasprotovanja ministrstva za finance nadaljnje aktivnosti ustavljene.

Sistemski okvir

Sistemski okvir izvajanja Vladnega strateškega projekta št. 9 se izvaja na več hierarhično medseboj povezanih ravneh.

1) Na ravni Vlade RS ga koordinira **vladna strateška projektna skupina**, ki jo sestavljajo državni sekretarji pristojnih resornih ministrstev, ki se s svojimi ukrepi neposredno ali posredno navezujejo na

področje socialne ekonomije in ekonomske demokracije. Vodi jo državni sekretar v kabinetu predsednika Vlade RS Tadej Slapanik, pristojen za dialog s civilno družbo, socialno podjetništvo, združništvo in ekonomsko demokracijo.

Pod okriljem te skupine delujejo **vsebinske projektne podskupine**, sestavljene iz predstavnikov zunanjih partnerjev oziroma déležnikov in relevantnih pristojnih ministrstev (skupine za socialno podjetništvo, združništvo, ekonomsko demokracijo, kreativne industrije, skupina za podporne finančne instrumente, izobraževanje ipd.). Namen teh skupin je zlasti sodelovanje pri identifikaciji relevantnih področij ukrepanja in opredelitev logičnega okvira in vsebinskih izhodišč za pripravo **Strategije razvoja socialne ekonomije in ekonom-**

ske demokracije do leta 2025. Priprava strategije je načrtovana v začetku leta 2016.

2) **Koordinacijska skupina na ravni MGRT** (ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo), ki je od 1. 1. 2015 pristojna za socialno podjetništvo, združništvo in ekonomsko demokracijo, je predvsem operativne narave in se sestaja glede na medresorsko problematiko in usklajevanje vsebin izvedbenih instrumentov za podporo socialnemu podjetništvu in združništvu.

Vsebinski okviri

Vsebinska opredelitev izvajanja Vladnega strateškega projekta št. 9 se tako izvaja v okviru **posameznih vsebinskih področij**, s podpornimi instrumenti pa zlasti v okviru **posameznih tematskih ciljev** Operativ-

nega programa evropske kohezijske politike za obdobje 2014-2020, in sicer tako v smeri spodbujanja konkurenčnosti in podjetništva (Tematski cilj 3), kot tudi spodbujanja socialne vključenosti (Tematski cilj 9), podporni instrumenti pa so predvideni tudi v okviru Programa za razvoj podeželja 2014-2020.

Prve **javne razpise MGRT s področja socialnega podjetništva** je mogoče pričakovati že konec decembra 2015 oziroma v začetku leta 2016, namenjeni pa bodo predvsem spodbujanju socialnih podjetij v zagonski fazi, spodbujanju podpornega okolja za socialna podjetja, mentorskim shemam ter mladim kot specifični skupini v navezavi na Pobudo za mlade.



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Perspektive delavskega delničarstva in združništva v luči strategije upravljanja kapitalskih naložb RS

Ko v kontekstu poziva Mednarodne združne zveze (ICA) k pospešenemu razvoju združnega modela podjetništva znotraj nacionalnih ekonomij, ki je bil objavljen v eni prejšnjih številčk Ekonomske demokracije, razmišljamo o perspektivah – zlasti »delavskega« – združništva v Sloveniji, zagotovo nihče več ne more mimo drobne, a strateško sila pomembne določbe v nedavno sprejetem Odloku o strategiji upravljanja kapitalskih naložb države (poglavje 3.3. Povečanje učinkovitosti upravljanja z naložbami), ki se glasi: »(9) SDH mora pri razpolaganju s kapitalskimi naložbami države, zlasti pred začetkom prodajnih postopkov, proučiti interes, možnosti in pogoje za notranje lastništvo zaposlenih, še zlasti z vidika delavskega delničarstva ali delavskega združništva.« Kaj ta določba pravzaprav pomeni in kako jo uresničiti v praksi, da ne bo ostala zgolj črka na papirju? Ne gre namreč pozabiti, da je »odlok« pravni akt, ki ga je treba dosledno spoštovati, ali pa ga pred sprejetjem neke konkretne odločitve, ki bi utegnila biti v nasprotju z njim, ustrezno spremeniti. Ni pa mogoče – vsaj v pravni državi – nobene od njegovih določb preprosto spregledati oziroma zanemariti.

Ozadje obravnavane določbe

Podlaga za to določbo v Odloku o strategiji upravljanja kapitalskih naložb države –

Uradni list RS, št. 53/2015 (v nadaljevanju: Strategiji) je bila predvsem **pobuda in poziv Vladi RS**, ki so jo že v mesecu novembru

2014 nanjo naslovile štiri civilnodružbene organizacije (Združenje svetov delavcev Slovenije, Združenje zalastništvo zaposle-

nih, Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo in Slovenski forum socialnega podjetništva), kasneje pa jo je posebej podprla tudi vladna projektna skupina za ekonomsko demokracijo. Bistvo te pobude in poziva je v tem, da bi vsekakor kazalo nameravano privatizacijo dela državnega premoženja v čim večji meri izkoristiti za **širitev notranjega lastništva zaposlenih** v Sloveniji kot daleč najbolj razvojno trajnostno naravnano obliko lastništva, in sicer:

- bodisi v obliki **delavskega delničarstva**
- bodisi v obliki **delavskega združništva**

Naj na kratko še enkrat spomnimo na glavne poudarke predloga za tovrstno alternativno privatizacijo državnega premoženja, ki je bil sicer kot celota objavljen v Ekonomski demokraciji, št. 6/2014, na tem mestu pa ga le na kratko povzemamo.

Privatizacija in delavsko delničarstvo

Čeprav naj bi imelo v procesu privatizacije državnega premoženja zaradi izrazito ekonomsko demokratične in trajnostne zasnove zadrug delavsko združništvo prednost pred ostalimi oblikami notranjega lastništva, bi veljalo na splošno (torej ne zgolj v zvezi z omenjeno privatizacijo, temveč tudi v smislu omogočanja širitve notranjega lastništva zaposlenih v že privatiziranih podjetjih) tudi v Sloveniji temeljiteje razmisliti o morebitni smiselnosti uvedbe **načrtov delničarstva zaposlenih oziroma t. i. ESOP-ov** (angl. Employee Stock Ownership Plans). Metodo oziroma model ESOP-ov namreč po pregledu Svetovne banke uporabljajo že **v več kot 100 državah sveta**. Pri tem gre – zelo v grobem – za ustanovitev fiduciarne pravne osebe, ki jo ustanovi določeno podjetje za namene kupovanja delnic podjetja v imenu zaposlenih s pomočjo bančnih posojil, ki se nato odplačujejo iz bodočih dobičkov, s čimer se postopno veča lastništvo zaposlenih v obliki delnic podjetja. ESOP-i so deležni številnih davčnih olajšav tako za podjetje glede dela dobička, ki ga namenjajo za ESOP, kot tudi zaposleni za alocirane delnice do trenutka,

ko se upokojijo in te delnice bodisi prodajo na trgu bodisi jih odkupi nazaj ESOP.

V Sloveniji so zametek modela ESOP-ov svojčas že predstavljale **t. i. družbe pooblaščenke**, ki jih je urejal prvotni Zakon o prevzemih, vendar pa žal niso bile podprte z ustreznimi davčnimi in drugimi ukrepi ter mehanizmi za spodbujanje in ohranjanje notranjega lastništva (npr. prepoved odtujenja in ureditev pravil za notranje trgovanje z delnicami). Danes slovenska zakonodaja ne ureja posebej nobene oblike delavskega delničarstva. Zato je prav privatizacija državnega premoženja, ki prek obravnavane določbe strategije upravljanja na nek način vendarle načelno favorizira notranje lastništvo, **idealna priložnost za pospešitev normativnega urejanja (tudi) te problematike**. Brez tega utegne ostati ta določba – vsaj v smislu zelene širitve in utrjevanja delavskega delničarstva – mrtva črka na papirju, kajti naključno individualno, torej »neorganizirano« delavsko delničarstvo, ne prinaša nobenih posebnih poslovnih učinkov in je samo po sebi sistemsko povsem nepomembna oblika lastništva.

Privatizacija in delavsko združništvo

Prenosi lastništva podjetij na delavske zadrug se danes v svetu v glavnem uporabljajo (in bi se torej lahko ob ustreznih podpornih ukrepih države začeli – tudi neodvisno od aktualne privatizacije državnih podjetij – širše uporabljati tudi v Sloveniji) predvsem v tri namene, in sicer:

- za reševanje zdravih jeder podjetij, ki so v težavah in jim grozi prenehanje poslovanja ali so celo že v stečajju;
- za ohranjanje poslovanja podjetij v primerih upokojitve lastnika, ki nima naslednikov, ali ki tudi sicer vidi zagotovljeno prihodnost svojega podjetja predvsem v prenosu na delavsko zadrugo;
- za reševanje presežnih delavcev v obliki ustanovitve delavske zadrug ali druge oblike socialnega podjetja,

pri čemer so lahko (tudi pri nas) **potencialna sredstva za zagon delavskih zadrug**, na primer: neizplačane plače in druge terjatve zaposlenih do podjetja, subvencije države in EU za ustvarjanje novih delovnih mest, kapitalizacije zavarovanja za primer brezposelnosti, najem bančnega kredita ob ustreznih poroštvnih finančnih mehanizmih za te namene, kapitalizacija odpravnin presežnih delavcev, različne možne namenske finančne spodbude ter davčne olajšave države in podobno.¹

V Sloveniji pa so morebitni organizirani prenosi lastništva podjetij na delavske zadrug v danem trenutku, kot rečeno, še posebej aktualni tudi kot možen **specifičen alternativni model privatizacije državnega premoženja**, ki je sicer deloma že omogočen z veljavno zakonodajo (ZZad-1), deloma pa bi ga bilo treba še dodatno razviti, uzakoniti in ustrezno podpreti tudi z ukrepi ekonomske politike za ustvarjanje ustreznega »podpornega okolja«.

V bistvu bi bilo (vsaj teoretično, v pretežni meri pa tudi praktično) mogoče celotno obstoječe državno premoženje **pretvoriti v združno premoženje** in s tem v perspektivno najbolj razvojno trajnostno naravnano obliko podjetniške lastnine. V obravnavanem predlogu v zvezi s tem tudi podrobneje pojasnjeni postopki za **opcijo A** (podjetja v 100-odstotni lasti države) in **opcijo B** (podjetja v delni lasti države), upoštevaje pri tem tudi bodočo razdelitev na »strateške, pomembne in portfeljske« naložbe države. V zvezi s tem bi bilo namreč treba v okviru obeh omenjenih opcij zagotoviti:

- v »**strateških**« podjetjih, tj. v podjetjih, ki so opredeljena kot strateške naložbe države, določene specifične mehanizme v sistemu združnega upravljanja, ki bi državi (kot združniku ali neodvisno od članstva v zadrugi) ločeno zagotavljali **poseben upravljalški vpliv**, s katerim lahko uresničuje javne in druge strateške interese RS pri njihovem poslovanju (podobno kot so, na primer, urejene ustanoviteljske pravice v javnih podjetjih);
- v »**pomembnih**« podjetjih, to je v podjetjih z zelo velikim vplivom na druga podjetja in delovanje družbenoekonomskega sistema kot celote, možnost njihovega preoblikovanja ne samo v strogo delavske ali delavsko-državne zadrug, temveč v širše »**dležniške zadrug**« z vključitvijo tudi drugih ključnih deležnikov konkretnih podjetij (potrošniki, dobavitelji, lokalna skupnost itd.).

¹ Več kot 1.000 danes uspešnih združnih podjetij, članov združenja CECOP (Evropsko združenje delavskih zadrug s področja industrije in storitev), je nastalo kot rezultat prenosa lastništva na zaposlene s strani kapitalističnih podjetij, ki bi se sicer zaprla in prenehala s poslovanjem, a so bila že pred tem prenesena na delavske zadrug, oziroma so delavske zadrug zdrave dele propadlega podjetja odkupile v postopku stečaja. Nacionalno združenje CG Scoop iz Francije in njene regionalne organizacije, denimo, so v letu 2010 uspešno transformirali 76 konvencionalnih podjetij v delavske zadrug, v letu 2011 pa 52 podjetij. Tudi študija z naslovom Poslovna dinamika: start upi, prenosi lastništva podjetij in stečajji (Business Dynamics: Start ups, Business Transfers and Bankruptcy), ki jo je leta 2011 objavila Evropska komisija, poudarja izjemen pomen in velike možnosti, ki jih ponujajo prenosi lastništva podjetij na zaposlene v obliki delavskih zadrug.

Obe predstavljeni opciji oblikovanja za drug z udeležbo državnega premoženja se zlasti glede modela upravljanja in razdelitve ustvarjenega letnega presežka okvirno zgledujeta po **t. i. Wyoming modelu združnega lastništva**, ki predvideva dve vrsti lastnikov združnih vložkov, in sicer »klasične združnike«, ki v zadrugi sodelujejo (tudi) s svojim delom oziroma delovanjem, ter »finančne investitorje« v zadrugo, pri čemer se njihova medsebojna razmerja glede upravljanja in razdelitve presežkov podrobneje uredijo s statutom in pravili zadruge. Država s svojim premoženjem naj bi namreč imela podoben status, kot ga ima v tem modelu drugonavedena kategorija združnikov.

Kaj torej sledi iz obravnavane določbe?

Možna je le takojšnja »prodaja« delavcem

Kot prvo velja ugotoviti, da je škoda, ker so oblikovalci strategije upravljanja s kapitalskimi naložbami zgoraj predstavljeno prvotno pobudo zožili zgolj na postopke »prodaje portfeljskih naložb države«, niso pa je sprejeli tudi med »strateške cilje« upravljanja z državnim premoženjem na splošno, torej tudi upravljanja s pomembnimi in strateškimi naložbami, kot je bila pobuda sicer zamišljena. Povedano drugače, s strategijo ni predvideno morebitno »preoblikovanje« celotnega državnega premoženja v združno obliko podjetništva, pač pa se delavske zadruge lahko pojavljajo zgolj kot eden izmed možnih kupcev v postopkih prodaje portfeljskih naložb. Pomembne in strateške naložbe ostajajo v (klasični) državni lasti brez možnosti preoblikovanja v kakršnokoli drugo obliko lastnine, vključno z združno.

Po obravnavani sprejeti določbi strategije, je namreč SDH (Slovenski državni holding) dolžan predhodno preveriti interes, možnosti in pogoje za notranje lastništvo zaposlenih – bodisi v obliki delavskega delničarstva bodisi delavskega združništva – le glede »razpolaganja« z državnimi naložbami, kar v bistvu pomeni prodajo kot v glavnem edino obliko predvidene razpolaganja. Za prodajo pa so, kot vemo, predvidene le portfeljske naložbe. Z drugimi besedami, na osnovno ideje o tem, da bi bilo perspektivno po možnosti celotno obstoječe državno premoženje (ne samo portfeljsko, temveč tudi pomembno in strateško) v celoti pretvorjeno bodisi v delavsko

delničarstvo bodisi (in predvsem) v delavske ali delavsko-državne, delavsko-potrošniške in podobne **t. i. hibridne zadruge** s pomembnim vplivom zaposlenih in drugih déležnikov na njihovo upravljanje, treba za zdaj **preprosto pozabiti**. V praksi torej pride v poštev **samo dve možnosti**:

- neposreden odkup delnic s strani delavcev in eventualno povezovanje delavskih delničarjev v določeno obliko ESOP-a;
- ustanovitev delavske zadruge, ki bo takoj odkupila delnice oziroma deleže podjetja, ki so naprodaj,

oboje zgolj kot alternativa prodaji teh naložb zunanjim lastnikom, medtem ko morebitno postopno preoblikovanje drugih naložb v združno lastnino skladno z omenjeno pobudo praktično ne pride v poštev. Pri prodaji portfeljskih naložb država pač očitno računa le s takojšnjim izkupičkom v celoti, nima pa namena podpirati morebitnih **postopnih delavskih odkupov**, ki so sicer edino realno možni. Strategija, če ponovimo še enkrat, predvideva le »prodajo«, ne (postopno) preoblikovanje obravnavanih naložb v »notranjo lastnino«, pri čemer te možnosti nikjer niti ne omenja. Upamo lahko le, da določbe strategije praksi ne bodo upoštevane preveč »dobesedno« in da bo z njihovo smiselno razlago vendarle mogoče organizirati tudi – v večini primerov edino realne – **postopne delavske odkupe**.

A, kar je, pač je. Treba je torej pogledati, kaj se da v korist širitve notranjega lastništva v Sloveniji eventualno izriniti vsaj iz tega, kar strategija vendarle ponuja. Pri tem ne bomo ponovno poudarjali dejstva, da se hkratno **izgrajevanje »podpornega okolja«** v obliki potrebnih ažurnih sprememb in dopolnitev zakonodaje ter ustreznih ukrepov ekonomske politike za učinkovito izvajanje sprejete strategije upravljanja z državnimi naložbami pričakuje kot samoumevno.

Predhodni postopki s strani SDH

Kaj oziroma kakšne »predhodne postopke« je torej mogoče skladno z odlokom o strategiji upravljanja odslej upravičeno zahtevati od SDH, preden se odloči za prodajo določene državne naložbe? Gre seveda za postopke, ki morajo biti po logiki stvari izvedeni že pred začetkom iskanja »strateških partnerjev«, objave razpisa za zbiranje ponudb potencialnih kupcev, javne dražbe ali druge oblike prodaje posamezne naložbe. V nasprotnem kajpak stvar ne bi imela smisla, kajti – če se bodo za nakup

določenega dela naložbe odločili delavci (opomba: strategija ne pooblašča SDH-ja, da bi lahko delavcem eventualno postavil pogoj odkupa deleža v celoti ali pa nič) – morajo bodoči kupci to vedeti in s tem tudi računati.

Pri tem velja posebej poudariti, da je »proučitev interesa, možnosti in pogojev za notranji odkup« po odloku o strategiji upravljanja **dolžnost SDH kot prodajalca**, ki zahteva tudi njegovo **aktivno vlogo** v tem smislu, ne morda dolžnost delavcev in njihovih predstavnikov v podjetjih. SDH torej ne more eventualno le zahtevati od delavcev, da v določenem roku izjavijo svoj interes za nakup in povedo, kako naj bi se to izvedlo, sicer bo delež enostavno prodan po običajnem postopku. Omenjeno predhodno »proučevanje interesa, možnosti in pogojev« mora SDH torej **posebej organizirati**, in sicer kot predpogoj za nadaljevanje drugih postopkov v zvezi s prodajo. To pomeni:

1. SDH bo moral na lastno iniciativo in pravočasno vzpostaviti stik z delavskimi predstavniki (svet delavcev in sindikat ali na drug način oblikovano reprezentativno delavsko predstavništvo) v podjetju, ki se prodaja, oziroma katerega delež bo predmet prodaje, in skupaj z njimi organizirati seznanjanje delavcev z nameranim odkupom in možnimi načini ter pogoji vključitve delavcev vanj, kakor tudi njihovo izjasnjevanje.

2. SDH s svojimi strokovnimi službami, ne delavci sami ali njihova predstavništva, bo moral v ta namen pripraviti ustrezne strokovne elaborate, ki bodo podlaga za omenjeno seznanjanje in izjasnjevanje delavcev o morebitnem notranjem odkupu. Iz teh elaboratov bo moralo – poleg vseh podatkov o podjetju in njegovem stanju ter perspektivah, prodajni ceni, pogojih prodaje itd., kakršne potrebujejo tudi drugi potencialni kupci – jasno izhajati tudi: kate- re oblike notranjega lastništva (delavsko delničarstvo – neposredno ali prek ESOP-ov, delavske zadruge) je mogoče uveljaviti v konkretnem primeru, kako in po kakšnih postopkih ter v kakšnih rokih jih je mogoče vzpostaviti, kdo in kako bo delavcem lahko nudil strokovno pomoč pri tem in podobno. Nesmiselno je pričakovati, da bodo vse to lahko proučili delavci oziroma njihovi predstavniki, ki so brez ustreznih znanj in sredstev za potrebno strokovno pomoč. Tovrstno »mentorstvo« **SDH delavcem** pri vzpostavljanju ustreznih oblik notranjega lastništva bo zato nujno tudi v samih izvedbenih postopkih, če se bodo

delavci odločili »za« takšno ali drugačno obliko udeležbe v lastništvu.

3. Posebej bo treba opredeliti način in potreben kvorum za sprejem veljavne in za SDH zavezujoče odločitve delavcev o vstopu v lastništvo podjetja.

4. Jasno bo treba določiti pogoje, pod katerimi bodo morebitne **iniciative za delavski odkup obravnavane prednostno** (tako kot to izhaja iz uvodoma citirane določbe) v primerjavi z ostalimi ponudbami. Določba namreč lahko dobi svoj smisel le, če zagotavlja delavcem neke vrste »predkupno pravico«, kolikor izpolnijo določene pogoje.

Skratka, če je Državni zbor skozi obravnavano določbo (vsaj posredno) jasno opredelil notranje lastništvo kot eno od »**zazelenih**« **oblik bodočega lastništva** sedan-

jega državnega premoženja, o čemer – glede na to, da je v zvezi s privatizacijo obravnavano prednostno – verjetno ne more biti dvoma, se SDH glede realizacije te določbe ne more postaviti v pasivno vlogo, ampak si mora **aktivno prizadevati za njeno čim širšo realizacijo v praksi**. Vprašanje pa je, če se uprava SDH tega zaveda, kajti sicer bi moral biti že zdavnaj v pripravi ustrezen interni akt, ki bi natančneje razdelal postopke za ustrezno realizacijo te določbe v zgoraj navedenem smislu. A kolikor nam je znano, o čem takem za zdaj ni ne duha ne sluha, začrtani prodajni postopki pa tečejo naprej, kot da te določbe v strategiji upravljanja sploh ne bi bilo. Zato bi moral nekdo (Vlada?) **takoj intervenirati in preprečiti nadaljnje postopke prodaje** v vseh primerih, ko je bila zgoraj obravnavana določba strategije upravljanja eno-

stavno ignorirana. V nasprotnem pa naj se iz strategije raje črta, kajti z zbujanjem lažnih upov in pričakovani ljudem se ne gre (več) igrčkati.

Če se bo ta del strategije izvajal tako, kot se je v zloglasnem primeru nedavne **prodaje Adria Airways Tehnike** poljskemu podjetju Linetech, ko je SDH zelo resno in dolgo pripravljano iniciativo za delavski odkup, pri kateri delavcem ni nudil prav nobene pomoči, preprosto samo vrgel v koš s ponudbami drugih konkurentov in jo preprosto zavrnil samo po kriteriju višine ponujene kupnine, potem je bolje, da takoj prenehamo blefirati z nekakšnimi (bojda resnimi) nameni o spodbujanju notranjega lastništva zaposlenih v Sloveniji. Ni hujšega, kot če stvar v praksi nazadnje izpade kot navadno norčevanje iz ljudi.

ZA UČINKOVITO KORPORACIJSKO (SO)UPRAVLJANJE



Piše:

mag. Irena Prijović

Analiza skladnosti upravljanja s kodeksom za borzne družbe 2011-2014

Namen analize, ki jo predstavljamo v nadaljevanju, je bil analizirati izjave o upravljanju družb glede uporabe in skladnosti s Kodeksom upravljanja javnih delniških družb za obdobje 2011-2014. Izjava o upravljanju, katere del je tudi izjava o skladnosti s kodeksom, je namreč »osebna izkaznica prakse upravljanja družbe«, prav učinkovito korporativno upravljanje pa je eden ključnih pogojev za dolgoročni razvoj in poslovanje družbe.

Pomen izjave o upravljanju

Vse družbe, zavezane revidiranju, morajo zaradi zahtevane višje stopnje transparentnosti skladno s 70. členom ZGD-1¹ v poslovnem poročilu obvezno razkriti **izjavo**

o upravljanju družbe, ki je del poslovnega poročila in vsebuje vsaj naslednje podatke:

- izbiro kodeksa, ki se ga je družba prostovoljno odločila spoštovati (referenčni kodeks),
- kje je kodeks dostopen in

- katerih priporočil kodeksa družba ne spoštuje, pri čemer mora dodatno pojasniti razloge za odstopanje (načelo »spoštuj ali pojasni«).

Družbe, s katerih delnicami se trguje v **prvi in standardni kotaciji Ljubljanske borze**, morajo skladnost s kodeksom, ki velja za družbo, oziroma ki ga je ta prostovoljno sklenila uporabljati, enkrat letno – na

¹ 70. člen ZGD-1 je bil 15. julija 2015 z novelo ZGD-1I spremenjen in pomembno razširja obseg zavezanosti družb za oblikovanje izjave o upravljanju družb, s katerih vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu (delnice in obveznice), na vse družbe, zavezane revidiranju.

podlagi načela »spoštuj ali pojasni« – razkriti v dokumentu, ki je v Pravilih Ljubljanske borze opredeljen kot »**Izjava o skladnosti s kodeksom**« (Pravila borze, 25. in 26. člen). Ta dokument je **sestavni del izjave o upravljanju**, ki je skladno s 70. členom ZGD-1 poseben del poslovnega poročila letnega poročila družbe.

Družbe, s katerih vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu, imajo trenutno na voljo **več možnosti za izbiro referenčnega kodeksa**, ki ga bodo uporabljale:

- Kodeks upravljanja javnih delniških družb² (Ljubljanska borza vrednostnih papirjev, Združenje nadzornikov Slovenije in Združenje Manager, december 2009),
- Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (Slovenski državni holding, december 2014),
- lastni kodeks, ki ga je oblikovala družba in je javno dostopen.

Izjava o upravljanju je **osebna izkaznica prakse upravljanja družbe**. Objava izjave o upravljanju družbe na spletni strani družbe (kot ločen dokument in ne le kot del letnega poročila družbe) sporoča vsem deležnikom družbe in korporativnega upravljanja, da družba razume in podpira učinkovito upravljanje, vsem deležnikom pa omogoča jasen vpogled v lastno prakso upravljanja. Učinkovito korporativno upravljanje je pomembno za dolgoročni razvoj in poslovanje družbe, zato je vloženi trud pristojnih organov in posameznikov v družbi potreben in neprecenljiv.

Pomen kakovostnih razkritij odstopanj od kodeksa

Visoka kakovost razkritij ureditev korporativnega upravljanja omogoča **uporabne informacije vlagateljem**, olajša njihovo odločitve glede naložb³ ter povečuje njihovo zaupanje. Za družbe to pomeni **večji ugled in večjo legitimnost** z vidika vseh

deležnikov korporativnega upravljanja in vseh interesnih skupin podjetja.

Načelo »upoštevaj ali pojasni«⁴ je ključna značilnost evropskega sistema upravljanja družb, ki družbam omogoča prožnost pri izbiri v kodeksih zapisane dobre prakse korporativnega upravljanja in sledenju le-tej. Omogoča jim tudi, da svoje upravljanje prilagodijo glede na velikost, delniško strukturo in sektorske posebnosti. Namen načela »spoštuj ali pojasni« glede razkrivanja odstopanj od načel kodeksa v izjavi o upravljanju družbe je zagotavljanje transparentnosti pri upravljanju družbe glede na priporočeno prakso, zapisano v Kodeksu upravljanja javnih delniških družb, ki je primerljiv avtonomni pravni vir z mednarodno prakso na tem področju. Kodeks ne vsebuje zakonskih določb, ki jih mora družba spoštovati, ampak predstavlja **nabor priporočil dobre prakse**, ki so se dogovorno oblikovala na tem področju. Namen načela »spoštuj ali pojasni« ni popolna skladnost ali kakršnakoli prisila k spoštovanju kodeksa za ceno prednosti lastnega upravljanja, ampak jasno in kakovostno pojasnilo o razlogih za odstopanja in predstavitev alternativne ustrezne prakse na tem področju, ki družbi bolj ustreza. Da bi lastno prakso prepoznali kot tisto, ki lahko ustrezno nadomesti priporočilo kodeksa, pa je nujno razumevanje namena in vsebine priporočila.

Osnovno vodilo pri oblikovanju izjave o upravljanju je premik od želje po popolni skladnosti s priporočili kodeksa k vsebinski implementaciji dobre prakse, ki družbi ustreza za učinkovito upravljanje. **Kakovostno razkritje odstopanj** je daleč boljše od spoštovanja priporočila kodeksa brez razmisleka, ali celo navajanja neresničnih dejstev, kar je protizakonito.

Evropska komisija je leta 2014 sprejela **Priporočilo komisije o kakovosti poročanja o upravljanju podjetja** (9. april 2014, Uradni list Evropske unije 109/43), v katerem je opredelila, kakšna je zaželena kakovost pojasnil k razkritjem odstopanj.

Družba mora jasno navesti, od katerih posebnih priporočil je odstopala, in za vsako odstopanje od posameznega priporočila:

(a) razložiti način odstopanja od priporočila;

(b) opisati razloge za odstopanje;

(c) opisati, kako je bila odločitev o odstopanju od priporočila sprejeta znotraj podjetja;

(d) kadar je odstopanje časovno omejeno, pojasniti, kdaj namerava podjetje upoštevati določeno priporočilo;

(e) kjer je primerno, opisati nadomestni ukrep in pojasniti, kako ta dosega temeljni cilj posebnega priporočila ali kodeksa kot celote ali kako prispeva k dobremu upravljanju podjetja.

Nujno je v proces presoje lastne prakse upravljanja glede na priporočila v kodeksu **vkjučiti vse, ki sooblikujejo prakso korporativnega upravljanja v družbi**. Največjo odgovornost glede odločanja o tem zagotovo nosita uprava in nadzorni svet, glede dobre priprave za njihovo odločanje pa sekretar nadzornega sveta in drugi predstavniki strokovnih služb v družbi.

Rezultati analize skladnosti s kodeksom

Namen analize⁵ je bil **analizirati izjave o upravljanju družb** glede uporabe in skladnosti s Kodeksom upravljanja javnih delniških družb (Kodeks) za obdobje 2011-2014. Kodeks vsebuje skupaj 112 priporočil oziroma načel dobre prakse, od tega 23 vodilnih načel, preostalo pa so izvedbena načela. Za lažje razumevanje družb in drugih deležnikov korporativnega upravljanja so vodilna načela obrazložena v dokumentu Obrazložitev načel Kodeksa upravljanja javnih delniških družb. Za potrebe analize smo se omejili na **razkrivanje odstopanj** od določb omenjenega Kodeksa, ker je trenutno edini, glede katerega se je oblikovala večletna praksa uporabe in predstavlja tudi mednarodno uveljavljen avtonomni pravni vir korporativnega upravljanja ter je kot tak del systemskega preučevanja na ravni članic EU in Evropske komisije.

Ljubljanska borza vrednostnih papirjev je v sodelovanju z Združenjem nadzornikov Slovenije v septembru 2012 izvedla prvo analizo razkritij odstopanj v izjavah o skladnosti s Kodeksom⁶, ki pa je takrat vključevala pregled za leti 2010 in 2011 in je bila omejena zgolj na izdajatelje delnic iz Prve

² Kodeks upravljanja javnih delniških družb, 8. december 2009: prvi kodeks so leta 2004 sprejeli Ljubljanska borza d.d., Združenje nadzornikov Slovenije in Združenje Manager in je bil doslej trikrat spremenjen ter dopolnjen: leta 2005, 2007 in nazadnje 2009. Ob zadnji spremembi je bil tudi strukturno spremenjen in iz njega so bile odstranjene vse določbe, ki so povzemale že uveljavljene zakonske določbe s področja upravljanja delniških družb.

³ Priporočilo komisije o kakovosti poročanja o upravljanju podjetja, 9. april 2014, Uradni list Evropske unije 109/43.

⁴ Določeno v 20. členu Direktive 2013/34/EU.

⁵ Knap, Prijović (2015): Poročilo o analizi skladnosti s Kodeksom upravljanja javnih delniških družb javnih delniških družb v Sloveniji 2011-2014, Združenje nadzornikov Slovenije, Ljubljanska borza vrednostnih papirjev

⁶ Jamnik in Pregelj, 2012

kotacije. Analiza iz leta 2015⁷ je bila izvedena na vzorcu 60 družb za (vse) javne delniške družbe (delnice in obveznice) in predstavlja drugi poskus zunanjega nadzora nad skladnostjo s Kodeksom.

Uporaba Kodeksa

V analizi smo najprej preverjali, **koliko družb sploh uporablja Kodeks**, ki je predmet te analize, in nato še, ali so družbe, ki ga ne uporabljajo, izbrale kak drug kodeks upravljanja.

Analiza skladnosti s Kodeksom je pokazala, da se je **povečevalo število družb, ki ga uporabljajo**. Njihov delež se je povečal z 63,8 % v letu 2011 na 71,7 % v letu 2014. Analiza je pokazala, da se je delež družb, ki ne uporabljajo Kodeksa, zmanjšal za približno 7,9 odstotnih točk, in sicer z 36,2 % v letu 2011 na 28,3 % v letu 2014. Družbe, ki Kodeksa ne uporabljajo, navajajo **različne razloge**:

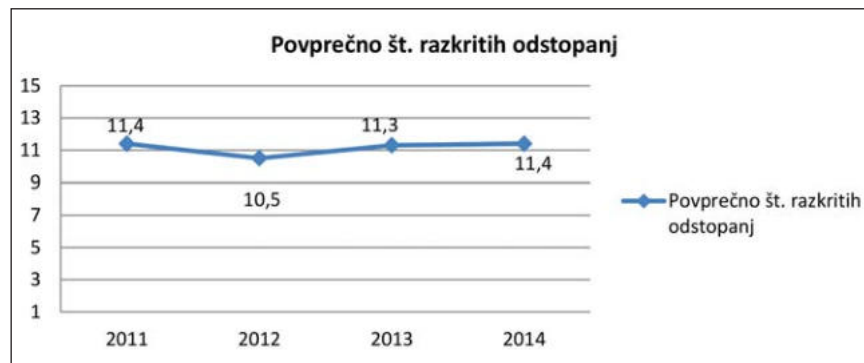
- Kodeks v letnem poročilu sploh ni omenjen, niti nimajo izjave o upravljanju;
- sklicujejo se na druge zakone in predpise, interne akte, politiko upravljanja družbe;
- namesto Kodeksa imajo svojo lastno prakso, vendar ne navajajo drugega kodeksa, ki bi bil javno dostopen;
- zaradi velikosti ali lastniške strukture družbe;
- kotacije zgolj obveznic, ki nimajo pravice do upravljanja;
- z delnicami se praktično ne trguje;
- zaradi nesorazmerne obremenitve družbe s stroški;
- navajajo neveljaven Kodeks, tj. z dne 5. februarja 2007;
- drugo.

Zanimivo je, da z izjemo ene družbe nobena izmed preostalih družb **ne uporablja prostovoljno katerega drugega javno dostopnega kodeksa upravljanja**, kot sicer dopušča zakonodaja. Izjema je le SDH, d.d., ki za leto 2014 uporablja drug referenčni kodeks (Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države).

Spoštovanje Kodeksa

Kodeks, ki je predmet te analize, sestavlja 112 vodilnih in izvedbenih načel, katerih namen je povečati transparentnost

upravljanja slovenskih javnih delniških družb. Med tistimi družbami, ki uporabljajo Kodeks, je zelo majhen delež družb, ki izjavljajo popolno skladnost z njim, tj. z vsemi 112 načeli. Analiza pokaže, da v letu 2011 tri (3) družbe navajajo **popolno usklajenost s Kodeksom** (kategorija 1), v letu 2012 dve (2), v letu 2013 tri (3) in v letu 2014 že štiri (4). Analiza skladnosti s Kodeksom pokaže tudi, da se je povečal delež družb (in sicer s 58,6 % v letu 2011 na 65 % v letu 2014), ki sicer spoštujejo Kodeks, vendar razkrivajo določena odstopanja od njegovih načel.



Graf: Povprečno število razkritih odstopanj (družbe, ki pojasnjujejo odstopanje)

Če upoštevamo samo družbe, ki so pojasnjevale odstopanja, in ne štejemo družb, ki so izrazile popolno usklajenost, Kodeksa ne uporabljajo, ali pa navajajo uporabo drugega referenčnega kodeksa, potem je posamezna družba v spodaj navedenih letih razkrila **naslednje povprečno število odstopanj**:

- v letu 2011 11,4 odstopanja, kar pomeni v povprečju 89,8-odstotno skladnost s Kodeksom v družbah, ki so razkrile odstopanja;
- v letu 2012 10,5 odstopanja, kar pomeni v povprečju 90,6-odstotno skladnost s Kodeksom v družbah, ki so razkrile odstopanja;
- v letu 2013 11,3 odstopanja, kar pomeni v povprečju 89,9-odstotno skladnost s Kodeksom v družbah, ki so razkrile odstopanja;
- v letu 2014 11,4 odstopanja, kar pomeni v povprečju 89,8-odstotno skladnost s Kodeksom v družbah, ki so razkrile odstopanja.

Čeprav je v teh družbah povprečno število razkritih odstopanj od Kodeksa v letu 2014 enako kot v letu 2011 (11,4 odstopanja na družbo), je treba upoštevati še

kakovost njihovih pojasnil in dejstvo, ali se je ta v opazovanem obdobju izboljšala.

Evropska študija⁸ RiskMetrics iz leta 2009 je natančneje definirala kakovost pojasnil odstopanj tako, da jih **deli na pet (5) tipov pojasnil**:

- neveljavna pojasnila: to so pojasnila, ki vsebinsko niso prava pojasnila, ker ne razlagajo odstopanja (NP), ali pa po vsebini razlage sploh ne gre za odstopanje (NO);
- splošna pojasnila: ne pojasni se, zakaj se pojavljajo odstopanja (to so tudi po-

jasnila, ki samo izražajo nestrinjanje družbe s priporočenimi ravnanji, ne pojasnjujejo pa specifičnih lastnosti družbe, zaradi katerih tako priporočilo ni primerno za družbo) (SPLP);

- omejena pojasnila: to so pojasnila, kjer družba ne razkrije podrobno, zakaj odstopa, ampak samo navede alternativno prakso (OP);
- specifična pojasnila: to so pojasnila, ki navajajo specifične, družbi lastne razloge za odstopanje od priporočene prakse in opisujejo alternativno prakso (SPECP);
- prehodna pojasnila: to so pojasnila, v katerih družba navaja, da trenutno ne spoštuje načel, a se bo v prihodnosti uskladila s priporočeno prakso (PP).

Če družba spoštuje načela Kodeksa in razkriva odstopanja od določenih načel, tako da v izjavi o upravljanju poda pojasnilo, smo za presojo kakovosti teh pojasnil za namen te analize uporabili omenjena merila in pojasnila razvrstili glede na njihovo kakovost, kot se je to uveljavilo v prej omenjeni mednarodni praksi. Presoja kakovosti pojasnil v tej analizi je bila pripravljena na tej podlagi in na osnovi subjektivne presoje avtoric.

Če družbe s specifičnimi pojasnili (SPECP) predstavijo ustrezno alternativno

⁷ Knap in Prijović, 2015

⁸ EU Study on Monitoring and Enforcement Practices in Corporate Governance in the Member States, 2009, RiskMetrics, ecoDa.

prakso priporočilo, zapisanemu v Kodeksu, je to tako, **kot da dosegajo skladnost z načelom Kodeksa**. Izmed vseh pojasnil odstopanj od Kodeksa (388) je bilo v letu 2011 takšnih 23,5 % (91) pojasnil in v letu 2014 (442 vseh pojasnil) že 27,8 % (123) pojasnil.

Delež **pojasnil, ki to niso** (NO), se je v opazovanem obdobju gibal okoli 5 % in kaže na nerazumevanje vsebine priporočila, zato lahko tudi sklepamo, da so družbe vsaj v nekaterih primerih priporočilo vseeno upoštevale. **Prehodna pojasnila** (PP) so pojasnila, ki sicer nakazujejo, da bo družba v prihodnje upoštevala predmetno priporočilo Kodeksa, ampak analiza ni bila usmerjena v ugotavljanje tega po posameznih družbah v letih, ki so sledila. **Preostanek pojasnjenih odstopanj** (OP, NP in SPLP) je bil manj ustrezen ali celo neustrezen glede kakovosti pojasnil odstopanj od Kodeksa, kot sicer priporoča Evropska komisija. Usmeritev takšnih pojasnil je v opazovanem obdobju ostala skoraj nespremenjena (znaša malo manj kot 65 %).

Pregled odstopanj po tipu pojasnila nam pokaže naslednje:

- Delež omejenih pojasnil (OP) se je v opazovanem obdobju malenkostno zmanjšal. V letu 2011 je bilo teh pojasnil 45,6 %, do leta 2014 pa se je njihov delež zmanjšal na 44,6 %. Usmeritev je še vedno slaba in kaže na to, da ima slaba polovica razkritij odstopanj od priporočil Kodeksa omejeno vrednost.
- Nasprotno se je odstotek specifičnih pojasnil (SPECP) povečal (leta 2011

23,5 % in leta 2014 27,8 %), kar pomeni, da je vedno več družb sledilo usmeritvi dobre prakse kakovosti razkritij. Kljub temu je ta usmeritev še vedno šibka.

- Odstotek neveljavnih pojasnil (NP) se ni bistveno spremenil in ostaja zelo nizek, okrog 3-odstoten.
- Tudi delež odstopanj, ki to v resnici niso (NO) in kažejo na nerazumevanje določenih priporočil, se ni bistveno spremenil. Vsa leta je bil njihov delež majhen, okrog 5-odstoten.
- Prehodna pojasnila (PP) so se zmanjšala s 7 % v letu 2011 na 2,7 % v letu 2014.
- Odstotek splošnih pojasnil (SPLP) ostaja vsa leta nespremenjen, ampak je njihov delež razmeroma visok, okrog 16-odstoten, kar kaže na slabo kakovost razkritij in iz leta v leto ponavljajoča se pojasnila.

Povzetek ključnih ugotovitev analize

Iz opravljane analize lahko povzamemo naslednje ključne ugotovitve:

- povečal se je delež družb, ki uporabljajo Kodeks – z 63,8 % v letu 2011 na 71,7 % v letu 2014;
- še vedno ostaja visok delež družb, ki ne uporabljajo nobenega kodeksa (28,3 % v letu 2014);
- vsa načela Kodeksa v letu 2014 spoštujejo 4 izmed 60 družb (6,7 %);

- visoka raven skladnosti s kodeksom družb, ki razkrivajo odstopanja (89,8-odstotna skladnost);
- malo zaznaven trend izboljšave kakovosti pojasnil odstopanj od Kodeksa, vendar še vedno dve tretjini pojasnil nima ustrezne kakovosti;
- družbe ne razkrivajo vseh odstopanj od Kodeksa, vendar preverjanje resničnosti izjav o upravljanju ni bil namen analize;
- različna interpretacija priporočil Kodeksa in nerazumevanje namena posameznih institutov Kodeksa.

V Sloveniji smo priča visokokonzentriranemu lastništvu v borznih družbah, kar predstavlja izziv nadzora nad skladnostjo s Kodeksom, saj so predstavniki večinskih delničarjev običajno zastopani tudi v nadzornih svetih teh družb. Na trgu kapitala, ki ga poleg tega zaznamuje odsotnost tujih in investicijskih vlagateljev ter primarno financiranje teh družb z bančnimi posojili, pomeni odsotnost nadzora nad upravljanjem družb v resnici **odsotnost motivacijskih dejavnikov**. Poleg rednega spremljanja skladnosti s Kodeksom je v Sloveniji **nujno dodatno izobraževanje** glede upravljanja družb in razumevanja namena ter vsebine načel Kodeksa. **Letno spremljanje skladnosti s Kodeksom** naj bi vzpostavilo določen pritisk na vlogo upravnih odborov in nadzornih svetov družb, ki preverjajo in potrjujejo izjave o upravljanju. To naj bi skupaj s samoocenjevanjem upravnih odborov in nadzornih svetov krepilo njihovo motivacijo za izboljšanje korporativnega upravljanja.

Ali so predstavniki delavcev lahko člani revizijskih komisij nadzornih svetov?

V praksi je bilo zaznanih nekaj primerov, ko se je skušalo nedavno novelirani 280. člen ZGD-1 razlagati na ta način, da po novem predstavniki delavcev ne morejo biti več člani revizijskih komisij nadzornega sveta oziroma upravnega odbora (NS/UO). Problem naj bi bil njihova »(ne)odvisnost« in »(ne)usposobljenost«. Takšna razlaga je seveda napačna in nima dejanske podlage v zakonu.

Neskladnost nove določbe z EU direktivo

Z novelo ZGD-11 je bila **določba 280. člena tega zakona dopolnjena** med drugim tudi v prvem in drugem odstavku, ki se po novem glasita:

»(1) Če nadzorni svet imenuje revizijsko komisijo, mora biti vsaj en član komisije neodvisen strokovnjak in usposobljen za računovodstvo ali revizijo. Ostali člani revizijske komisije so lahko le člani nadzornega sveta, ki so neodvisni od revidiranega subjekta.«

(2) Vsi člani revizijske komisije so ustrezno usposobljeni za področje delovanja revidiranega subjekta.«

V obrazložitvi k tako spremenjenemu 280. členu predloga ZGD-11 je predlagatelj v zvezi s tem zapisal: »S spremembo 280. člena se prenaša v pravni red 32. točka 1.

člena Direktive 2014/56/EU (v nadaljevanju: Direktive). V skladu s tem je določeno, da so lahko člani revizijske komisije zgolj člani, ki so neodvisni od revidiranega subjekta, pri čemer morajo biti člani revizijske komisije tudi ustrezno usposobljeni za področja delovanja revidiranega subjekta. «A ta obrazložitev je zavajajoča, kajti prvi stavek četrtega pododstavka spremenjenega 39. člena iz omenjene točke Direktive se v resnici glasi: »Večina članov revizijske komisije je neodvisnih od revidiranega subjekta.« Torej Direktiva **v resnici ne zahteva neodvisnosti vseh članov revizijske komisije**, kot to določa dopolnjen prvi odstavek 280. člena ZGD-1. Uvodoma navedena razlaga novelirane določbe 280. člena ZGD-11 je zato močno sporna že iz tega razloga.

Ne glede na povedano pa je treba poudariti, da omenjene določbe tudi iz drugih razlogov v nobenem primeru ne izključujejo pravice predstavnikov delavcev do sodelovanja v revizijski komisiji nadzornega sveta.

Merodajen je izključno ZSDU

Kot prvo, **nobena evropska direktiva**, ki ureja delovanje organov vodenja in nadzora družb, ne posega na področje pravic delavcev do sodelovanja v teh organih, kajti nekatere države EU teh predstavništev ne poznajo. Zato direktive to v celoti vprašanje prepuščajo nacionalnim zakonodajam. Tudi slovenski Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) na to področje ne posega, ampak so **vsa vprašanja sodelovanja delavcev pri upravljanju urejena v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**. Zato nobene njegove določbe, vključno z novo določbo 280. člena, ni mogoče razlagati neodvisno od ZSDU. Ta pa v petem odstavku 79. člena **nedvoumno določa**:

»Svet delavcev ima pravico imenovati tudi predstavnika delavcev v komisije nadzornega sveta in upravnega odbora.«

Pri tem velja spomniti, da je bila citirana določba ZSDU sprejeta z novelo iz leta 2008 neposredno **na podlagi prehodne določbe 703. člena ZGD-1**, ki je v drugem odstavku izrecno reševal to vprašanje. Glasil se je namreč takole:

»(2) Delavci imenujejo v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju družb o sodelovanju delavcev v nadzornem svetu družbe, če to ni v nasprotju z zakonom:

– predstavnika izmed vsakokratnih treh dopolnjenih članov upravnega odbora, in

– ne glede na določbo tretjega odstavka 279. in prvega odstavka 280. člena tega zakona, predstavnika v komisije upravnega odbora.«

Nobenega razloga torej ni videti, da bi bilo mogoče novo določbo 280. člena ZGD-1 zdaj razlagati kakorkoli drugače.

»(Ne)odvisnost delavskih predstavnikov

Kot drugo, pojma »neodvisnost« članov NS in njegovih komisij ni mogoče razlagati tako, da so **osebe, ki so v delovnem razmerju v družbi (delavci družbe) »odvisne« osebe**, kajti sicer noben delavec sploh ne bi mogel biti izvoljen v te organe. To jasno izhaja tudi iz določil **Kodeksa upravljanja javnih delniških družb**, ki je – glede na to, da zakon tega pojma ne definira – edini akt, na katerega se je mogoče pri tem opreti. Spodaj navajamo nekaj ključnih določil tega kodeksa, povezanih z razlago pojma »neodvisnih« članov, pod nobeno od njih pa ni mogoče uvrstiti delavcev družbe, vsaj ne zgolj na podlagi obstoja pogodbe o zaposlitvi same po sebi in brez morebitnih drugih okoliščin, po katerih bi jih bilo mogoče uvrstiti v kategorijo »odvisnih« članov v nasprotju z ZSDU. Gre za naslednje določbe:

Točka 6.2: *Pri volilnem predlogu, ki ga oblikuje nadzorni svet, vsaj polovico članov nadzornega sveta sestavljajo neodvisni člani. Za neodvisne člane nadzornega sveta se smatrajo tisti člani, ki pri delovanju in odločanju delujejo samostojno. Za odvisne člane se vedno smatrajo člani nadzornega sveta, pri katerih obstaja tesnejša ekonomska povezava z družbo, njeno upravo ali večjimi delničarji. Neodvisni član o nastopu dejstev, ki spremenijo njegovo izpolnjevanje kriterija neodvisnosti, takoj obvesti nadzorni svet. Dolžnost imenovanja neodvisnih članov velja tako za delničarje kot za svete delavcev.*

Točka 8: *Vsi člani nadzornega sveta podpišejo posebno izjavo, s katero se opredelijo do izpolnjevanja vsakega kriterija neodvisnosti, navedenega v točki C.3 priloge C tega Kodeksa, in navedejo, da se smatrajo za neodvisne, če izpolnjujejo vse kriterije, ali odvisne, če jih ne, in izrecno navedejo, da so strokovno usposobljeni za delo v nadzornem svetu ter da imajo za tako delo dovolj izkušenj in znanja. Podpisane izjave se objavijo na spletnih straneh družbe.*

Priloga A.10: *Neodvisnost: odsotnost vpliva na nepristransko, strokovno, objektivno, pošteno in celovito osebno presojo osebe pri izvajanju njenih nalog ali pri nje-*

nem odločanju v okviru funkcije, ki jo ta oseba opravlja. Šteje se, da so osebe odvisne, če so ekonomsko, osebno ali kako drugače tesneje povezane z družbo ali njenim poslovanjem.

Priloga C.3/b: *Člani nadzornega sveta ne smejo biti zaposleni v družbi ali povezani družbi in niso bili na takšnem položaju v zadnjih treh letih, razen v primeru, če član nadzornega sveta ni višji kader in je bil izvoljen v upravni odbor ali nadzorni svet v okviru sistema delavskega predstavništva, ki ga priznava zakon, in hkrati zagotavlja ustrezno zaščito pred nezakonitim odpustom ter drugimi oblikami nepravilnega ravnanja.*

»Ne)usposobljenost delavskih predstavnikov

Podobno velja glede pojma »ustrezna usposobljenost za področje delovanja revidiranega subjekta«, ki je določena v drugem odstavku 289. člena ZGD-1 in ki je zaposlenim predstavnikom delavcev v NS zagotovo ni mogoče a priori odrekat. Iz dikcije te določbe jasno izhaja, da gre za vprašanje poznavanja oziroma usposobljenosti s področja delovanja družbe, ne za morebitno usposobljenost s področja računovodske stroke, za kar v revizijski komisiji zadostuje en neodvisen računovodski oziroma revizijski strokovnjak. Poznavanje »področja delovanja družbe« pa je že po logiki stvari imanentno vsem zaposlenim predstavnikom delavcev nadzornem svetu, verjetno precej bolj kot »zunanjim« nadzornikom.

Sklep

Iz povedanega sledi, da nova določila 280. člena ZGD-1 v ničemer ne vplivajo na veljavno pravico delavcev po petem odstavku 79. člena ZSDU do **vsaj enega predstavnika tudi v revizijski komisiji nadzornega sveta**. Mnenja sem, da – glede na že omenjeno izključno merodajnost ZSDU – za tega predstavnika ne velja niti omejitev iz prvega odstavka 280. člena ZGD-1, da so lahko člani revizijske komisije samo člani nadzornega sveta. Takšno omejevanje lahko samo škodi kakovosti dela revizijske komisije, za delavske predstavnike pa po ZSDU ne velja. A v skrajnem primeru lahko, če bi utegnil biti to problem, pač svet delavcev v revizijsko komisijo imenuje tudi enega od obstoječih predstavnikov v nadzornem svetu. Skratka, ne samo, da so predstavniki delavcev **načeloma »lahko«** člani revizijskih komisij NS/UO, temveč je to po petem odstavku 79. člena ZSDU tudi **njihova »zakonska pravica«**.

dr. Mato Gostiša



Piše:
Nina Bakovnik

»Prenosljivost« sveta delavcev ob spremembi delodajalca

Združitve podjetij oziroma pripojitve in spojitve gospodarskih družb, kot jih v Sloveniji natančneje opredeljuje Zakon o gospodarskih družbah, so v sodobni ekonomiji praktično vsakodnevni pojav. Podobno velja za razdelitve in oddelitve ter za ostale oblike prenosov podjetij ali delov podjetij, ki se odražajo v spremembi delodajalca. Tovrstne statusne in organizacijske spremembe običajno prinašajo pomembne in potencialno negativne posledice za zaposlene v družbah, ki jih prenos priza-dene, zato zakonodaja to področje tudi posebej ureja. Veliko pomembnih vprašanj pa ostaja odprtih glede vpliva teh sprememb na delovanje sistema kolektivne delavske participacije prek svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb.

Na ravni EU zakonodajalec že od poznih 1970-ih določa standarde, ki na podlagi **načela ohranitve pridobljenih pravic** zagotavljajo enotno minimalno raven varstva zaposlenih ob pravnih prenosih in združitvah podjetij ali njihovih delov v državah članicah EU.¹ Tako danes zagotovo že vsi dobro poznamo institut ohranitve individualnih pogodbenih in drugih pravic ter obveznosti iz delovnih razmerij ob spremembi delodajalca iz Zakona o delovnih razmerjih², ki se je prek zakonskih sprememb izoblikoval tako, da odseva določbe aktualnih evropskih predpisov. Mnogo manj jasno pa je, **kaj se v primeru spremembe delodajalca zgodi s kolektivnimi soupravljaljskimi pravicami**, oziroma kakšne posledice prenos podjetja prinaša za svet delavcev in predstavnike delavcev v organih družbe.

Veljavna ureditev po ZSDU

V slovenski zakonodaji kolektivne soupravljaljske pravice in status članov sveta delavcev ob pravnem prenosu podjetja ali dela podjetja ureja **67.a člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju**

(ZSDU), ki v prvem in drugem odstavku določa naslednje:

»(1) Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravno močne sodne odločbe ali zaradi združitve do spremembe delodajalca, član sveta delavcev ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu z zakonom.

(2) Prejšnji odstavek se ne uporablja, če so izpolnjeni pogoji za novo imenovanje sveta delavcev.³«

Določba opredeljuje pravico do ohranitve statusa delavskega predstavništva oziroma članov sveta delavcev prevzetega podjetja oziroma dela podjetja ob spremembi delodajalca, ki se zdi posebej namenjena preprečitvi **poslabšanja položaja prevzetih delavcev** zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja z vidika kolektivnih soupravljaljskih pravic, do katerega bi lahko prišlo **v času od trenutka prenosa do izvolitve novega sveta delavcev v prevzemnem**

podjetju. Vendar pa besedilo ne ponuja najbolj nazornih odgovorov na nekatera odprta vprašanja.

Glavne nejasnosti veljavne ureditve

Najprej velja izpostaviti, da sveti delavcev **niso imenovani, temveč so neposredno izvoljeni s strani delavcev**. Na tej osnovi se tudi razlikujejo od druge vrste delavskih predstavništev po ZSDU, na primer, od predstavnikov delavcev v nadzornih svetih, ki so izvoljeni posredno (prek sveta delavcev) in delavskih direktorjev, ki so imenovani v organe upravljanja ali nadzora družbe »na predlog« sveta delavcev in ki prav zaradi te lastnosti v primerih sprememb delodajalca niso podobno obravnavani kot sveti delavcev, ampak delijo usodo organov družbe samih in tako iz objektivnih razlogov ob spremembi delodajalca **izgubijo svojo funkcijo**. Sveti delavcev pa niso »organi družbe«, ampak so (za čas svojega mandata) legitimno predstavništvo delavcev, ki so jih izvolili, pri kateremkoli delodajalcu. Sprememba delodajalca sama po sebi torej načeloma ne vpliva na zastopniški mandat sveta delavcev.

Poleg tega so v skladu z ZSDU splošni **pogoji za izvolitev delavskega predstav-**

¹ Glej Direktiva Sveta 77/187/EEC z dne 14. februarja 1977 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov.

² ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT, 75. in 76. člen.

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

ništva pri novem delodajalcu vedno izpolnjeni, pri čemer je potrebno upoštevati, da tudi delavski zaupnik, ki ima v podjetju z manj kot 20 zaposlenimi enako vlogo kot svet delavcev v podjetju z več kot 20 zaposlenimi, uživa enake pravice kot svet delavcev⁴ in se zato s slednjim lahko enači tudi v zvezi s statusom ob spremembi delodajalca. Ne nazadnje pa razmeroma odprto ostaja še vprašanje, kdaj naj bi bili izpolnjeni pogoji za novo imenovanje oziroma izvolitev sveta delavcev pri novem delodajalcu. V kontekstu celotnega ZSDU bi bilo mogoče sklepati, da so ti pogoji **izpolnjeni ob izteku mandata sveta delavcev**, a tudi v tem primeru ostaja nejasno, kateremu izmed svetov delavcev podjetij, udeleženih pri prenosu, bi se za zadovoljitev pogojev moral mandat najprej izteči. Iz 67.a člena ZSDU torej ni prepričljivo razvidno, kakšna je uporabna vrednost navedene določbe, kar odpira maneverski prostor za neskladno interpretacijo in nezaželene kršitve opredeljene pravice do ohranitve statusa delavskega predstavništva ob prenosu podjetij. Za boljše razumevanje pa se je mogoče obrniti tudi na evropsko zakonodajo.

Razlaga ob upoštevanju Direktive Sveta 2001/23/ES

Kaj določa Direktiva

Tovrstna zakonska ureditev statusa sveta delavcev ob prenosu podjetja ali dela podjetja namreč temelji na **6. členu Direktive Sveta 2001/23/ES** o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (v nadaljevanju Direktive). 67.a člen ZSDU je bil zakonskemu besedilu dodan z novelo iz leta 2001 prav z namenom celovitega prenosa prenovljenih evropskih predpisov na področju pogodbenih prenosov in združitve podjetij v slovensko zakonodajo.⁵ Iz tega razloga je v skladu s hierarhijo pravnih virov v pravnem redu RS navedeno določbo ZSDU ob uporabi **potrebno vselej interpretirati v luči Direktive in sodne prakse Sodišča EU**

v zvezi z Direktivo, kar lahko (vsaj deloma) pomaga pri razrešitvi nejasnosti, ki izhajajo iz zakonskega besedila.

6. člen Direktive v odstavkih, neposredno relevantnih za status sveta delavcev ob prenosu podjetja, **določa naslednje**:

»1. Če podjetje, obrat ali del podjetja ali obrata ohrani samostojnost, se status in funkcija predstavnikov ali predstavništva delavcev, ki jih prenos prizadene, ohrani v enaki obliki in pod istimi pogoji, kakor so obstajali do dneva prenosa na podlagi zakona, predpisa, upravne določbe ali sporazuma, če so izpolnjeni pogoji za ustanovitev predstavništva delavcev.

Prvi pododstavek se ne uporablja, če so v skladu z zakoni, in drugimi predpisi ali prakso v državah članicah ali na podlagi sporazuma s predstavniki delavcev izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje predstavnikov delavcev ali za ponovno ustanovitev predstavništva delavcev.

Če podjetje, obrat ali del podjetja ali obrata ne ohrani samostojnosti, države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da so prevzeti delavci, ki so bili zastopani pred prenosom, še naprej ustrezno zastopani v obdobju, ki je potrebno za ponovno ustanovitev ali ponovno imenovanje predstavništva delavcev v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso.«

Načelo ohranitve pravic

Iz besedila člena Direktive nedvomno izhaja, da v opredeljenih potencialnih razmerah ob prenosu podjetja **nastane pravica do ohranitve statusa in funkcije predstavnikov ali predstavništva delavcev, in sicer v enaki obliki in pod istimi pogoji, kot so obstajali pred prenosom**. Na ta način Direktiva tudi v zvezi z delavskimi predstavništvimi sledi načelu ohranitve pridobljenih pravic delavcev ob spremembi delodajalca.⁶ Pri tem je po 6. členu odločilna ohranitev samostojnosti gospodarske enote⁷, čemur je točno določen pomen izoblikovala sodna praksa Sodišča EU. V zadevi UGT-FSP je Sodišče EU odločilo,

da »prenesena gospodarska enota ohrani samostojnost v smislu člena 6(1) Direktive 2001/23, če se pristojnosti, podeljene odgovornim za to enoto v organizacijski strukturi odsvojitelja – in sicer da pri opravljanju lastne gospodarske dejavnosti razmeroma svobodno in neodvisno organizirajo delo v tej enoti in zlasti da dajejo ukaze in navodila, dodeljujejo naloge podrejenim delavcem te enote in odločajo o uporabi razpoložljivih opredmetenih sredstev, in to brez neposrednega vmešavanja drugih organizacijskih struktur delodajalca – v organizacijski strukturi pridobitelja v bistvu ne spremenijo. Zgolj sprememba najvišjih nadrejenih sama po sebi ne more prizadeti samostojnosti prenesene enote, razen če imajo novi najvišji nadrejeni pristojnosti, ki jim omogočajo, da neposredno organizirajo dejavnost delavcev te enote in sprejemajo odločitve namesto neposredno nadrejenih tem delavcem v tej enoti.«⁸

Površen prenos Direktive v ZSDU

Ob upoštevanju dejstva, da po pravu EU direktive kot vrsta pravnih aktov sekundarne zakonodaje EU države članice obvezujejo glede cilja, medtem ko jim v celoti prepuščajo izbiro sredstev oziroma metode za doseg cilja, primerjava besedila navedenega člena Direktive in obravnavane določbe ZSDU pokaže, da je bil **prenos evropskega predpisa v slovensko zakonodajo opravljen površno** in prav iz tega razloga povzroča nejasnosti. Iz primerjave obeh predpisov je prvenstveno razvidno, da slovenski zakonodajalec pravzaprav ni opravil naloge, ki mu jo nalaga določba Direktive.

1.

Njen 6. člen namreč o razmerah, v katerih so (ali niso) izpolnjeni pogoji za ustanovitev oziroma imenovanje in novo ustanovitev oziroma novo imenovanje delavskih predstavništev, govori na splošno in ne točno določno prav iz razloga različnih pravnih ureditev delavskih predstavništev v državah članicah EU, tako da lahko vsaka posamezna država pravico do ohranitve statusa in funkcije predstavnikov ali predstavništva delavcev ob prenosu podjetja smiselno umesti v svoj obstoječi normativni kontekst. Naloga slovenskega zakonodajalca tako ni bila zgolj (skoraj dobesedni) prepis evropske določbe, pač pa **jasna opredelitev razmer in pogojev**, ki vplivajo na uresničevanje pravice do ohranitve statusa in funkcije predstavnikov ali predstavništva delavcev ob prenosu podjetja glede na obstoječo ureditev delavskih predstavništev v

⁴ ZSDU, 8. in 9. člen.

⁵ Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov je preoblikovala dotedanja pravila iz predhodnih direktiv in je trenutno najbolj aktualen evropski predpis na tem področju.

⁶ Glej preambulo Direktive Sveta 2001/23/ES, (3).

⁷ Angleška verzija Direktive razkrije, da gre tu za samostojnost v smislu avtonomnosti gospodarske enote znotraj prevzemnega podjetja (op. a.).

⁸ C-151/09, Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) proti Ayuntamiento de La Línea de la Concepción in drugim, točka 56.

ZSDU. Direktiva v tem primeru torej ne more bistveno pomagati pri razumevanju 67.a člena ZSDU, potrdi pa, da je potrebno pogoje za nastop obravnavane pravice tolmačiti v celotnem normativnem kontekstu ob upoštevanju načela ohranitve pridobljenih pravic delavcev ob spremembi delodajalca.

2.

Na drugem mestu omenjeni člen Direktive v zvezi s pogoji za ohranitev statusa in funkcije predstavnikov ali predstavništva delavcev ob prenosu podjetja govori o obstoju možnosti ustanovitve oziroma imenovanja delavskega predstavništva kot **alternativnih načinov vzpostavitve delavskega predstavništva v podjetjih**, s čimer dopušča možnost različnih ureditev v državah članicah EU. Kot je že bilo omenjeno, tudi v slovenski ureditvi poznamo vrste delavskih predstavništev, ki so posredno izvoljena oziroma imenovana, tj. na primer predstavnike delavcev v nadzornih svetih in delavske direktorje, vendar ti kot del organov družbe iz objektivnih razlogov ne morejo biti obravnavani enako kot svet delavcev. Lahko pa bi potencialno zakonodajca poznala druge vrste delavskih predstavništev, ki bi bila imenovana in hkrati ne bi bila del organov družbe. Ker gre v slovenski ureditvi svetov delavcev po ZSDU za voljena predstavništva, bi moral zakonodajalec v določbi 67.a člena ZSDU na tem mestu navajati **'ustanovitev'** (sveta delavcev v celoti, op. a.) in ne **'imenovanje'** sveta delavcev oziroma njegovih članov. Kljub neuskladenemu zapisu pa je določba potrebna v luči Direktive tako tudi tolmačiti in tovrstno neskladje v nobenem primeru ne more biti razlog za nepriznavanje pravice do ohranitve statusa in funkcije predstavnikov ali predstavništva delavcev ob prenosu podjetja, v kolikor so izpolnjeni ostali pogoji za njen nastop.

3.

Ne nazadnje velja še omeniti, da v primerjavi s 6. členom Direktive 67.a člen ZSDU iz besedila **v celoti izpušča element ohranitve samostojnosti gospodarske enote znotraj prenosnega podjetja ob prenosu** kot pogoj za nastop pravice do ohranitve statusa in funkcije predstavnikov ali predstavništva delavcev v enaki obliki in pod istimi pogoji, kot so obstajali pred prenosom. To pomeni, da po ZSDU ta pravica

nastopi ob prenosu podjetja ali dela podjetja ne glede na ohranitev samostojnosti gospodarske enote znotraj prenosnega podjetja, kar ustrezno širi njeno uresničevanje. Ker ima v skladu z 8. členom Direktive vsaka država članica možnost, da sprejme za delavce ugodnejše zakone ali druge predpise⁹, v tem specifičnem delu interpretacija člena v skladu z Direktivo in sodno prakso Sodišča EU postane irelevantna, predvsem pa se ne sme uporabljati za zamejevanje razširjene pravice, ki jo je omogočil 67.a člen ZSDU.

Predlog ureditve v novem ZSDU-1

V aktualnem predlogu novega ZSDU-1, ki se trenutno pripravlja za obravnavo v Državnem zboru, se besedilo 67.a člena **nadomešča z 11. členom**, ki določa naslednje:

»(1) V primeru združitve družb že izvoljeni člani svetov delavcev družb, ki se združujejo, ohranijo svoj status in delujejo naprej tudi pri novem delodajalcu, in sicer ne glede na njihov siceršnji mandat do izvolitve novega skupnega sveta delavcev pri novem delodajalcu. Do izvolitve novega

Sveti delavcev niso »organi družbe«, ampak so (za čas svojega mandata) legitimno predstavništvo delavcev, ki so jih izvolili, pri kateremkoli delodajalcu.

skupnega sveta delavcev, vendar največ za obdobje šestih mesecev, se obstoječi sveti delavcev združijo v enotno delavsko predstavništvo pri novem delodajalcu (začasni skupni svet delavcev), ki mu predseduje predsednik številčno največjega od združenih svetov delavcev, in ki sprejme tudi svoj začasen poslovnik.

(2) Volitve v nov svet delavcev pri novem delodajalcu razpiše začasni skupni svet delavcev iz prejšnjega odstavka, izvedene pa morajo biti najkasneje v šestih mesecih od vpisa združitve družb v sodni register.

(3) V primeru delitve družbe z razdelitvijo ali oddelitvijo dotedanji svet delavcev družbe še naprej obdrži status izvoljenega predstavništva delavcev z vsemi pravicami po tem zakonu tudi v vseh novonastalih družbah (začasni enotni svet delavcev), in sicer do izvedbe volitev samostojnih svetov delavcev v teh družbah, ki morajo biti izve-

dene najkasneje v šestih mesecih po izvedeni delitvi družbe.

(4) Novi sveti delavcev, izvoljeni po določbah tega člena, morajo v 60 dneh po izvolitvi predlagati sklenitev participacijskega dogovora pri novem delodajalcu v skladu s tretjim odstavkom 5. člena tega zakona. Do sklenitve tega participacijskega dogovora se neposredno, če to ni mogoče, pa vsaj smiselno uporabljajo prej veljavni participacijski dogovori, pri čemer se, če je bilo teh dogovorov več (npr. v primeru združitve družb), uporabljajo tiste njihove določbe, ki delavcem in njihovim izvoljenim predstavnikom zagotavljajo več participacijskih pravic in ugodnejše pogoje dela.¹⁰

Glede na gornjo analizo v luči evropske Direktive je mogoče hitro ugotoviti, da predlagane določbe novega člena v celoti in skladno z Direktivo **razrešujejo nejasnosti in pomanjkljivosti obstoječe ureditve v ZSDU, hkrati pa ohranjajo razširjeno pravico do ohranitve statusa in funkcije sveta delavcev ob prenosu podjetja**, ki je brez odločilnega elementa samostojnosti gospodarske enote bolj ugodna za delavce kot minimalni standard, izhajajoč iz Direktive.

Predlagani člen jasno opredeljuje razmere in pogoje, ki vplivajo na uresničevanje pravice do ohranitve statusa in funkcije sveta delavcev, prav tako kot to zahteva Direktiva. Pri tem, kot najpomembnejše, poskrbi za način preprečitve poslabšanja položaja prevzetih delavcev na račun prenosa podjetja ali dela podjetja z vidika kolektivnih so-upravljaljskih pravic, do katerega bi lahko prišlo **v času od trenutka prenosa do izvolitve novega sveta delavcev v prevzemnem podjetju**, in sicer na način, ki s 6-mesečnim prehodnim obdobjem kompromisno uravnoteži položaj vseh vpletenih svetov delavcev. V kolikor bo torej besedilo 11. člena predloga novega ZSDU v sledečem zakonodajnem postopku ostalo nespremenjeno, je mogoče pričakovati, da bo v prihodnosti uresničevanje pravice do ohranitve statusa in funkcij svetov delavcev ob prenosih in združitvah podjetij potekalo **veliko bolj enotno in z bistveno manj nezaželenimi kršitvami**.

⁹ Direktiva Sveta 2001/23/ES, 8. člen.

¹⁰ Predlog Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), na dan 6. december 2015.



Piše:
dr. Valentina Franca

Delavski upori na Finskem

Delavci na Finskem so se množično uprli napovedanim neoliberalnim ukrepom nove vlade, socialni dialog je zastal, razplet konflikta pa je za zdaj še neznanka.

Finska je konec maja dobila novo vlado, ki se **označuje za neoliberalno**. Sestavljajo jo tri stranke, in sicer Center Party (»sredinska stranka«), Finns Party (»finska stranka«) in National Coalition Party (»nacionalna koalicijska stranka«). Takoj po prevzemu oblasti so zmagovalci volitev javno predstavili stanje finskega gospodarstva in ukrepe na tem področju. Povedali so, da finsko gospodarstvo že nekaj let ni v najboljši kondiciji, kar je po mnenju finskih analitikov posledica predvsem velikega javnega dolga in dejstva, da ne morejo devalvirati svoje valute, saj so leta 1999 prevzeli evro. Pred **posegom v delovne in socialne pravice zaposlenih** je nova vlada želela počakati, ali in kako bo dosežen socialni sporazum na nacionalni ravni.

Brez dogovora do enostranskega odločanja

Čeprav so imeli finski sindikati skupaj s finskim delodajalskim združenjem (angl. The Finnish Industries) in vladnimi predstavniki **namen skleniti nacionalni socialni sporazum**, pogajanja niso obrodila sadov, oziroma ni bilo mogoče doseči soglasja praktično o ničemer. Zato so pred poletjem pogajanja opustili. Kakor navajajo finski mediji, je to pošteno razjelo finskega predsednika vlade, zato je takrat napovedal, da bo vlada sama sprejela odločitve na tem področju, ki bodo vključevale **sledede spremembe**:

- letna delovna obremenitev zaposlenih bi se povečala za dodatnih 100 delovnih ur;

- letni dopust bi omejili na največ šest tednov na leto (nekateri zaposleni v javnem sektorju imajo več dopusta, na kar so pristali v zameno za nezviševanje plač);
- sveti trije kralji (6. januar) in vnebohod (40. dan po veliki noči) ne bosta več dela prosta dneva, ampak običajen delovni dan;
- prvi dan bolniške odsotnosti ne bo plačan, za naslednje tri dni pa bi zaposlenim pripadalo 80 % nadomestilo plače;
- plačilo za nadurno delo in za delo ob nedeljah bi se znižalo iz 100 % na 75 % za tiste, ki delajo več kot deset ur dnevno;
- znižalo bi se denarno nadomestilo za brezposelnost in čas prejemanja le-tega,
- nadomestilo plače za čas odsotnosti zaradi letnega dopusta bi se znižalo za 30 %.

Predsednik vlade je ob tem napovedal tudi **zakonsko zožitev pravice do kolektivnih pogajanj**. Hkrati pa je pustil odprto vprašanje, ali bodo te zaostritve veljale le določen čas, denimo tri leta, ali pa ne. Ravno tako je napovedal, da se kolektivna pogajanja ne bodo več odvijala na nacionalni, ampak **samo na panožni in podjetniški ravni**. Napovedani ukrepi bi bili tako usmerjeni bolj na delavsko stran, saj za delodajalce ni predvidel nobenih prisilnih ukrepov. Poleg tega je omenjal zniževanje davkov na eni strani ter povečevanje nekaterih davkov na drugi strani, vendar nič konkretnega.

Upor delavcev

Tako močni in težki načrti finske vlade so bili enostavno preveč tudi za potrepeljive finske delavce. Vse to se je odrazilo v **velikih demonstracijah**, ki so najbolj prišle do izraza 18. septembra 2015, saj se jih je udeležilo več kot 30.000. Demonstracije so lokalni mediji označili za pravi fenomen, saj so bili udeleženci o njih obveščeni ter posledično vabljeni predvsem prek spletnih socialnih omrežij. Zato so jih nekateri poimenovali kar »**finska pomlad**«. Ne glede na poimenovanja so imele demonstracije velik učinek, saj se je po tem dogodku finska vlada potegnila nekoliko nazaj in **odstopila od prvotnih zamisli**. S tem so bila ponovno odprta vrata za kolektivna pogajanja, saj so se socialni partnerji (sindikalna in delodajalska združenja ter vlada) ponovno usedli za pogajalsko mizo s ciljem skleniti socialni sporazum na nacionalni ravni.

Kolektivna pogajanja so **skoraj pripeljala do sporazuma**. Nakar se je finsko združenje delodajalcev odločilo, da po sklenitvi tega socialnega dogovora ne bodo več pristopili k nacionalnemu dogovoru o plačah (t. i. General Incomes Policy Settlement, s katerim na Finskem določijo osnovo za določanje minimalne plače), oziroma da se bodo od sklenitve tega socialnega sporazuma naprej kolektivno pogajali **samo na panožni in podjetniški ravni**, torej ne več na nacionalni. Ta napoved je močno vplivala na aktualna kolektivna pogajanja za socialni sporazum, čeprav so bili zelo blizu

dogovora. V začetku decembra 2015 so sporočili, da so kolektivna pogajanja za socialni sporazum **zaključena brez sklenjenega sporazuma**.

Posledice in pričakovanja

Posledica tega je, da bodo nerešena vprašanja prisiljeni **reševati z zakonodajo**, kar se bo verjetno zgodilo v letu 2016. Kakor navajajo finski socialni partnerji, **naj bi šle spremembe v smeri**, da:

- sveti trije kralji (6. januar) in vnebovohod (40. dan po veliki noči) ne bosta več dela prosta dneva, ampak običajna delovna dneva;
- bo zgornja omejitev letnega dopusta šest tednov;

- bo prvi dan bolniške odsotnosti brez plačila, za naslednja dva dneva bi zaposleni dobili 80-odstotna nadomestila plače, nato za naslednjih šest dni pa 100-odstotno nadomestilo plače;
- se bo nadomestilo za čas letnega dopusta znižalo s 50 % na 30 % plače;
- se socialni partnerji ne bodo več kolektivno dogovarjali o osnovah za minimalno plačo na nacionalni ravni, ampak bodo kolektivna pogajanja potekala zgolj na panožni in podjetniški ravni;
- se bosta znižala tako čas kot višina prejemanja denarnega nadomestila za čas brezposelnosti.

Finska javnost je sedaj **v pričakovanju**, kaj se bo zgodilo na političnem področju in posledično na področju kolektivnih po-

gajanj. Kajti čeprav ima sredinska stranka še vedno največjo podporo javnosti, ji tesno diha za ovratnik socialni demokrati. Nekateri napovedujejo nove volitve, kar druga stran označuje za manj verjetno, saj so ekonomski kazalci relativno dobri. Sindikati so vladi že poslali svoje predloge, med katerimi predlagajo tudi nezviševanje plač, ampak niso dobili odziva. Ne glede na to so že napovedali, da bodo imeli pod drobnogledom vse predlagane spremembe in če bodo sprejete rešitve nasprotju s konvencijami Mednarodne organizacije dela in evropsko zakonodajo, je zelo verjetno, da bodo sproženi ustrezni pravni oziroma sodni postopki. Ena izmed posledic vsega tega dogajanja je, da se **vedno več zaposlenih, zlasti modrih ovratnikov, pridružuje sindikatom**.



Piše:
Jernej Štromajer

Ameriška potrošniška zadruga REI že 18 let med najboljšimi 100 zaposlovalci

Potrošniške kooperative so poslovni subjekti v lasti potrošnikov, ki jih ti v skladu z demokratičnimi načeli upravljajo s ciljem uresničevanj skupnih interesov članov kooperative. Poslujejo znotraj tržnega sistema in niso (neposredno) odvisne od države, namenjene pa so medsebojni pomoči, koristi in opolnomočenju. Za razliko od klasičnih podjetij niso naravnane k maksimizaciji dobička, temveč se zavedajo tudi svoje družbene odgovornosti. Zaposleni uživajo številne ugodnosti in so upravičeni tudi do participacije pri dobičku.

Splošno o zadrugi REI

Ena največjih potrošniških zadrug v ZDA in ena od 100 največjih zadrug na svetu je ameriška potrošniška zadruga Recreational Equipment, Inc. (REI) z več kot 5,5 milijona članov. Zadruga zaposluje **več kot 11.000 delavcev** in ima več kot 140 trgovin v 33 ameriških zveznih državah.

Zadruga REI je specializirana za prodajo opreme za zunanje športe (plezanje, kolesarjenje, kampiranje, pohodništvo, fitnes...) in prodaja tako izdelke svoje bla-

govne znamke kot izdelke drugih uveljavljenih blagovnih znamk. V zadrugo REI se lahko včlani vsak ob vplačilu enkratne članarine v višini 20 dolarjev. S tem pridobi **glasovalno pravico za izvolitev sveta direktorjev REI** in postane upravičen do **participacije pri dobičku zadruge** glede na višino opravljenih nakupov v obliki povračila porabljenih sredstev.

Z vidika delavcev je zelo zanimivo, da se zadruga REI že 18 let zapored uvršča na seznam **100 najboljših možnih delovnih mest (v ZDA)** s strani priznane revije *For-*

tune. Revija vsako leto pripravi obsežno raziskavo med zaposlenimi v številnih podjetjih v ZDA. Dve tretjini ocene podjetja temeljita na podlagi ankete na ustreznem vzorcu zaposlenih posameznega podjetja. Anketa se osredotoča na **odnos zaposlenih do vodstva, splošno zadovoljstvo zaposlenih in medsebojne odnose**. Zadnja tretjina ocene temelji na reviziji, ki vključuje vprašanja o plači in bonitetah ter vrsto odprtih vprašanj glede načina zaposlovanja, načina interne komunikacije, glede usposabljanja in izobraževanja ter glede prizadevanj za raznolikost zaposlenih.

Vključenost zaposlenih

Razlogi, ki zadrugo REI uvrščajo med 100 najboljših možnih delovnih mest v ZDA, so **bonitete in projekti oz. programi, ki jih nudijo svojim zaposlenim, ter nadomestila, ki so jih ti deležni**, in sicer:

- REI vsem svojim zaposlenim tako nudi en plačan delovni dan vsakih šest mesecev (*REI Yay Day*), da gredo v naravo in raziskujejo ter se sprostijo brez omejitev in brez povezave s službo.
- Zaposlenim so na voljo posebne ponudbe in popusti na izdelke, ki jih prodaja trgovina, tako da jih lahko bolje in lažje spoznajo in razumejo. Popusti veljajo tudi za njihove partnerje, včasih pa dosega tudi do 80 % prodajne cene.
- Delavci, ki so pri REI zaposleni več kot 15 let, so upravičeni do štiritedenskega plačanega dopusta, ki ga lahko izkoristijo, kakorkoli želijo. Hkrati so upravičeni do 50-odstotnega popusta na popotovanja, ki jih prav tako nudi zadruga REI. Do takšnega štiritedenskega plačanega dopusta so od 15. leta zaposlitve naprej delavci upravičeni vsakih 5 let. Leta 2015 je to ugodnost izkoristilo 253 zaposlenih v REI.

- Zaposleni v REI so upravičeni tudi do dodatka za pokojnino in do participacije pri dobičku ter so tako vključeni v finančni uspeh zadruga. Upravičeni so do sredstev v višini 5 % svoje letne osnovne plače, ki jih zadruga nameni za njihovo pokojnino, hkrati pa tudi do dodatnih 10 % svoje osnovne plače, kar je odvisno od finančne uspešnosti zadruga.
- Zaposleni v REI so hkrati z dodatkom za pokojnino (tudi če se sami za to ne odločijo) upravičeni tudi do zdravstvenega zavarovanja (kar v ZDA ni tako samoumevno kot pri nas), podjetje pa jih spodbuja, da ustrezno uravnava čas, ki ga namenjajo službi in svojemu prostemu času.

Kot zanimivost tako navedimo, da se je zadruga REI letos odločila, da ne sodeluje pri razprodajah na črni petek (*Black Friday*) po ameriškem dnevu zahvalnosti; namesto tega so vse svoje trgovine zaprli in zaposlene napotili domov, da so lahko več časa posvetili svojim najbližjim.

Priznani ameriški profesor Gar Alperovitz v svoji knjigi *Amerika onstran kapitaliz-*

ma (America Beyond Capitalism) zadrugo REI opisuje kot **uspešen sodoben model zadruga**, na izkušnjah katere bodo v prihodnje gradile novo nastajajoče zadruga v ZDA.

Možen zgled tudi za Slovenijo

Navedeno trditev lahko do neke mere prenesemo tudi v slovenski prostor, pri čemer moramo ustrezno upoštevati ameriške specifičnosti (določene socialne pravice zaposlenih, ki so pri nas nekaj »samoumevnega«, tam niso splošno razširjene). Zagotovo pa so potrošniške zadruga nekaj, o čemer bi morali tudi v Sloveniji resno razmisliti. Zadruga so namenjene **zadovoljevanju skupnih potreb ljudi**, ki so v proces trgovine vključeni (zaposleni, potrošniki, dobavitelji), in ne (predvsem) maksimizaciji dobička s strani lastnika kapitala, v tem primeru vključenih déležnikov. O takšnem ekonomskem modelu bi zagotovo veljalo razmišljati tudi v Sloveniji, kjer podobne potrošniške zadruga v večji meri žal niso razširjene, čeprav bi takšna mreža zagotovo imela pozitivne ekonomske in tudi družbene posledice.

Pravna oblika podjetij kot ovira za soodločanje

Nekatere pravne oblike gospodarskih družb omogočajo podjetjem, da se izogibajo soodločanju delavcev v nadzornem svetu. Dolgo časa je pravno praznino izkoriščalo le malo podjetij, toda od preloma tisočletja dalje jih je vedno več. Strokovnjaki opozarjajo, da je treba politično ukrepati.

V nemških kapitalskih družbah z več kot 500 zaposlenih, pripada delojemalcem **tretjina sedežev v nadzornih svetih**, kjer pa je zaposlenih več kot 2.000 delavcev, mora biti nadzorni svet sestavljen **paritetno**. Ta zakonska ureditev izhaja iz časa, ko še ni bilo pričakovati, da bo proces evropskega združevanja omogočal, da so v Nemčiji dopuščene vse mogoče pravne oblike podjetij iz tujine. Zato v zakonih o soodločanju **manjkajo določila za uresničevanje soodločanja v podjetjih**, ki delujejo kot B.V., Ltd. ali Plc. "Nekaj sicer govori za analogno uporabo zakona o soodločanju in udeležbi tretjih", pravi strokovnjak za soodločanje Sebastian Sick iz ustanove Hans-Böckler. "Prevladujoči pogled" pa to

stališče odklanja, ker zakoni navajajo samo nemške pravne oblike.

Dolgo časa je bilo samo nekaj podjetij, predvsem podružnic ameriških koncernov, ki so lahko poslovale kljub 500 ali več zaposlenim brez delojemalcev v nadzornem svetu. A časi so se spremenili. V novem tisočletju se skupina tistih, ki odklanjajo soodločanje, povečuje. Tako je zdaj več kot **200.000 delojemalcev v 94 podjetjih izključeno iz soodločanja**. To ugotavlja profesor prava Walter Bayer na podlagi raziskave po naročilu ustanove Hans-Böckler.

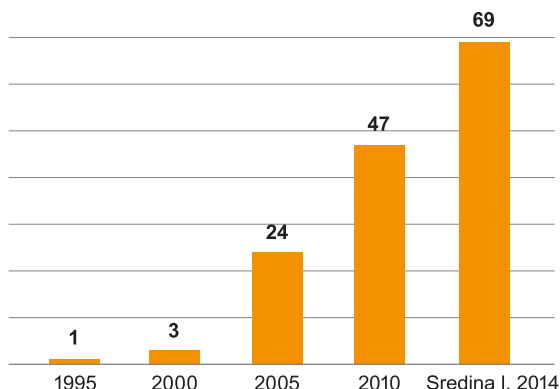
Nesamostojne podružnice, na primer zgolj filiale tujih koncernov, po izsledkih raziskave ne igrajo pomembne vloge. Zelo pa se je povečalo število nemških družb, ki

se poslužujejo konstruktov z **tujimi pravnimi oblikami**, največkrat v obliki ... & Co. KG, pri čemer je pred dodatkom navedena kakšna tuja pravna oblika. Primer je Ltd. & Co. KG. Včasih na prvi pogled ni mogoče opaziti, da gre za konstrukcijo s tujo pravno obliko kakšne Ltd. & Co. KG, katere GmbH ne ustreza nemškemu, ampak luksemburškemu, švicarskemu ali avstrijskemu pravu.

Leta 2014 je bilo v Nemčiji **69 podjetij, ki so bila ustanovljena po tem vzorcu in so preprečila soodločanje v nadzornih svetih**. Pred letom 2000 so bila samo tri. 61 od 69 podjetij je imelo več kot 2.000 zaposlenih. Še leta 2006 so znanstveniki v vladni komisiji za posodobljenje soodlo-

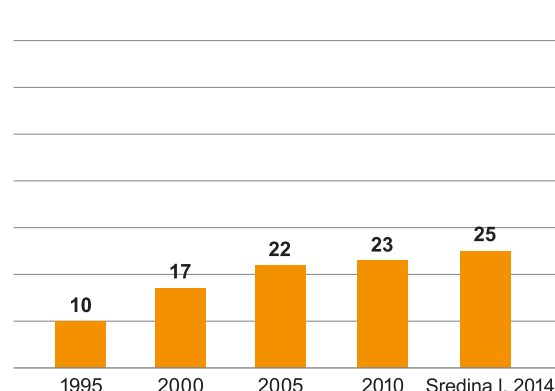
Očiten trend

2014 je bilo 69 podjetij s pravno obliko tuje kapitalske družbe & Co. KG, ki so imele več kot 500 zaposlenih, a brez soodločanja v nadzornem svetu.



Zmerna rast

2014 je bilo 25 podružnic tujih družb, ki so imele 500 zaposlenih, a nikakršnega soodločanja v nadzornem svetu.



čanja v podjetjih, v tako imenovani komisiji Biedenkopf, prepoznali problem, a so ga ocenili za malenkostnega. Priporočili so nadaljnja opazovanja.

Glede na najnovejši razvoj, je prišel čas za ukrepanje, meni strokovnjak za soodločanje Sick. Število prizadetih podjetij se je "dramatično povečalo" ne glede na to, kakšni motivi vodijo v nove oblike podjetij. Za zaposlene posebni pravni status pomeni, da ne morejo uresničevati svojih pravic do soodločanja. Te dejanske odprave pravic ni mogoče opravičevati. Državno pravo je

treba razširiti na tuja podjetja. Poleg tega je treba **minimalne standarde uveljaviti za vso Evropo.**

Posebej nemogoč pa je trenutni položaj, da se lahko podjetja, ki nimajo prave povezave s tujimi, z izbiro primerne pravne oblike izognejo udeležbi delojemalcev v nadzornih svetih, poudarja pravnik Bloße. Zadostuje že kar ustanovitev podjetja s poštnim nabiralnikom v tujini, čeprav podjetje v celoti deluje v Nemčiji. Za primer navideznega tujega podjetja navaja berlinsko podjetje za čiščenje in odpadke Alba-

-Group Plc. & Co. KG. Njen šef je Fric Schweitzer, ki je tudi predsednik nemške IHK (Industrie und Handelskammer). Značilno je, da »niti v lastnem podjetju ne upošteva standardov soodločanja«, piše Sick.

Vir:

Sebastian Sick: *Der deutschen Mitbestimmung entzogen: Unternehmen mit ausländischer Rechtsform nehmen zu (pdf)*, Report der Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 8, Februar 2015, http://www.boeckler.de/53045_53057.htm

Prevod: **Ludvik Jevšenak**

Sindikalna ocena soodločanja (IG Metall)

Demokratizacija gospodarstva je ena izmed najpomembnejših zahtev sindikatov. Sindikalni zaupniki, zakonsko zagotovljeni obratni sveti ter predstavniki delavcev v nadzornih svetih so zastopanje interesov delojemalcev sicer izboljšali, vendar pa še ne omogočajo enakopravnega soodločanja v podjetjih in v gospodarstvu.

Politične razprave o prihodnosti soodločanja so zaznamovane z ideološko motiviranimi zahtevami iz konzervativnega in liberalnega tabora po ukinitvi ali pa vsaj po zmanjšanju soodločanja. Komisija nemške zvezne vlade pa je **potrdila vrednost in s tem tudi upravičenost veljavnega soodločanja v gospodarstvu in družbi.** A tabor delodajalcev je zavrnil priznanje tega izida.

Če se v zvezi s tem upoštevajo evropske razprave o pravu gospodarskih družb in soodločanju zaposlenih, je možno opaziti, da je **tudi v mednarodnem okviru postalo pomembno**, da se okrepi položaj sindikatov in zastopnikov delojemalcev. Posebej v okviru ustanavljanja Evropskih delniških družb (SE) bodo potrebna solidarna prizadevanja za zagotovitev in uveljavitev soodločanja. Doslej je IG Metall obravnaval 10 sporazumov, v naslednjih letih pa je pričakovati nadaljnje občutno povečanje preoblikovanja nacionalnih kapitalskih družb **v evropske pravne oblike.** Predvsem v primeru, če bo poleg Evropske delniške družbe (SE), kot alternativa za nemško d.o.o. (GmbH) na voljo tudi Evropska zasebna družba (SPE).

S Statutom soodločanja na pogajalski ravni se je na evropskem nivoju zgodila sprememba paradigem. Na eni strani se tako sindikati z rastočim pomenom evropskih delniških družb vedno bolj bližajo svojim **idejam o skupnem mednarodnem sodelovanju delojemalcev.** S sodobnim oblikovanjem sporazuma o svetih delavcev SE in tudi o nadzornih svetih SE lahko za evropsko sindikalno delo naredijo pomemben korak naprej. Ta proces oblikovanja evropskega soodločanja pa na drugi strani skriva tudi tveganja. Evropsko vodilo, kakor tudi nacionalna pretvorba v nemško pravo, nudita podjetjem **možnosti bega od pravic soodločanja.**

Soodločanje bo uspešno tam, kjer bodo zaupniki, obratni in nadzorni sveti med seboj sodelovali s polno močjo in sposobnostjo uveljavljanja, kjer se bo uspelo dogovoriti za soodločanje na visoki ravni in **pomembne pravice delojemalcev in sindikatov tudi zapisati.**

Vir: IG Metall – *Gewerkschaft zwischen Tradition und Moderne, Frankfurt/Main, januar 2009.* Prevod: D. B.



Piše:
Nevija Pečar

Svet delavcev Intereuropa d.d., Koper

Dosegli smo kar nekaj uspehov, bili pa so tudi neuspehi

V Intereuropi d.d. svet delavcev deluje že več kot 20 let. V tem času je bilo izvedenih kar nekaj uspešnih akcij, bili so tudi neuspehi, ko je celoten »delavski blok« (sindikati in svet delavcev) lahko le nemo opazoval, kam nas je pripeljala bivša uprava.

Splošno o svetu delavcev

Letos v juliju je staremu svetu delavcev potekel štiriletni mandat in izvolili smo nov **13-članski svet delavcev**. Ker ima naša družba svoje poslovne enote razpršene po celotni Sloveniji, je tudi sestava našega sveta takšna, da so zastopani zaposleni iz **vseh poslovnih enot in filial**. Ob izvolitvi so se uspeli v nov svet prebiti štirje samostojni kandidati z zbranimi podpisi, 8 članov, predlaganih s strani sindikata ŠAK, in ena članica s predlogom drugega podjetniškega sindikata. Po izobrazbeni strukturi imamo člane s končano osnovno šolo pa vse do univerzitetne izobrazbe. V večini so predstavnice nežnejšega spola.

Na drugi redni seji smo za lažje delovanje sveta delavcev **dopolnili že obstoječe odbore**:

- odbor za spremljanje, uresničevanje zakonodaje in kolektivne pogodbe
- odbor za urejanje položaja posebnih skupin delavcev
- odbor za ekonomska vprašanja

Če se pokaže potreba za realizacijo posameznih nalog, oblikujemo **posebne delovne skupine**.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Za nemoteno delovanje sveta delavcev imamo zagotovljeno pisarno in vse potreb-

ne **tehnične pogoje**. Predsednica sveta delavcev svojo funkcijo opravlja **profesionalno**. Za delovanje sveta delavcev predsednica sveta delavcev vsako leto pripravi finančni plan, ki ga potrdi svet delavcev. Predvidenih letnih finančnih izdatkov ne porabimo v celoti, saj nas je težka finančna situacija, v kateri se je znašla Intereuropa, naučila delovati racionalno. Za opravljeno delo, ki ga opravljamo člani sveta delavcev, dobimo **stimulacijo v določeni višini**, ki je odvisna od povprečne plače v podjetju.

Skrbimo, da se vsi člani tudi **izobražujejo**. 12 od 13 članov sveta delavcev je pridobilo certifikat Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS).

Za vsakega člana imamo naročeno Ekonomsko demokracijo in smo tudi **člani ZSDS**.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

Leta 2001, ko je bila z novelo Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju ZSDU-A ukinjena obvezna paritetna sestava nadzornih svetov večjih družb, to je družb z več kot 1.000 zaposlenimi, in je zakon takšno sestavo ohranil le kot možnost ter na novo določil, da število predstavnikov delavcev »ne more biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe«, se je svet delavcev **nenehno srečeval s krčenjem delavskih predstavnikov v nadzornem sve-**

tu. V začetku je bilo 8 članov nadzornega sveta, od tega 4 predstavniki kapitala s preferenčnim glasom predsednika in 4 predstavniki delavcev. Že na prvi skupščini po sprejetju omenjene novele so delničarji nemudoma izkoristili možnost in znižali delavske predstavnike na tri. Leta 2013 se je zgodba ponovila, in sicer z znižanjem delavskih predstavnikov na samo še dva delavska predstavnika. Utemeljitev s strani predlagatelja na skupščini je bila naslednja: »Ker je sedaj čas recesije in je potrebno krčiti stroške za plačilo nadzornih svetov«. Žal se je tudi tukaj pokazal pravi obraz lastnikov, saj so stroške krčili samo pri delavskih predstavnikih. Žalosti dejstvo, da je od prvotnega zakona, napisanega po nemškem modelu, od paritetne sestave nadzornih svetov večjih družb v naši družbi ostalo bolj malo. Trenutni nadzorni svet družbe ima torej **6 članov, od tega sta dva predstavnika zaposlenih** – predsednica sveta delavcev in eden od zaposlenih. Predsednica sveta delavcev je tudi namestnica predsednika nadzornega sveta in članica revizijske komisije nadzornega sveta, drugi član pa je član kadrovske komisije nadzornega sveta.

Oba predstavnika zaposlenih v nadzornem svetu **dosledno uresničujeta svojo funkcijo v odnosu do sveta delavcev**. Prav tako pred vsako sejo članom sveta pošljeta dnevni red in jih poprosita za morebitna vprašanja ali komentarje. Oba delavska predstavnika v nadzornem svetu se aktivno

vključujeta na vseh področjih, obravnavanih na sejah nadzornega sveta. Zgodilo se je tudi že, da smo na nadzorni svet prinesli v obravnavo določen sklep, sprejet na seji sveta delavcev.

Način, kako predlagati in izvoliti delavska predstavnik v nadzorni svet, imamo jasno zapisan v poslovniku sveta delavcev.

Izvajanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Glede dolžnosti delodajalca o **obveščanju sveta delavcev** (89. in 90. člen ZSDU) ter o **skupnem posvetovanju s svetom delavcev** (93. in 94. člen ZSDU) nimamo nekih pripomb, ker nas le-ta o teh zadevah obvešča in izvaja skupna posvetovanja. V preteklosti smo imeli kar nekaj skupnih posvetovanj, na primer, ko smo imeli presežne delavce, reorganizacije, ... itd. Kvar talno nam vodstvo predstavi finančno poročilo o poslovanju družbe, obvešča nas tudi aktualnih temah v družbi. Enkrat letno prejmemo in obravnavamo poročilo s področja varnosti in zdravja pri delu in poročilo o koriščenju naših počitniških zmogljivosti. Člani sveta delavcev smo bili povabljeni tudi k projektu Promocije zdravja pri delu. Aktivno se vključujemo tudi pri dnevni telesni aktivnosti med delovnim časom, to je ca. 10 minut telesnih vaj dnevno.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Na predsednico sveta in ostale člane se zaposleni lahko **dnevno obrnejo s problemi ali prošnjami**. Člani sveta delavcev se trudimo, da bi izboljšali sodelovanje z zaposlenimi in klimo v podjetju.

Čeprav nam 63. člen ZSDU omogoča koriščenje določenega števila ur na mesec za stike z »bazo«, tega člani ne koristijo mesečno, ampak le po potrebi, torej ko je potrebno z zaposlenimi več komunicirati in če pride do težav, ki jih je potrebno tudi rešiti. V zadnjem času sta bila v eni izmed filijal sklicana **zbor delavcev**.

Vse zapisnike sej objavljamo na intranetni strani družbe, prav tako imamo tudi na tej strani posebno rubriko »**svet delavcev**«, kjer je shranjen celoten arhiv. Večina zapo-

slenih lahko do teh gradiv dostopa, naše zaposlene v skladiščih pa obveščajo člani sveta. Člani sveta delavcev se srečujemo predvsem s problemom **premahnje komunikacije vodilnih delavcev z zaposlenimi** in tukaj smo velikokrat v vlogi nekakšnih mediatorjev.

Sodelovanje sveta delavcev s sindikati

Leta 2004 smo s sindikati podpisali **Dogovor o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev in o medsebojnem sodelovanju**.

Na splošno lahko ocenimo, da je sodelovanje celotnega »**delavskega bloka**« zelo dobro. Sama sem predsednica sveta delavcev in tudi predsednica enega od sindikatov v podjetju, ravno tako je velika večina članov sveta predlagana s strani sindikata, ali pa so celo sindikalni zaupniki. Več ali manj delamo skupno. K zadnjim **pogajanjem za novo kolektivno pogodbo** v podjetju sta sindikata povabila tudi predstavnike sveta delavcev. Medtem ko je na vsako sejo sveta delavcev povabljen tudi predsednica drugega sindikata, žal drugi sindikat ne vabi predsednice sveta delavcev na svoje seje. Občasno organiziramo tudi **skupne seje s sindikatom**.

Dejansko se v naši delovni organizaciji med sindikatom in svetom delavcev stvari prepletajo in do sedaj je to delovalo, zato smo mnenja, da je to za delavsko soupravljanje najboljše varianta. Ko je potrebno, znamo stopiti skupaj za doseg skupnih ciljev, obenem pa znamo tudi razmejiti zadeve v domeni sindikata in tiste v domeni sveta delavcev.

Program dela sveta delavcev

Pred leti je svet delavcev sprejemal program dela, vendar smo se iz leta v leto samo ponavljali in zato je nekako to odšlo v pozabo. S tem pa ni rečeno, da ne opravljamo »**tekočih nalog**« in tudi **nalog po potrebi**. Se pa zavedamo, da je za dober program in njegovo izvajanje potrebno tudi nekaj več časa kot tudi materialnih sredstev. Žal pri nas tako prvega kot drugega še vedno primanjkuje.

Sodelovanje s kadrovsko službo

S kadrovsko službo **dobro sodelujemo**, nikoli pa tako dobro, da ne bi lahko bilo boljše. Povabljeni smo bili k sodelovanju pri veliki večini projektov o varstvu in zdravju pri delu, prav tako vsaki dve leti pri ocenjevanju klime v organizaciji prek »Zlate niti«. Malo več sodelovanja bi si člani sveta delavcev želeli pri novih zaposlitvah in pri zaposlitvah prek agencij.

Sodelovanje z upravo

Sodelovanje z upravo je dobro, saj se člani sveta delavcev zavedamo, da potrebujemo eden drugega. Verjamemo, da tudi uprava želi imeti dobro soupravljalno klimo. V imenu zaposlenih pa si želimo predvsem več komunikacije od zgoraj navzdol, ker moramo vsi skupaj ne nazadnje imeti **skupen cilj – poslovali z dobičkom**, da bodo banke – lastnice zadovoljne, in da bomo ohranili ali še bolj povečali zaposlenost.

Dosedanji pomembnejši uspehi in neuspehi pri delovanju

V novem mandatu sveta delavcev težko govorimo o uspehih ali neuspehih, ker je za to še prezgodaj. V prejšnjih mandatih pa je bilo **kar veliko uspešnih akcij**. Skupaj s sindikati smo sodelovali pri novi kolektivni pogodbi. Bili smo med prvimi družbami s podpisanim Dogovorom o delitvi dobička zaposlenim. Sodelovali smo pri pripravi in sprejemu pravilnika o trpinčenju na delovnem mestu, pri projektih o varstvu in zdravju pri delu, pri Zlati niti in še veliko bi lahko našteali.

Bili so **tudi neuspehi**, ko je celoten »delavski blok« lahko le nemo opazoval, kam nas pripeljala je bivša uprava. Vendar, ker optimizem vedno zmaga, smo vsi skupaj malo zavihali rokave, znižali stroške na minimum in smo še vedno največja logistična družba v Sloveniji, le lastniki so se spremenili. To so sedaj banke, kar za zaposlene ni dobro, ker jih delovna mesta ne zanimajo, zanima jih odplačilo kreditov in pozitiven izid.

Znano je načelo F. W. Taylorja: "Delavcu ni treba misliti, to zanj počne menedžment." V praksi je to vodilo prav v zadnjem času spet v razmahu. Gotovo je pri tem imela svoj vpliv filozofija črednega vodenja, ko je za uspehe zaslužen samo vodja. A prihodnost je v konceptu »sopodjetništva« (sovedenje, sorazmišljanje, soodločanje, soukrepnje in soodgovornost) zaposlenih, ki temelji na njihovi usposobljenosti in motiviranosti za »prostovoljno zavzetost«. Vendar se je treba zavedati, da to postavlja posebne zahteve tako zaposlenim kot vodilnim.

Rolf Wunderer, Delavci kot sopodjetniki – proces spreminjanja

Zakonnost »stavke za soupravljanje«

Vprašanje:

V našem podjetju delodajalec permanentno krši zakonske pravice sveta delavcev do sodelovanja pri upravljanju po ZSDU. Preprosto jih ignorira, tako da svet delavcev ostaja brez vseh potrebnih (in predpisanih) informacij in brez možnosti skupnega posvetovanja in soodločanja v skladu z zakonom. Pod temi pogoji se postavlja pod vprašaj smiselnost nadaljnje obstoja sveta delavcev. Ali ga sindikat lahko podpre s stavko oziroma drugimi oblikami sindikalnega boja, da bi mu delodajalec zagotovil vsaj elementarne pogoje za njegovo delovanje v skladu z zakonom?

Odgovor:

Prvi odstavek 1. člena veljavnega Zakona o stavki pravi: »Stavka je organizirana prekinitve dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela.« Nobenega dvoma ni, da pravica do soupravljanja sodi med »pravice iz dela«. Odprto vprašanje je torej le, ali je to pravico, ki je sicer po 75. členu Ustave RS ustavna pravica delavcev, šteti med tako pomembne in »močne« pravice, da uporaba stavke za njeno obrambo ne bi bila mogla biti v primeru sodnega spora morda obravnavana kot »nesorazmerna«.

O tem je že večkrat odločilo tudi Ustavno sodišče RS, in sicer pritrnilno. Sodelovanje delavcev pri upravljanju je v pravnem redu Slovenije opredeljeno kot ena od »človekovih pravic in temeljnih svoboščin« (6. točka obrazložitve k odločbi US RS, št. U-I-160/03-8). V obrazložitvi odločbe US RS, št. U-I-302/97, je pod točko B)-I glede tega zelo deciderano zapisano: »Ustava v 75. členu zagotavlja delavcem pravico do sodelovanja pri upravljanju v gospodarskih organizacijah. Ta pravica sodi po svoji naravi v okviru norm o človekovih pravicah, ki morajo biti zagotovljene vsem in ki terjajo posebno intenzivno pravno varstvo.« Nobenega dvoma torej ni, da gre v tem primeru za »ekonomsko in socialno pravico delavcev iz dela«, ki je hkrati celo ena od ustavno zagotovljenih »človekovih pravic in temeljnih svoboščin«. Močnejših oziroma bolj neodtujljivih pravic torej sploh ni, zato

mora uživati absolutno pravno varstvo. Glede njenega varstva v zakonsko določenih okvirih torej ni mogoče pravno tehtati, ali in koliko posegajo v pravice drugih.

Formalnopravnih problemov z morebitno tovrstno »podporo« sindikatov svetom delavcev in celotnemu sistemu delavske participacije torej ni. In dejstvo je, da bi bila v mnogih primerih v praksi takšna podpora tudi zelo potrebna in dobrodošla, kajti svetom delavcev je uporaba metod sindikalnega boja že po zakonu (7. člen ZSDU) prepovedana. Zato si, kadar so jim s strani delodajalca kršene njihove pravice glede vključevanja v poslovno odločanje, sami žal tudi ne morejo prav veliko pomagati. Zlasti še, ker se je arbitražno reševanje medsebojnih sporov po ZSDU v praksi žal izkazalo kot precej neučinkovito, enako pa velja glede inšpekcijskega nadzora. Prav dejstvo, da doslednega uresničevanja ZSDU v praksi v večini primerov (posebej če gre za »permanentno« in generalno kršenje, kakršnega navajate v vprašanju) ni mogoče učinkovito zagotoviti z neprestanim sprožanjem arbitražnih in prekrškovnih postopkov s strani sveta delavcev, govori v prid možnosti uporabe stavke v ta namen. Res pa je, da stavka ne more biti »prva« izbira. Kljub vsemu je načeloma treba prej poskusiti z uporabo omenjenih pravnih poti, šele če se te v konkretnem primeru izkažejo kot neučinkovite, pride v poštev tudi uporaba stavke kot skrajnega sredstva sindikalnega boja.

Večji problem v praksi je dejanska pripravljenost sindikatov za tovrstno angažiranje. Mnogi sindikati so namreč v svoji »teoriji« svete delavcev prepoznali kot svojo konkurenco, kar je seveda – zlasti še glede na sedanjo zakonsko ureditev nalog in pristojnosti obeh vrst delavskih predstavništva – povsem neutemeljeno. Sindikati in sveti delavcev imajo po veljavni zakonodaji različne naloge in si – ob pametnem delovanju v praksi – v resnici sploh ne morejo konkurirati. Sindikati naj bi v zastopniškem smislu v imenu vseh delavcev »pokrivali« področje urejanja klasičnih delovnih razmerij, urejenih z ZDR in kolektivnimi pogodbami, sveti delavcev pa procese vključevanja (vseh) zaposlenih v poslovno odločanje v podjetjih. Načeloma naj se torej po veljavni zakonodaji področji dela sindikatov in svetov delavcev ne bi »prekrivali«, pač pa

naj bi se dopolnjevali in nadgrajevali, zato tudi ne bi smelo prihajati do t. i. konkurenčnega delovanja. Obe vrsti delavskih predstavništva bi morali pravzaprav delovati kot nekakšen enoten »delavski blok«.

Tudi ZSDU sindikatom priznava močan neposreden interes glede zagotavljanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju skozi t. i. iniciativno (17. člen), kadrovske (27. člen) in nadzorno (48. člen) funkcijo. Nobenega dvoma zato ni, da jim je priznana tudi uporaba sredstev in metod sindikalnega boja za obrambo te pravice pred kršenjem s strani delodajalcev. Odgovor na vaše vprašanje je torej absolutno pozitiven. Sindikati bi po mojem mnenju morali vsestransko, tudi z grožnjo in v končni posledici z dejanskim organiziranjem stavke, podpirati svete delavcev pri uresničevanju njihovih zakonskih pravic, pri čemer takšne stavke – pod prej navedenimi pogoji – ne morejo biti prepoznane kot nelegitimne.

Produktivnost in pravice ter dolžnosti članov sveta delavcev

Vprašanje:

Pri nas smo začeli s poskusnim uvažanjem t. i. vitke proizvodnje, v kateri smo povezali določene operacije v skupek proizvodnih opravil, ki se spremljajo glede na število predanih artiklov na skladišče v odvisnosti od porabljenih ur za ta opravila. Na ta način smo tudi določili predvideno ciljno produktivnost, ki je osnova za izplačevanje stimulacije. Problem pa se pojavi v zvezi z uresničevanjem dolžnosti članov sveta delavcev, ki »porabljajo« delovni čas za sestanke, komuniciranje z zaposlenimi, izobraževanja..., kar pa seveda pomeni manjko oddelanih ur in posledično padec produktivnosti na oddelku, iz katerega prihajajo, s tem pa slabo voljo sodelavcev. Delodajalec zagotavlja, da je izhodišča za predvideno doseganje plana (število porabljenih ur) dobil, ko je preračunal večletno obdobje, vključno s preteklimi sejami in drugimi odsotnostmi članov sveta delavcev. Kako torej v tem primeru v praksi zagotoviti nemoteno uresničevanje pravic in dolžnosti članov sveta delavcev med delovnim časom?

Odgovor:

Povsem se strinjam z vami, da gre za pomemben problem, ki ga je treba ustrezno rešiti, preden se nov sistem nagrajevanja začne dokončno izvajati. Definitivno to namreč pomeni posredno obliko »oviranja ali onemogočanja opravljanja aktivnosti članov sveta delavcev«, ki po določbi 8. točke 107. člena ZSDU predstavlja prekršek, za katerega je predpisana globa v višini od 4.000 do 20.000 eurov za pravno osebo in od 1.000 do 2.000 eurov za odgovorno osebo pravne osebe. Jasno je namreč, da se kot člani sveta delavcev pod temi pogoji ne boste želeli izpostavljati v odnosu do svojih sodelavcev kot »rušilci« njihove produktivnosti in s tem »zniževalci« njihovih dohodkov, ampak se boste v tem primeru raje odrekli svojim zakonitim pravicam glede plačanih odsotnosti z dela, ki pa so po drugi strani nujne za normalno opravljanje teh funkcij.

To za začetek poudarjam predvsem zato, ker bo treba – če vam problema ne bo uspelo rešiti s poslovodstvom sporazumno – nujno angažirati inšpekcijo dela, kajti v nasprotnem lahko vse skupaj pripelje do popolne blokade dela sveta delavcev, kar pa bi bilo povsem nedopustno. Bojim se namreč, da vam glede na zapletenost primera, s katerim se tudi sam doslej še nisem srečal, neke univerzalno sprejemljive rešitve ne znam ponuditi. Lahko samo skupaj razmišljava o možnih rešitvah, a če te za poslovodstvo ne bodo sprejemljive, bo, kot rečeno, treba pač zahtevati intervencijo inšpekcije dela. Delodajalec je namreč tisti, ki

mora tako ali drugače poskrbeti za to, da vam kot članom sveta delavcev zagotovi zakonite pogoje za normalno opravljanje soupravljaljskih funkcij. A po mojem mnenju rešitev obstaja, pri čemer bi veljalo razmišljati predvsem v naslednji smeri:

Tako imenovanih izhodišč za doseganje plana oz. ciljne produktivnosti v danem primeru verjetno res ni moč izračunati drugače kot na podlagi preračuna večletnega obdobja, pri čemer je pretekle odsotnosti članov svetov delavcev zaradi opravljanja njihovih funkcij treba pač preprosto zemariti. Ne nazadnje se tudi ne ve, iz katerih delov delovnega procesa, ki zdaj predstavljajo posamezne »skupke proizvodnih opravil«, so takrat izhajali posamezni člani sveta delavcev. Prav tako tudi ni moč ugotoviti, v kolikšni meri so posamezniki sploh koristili svoje zakonske pravice. Dvomim, da so bili vsi odstotni toliko, kolikor jim to omogoča zakon, denimo, 5 delovnih dni letno zaradi izobraževanj, samo v tem primeru pa bi bilo mogoče res »pravično« določiti sedanje ciljne produktivnosti. To bo torej moralo biti pač sistemsko zanemarjeno, kajti absolutne pravičnosti pri teh izračunih ciljne produktivnosti matematično tako ali tako ni mogoče zagotoviti v nobenem primeru, glede na to, da so tu potem še bolniške in druge odsotnosti, ki prav tako vplivajo na izračun, vendar jih niče ne more ustrezno upoštevati za nazaj, čeprav bolj močno vplivajo na ta izračun kot pa odsotnosti članov sveta delavcev. ltd.

Bistveno je torej doseči, da se bodo zakonsko upravičene odsotnosti članov sveta

delavcev odslej ustrezno upoštevale (torej odštevale) pri ugotavljanju »tekoče (dejansko dosežene) produktivnosti«, konkretno pri številu ur, ki so podlaga za izračun produktivnosti glede na število predanih artiklov. Z drugimi besedami, število »plačanih« delovnih ur, ki bodo podlaga za izračun dejanske produktivnosti, je treba preprosto »zmanjšati« za tiste ure, ki so jih v zakonsko dopustnih okvirih porabili člani sveta delavcev za svoje zakonsko predvidene aktivnosti. S tem bo vpliv teh odsotnosti iz delovnega procesa na doseženo produktivnost v celoti »nevtaliziran«. Formula za ugotavljanje dejansko dosežene produktivnosti (v primerjavi s ciljno) bi se torej morala glasiti:

»Dejansko dosežena produktivnost = število predanih artiklov : (deljeno z) število plačanih ur – (minus) število porabljenih ur za delo članov sveta delavcev.«

Samo na ta način je, kot rečeno, mogoče v predvidenem vašem novem sistemu nagrajevanja ustrezno izničiti oziroma nevtalizirati vpliv aktivnosti sveta delavcev na produktivnost posameznih »skupkov proizvodnih opravil«. Predlagam torej, da skušate s poslovodstvom uskladiti to rešitev, ki je verjetno tudi edina »poštena« in v skladu z zakonsko dolžnostjo delodajalca, da omogoči nemoteno delovanje sveta delavcev. Kolikor to ne bo mogoče, pa naj ponovim, da ne bo druge možnosti kot zahteva za intervencijo inšpekcije dela zaradi kršitve zakonskih pravic članom sveta delavcev.

*Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša*

AVTORJI PRISPEVKOV: Milan Bajželj, univ. dipl. ekonomist, zunanji sodelavec ŠCID – Študijskega centra za ekonomsko demokracijo; Nena Dokuzov, magistra ekonomije, vodja sektorja za socialno podjetništvo, združništvo in ekonomsko demokracijo pri Ministrstvu RS za gospodarski razvoj in tehnologijo; Rajko Bakovnik, magister organizacijskih ved in doktorand na FDV Univerze v Ljubljani, direktor CPM – Centra za participativni menedžment; Irena Prijović, magistra ekonomije, generalna sekretarka Združenja nadzornikov Slovenije; Nina Bakovnik, magistra mednarodnega in evropskega delovnega prava, strokovna sodelavka CPM; Valentina Franca, doktorica s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; Jernej Štromajer, doktorand na Fakulteti za družbene vede, sodelavec Slovenskega foruma socialnega podjetništva; Nevija Pečar, predsednica sveta delavcev in članica nadzornega sveta družbe Intereuropa d.d., Koper; Mato Gostiša, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, direktor ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **A. Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, <http://www.delavska-participacija.com>, E-naslov: scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV. ISSN 1855-8259



S SODELOVANJEM DO ZAUPANJA IN USPEŠNEGA POSLOVANJA

Priročnik za uvajanje
participacije zaposlenih
v poslovno prakso