

EKONOMSKA **DEMOKRACIJA** ▶▶

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEĐERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Zadružna alternativa »delitveni ekonomiji« in uberizaciji trga dela in storitev

Stran 6

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

Delavske predstavnike »preganjajo«, mar ne?

Da, to je, čeprav ne bi smel biti, v aktualnem kapitalizmu (žal!) dokaj »normalen« pojav. Prav zato naj bi bili skladno s Konvencijo MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike ti z nacionalnimi zakonodajami tudi še posebej učinkovito zaščiteni. A v Sloveniji (žal!) očitno niso, kajti to, kar si zdaj nekateri delodajalci lahko s pozicije močnejše stranke delovnega razmerja v tem smislu praktično povsem nesankcionirano dovolijo pri nas, včasih sega že pod nivo tudi najbolj elementarne pravne kulture in temeljnih etično moralnih norm. Nekaj bo torej nujno glede tega nemudoma ukreniti, ali pa naj se pristojni državni organi prenehajo sprenevedati glede domnevne učinkovite implementacije omenjene konvencije MOD v slovenski nacionalni zakonodaji. V resnici smo namreč še zelo daleč od tega.

Preveč lahkotno sprenevedanje na Odboru za delo DZ

Na podlagi opozoril in pobud Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) in Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) iz prakse je Odbor za delo Državnega zbora o čedalje bolj pereči problematiki ne-učinkovitega varstva delavskih predstavnikov v Sloveniji sicer razpravljal že na 19. nujni seji dne 17. 4. 2019. Sklenil pa žal ni nič! Menda naj bi bilo z našo zaščitno zakonodajo na tem področju vse v redu, posamični ekscesi pa da se seveda pač vedno dogajajo, a jih inšpekcije dela menda lahko povsem učinkovito obvladujejo – torej **ne gre za resnejši širši družbeni problem**. Rezultat tega sila lahkotnega »sprenevedanja« o konkretnem problemu, s katerim je Odbor praksi seveda poslal jasen signal, pa so – ob vseh številnih, ki so bili že takrat navedeni kot podlaga za sprožitev te razprave – vedno novi in novi primeri nesankcioniranega nedopustnega obračunavanja z delavskimi predstavniki, ki se zdaj (in to, kot kaže, s strani delodajalcev celo čedalje bolj »brezskrbno«) dogajajo še naprej.

Naj morda omenim samo dva najnovejša tovrstna primera (naštavanje vseh bi seveda preseglo okvire tega uvodnika), ki pa sta res eklatantna primera za prikaz neučinko-

vitosti slovenske nacionalne zakonodaje na tem področju. In ki dobesedno kličeta po urgentnem ukrepanju pristojnih državnih institucij, preden se tovrstne nedopustne prakse še bolj razširijo.

Primer iz Dravskih elektrarn Maribor

Predsednik Sveta delavcev družbe Dravske elektrarne Maribor (DEM) in hkrati tudi predsednik Združenja svetov delavcev Slovenije Vladimir Šega je dne 12. 2. 2021 od svojega delodajalca prejel pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ker je v časniku Večer objavil neko kritično (vendar pa za konkretno podjetje prav nič »škodljivo«, prej nasprotno!) kritično razmišljanje o nekaterih spornih poslovnih politikah in ukrepih poslovanja krovne družbe v skupini HSE (Holding slovenske elektrarne), ki sicer formalno sploh niti ni njegov delodajalec. Menda naj bi s tem kršil določila Komunikacijskega pravilnika skupine HSE, s katerim je – v nasprotju z 39. členom Ustave RS o pravici vsakogar do »svobode izražanja« – zaposlenim v celotni skupini absolutno prepovedano kakršnokoli javno komuniciranje o temah, ki so kakorkoli povezane s skupino HSE, brez predhodne »odobritve« t. i. internega komunikatorja. O tem primeru smo v prejšnji številki te revije na kratko že poročali, a v zvezi z naslovno temo

se njegovi ponovni omembi žal ni mogoče izogniti. Ravnanje delodajalca je namreč očitno protiustavno, kajti podano opozorilo delavskemu predstavniku, če želi obdržati službo, definitivno onemogoča uresničevanje ene temeljnih ustavnih svoboščin. A veljavni zakon mu (si lahko mislite, kaj takega!?) zoper to ravnanje sploh ne omogoča prav nobenega pravnega sredstva.

Primer iz JP VOKA SNAGA Ljubljana

Še bolj »pravno grozljiv« pa je najnovejši primer izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi Andražu Nemcu, predsedniku Sveta delavcev Javnega podjetja VODOVOD KANALIZACIJA SNAGA Ljubljana. Ta pa namreč prav zares presega vse meje še razumnega in pravno dopustnega. Direktor podjetja si je namreč (s precej prozornim namenom, da bi imenovanega onemogočil kot kandidata za delavskega direktorja družbe, ki ga je za to funkcijo predlagal svet delavcev) dovolil zavestno kršiti celo tudi najbolj elementarne proceduralne norme zakona o delovnih razmerjih. Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mu je namreč, ker česa bolj »pametnega« očitno ni imel ravnati pri roki, zavestno protizakonito izdal kar »za nazaj«. To je za neko povsem umetno skonstruirano domnevno kršitev delovnih obveznosti, ki naj bi

bila sicer menda ugotovljena že pred letom dni, kar pomeni da je – četudi ne bi bila izmišljena – po zakonu že **zdavnaj »zastarala«**. Kar je seveda precedens brez primere. Ne samo pravno, ampak zagotovo tudi moralno-etično, denimo, z vidika Kodeksa etike Združenja Manager (izvleček v okviru spodaj!).

Si sploh lahko še kdo zamisli bolj eklatanten primer neizmerne arogantnosti kakega menedžerja pri obračunavanju z delavskim predstavnikom, ki pa jim jo, na žalost, slovenska zakonodaja dovoljuje, ker pač **ne vsebuje ustreznih »preventivnih« varstvenih mehanizmov**. Kaj namreč konkretnemu delavskemu predstavniku pomaga »naknadno« sodno varstvo, četudi bo z njim uspel? Direktor seveda morebitne od-

škodnine za čas, ko bo ta človek med trajanjem sodnih postopkov brez službe, ne bo plačal iz svojega žepa in ga zato kajpak ni prav nič briga za »zakonitost« postopkov – važno je le, da se (za kakršnokoli ceno) znebi neželenega delavskega predstavnika! In kaj mu pomaga, četudi bo eventualno ta direktor na podlagi ovadbe, ki je bila v danem primeru sicer že podana, morda celo obsojen za storitev določenih kaznivih dejanj (npr. kršitev temeljnih pravic delavcev po 196. členu in kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju po 200. členu Kazenskega zakonika RS)? **Nenadomestljiva škoda zanj in za celoten sistem delavskega soupravljanja v podjetju** je bila s spornim ukrepom, zlasti še, če sodišče učinkovanja podane od-

povedi ne bo ustavilo z začasno odredbo, že povzročena.

Nujna ponovna seja Odbora za delo DZ

Odbor za delo Državnega zbora bi se moral torej po mojem mnenju vsekakor sila resno zamisliti nad svojimi »lahkotnimi« in povsem »benignimi« sklepi, sprejetimi na omenjeni seji iz leta 2019, in o tej problematiki, resneje kot prvič, **razpravljati še enkrat, predvsem pa v zvezi s tem tudi kaj konkretnega ukreniti**. Trditev takratnega državnega sekretarja Ministrstva za delo na tisti (žal sila ponesrečeni) prejšnji seji, da je z našo zakonodajo na tem področju »vse v redu«, namreč več kot očitno **ne drži**.

Izveček iz Kodeksa etike Združenja Manager

1. Spoštujem dostojanstvo posameznika

Pri poslovanju in sprejemanju odločitev spoštujem vsakega posameznika, s katerim ima podjetje odnos.

Čeprav pri poslovanju prihaja do nasprotij interesov, nikoli ne zanemarim dejstva, da poslujam z ljudmi, ki imajo pravico do spoštovanja njihove osebnosti, dostojanstva, osebne integritete in zasebnosti.

Ne bom diskriminiral nobenega posameznika na podlagi spola, rase, spolne usmerjenosti, narodnosti, veroizpovedi in drugih osebnih okoliščin.

2. Skrbim za rast in razvoj sodelavcev

Vir uspešnosti podjetja so sposobni in zavzeti sodelavci. Njihova energija in znanje omogočata razvoj in uspeh podjetja, zato se zavzemam za dobrobit vseh sodelavcev. Upoštevam, da ni učinkovitosti brez humanosti in ne humanosti brez učinkovitosti.

Spoštujem vse sodelavce in cenim njihov trud in delo, s katerima prispevajo k uspehu podjetja. Za njihov prispevek jim zagotavljam ustrezno plačilo. Prizadevam si za osebno rast naših sodelavcev tako po strokovni kot osebni plati. Sodelavce vodim tako, da se bodo razvijali v samostojne in cenjene osebe, ki rade delajo v podjetju, ki ga vodim.

Moje vodilo bo proaktivna in transparentna interna komunikacija. Prizadevam si, da bo vsak sodelavec dobil jasno določeno, svojemu znanju in sposobnostim primerno in koristno vlogo v podjetju in da bo pri uresničevanju zadanih ciljev čim bolj samostojen in opolnomočen.

Zavzemam se za načrtovanje osebnega razvoja sodelavcev, za njihovo nenehno izobraževanje in usposabljanje. Pomagam jim pri uresničevanju z njimi dogovorjenega osebnega razvoja, ki je predpogoj uspešnega poslovnega razvoja in rasti.

Sodelavke bodo za enako delo nagrajene enako kot moški. Pri napredovanjih nisem pristranski za spol in zavzemam se za enakopravnost na delovnih mestih.

Ne dovoljujem trpinčenja na delovnem mestu zaradi spola, rase, verske pripadnosti, politične usmeritve ali kakršnega koli drugega razloga. Zavzemam se za ločitev osebnega od profesionalnega, saj osebni odnosi ne morejo in ne smejo biti razlog za zanižanje profesionalne usposobljenosti posameznika.

Spoštujem pravico zaposlenih do članstva v sindikatu. Zavedam se, da imata sindikat in podjetje včasih nasprotujoče si cilje, zato se bom pri reševanju teh konfliktov posluževal odprtega in konstruktivnega dialoga.

Tako od vodstva kot od vseh zaposlenih pričakujem, da bodo varovali premoženje podjetja in da ne bodo izkoriščali bodisi lastnine bodisi storitev, ki so jim na voljo, za svoje lastne namene.

Sodelavcem pomagam materialno, z razumevanjem in z nasveti, če jih doleti nesreča.

Upoštevam, da naši sodelavci niso le naši zaposleni, ampak tudi možje in žene, partnerji in partnerke, očetje in matere, sinovi in hčere, ki imajo tudi druge dolžnosti v svojih življenjih, zato jim po najboljših močeh v okviru danih možnosti omogočam usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja.



Piše:
mag. Leja Drogenik Štibelj

Redistribucija državne pomoči v korist zaposlenih, ki so pripravljene odkupiti podjetja

V zadnjem mesecu smo lahko brali o treh primerih zapiranja slovenskih tovarn s strani tujih lastnikov. Poleg slovenjgraškega Adienta sta zaprtje podružnic v Sloveniji napovedala še ormoški Safilo in trebanjski Trevis. Gre za tri tuje multinacionalke, ki so v obdobju koronakrize iz državne blagajne prejemale subvencijo in iz Slovenije ne odhajajo zaradi finančnih težav, ampak zaradi t. i. optimizacije poslovanja. Po vseh trenutnih in številnih preteklih negativnih izkušnjah s tujim lastništvom, bi bilo prav, da bi tudi v Sloveniji začeli razmišljati dolgoročno, razvojno in odgovorno do zaposlenih. Čim prej bi morali oblikovati pravni okvir, urediti davčne spodbude in sprejeti zakon, ki rešuje problem nasledstva podjetij z lastništvom zaposlenih.

Uvod

Evropska komisija je že leta 2011 v svojem poročilu zapisala, da bo v Evropski uniji vsako leto 450.000 podjetij, ki skupaj zagotavljajo 2 milijona delovnih mest, spremenilo svoje lastništvo. Evropska unija lahko tako vsako leto izgubi okoli 150.000 podjetij, kar predstavlja skupaj 600.000 izgubljenih delovnih mest. Razlogi za to so v **neresenem vprašanju nasledstva – lastniki podjetij se upokojijo ali začnejo z drugo podjetniško dejavnostjo, vendar pred tem ne najdejo ustreznih novih lastnikov, ki bi prevzeli njihovo podjetje.** Tudi Resolucija Evropskega parlamenta o prispevku zadrug k izhodu iz krize, je že leta 2013 pozivala k oblikovanju evropskega mehanizma za **spodbujanje razvoja zadrug** in prenosov lastništva podjetij na zaposlene v obliki zadrugne ureditve ter k opredelitvi finančnih instrumentov za spodbujanje prakse delavskih odkupov podjetij. Pri tem je poudarjala aktivno vlogo zadrug pri prestrukturiranju malih in srednjih podjetij prek ustanavljanja socialnih podjetij, s spodbujanjem **vključevanja zaposlenih v lastništvo podjetij**, ki se znajdejo v kritičnih razmerah v zvezi z zaposlitvijo.

Uspešni prenosi lastništva podjetij na zaposlene glede na rezultate številnih študij

ohranjajo delovna mesta, varujejo zaposlene pred brezposelnostjo in socialno izključenostjo ter podpirajo ekonomski razvoj lokalnih skupnosti in regij. Podjetja v lasti zaposlenih omogočajo ugodno okolje za nova delovna mesta, saj se več delovnih mest kreira v podjetjih, v katerih se je uspešno izvedel prenos lastništva podjetja, kot v novo ustanovljenih podjetjih (Evropska komisija, 2008).

Glede na rezultate študij, ki kažejo, da so življenjske dobe podjetij v lasti zaposlenih daljše od ostalih podjetij, bi morali tudi v Sloveniji posvetiti več pozornosti **spodbujanju procesov prenosa lastništva podjetij na zaposlene.** Preprečevanje zapiranja podjetij mora biti v našem temeljnem interesu, saj lahko z ukrepi prenosa lastništva na zaposlene učinkovito ohranjamo znanje in premoženje v lokalnem okolju ter preprečujemo socialno izključenost ljudi v različnih slovenskih regijah in v posameznem lokalnem okolju.

Krizna obdobja in odpornost podjetij v lasti zaposlenih

Leto 2020 je vodstva podjetij preizkušalo do skrajnih meja, podobni izzivi pa se nadaljujejo tudi v letu 2021. Skladno s pri-

čakovani so obeti preživetja za ESOP podjetja in podjetja, ki načrtujejo prenos lastništva na zaposlene ponovno **boljši kot pri tradicionalnih podjetjih.**

Na podlagi nedavno objavljene študije (Blassi, 2020) so ESOP podjetja med pandemijo glede pričakovanih preseglah podjetja, ki niso v lasti zaposlenih. Rezultati študije kažejo, da so zaposleni v ESOP podjetjih v splošnem bolj **optimistični**, glede tega da se bodo v določenem trenutku vrnili k običajni poslovni dejavnosti.

Omenjena študija, ki so jo izvedli na univerzi Rutgers v sodelovanju z Nacionalnim centrom za raziskovanje mnenja na Univerzi v Chicagu glede o uspešnosti in vedenju podjetij v lasti zaposlenih med recesijo med letoma 2008 in 2010 in nadalje tudi v letu 2020, **ugotavlja, da je večina podjetij z ESOP strukturo:**

- znatno boljša od ostalih podjetij pri ohranjanju delovnih mest;
- v večji meri ohranja obseg delovnih ur in višino plač; v omenjenem obdobju je več kot 27 odstotkov podjetij ESOP strukturo znižalo plače svojim zaposlenim v primerjavi z 57 odstotki drugih podjetij brez ESOP strukture. Glede

zmanjšanja obsega delovnih ur, je bilo 16,4 odstotka zaposlenih v ESOP podjetjih z zmanjšanim obsegom delovnih ur v primerjavi s 26 odstotki zaposlenih v drugih podjetjih;

- ESOP podjetja svojim zaposlenim v večji meri zagotavljajo zaščitne ukrepe kot druga podjetja; 85 ESOP podjetij je svoje zaposlene poslalo na delo od doma v primerjavi s 67 odstotki drugih podjetij, več ESOP podjetij pa je zaposlenim, ki so delali v prostorih podjetja, nudilo osebne zaščitne ukrepe, kot so maske in rokavice, ter zagotovilo dodatno razkuževanje in profesionalno čiščenje.

Poleg tega rezultati študije kažejo, da se v primeru, ko je v igri **odločitev za ohranitev osebja**, v ESOP podjetjih pripisuje višjo raven pomembnosti ohranjanja večšin zaposlenih, vezi s strankami in uporabniki njihovih storitev, kulture timskega dela in občutka lastništva. Poleg tega je študija pokazala, da javna politika, ki spodbuja dolgoročno lastništvo zaposlenih, v času krize zagotavlja **večjo stabilnost delovnih mest** kot razna denarna izplačila na podlagi interventnih ukrepov. Zaposleni v ESOP podjetjih z večjo verjetnostjo pričakujejo, da se bo njihovo podjetje po krizi ali epidemiji vrnilo na prejšnjo raven uspešnosti kot zaposleni v tradicionalnih podjetjih.

Če se ustavimo še pri nekateri splošnih ugotovitvah raziskave, ki niso vezana na čas krize, vidimo, da je zanimanje Američanov za zaposlitev v podjetjih v lasti zaposlenih veliko. Skoraj tri četrtine vprašanih je odgovorilo, da bi **raje delali za podjetje, ki je v lasti zaposlenih kot za podjetje, ki je v lasti zunanjih delničarjev ali vlade**. Nezanemarljiv je tudi delež zaposlenih v zasebnem sektorju, ki ima v lasti lastniške deleže ali prejema delež dobička tam, kjer so zaposleni. Takih je 47 odstotkov oziroma 59 milijonov zaposlenih.

Ukrepi nekaterih vlad, ki jih je vredno posnemati

Gospodarska nihanja in obdobja kriz se ponavljajo in prav je, da se iz njih kaj naučimo. V nadaljevanju je predstavljenih nekaj tujih zglednih vladnih ukrepov, ki so pomagali pri ohranjanju manjših podjetij na način preoblikovanja lastništva v korist zaposlenih.

Italija

Primer dobre prakse, ki kaže na pomembnost oblikovanja posebnih finančnih instrumentov, da ustrezajo potrebam podjetij za dostop do ustreznih finančnih virov,

je **zadružni sklad Cooperazione Finanza Impresa (CFI)**. V obdobju gospodarske krize je italijanska vlada leta 1985 predlagala sprejem zakona, s katerim je omogočila mehanizem investiranja rizičnega kapitala za spodbujanje transformacije konvencionalnih podjetij v zadružna podjetja. Na podlagi zakona Marcora so leta 1986 tri zadružne zveze (Confcooperative, Legacoop in AGCI), s ciljem zagotavljanja finančne podpore zadrugam za prenos lastništva podjetij na zaposlene, ustanovile **nacionalni investicijski zadružni sklad** Cooperazione Finanza Impresa (CFI), katerega upravljanje je država prenesla na italijansko zadružno konfederacijo.

V obdobju med 1986 in 1997 je sklad CFI investiral okoli 80 mio EUR v zagotavljanje lastniškega kapitala **160 delavskih zadrug**, ki so jih ustanovili delavci podjetij v težavah (pred ali po stečaju podjetja).

Od leta 2003 dalje je sklad CFI financiral tudi zagon (startup-e), razvoj, konsolidacijo in prestrukturiranje zadrug. Od leta 2003 do leta 2009 je sklad CFI sodeloval pri 41 tovrstnih intervencijah in v sklopu le-teh namenil **51 odstotkov sredstev za zagotavljanje lastniškega kapitala v delavskih zadrugah**, 6 odstotkov za jamstva zamenljivih obveznic in 43 odstotkov za posojila. V letu 2012 je lastniški kapital sklada CFI obsegal 83,7 mio EUR, njegovo skupno premoženje pa je bilo ocenjeno na okoli 106,8 mio EUR. Med leti 2008 in 2013 je sklad sodeloval pri 13 projektih prenosa lastništva podjetij na zaposlene v delavskih zadrugah, v sklopu katerih je bilo ohranjenih več kot 300 delovnih mest. CFI od leta 1985 dalje uspešno posluje in spodbuja ustanavljanje in razvoj zadrug v Italiji.

Leta 2001 so zakon dopolnili z določbami, ki omogočajo **investiranje rizičnega kapitala v že delujoče zadrug**. Leta 2009, po spremembi italijanske zakonodaje, ki je omejila uporabo plastičnih nakupovalnih vrečk, se je ena izmed zadrug odločila pričeti s proizvodno biorazgradljivih nakupovalnih vrečk. Ta sprememba je zahtevala zamenjavo tehnologije in uvajanje novih postopkov proizvodnje. Za te namene je zadruga potrebovala investicijo v obsegu 2 mio EUR, ki jo je izpeljala s pomočjo sklada CFI, v **sodelovanju s finančnimi institucijami zadrugh organizacij in dveh bank**. S to finančno pomočjo je omenjena zadruga med leti 2007 in 2010 povečala promet za 230 odstotkov.

Španija

Podjetja v delavski lasti v Španiji, imajo na zakonski podlagi možnost tri leta pre-

jemati finančna sredstva, ki izhajajo iz pravic, ki pripadajo zaposlenim iz naslova statusa brezposelnosti. Španci ta ukrep imenujejo **enkratna kapitalizacija pravic iz naslova statusa brezposelnosti (Pago Unico**, ali enotno izplačilo pravic iz naslova statusa brezposelnosti). Takšna ureditev omogoča brezposelnemu članu delavske zadrug, da nameni finančna sredstva iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti za **vplačilo svojega članskega deleža v delavsko zadrugo**. Brezposelni delavci s temi sredstvi uspešno ustanavljajo delavske zadrug, ki ali odkupijo podjetje pred zaprtjem in ga nato spremenijo v delavsko zadrugo, ali pa v postopkih stečaja odkupijo zdrave dele podjetja in nato z delavsko zadrugo zaženejo proizvodnjo v njih.

Francija

Francoska vlada je v drugi polovici leta 2013 v zakonodajni postopek vložila predlog Zakona o socialni in solidarnostni ekonomiji, v katerem je opredelila posebne ukrepe, ki spodbujajo delavsko zadružništvo in spreminjanje kapitalskih podjetij v delavske zadrug. Zakonodaja predvideva predkupno pravico za nakup podjetij v stečaju bivšim delavcem podjetja, združenim v delavski zadrugi. Poleg tega **zagotavlja sredstva za izvajanje ustreznega usposabljanja za stečajne upravitelje in sodnike**, ki vodijo insolvenčne postopke. V predlogu zakona prav tako predvidevajo poseben tranzicijski status za delavske zadrug, ki bo olajšal postopke transformacije podjetja iz kapitalskega v zadružno oziroma v podjetje v lasti zaposlenih.

* * *

V Evropski uniji obstajajo **različne prakse prenosa lastništva podjetij na delavce v delavskih zadrugah**. Najbolj so razširjeni v Franciji, Španiji in Italiji, medtem ko so predvsem posamični primeri prenosov podjetij v lastništvo delavskih zadrug prisotni v nekaterih drugih članicah EU, kot sta Velika Britanija in Finska. Glavni razlogi, zaradi katerih so delavski prevzemi v nekaterih državah EU bolj pogosti kot v drugih, so:

- zakonodaja zagotavlja ustrezno podporo okolje, ki omogoča delavske prevzeme s strani delavskih zadrug,
- dobro razvita nacionalna združenja delavskih zadrug,
- ustrezne podporne politike, ki pospešujejo prenos lastništva podjetij na zaposlene.

Zaključek

Aktualne zgodbe, prizadevanja posameznih skupin in podjetij so zadostni argumenti za podporo in promocijo prenosa lastništva podjetij na zaposlene, ne samo v podjetjih s težavami, ampak tudi v zdravih in uspešnih podjetjih, kjer vprašanje nasledstva še ni urejeno.

Potrebe, želje, ideje in pobude o **celoviti sistemski ureditvi finančne participacije zaposlenih** se v Sloveniji pojavljajo že od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja. Narejene so bile študije, priprav-

ljeni zakonski predlogi, vendar področje še vedno ostaja neurejeno. Mogoče pa bo čas po pandemiji tisti pravi za premik v t. i. deljeni kapitalizem (ang. *shared capitalism*), kar je mogoče doseči prav s kapitalsko udeležbo zaposlenih v podjetjih, ki jih zaposlujejo.

Viri:

Blassi, Joseph (2020) *ESOPs: Review of COVID Times and Challenges Ahead*.

Khan, Karen (2019) *Three Quarters of Americans Prefer to Work for an Employee-Owned Company*.

Evropska komisija (2008) *A Small Business Act for Europe*.

Evropski parlament (2013) *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 2. julija 2013 o prispevku zadrug k izhodu iz krize (2012/2321(INI))*.

Koprivšek, Petra (2018) *Pomen in vloga ekonomske demokracije v XXI. stoletju (magistrska naloga)*. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

Piciga, Darja (2018) *INTEGRALNA SERIJA: S pametno integracijo do trajnostnega razvoja*. 59. nadaljevanje: *Nadaljujemo s socialno ekonomijo: od merjenja družbenih učinkov do prenosa lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah*.

The Employee Ownership Foundation (2020) *Employee-owned firms in the covid-19 pandemic*.

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Jernej Štromajer

Delavsko združništvo in ekonomska demokracija

Zadružna alternativa »delitveni ekonomiji« ter uberizaciji trga dela in storitev

Razvoj tehnologije in digitalizacija sta omogočila razvoj spletnih platform, ki predstavljajo temelj novo nastajajoče t. i. ekonomije delitve. Vzorčni primer je globalna korporacija Uber. Uber, ki v interesu svojih investorjev in lastnikov spreminja obstoječo avtotaksi industrijo, se zanaša na davčno optimizacijo, izogiba veljavni regulaciji in na trg dela vnaša razraščajočo prekarizacijo. Slednjim (odklonskim) pojavom »deregulacije«, »optimizacije« in prekarizacije na trgu dela in storitev zato pravimo tudi uberizacija. Kritiki ekonomije delitve ugotavljajo, da tovrstne spletne platforme ne služijo interesom svojih uporabnikov, ampak predvsem interesom svojih lastnikov in investorjev. Zato predlagajo alternativni razvoj trenutno prevladujočemu modelu ekonomije delitve v obliki združništva spletnih platform. Primer alternative Uberju so tako lokalne avtotaksi zadruge, saj delujejo v interesu svojih članov in v skladu z zadružnimi načeli.

0 »delitveni ekonomiji«

Tako imenovano ekonomijo delitve znanu je **nov val podjetij, ki uporabljajo spletne platforme, da povežejo uporabnike in ponudnike različnih storitev**, kot so kratkotrajni najem stanovanj, prevozi potnikov ali opravljanje gospodinjstev. Ena vodilnih in najbolj prepoznavnih spletnih platform tega vala novih podjetij je **spletna platforma Uber na področju prevoza potnikov**, ki beleži izjemno hitro rast in

dokazuje, kako lahko takšne spletne platforme spreminjajo tradicionalne načine delovanja posameznih industrij. Spletni platformi Uber na področju prevoza se ob tem pridružujejo tudi druge, nove platforme, ki delujejo v številnih drugih industrijah. Podporniki ekonomije delitve jo opisujejo kot **nov način poslovanja** in celo kot nekakšno novo družbeno gibanje. Gre za prepletanje trgovine, opravljanja storitev in poslovanja v digitalnem svetu.

Kaj je obljubljala

Veliko novih spletnih platform prihaja iz sveta ameriške tehnološke industrije v Silicijski dolini, iz katere sicer izvira veliko najbogatejših ljudi na svetu, a ki hkrati gradi svojo identiteto tudi na tem, da naj bi spreminjala svet na bolje. Internet tako izboljšuje svet in ljudem ne nudi samo novih, boljših naprav in večjega dostopa do informacij, ampak tudi temeljito preoblikuje delovanje družbe. Ekonomija delitve je začela

pridobivati pozornost predvsem v letih 2013 in 2014. Obljubljala je namreč nekaj **privlačnega za marsikoga**: neformalne izmenjave, kot so delitev prevoza, posoja električnega vrtalnika ali opravljanje opravkov za sosede, s pomočjo interneta, ki omogoča povezavo številnih ljudi, ki bi se lahko zanašali drug na drugega in manj na odtujene korporacije. Vsaka izmenjava naj bi enemu od udeležencev omogočila manjši zaslužek in drugemu prihranek časa. S **participacijo v ekonomiji delitve** naj bi ljudje prispevali k izboljšanju svoje skupnosti, namesto da so pasivni potrošniki, pri tem pa naj bi sooblikovali bolj odprto družbo, v kateri naj bi si ljudje pomagali in delili dobrine (Slee 2015).

Prvotna ideja ekonomije delitve je obljubljala, da bo **opolnomočila šibke posameznike**, ki bi naj postali nekakšni mikro podjetniki. Posamezniki naj bi samovoljno vstopali v to novo, prilagodljivo obliko dela in zaslužka s pomočjo različnih spletnih platform in izstopali iz nje. Ekonomija delitve naj bi ogrožala tiste, ki so imeli že pred njenim pojavom veliko moč, kot so hotelske verige in monopoli na področju prevozov. Nekateri so v ekonomiji delitve videli egalitarno vizijo neposrednih izmenjav med posamezniki brez strukturiranih hierarhičnih organizacij, saj naj bi internet povezal ljudi in med njimi zgradil zaupanje (Slee 2015; Tanz 2014). Ekonomija delitve naj bi bila **trajnostna alternativa prevladujoči obliki trgovine**, ki naj bi ljudem omogočala boljšo izrabo premalo uporabljenih dobrin. Spletna platforma, kot je Uber, naj bi številnim omogočila, da ne bi imeli potrebe po lastnem avtomobilu. Ljudje naj bi se **namesto za lastništvo odločali za dostop do blaga in storitev** in tako spremenili svoje potrošniške navade, ki naj bi postale manj materialistične (Slee 2015). Vendar se je izkazalo, da posebej v primeru spletne platforme Uber še zdaleč ni tako.

Realnost je veliko bolj temačna

Kritiki ekonomije delitve ugotavljajo, da ni izpolnila svojih obljub in pričakovani ljudi, temveč je njena realnost veliko bolj temačna. Ekonomija delitve se je kruto in deregulirano razširila na trg, ki je bil pred tem zaščiten. Poleg tega **postaja oblika nadzora nad delavci v storitvenem sektorju**; medtem ko predsedniki uprav podjetij, ki upravljajo spletne platforme, dobrohotno govorijo o svojih potrošnikih in koristih za lokalne skupnosti, se tovrstni nadzor vedno bolj centralizira. Ekonomija delitve ustvarja trg za **ново obliko potrošnje**, na katerem so

ljudje, ki se s tem preživljajo, obravnavani neenakopravno.

Namesto da bi ekonomija delitve **osvobodila ljudi**, da bi imeli sami več nadzora nad svojim življenjem, imajo od ekonomije delitve največ koristi vedno večje korporacije, njihovi investitorji, dobro plačana poslovodstva, programerji in tržniki. Tolikšne koristi dosegajo z izogibanjem varovalkam in regulaciji, ki so bile **dosežene v letih raznovrstnega prizadevanja za izboljšanje delovnih pogojev zaposlenih**, oziroma z njihovim odpravljanjem in nadomeščanjem z vedno bolj prekarnimi oblikami slaboplačanega dela za tiste, ki dejansko delajo znotraj ekonomije delitve (Slee 2015). Ogromno tovrstnih kritik leti predvsem na Uber, ki tudi najbolje predstavlja izzive, s katerimi se sooča ekonomija delitve. Uber je eno najhitrejših rastočih tehnoloških podjetij na svetu, vendar je zaradi svojega načina delovanja deležno množičnega nasprotovanja s strani ponudnikov avtotaksi storitev. Celo sodišča so v nekaterih državah prepovedala ali omejila delovanje spletne platforme Uber zaradi **nepoštena konkurence glede na regulirano dejavnost** avtotaksi prevozov (Petropoulos 2016).

Kljub navedenim kritikam ekonomije delitve Evropska komisija ugotavlja, da »glede na znatne koristi, ki jih lahko prinesejo novi poslovni modeli sodelovalnega gospodarstva, bi morala biti Evropa odprta za izkoriščanje teh novih priložnosti. EU bi morala proaktivno podpirati inovacije, konkurenčnost in možnosti za rast, ki jih omogoča posodobitev gospodarstva« (Evropska komisija 2016, 16). Ob tem tudi Evropska komisija ugotavlja, da je **»pomembno zagotoviti pravične delovne pogoje ter ustrezno in trajnostno varstvo potrošnikov in socialno varstvo«** (prav tam). Zato v nadaljevanju predstavljam problematično delovanje in kritike spletne platforme Uber.

Kritike poslovanja podjetja Uber

Spletna platforma Uber je nastala leta 2009 in najprej začela delovati v San Franciscu (Hartmans in McAlone 2016). Osnovna ideja Uberja je preprosta: s klikom v spletni aplikaciji na pametnem telefonu omogoča uporabniku, da si naroči prevoz. Aplikacija je prvotno ciljala na višji cenovni razred: prevoze so opravljali prestižni črni avtomobili pod imenom UberBlack, sedaj pa se je Uber razširil tudi na cenejše prevoze z imenom UberX. Uber **naj bi ljudem**

omogočal, da s pomočjo njihove spletne aplikacije na fleksibilen način služijo denar z opravljanjem prevozov za uporabnike platforme. Aprila 2021 je spletna platforma Uber delovala v več kot 700 mestih po vsem svetu (Uber 2021). Podjetje se uspešno upira konkurentom in regulatorjem in se je preoblikovalo v obsežno logistično podjetje, ki kljubuje pritiskom avtotaksi industrije, in celo lastnika voznikov (Hartmans in McAlone 2016).

Globalna razsežnost Uberja je močno zaznamovala tudi razvoj drugih storitev znotraj ekonomije delitve in vplivala na razprave o morebitnem pozitivnem ali negativnem vplivu takšnega poslovnega modela na **prihodnost dela** (Hall in Krueger 2015, 1), na kar opozarjajo kritiki ekonomije delitve in nasprotniki Uberjevega poslovnega modela.

Uber svojih voznikov **ne zaposluje, ampak jih obravnava kot neodvisne poslovne partnerje**, ki nudijo prevoze za stranke prek njihove spletne platforme (Hall in Krueger 2015, 1). Podjetje namreč nima svojih avtomobilov, ampak sklepa pogodbeno razmerja s partnerji, ki so ponudniki prevozov, ter posreduje med vozniki in potniki, ki prek aplikacije neposredno naročijo prevoz. Uber pri tem določa ceno vožnje in finančna transakcija se izvede prek njihove aplikacije, pri čemer med 70 % in 80 % sredstev dobi voznik, ki je opravil prevoz, preostalo pa obdrži podjetje Uber (Petropoulos 2016). Veliko kritik leti na način, kako Uber **davčno optimizira svoje prihodke**. Kot je razkrila revija Fortune, namreč podjetje Uber uporablja spretno davčno strukturo, podobno drugim tehnološkim podjetjem, kot sta Google in Facebook, da davčno optimizira svoje prihodke. V podrobnejšo predstavitev te davčne strukture na tem mestu seveda ne bomo zahajali, dejstvo pa je (O'Keefe in Jones 2015), da **ogromen delež prihodkov podjetja Uber tako sploh ni obdavčenih**.

Največ kritik spletne platforme Uber leti predvsem na njihovo storitev prevozov UberX, ki vsakomur omogoča, da dela kot nepoklicni voznik. Potrošniki imajo sicer korist od nizkih cen takšnih prevozov, **vendar regulirani avtotaksiji opozarjajo na nelojalno konkurenco in nezavarovane potnike**. Storitve, kot je UberX, bi lahko za obliko delitvene ekonomije šteli le, če bi voznik pot, ki jo opravi skupaj s sopotnikom, opravil v vsakem primeru, tudi brez sopotnika, s katerem se poveže prek aplikacije. V nasprotnem primeru, ko voznik

opravi prevoz s točke A na točko B zaradi naročila potnika, pa **gre za avtotaksi storitev**, ki za naročanje prevoza uporablja spletno platformo (Meelen in Frenken 2015).

Poslovanje Uberja je škodljivo za tradicionalno avtotaksi industrijo, ki je močno regulirana: kilometrine so jasno določene in taksisti morajo plačevati licenco, da lahko poslujejo. Marsikje so te licence sicer redke in so tako pridobile vrednost s povečanjem urbanega prebivalstva. Uberjev poslovni model pa je **drastično zmanjšal vrednost tovrstnih licenc**, saj jih vozniki pri Uberjevi storitvi UberX ne potrebujejo za vstop na trg in tako licence ne ščitijo več konkurentov. S tem je Uber zelo poslabšal pogoje za uspešno delo avtotaksijev. Avtotaksi podjetja v Evropi so zato ob protestih zahtevala tudi sodno varstvo, saj trdijo, da Uber krši regulacijo avtotaksi prevozov in **tako predstavlja nepošteno konkurenco**. Uber je tako bil ali prepovedan ali predmet strožjih omejitev v Belgiji, Franciji, Nemčiji, Italiji in Španiji. Izkazalo se je, da regulatorji v Evropi niso bili pripravljeni na spletne platforme, kot je Uber, in se jim ni uspelo ustrezno odzvati na njihov pojav (Petropoulos 2016).

(Ne)prihod Uberja v Slovenijo?

Uber kljub kritikam ohranja nespremenjen poslovni model

V zadnjem obdobju sicer nismo prvič priča poskusom prihoda podjetja Uber v Slovenijo. Pomanjkljiva in neprimerna zakonska ureditev pojava ekonomije delitve in pogojev za morebitni vstop spletne platforme Uber se je pokazala tudi ob prvi napovedi prihoda Uberja v Slovenijo. Prvim poskusom leta 2016 je sledilo **veliko razburjenja med sindikati in civilno družbo**. Sindikat Mladi Plus, Svobodni sindikat Slovenije, Gibanje za dostojno delo in socialno družbo in Društvo Svetovalnica za migrante so na ministra za javno upravo, ki je takrat podpisal pismo o nameri s podjetjem Uber, naslovili javni poziv, v katerem so navedli, da so »z veliko mero zgroženosti [...] prejeli informacijo« (Sindikat Mladi plus in drugi 2016) o podpisu pisma »o nameri med podjetjem Uber in Ministrstvom za javno upravo Republike Slovenije« (prav tam). Ministra Koprivnikarja so pozvali, »da nemudoma in nepreklicno« (prav tam) odstopi »od kakršnega sodelovanja s podjetjem Uber« (prav tam). Saj naj bi bilo Uber podjetje, »kateraga storitve so prepovedane širom sveta zaradi njihove prakse, ki se

izogiba odgovornosti do svojih zaposlenih in potrošnikov« (prav tam).

Pri tem so ministra hkrati opozorili na dokument *Za dostojno delo* Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, kjer je »zapisano, da je eden izmed primerov prekarnosti« (Sindikat Mladi plus in drugi 2016) prav »**pojavn "prikritih delovnih razmerij"**, ko se razmerje med delavcem in delodajalcem navzven prikazuje drugače, kot je v resnici, **z namenom izničenja ali zmanjšanja zaščite delavcev oziroma zaradi izogibanja plačilu prispevkov in davkov**« (Senčur Peček v Sindikat Mladi plus in drugi 2016). To naj bi bilo po njihovem prepričanju še posebej sporno, saj »je podjetje Uber v ZDA (med drugim) toženo ravno zaradi tega, ker poriva svoje delavce v status "neodvisnih pogodbenih sodelavcev"« (Sindikat Mladi plus in drugi 2016). Podjetje Uber naj bi svoje delavce namreč »napačno klasificiralo« (prav tam) in bi moralo »po mnenju njihove pravne zastopnice Liss-Riordan [...] vse tiste, ki zanj vozijo, zaposliti« (prav tam). Vozniki za podjetje Uber sicer res »delajo [...] na lastno pest, prek pogodbe, a morajo delati toliko in tako, kot bi bili zaposleni: prejeli so stroga navodila, na podlagi katerih so lahko delali za Uber, podjetje jih je preverjalo in nekatere celo izobrazevalo, z vozniki je prekinilo sodelovanje, če ti niso nudili dovolj prevozov, ali če so zavrnili določen odstotek vseh pozivov uporabnikov, delo pa so izgubili tudi, če niso bili spoštljivi do zaposlenih podjetja Uber« (prav tam). **Vse do danes podjetje Uber ni spremenilo svojega poslovnega modela**, na katerega so že leta 2016 opozorili v civilni družbi.

Rešitev ni v prepovedi tovrstnih spletnih platform

Kljub kritikam Uberjevega poslovnega modela in ekonomije delitve **rešitev ni v tem, da se spletne platforme, kot je Uber, in druge modele ekonomije delitve prepove**. Nepoštena konkurenca v Uberjevem primeru je rezultat nesorazmernih in slabih ureditev in regulacije avtotaksi prevozov in posredovanja prevozov prek spletnih platform. Regulatorji morajo zato vzpostaviti zakonski okvir, ki poudarja in omogoča morebitne ekonomske koristi in ki hkrati odpravlja določena tveganja (Petropoulos 2016). Tako gospodarska kot obrtna zbornica v Sloveniji sta ob najavi možnosti, da v Sloveniji začne delovati spletna platforma Uber, izrazili zahtevo, »da se najprej v celoti in transparentno uredi področje avtotaksi

prevozov, zagotovi učinkovit in dosleden nadzor, predvsem pa zagotovi pogoje za **strokovno in kvalitetno opravljanje storitev tistih, ki izpolnjujejo vse zakonske pogoje** in se dnevno trudijo spoštovati nacionalno zakonodajo« (GZS in OZS 2016). Podobno so sindikati in druge organizacije kasneje zavzeli stališče, da sicer ni »problem v razvoju aplikacij. Vendar pa je slabo vse, kar Uber predstavlja kot **platforma za izkoriščanje delavk in delavcev**, z zanikanjem svoje vloge kot delodajalca« (Sindikat Mladi plus in drugi 2016b). Po njihovem mnenju je »namen tehnologije in napredka [...] da izboljša življenje ljudi, ne da ga poslabša« (prav tam), zato so tudi izrazili prepričanje, »da je to mogoče, s tem, da se napredek usmerja v izboljšanje v bolj dostojno delo in življenje za vse« (prav tam).

Poskus prihoda legalizacije prihoda Uberja v Slovenijo **vse do danes ni uspel**. Leta 2017 je sicer Državni zbor RS obravnaval zakonski predlog SDS, da bi legalizirali delovanje spletne platforme Uber in njenega »uber« poslovnega modela v Sloveniji, ki pa ni uspel. Brez slabe vesti lahko trdimo, da je šlo pri tem predlogu za specialni zakon (lahko bi mu rekli tudi Lex-Uber), ki je pisan na kožo točno določene multinacionalke. **Novemu poskusu smo priča ravno v teh tednih**, ko s podobnim manevrom poskuša prihod Uberja v Slovenijo omogočiti minister za infrastrukturo Vrtovec; in ponovno smo priča nasprotnanju sindikatov in civilne družbe.

Zadružna alternativa tovrstnih spletnih platform

Kritika takšnega razvoja spletnih platform, kot je Uber, in ekonomije delitve je privedla do oblikovanja predlogov za **vzpostavitev zadružnih spletnih platform**.

V čem je bistvena razlika

Spletne platforme, kot je Uber, so začrtale nov način za dostop do blaga in storitev, pri čemer so svoj razvoj in rast **financirale s tveganim kapitalom**, katerega investitorji računajo na velike dobičke. Interesi njihovih potrošnikov in voznikov tako **niso bili vedno v ospredju**, čeprav so ti posamezniki ključni tako za ponudbo kot za povpraševanje. Prav v tem se podjetja, kot je Uber, tudi najbolj **razlikujejo od zadrug, ki obstajajo z namenom, da služijo in koristijo svojim članom**, ki imajo korist od prepoznavne blagovne znamke, skupnih virov, vpliva in skupne pogajalske moči in ne služijo zunanjim investitorjem. Tudi Uber

nudi prepoznavno blagovno znamko, trženje in distribucijo za svoje voznike, a tukaj se podobnost spletnih platform, kot je Uber, z zadrugami konča. Uber svoj produkt vidi kot dobrino, ki se dinamično ovrednoti zato, da zagotovi večje povpraševanje. Ampak z vidika Uberjevega voznika je njihov produkt storitev prevoza, ki jo opravi posameznik, ki pri Uberju ni zaposlen. Kljub temu Uber s konkurenti tekmuje za najboljše možne voznike, zanje najema pametne telefone, jim plačuje, da se pridružijo njihove platformi, ter celo nudi možnost cenejšega nakupa avtomobilov in zavarovanja. Vendar bi morala biti **pridružitve voznikov podjetju** samo prvi korak. Naslednji korak bi moral biti izgradnja poslovnega modela, ki bi omogočal **dostojno delo**, in razvoj spodbud, ki spremljajo **solastništvo vključenih v takšne spletne platforme**, kar je mogoče tudi prek združnega poslovnega modela (Gansky 2014).

Teorija (delavskega) združništva spletnih platform

Razvoj združništva spletnih platform temelji na ideji, da bi bile znotraj ekonomije delitve spletne platforme, kot je Uber, lahko organizirane kot **zadruge, ki bi bile v lasti ljudi, ki prek njih nudijo blago in storitve**, ter ne bi bile financirane s strani investitorjev tveganega kapitala. Ideja je bila predstavljena na konferenci novembra 2015, kamor so bili povabljeni ljudje, ki želijo ustvariti naslednjo generacijo organizacij za

Razvoj združništva spletnih platform izhaja iz ideje, da bi bile znotraj ekonomije delitve spletne platforme, kot je Uber, lahko organizirane kot zadruge, ki bi bile v lasti ljudi, ki prek njih nudijo blago in storitve, ter ne bi bile financirane s strani investitorjev tveganega kapitala.

skupno upravljanje z željo, da se vzpostavi alternativno združno strukturo za spletne platforme nasproti korporacijam v lasti investitorjev (Sundararajan 2016, 196–197).

Teorija združništva spletnih platform temelji na **skupni lastnini in demokratičnem upravljanju**. Pri tem združuje tradicijo delavskega samoupravljanja in združništva s skupnostno mrežno proizvodnjo na internetu in digitalno ekonomijo. Nanaša se na spletne platforme, na katerih ljudje preživljajo svoj prosti čas, delajo, razmišljajo in ustvarjajo dodano vrednost, ter na potencialni združni model lastništva teh platform.

Takšna struktura bi lahko s pomočjo združnih načel izkoristila potencial nove tehnologije in delovala v korist lokalne ekonomije. Zdržne spletne platforme bi tako morale upoštevati **naslednja načela**: skupna lastnina spletnih platform; dostojno delo za vse, ki delajo za zadrugo; pravna varnost, ki vsem vključenim zagotavlja pravico do samoupravljanja in izražanja, ter ki preprečuje odklonsko vedenje, kršitve in zlorabe pravil ter pretiran nadzor; pravica do informiranosti o dejavnostih, v katere so delavci vključeni. Takšne zadruge sicer **že obstajajo** in delavcem omogočajo, da postanejo kolektivni lastniki in niso več v podrejenem položaju (Scholz v Scholz in Schneider 2016, 23–26).

Porast delavskih zadrug na tem področju v ZDA

Konkreten primer združne alternative je **porast delavskih zadrug na področju avtotaksi prevozov v ZDA**. Stotine delavcev-lastnikov se je združilo v nekaj zadrug in na tem področju prehitelo delavsko lastništvo v drugih industrijah. V zadruge so se praviloma povezali predhodno neodvisni podjetniki in delavci, ki so pred tem delovali kot podizvajalci. K temu so jih privedle strukturne spremembe na trgu avtotaksi prevozov, visoka stopnja izkoriščanja s strani nekaterih lastnikov avtotaksi podjetij in slabi pogoji za delo. S tem, ko **našli rešitev v oblikovanju avtotaksi zadrug**, so še vedno izpostavljeni izzivom, ki jih na pod-

pogoje s strani posrednikov prevozov. Pri tem so se novonastale zadruge lahko zgleđovale po dolgoletnem primeru dobre prakse avtotaksi zadruge Union Cab iz kraja Madison v zvezni državi Wisconsin (Palmer 2015, 1).

Zanimiv primer iz Austina v Teksasu

Zanimiv je primer iz leta 2014 iz mesta Austin v Teksasu. Tam so vozniki avtotaksijev s pomočjo mestnega sveta dosegli, da morajo spletne platforme, kot je Uber, **izpolnjevati enake pogoje za zagotavljanje varnosti potnikov**, kot so beleženja prstnih odtisov in preverjanje preteklosti voznikov, ki veljajo za tradicionalna avtotaksi podjetja (Doherty 2016).

Takšni odločitvi lokalnih oblasti je Uber skupaj s siceršnjim konkurentom Lyft ostro nasprotoval, kar je privedlo do lokalnega referendumu, v katerem sta podjetji namenili 8,6 milijona dolarjev, da bi prepričali volivce, da spremenijo odločitev mestnega sveta, vendar pri tem nista bili uspešni in omejitve so obveljale (Hicks 2016). Kmalu po tem sta spletni platformi raje prenehali s poslovanjem v Austinu, kot da bi izpolnili določene pogoje. To potezo je izkoristilo lokalno združenje taksistov in ustanovilo **avtotaksi zadrugo ATX Coop Taxi** za zapolnitev novonastale tržne vrzeli (Doherty 2016). Da so taksisti lahko uspešno ustanovili avtotaksi zadrugo, je mestni svet sprejel resolucijo, v kateri je mestni upravi naložil, da v okviru razpoložljivih proračunskih sredstev in pristojnosti **pomaga pri vzpostavitvi avtotaksi zadruge** in na takšen način dodatno pripomore k ureditvi avtotaksi prevozov v mestu (Wear 2016) ter hkrati voznikom avtotaksijev zagotovi možnost, da sami upravljajo s svojim delom in tako niso odvisni od lastnikov korporacij (Austintexas.gov 2016).

Namesto zaključka

Uber v bistvu ni samo ena izmed številnih multinacionalk, ki imajo takšne in drugačne interese: je predvsem **simbol deregulacije in liberalizacije sektorja avtotaksi prevozov** ter t. i. uberizacije trga dela, to je ekstremno prekarnih delovnih pogojev delavk in delavcev.

Tehnološki napredek je omogočil nastanek spletnih platform, ki neposredno povezujejo potrošnike s ponudniki različnih storitev. Vendar, kot pravilno ugotavljajo kritiki razvoja ekonomije delitve, se ta pod vplivom podjetnikov iz Silicijeve doline razvija v smer, kjer mednarodne korpo-

racije, kot je Uber, **odgovornost za svoje poslovanje prenašajo na delavce in šibijo delavske pravice ter nižajo plače zaposlenih** (Asher-Schapiro 2014) v posameznih sektorjih, kjer se pojavijo nove spletne platforme, katerih poslovni model temelji na fleksibilni prekarni delovni sili in izigravanju veljavne zakonsko določene regulacije posameznih sektorjev ekonomije. Zato je razvoj ekonomije delitve v obliki združnih spletnih platform veliko bolj družbeno odgovorna in trajnostno naravnana rešitev. Zadruga kot **demokratska podjetja v lasti svojih članov namreč v ospredje postavljajo interese svojih članov** in ne interesa po dobičku investitorjev v mednarodne korporacije. Vzorčen primer takšnega nasprotja sta prav poslovni model ekonomije delitve, kot jo izvaja spletna platforma Uber, ki v zameno za posredovanje med voznikom in potnikom zaračunava visoko provizijo, se izogiba plačevanju davkov od te provizije v državi, kjer je bil prevoz opravljen, in od svojih voznikov zahteva, da delajo pod prekarnimi pogoji na eni strani, in avtotaksi zadruga na drugi strani. Avtotaksi zadruga **ne delujejo v interesu svojih investitorjev po dobičku, ampak služijo kot oblika ekonomske samopomoči za svoje člane**, ki si z združevanjem skupnih razpoložljivih zmogljivosti omogočajo dostojno delo in preverjen vzdržen poslovni model, ki pozitivno vpliva na lokalno ekonomijo. Zato je sprejem javnih politik, kot je regulacija posredovanja prevozov spletnih platform, kot je Uber, s strani mestnih oblasti v Austinu, lahko vzorčen primer, **kako okre-**

piti demokratizacijo, družbeno odgovornost in trajnostno naravnost razvoja ekonomije delitve.

Države, kot je Slovenija, bi zato po zgledu Austina morale sprejeti **zakonodajo**, ki bi preprečevala poslabšanje delovnih in socialnih pogojev ljudi v različnih sektorjih ekonomije, in hkrati spodbuditi **razvoj lokalnih združnih spletnih platform** ter s tem hkrati zagotoviti trajnostno in družbeno odgovorno gospodarsko rast lokalne ekonomije delitve. Sicer se bo s prihodom Uberja in drugih mednarodnih korporacij samo pridružila drugim državam, kjer se pod krinko tehnološkega napredka in lažne digitalizacije slabša socialni položaj delavk in delavcev ter kršijo temeljne delavske pravice, od takšne t. i. ekonomije delitve pa imajo največ koristi mednarodne korporacije in njihovi investitorji.

Viri

Asher-Schapiro, Avi (2014) *Against Sharing*.

Austintexas.gov (2016) *Austin Transportation Department to begin accepting Taxi Franchise applications*.

Doherty, Virginia (2016) *Texan taxi drivers are showing there's a co-operative alternative to the Uber economy*.

Evropska komisija (2016) *Evropska agenda za sodelovalno gospodarstvo*.

Gansky, Lisa (2014) *Collaborative Economy Companies Need To Start Sharing More Value With The People Who Make Them Valuable*.

GZS in OZS (2016) *Dopis Ministrstvu za infrastrukturo*.

Hall, Jonathan V. in Alan B. Krueger (2015) *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*.

Hartmans, Avery in Nathan McAlone (2016) *The story of how Travis Kalanick built Uber into the most feared and valuable startup in the world*.

Hicks, Nolan (2016) *Prop. 1 goes down as activist proclaims: 'Austin made Uber an example'*.

Meelen, Toon in Koen Frenken (2015) *Stop Saying Uber Is Part Of The Sharing Economy*.

O'Keefe, Brian in Marty Jones (2015) *How Uber plays the tax shell game*.

Palmer, Tim (2015) *Industry Research Series: Taxis*.

Petropoulos, Georgios (2016) *Uber and the economic impact of sharing economy platforms*.

Scholz, Trebor in Nathan Schneider (2016) *Ours to hack and to own: the rise of platform cooperativism, a new vision for the future of work and a fairer internet*. New York: OR Books.

Sindikat Mladi Plus, Svobodni sindikat Slovenije, Gibanje za dostojno delo in socialno družbo in Društvo Svetovalnica za migrante (2016a) *Javni poziv ministru za javno upravo: Takoj odstopite od kakršnegakoli sodelovanja s podjetjem Uber!*.

Sindikat Mladi Plus, Svobodni sindikat Slovenije, Gibanje za dostojno delo in socialno družbo in Društvo Svetovalnica za migrante (2016b) *Digitalizacija JA, prekarizacija NE!*.

Slee, Tom (2015) *What's yours is mine: against the sharing economy*. New York: OR Books.

Sundararajan, Arun (2016) *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: The MIT Press.

Tanz, Jason (2014) *How Airbnb and Lyft Finally Got Americans to Trust Each Other*.

Uber (2021) *Company info*.

Wear, Ben (2016) *Austin council supports cab co-op, efforts to help ride-hail companies*.

Demokracija se začne na delovnem mestu, ne v parlamentu!

Saj ne, da politična demokracija ne bi bila pomembna stvar. A kdaj se bomo v teoriji in praksi končno začeli enako resno in družbeno angažirano ukvarjati z nujnim hitrejšim razvojem tudi »ekonomske« demokracije kot druge integralne sestavine pojma demokracija? Parlamentarna demokracija v politični, istočasno pa diktatura (delodajalcev) v ekonomski sferi družbe je namreč brez dvoma še vedno lahko zgolj »polovična« demokracija. In za to ugotovitev seveda ni treba biti ravno marksist.

Smo že vedno globoko v meznem kapitalizmu

Na filozofski ravni smo glede temeljne vizije nadaljnega civilizacijskega razvoja družbe danes bolj ali manj popolnoma enotni. Splošno proklamiran družbenorazvojni cilj naj bi bil **ekonomsko uspešnejša, ob-**

enem pa socialno pravična in okoljsko odgovorna družba. Je tako? Toda, ali se ob tem zavedamo, da smo pa na področju družbenoekonomskih odnosov – če odmislimo nekaj »lepotnih okraskov« v obliki sodobnega delovnega prava – v resnici tudi v 21. stoletju v bistvu še vedno na ravni

klasičnega »meznega« kapitalizma iz 18. in 19. stoletja? In da se trend razvoja na tem področju v zadnjih desetletjih obrača celo v retrogradno smer. Z vsako na novo izgubljeno delavsko pravico, kar se sicer (v imenu bojda nujne večje konkurenčnosti gospodarstva na globalnem trgu) v zadnjih



Piše:
dr. Mato Gostiša

desetletjih dogaja ob vsakem posegu v veljavno delovno pravo (ne pomnim pa, kdaj je bila katera od teh pravic na novo pridobljena!), smo namreč **spet korak bliže prvobitnemu kapitalizmu, ne pa omenjeni viziji.**

Trditve se na prvi pogled morda zdi radikalno pretirana. Toda, ali ni tako v ekonomski teoriji kot v praksi delo **kljub nenehnemu pleteničenju o nekakšnem človeškem kapitalu** tudi danes sistemsko še vedno obravnavano kot gola »delovna sila« z neko matematično mejno produktivnostjo in kot čisto navadno »tržno blago«, njegovi lastniki kot »prodajalci delovne sile na trgu dela«, delovno razmerje med delojemalci in delodajalci kot navadno »tržno« (beri: kupoprodajno) razmerje, mezda/palača pa kot »tržna cena delovne sile«? Lastniki kapitala pa – ker naj bi bojda edini ekonomsko tvegali in s tem svojim kapitalom »dajali delo« ter (po A. Smithu) preživljali celotno ljudstvo – samoumevno kot edini »podjetniki« in s tem tudi edini upravičenci do vseh korporacijskih pravic (upravljanje podjetij/korporacij, prisvajanje celotnih bilančnih in kapitalskih dobičkov).

V čem naj bi bil torej aktualni kapitalizem 21. stoletja **kaj drugačen družbeno-ekonomski sistem** od tistega najbolj prvobitnega?

Ekonomske demokracije danes (še) ni

Zaradi delovnega prava, ki služi, kot rečeno, le za – čedalje manj sijoč – okrask temu izrazito nedemokratskemu ekonomskemu bistvu aktualnih mezdnih produktijskih odnosov ter ustvarja zgolj lažni vtis o nekakšni popolni sistemski enakopravnosti delodajalcev in delojemalcev kot dveh pogodbenih strank delovnega razmerja, zgotovo ne. Nasprotno. Ravno potreba po obstoju delovnega prava, katerega temeljni

namen je »**varovanje**« **delavcev kot šibkejših stranke delovnega razmerja**, je sama po sebi najbolj nazoren dokaz, da te enakopravnosti v resnici ni. S tem pa tudi ne ekonomske demokracije.

Delavci v podjetjih kot »najeta delovna sila« sistemsko še vedno nimajo, razen da so lepo tiho in (pod grožnjo izgube lastne zaposlitve, zraven pa še delovnih mest za druge) po navodilih svojega »delodajalca« pridno ustvarjajo dobičke, ki so po omenjeni ekonomsko-teoretični logiki zdaj še vedno izključni dohodek lastnikov kapitala, **popolnoma nobenih korporacijskih pravic**. Nimajo pravice ne do **enakopravnega soupravljanja** produktijskih procesov, v katerih so enakovredno soudeleženi, prav tako tudi ne pravice do **sorazmerne udeležbe pri dobičkih podjetij**, katere s svojim delom nesporno soustvarjajo (ekonomisti pa nas potem veselo poučujejo, da nova delovna mesta ustvarjajo izključno le lastniki kapitala s »svojimi« dobički). In to kljub dejstvu, da je že predklasični ekonomist iz 17. stoletja W. Petty razkril **neovrgljivo resnico o popolnoma enakopravni produktijski vlogi in pomenu obeh temeljnih produktijskih dejavnikov**, ki jo je jedrnato ubesedil takole: »*Delo je oče proizvoda in zemlja (danes kapital, op. a.) je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče.*«. Ki bi seveda morala po logiki stvari tudi sistemsko samoumevno rezultirati tudi v popolnoma enakopravni korporacijsko-pravni vlogi in pravicah njunih lastnikov. Kajti šele takrat bo mogoče resneje govoriti o »pravi«, torej tudi ekonomski demokraciji, ki je med drugim tudi eden temeljnih pogojev za učinkovito angažiranje vseh razpoložljivih človeških potencialov podjetij v produktijske namene.

Predpostavka je »demokratsko podjetje«

Neke resne ekonomske demokracije v zgoraj navedenem smislu seveda **ni mogoče pričarati** z nobenim zakonom o delavskem soupravljanju, ki delavcem ponuja zgolj neke simbolične možnosti biti informirani in morda tudi nezavezujoče konzultirani o pomembnih poslovnih vprašanih podjetja, še manj s kakim zakonom o možni »prostovoljni« uvedbi neke marginalne udeležbe delavcev pri dobičku podjetij, neodvisne do njihovega dejanskega produktijskega prispevka. Vse to je bolj ali manj lahko le pesek v oči oziroma v najboljšem primeru (še)le **zametek neke ekonomske demokracije**.

V resnici pa bo treba v ta namen **že v samem temelju rekonstruirati sedanjo pravno zasnovo kapitalističnega podjetja**. Da je podjetje/korporacija zgolj kapital s svojimi lastniki, delo delavcev pa zgolj tržno blago, je iz zgoraj navedenih razlogov seveda popoln sistemski nesmisel, ki ga bo tako v teoriji kot v praksi nujno čimprej opustiti. Kapitalistično podjetje/korporacija 21. stoletja bi moralo biti zasnovano kot popolnoma enakopravna partnerska skupnost dela in kapitala ter njunih lastnikov z enakimi korporacijskimi (članskimi) pravicami glede upravljanja skupnih produktijskih procesov in razdelitve skupaj ustvarjenega produkta oziroma poslovnega rezultata (dobička ali izgube). Se pravi, korporacijske pravice iz naslova lastnine nad delom je treba **v celoti izenačiti** s tistimi, ki jih danes pravo (čemu le?) priznava zgolj lastnikom kapitala. Druge sistemske logike preprosto ni.

Brezperspektivnost aktualnega kapitalizma

V nasprotnem bo ta kapitalizem tudi v prihodnje lahko le še omahoval od krize do krize. Kajti gre za sistem, ki zaradi ekonomsko nepravilne razdelitve produkta in s tem povezanega pomanjkanja učinkovitega povpraševanja (družba kot celota ne more zaslužiti dovolj dohodka za nakup lastne proizvodnje!) povsem logično proizvaja **ciklične gospodarske krize**, ki pa postajajo čedalje pogostejše in težje premagljive. Predvsem pa sistem, ki zanemara »motivacijo« svojega najpomembnejšega produktijskega dejavnika, tj. človeškega kapitala, že po logiki stvari ekonomsko zagotovo nima več prav nobene perspektive. Škoda je vsakega dneva, ko ga (izključno samo še s pomočjo veljavnega prava, ne pa zaradi morebitne njegove dejanske ekonomske superiornosti) umetno še naprej vzdržujemo pri življenju.

Zadostuje zgolj sprememba veljavnega prava

Zgoraj omenjeno »demokratsko podjetje« kot temelj za radikalno preobrazbo celotnega družbenoekonomskega sistema seveda ni nikakršna utopija, ampak iz številnih razlogov postaja naravnost že **ekonomski, socialni in okoljski imperativ sodobnosti**. Nobene potrebe namreč ni ne po ukinjanju zasebne lastnine produktijskih dejavnikov in ne po ukinjanju tržnega sistema gospodarjenja, ampak je potrebna le malce temeljitejša **rekonstrukcija sedanjega »predpotopnega« korporacijskega in delovnega prava**. Ta pa je možna

kadarkoli. Če le obstaja politična volja, seveda.

Čas bi torej bil, da nas politika preneha utrujati s svojimi popolnoma neproduktivnimi parlamentarnimi zdrahami v boju za oblast, ampak naj se raje loti resnih sis-

temsko-razvojnih družbenih vprašanj za nujno preureditev obstoječih mezno-kapitalističnih družbenoekonomskih odnosov, ki zagotovo ne sodijo več v 21. stoletje. A tega nam žal za zdaj, vsaj v celoviti obliki, v svojem programu ne ponuja (še)

nobena od parlamentarnih strank. Zato ni prav nič nenavadnega, če se ljudje čedalje bolj zatekajo v okrilje raznih političnih demagogov.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:
dr. Jožko Peterlin

Delavski predstavniki in poslovne finance

Računovodstvo niso finance, tako kot dobiček ni denar

Preveč podjetij je šlo v stečaj z dobički. Celo bankam, ki naj bi bile sproti nadzorovane s strani centralne banke, bančne bilance pa še posebej skrbno revidirane s strani svetovno znanih revizijskih hiš, čez noč zmanjka nekaj milijard kapitala. Vrednosti hipotek kreditojemalcev, ki naj bi presegale vrednosti zavarovanih kreditov, so ocenili sodno zapriseženi cenilci. Nato pa prenos revidiranih hipotekarnih kreditov banke na slabo banko za drobiž. In kako naj zaupamo bilancam in strokovnjakom, ki to počnejo? Teško! Vredno je vedeti, da lepe bilance ne zagotavljajo varnosti, ampak plačilna sposobnost in kapitalna ustreznost.

Finančno zdravje podjetja: ključno vprašanje tudi za delavske predstavnike

V nadaljevanju nekaj izzivov, kako izvedeti več o **finančnem zdravju podjetja**, kar je seveda eno ključnih vprašanj, ki bi morala iz razumljivih razlogov še kako zanimati tudi **delavske predstavnike v podjetjih** (člani svetov delavcev, predstavniki delavcev v nadzornih svetih/upravnih odborih, delavski direktorji), ki zastopajo interese zaposlenih, kot ene ključnih skupin deležnikov podjetij. Ne nazadnje prav zato Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v svojem 89. členu tudi izrecno določa, da mora **delodajalec »obveščati« svet delavcev** med drugim tudi o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe in
- letni obračun in letno poročilo,

ter mu na njegovo zahtevo omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveš-

čenost o teh vprašanjih. Pri tem velja še posebej izpostaviti zakonsko zahtevo, da mora biti **obveščanje o letnem obračunu in letnem poročilu »predhodno«** (90. člen ZSDU), kar seveda pomeni, da zakonodajalec predpostavlja in omogoča tudi aktivnejše vključevanje delavskih predstavnikov s svojimi mnenji in pobudami v oblikovanje in izvajanje takšnih strategij in poslovnih politik, ki bodo ustrezale finančnim zmožnostim podjetja ter zagotavljale njegovo finančno zdravje, s tem pa tudi dolgoročno poslovno uspešnost.

Gospodarski položaj družbe se običajno prikaže z izkazom poslovnega izida, ki je sestavni del letnega poročila. Letno poročilo pa vsebuje **poslovni in računovodski del**, z obveznimi razkritji, ki jih določa ZGD, s tem, da interni pravilnik o računovodstvu določa, kaj je pomembno razkriti in kaj ne.

Ali so računovodstvo in finance v podjetju stroškovno mesto ali profitni center?

Če imajo računovodsko službo v drugi stavbi ali kraju, ali tam nekje pri straniščih, kaj daleč od stroškovnega mesta in nekega posebnega pomena v podjetju nimajo. Če pa si finančnik ali računovodja delita tajništvo z direktorjem podjetja, je verjetno **»profitni center«** in temu primeren strateški pomen.

Kaj pokazati in kaj skriti?

Knjiženje dokumentov ali po računovodsko, pripoznavanje poslovnih dogodkov, mora biti skladno z računovodskimi standardi in s pravilnikom o računovodstvu. Ta interni akt sprejme poslovodstvo. Določa, kako se bodo vrednotile postavke v računovodskih izkazih ali drugače v bilancah, glede na možnosti, ki jih dajejo računovodska načela in standardi.

Računovodska vrednost sredstev podjetja večinoma ni poštena tržna ali iztržljiva vrednost, zato ne moremo predpostavljati,

da bo podjetje terjatve ali zaloge v bilanci stanja unovčilo v tej višini.

Bilance so narejene po pravilih računovodske stroke, kar pa ne odraža dejanskega finančnega stanja podjetja. Je le **približek** in le ob unovčenju sredstev podjetja vemo, **koliko je bilo kaj res vredno**. Če ima gradbeno podjetje v zalogah vrednoten kvadratni meter stanovanja po 5.000 evrov, bo dobiček samo, če ta kvadrat proda za več kot 5.000 evrov. In le, če kupec stanovanja račun za stanovanje tudi plača (ne kompenzira), bo to dokončna potrditev, da je res toliko vredno. Pa da ni vmes kako povezano ali partnersko podjetje, tudi šteje.

Ali bi kupili psa za milijon evrov? Da, če ga lahko plačam/kompenziram z dvema mačkama po 500 tisoč evrov.

Rezultat finančnega računovodstva je **letno poročilo, oziroma bilance**, ki jih podjetje odda na davčno upravo za namene obdavčenja dobička. So pa tudi javno dostopne na AJ PES.

Na zadnji dan davčnega leta je narejena **bilanca stanja**, ki prikazuje računovodsko vrednost sredstev in virov financiranja teh

Največji **denarni tokovi** v podjetju ne gredo skozi IPI. Investicije, obratni kapital in zadolževanje pa so največji porabniki denarja v podjetju in ključni elementi finančne zanesljivosti.

Pravilnik o računovodstvu določa, kaj je pomembno in kaj ni pomembno dodatno analitično razkriti v letnem poročilu. Tako podjetju ni potrebno posebej analitično razkriti danih posojil ali drugih terjatev, če pravilnik (na primer) določa, da je za podjetje pomembna izpostavljenost do določene osebe, ki presega 50 odstotkov osnovnega kapitala. Razlika med kapitalom in osnovnim kapitalom je lahko nekaj deset-kratna. Enako lahko velja tudi za dobavitelje, ki so vezani na stanje določenega dne in ne na promet.

Nadzor nad finančnim zdravjem podjetja pomembnejši od revizorskega mnenja.

Skupni imenovalc vsem deležnikom podjetja je **denar in ne računovodski dobiček**. Dobiček je odraz odnosa med davčno upravo in lastniki. Računovodski uspeh je davčna kategorija in v pretežni meri odraz

Ali družino lahko primerjamo s podjetjem, nekatere člane družine pa s tistimi, ki se ne zavedajo finančnih posledic svojih odločitev?

Poslovni finančnik ni bančnik, zavalničar, borzni posrednik, makroekonomist/finančnik ali celo upravljalec premoženja. Ti ljudje so zaposleni v finančnih institucijah na finančnem trgu in so običajno ponudniki finančnih storitev podjetjem. Te vrste finančniki z malo škode zase opravičujejo in komentirajo odmike od lastnih napovedi. Vedno nam znajo zelo objektivno razložiti, zakaj se njihove napovedi niso uresničile, račune za njihove drzne poslovne nasvete pa plačujejo podjetja in gospodinjstva.

Računovodstvo niso finance, tako kot dobiček ni denar

Računovodstvo ali ožje knjigovodstvo beleži **dogodke, ki so se že zgodili**. V tem primeru imamo radirko in lahko marsikaj popravimo za nazaj. V financah pa ni popravljanja za nazaj, vsaj nebolečega ne. Bilance lahko popravimo, bančni izpisek je dokončen. Predvsem je dobro vedeti, kje so **meje računovodske kreativnosti**. V naših bilancah, morda pa še pomembneje v bilancah naših kupcev in dobaviteljev.

V računovodstvu veljajo pravila, v financah zakonitosti – pomembna razlika.

Kdorkoli v podjetju odloča, **upravlja z denarjem podjetja**. Vse odločitve imajo finančne posledice, in zanje ni odgovoren samo finančnik. Kreativnost na finančnem področju je nujna tudi za podporo ali recimo raje obvladovanje direktorjevega ega. Kreativnost na finančnem področju pa se kaže tudi v vrednotenju računovodskih izkazov, ki jih izdelujejo preveč "talentirani" računovodje naših kupcev, dobaviteljev in konkurentov. Ta kreativnost se še posebno kaže takrat, ko želimo preveriti boniteto kupcev, ali pa se primerjati s konkurenco, saj pogosto kaže izkrivljeno podobo njihovega finančnega stanja. Zato je še posebno pomembno, da znamo **kritično oceniti računovodske podatke in izločiti plevel**.

Tveganje, da bo podjetje moralo odpisovati terjatve, in bo s tem zašlo v dolgove, se začne doma, ko na primer tržniki pričujejo poslovodstvo o neizmernih priložnostih na trgu. Običajno potrebne investicije prikazujejo zgolj kot formalnost, saj te nimajo neposrednega vpliva na dobiček. Res je, takojšnjega vpliva na dobiček nimajo, zato pa še kako vplivajo na **preživetje podjetja**.

Moje izkušnje v poslovnih financah: Bilance lažejo, denar nikoli!

sredstev. Od metode vrednotenja sredstev v bilanci stanja, ki jo določi podjetje v računovodskem pravilniku, je odvisno, koliko in če sploh, bo imelo podjetje dobiček. Plačilna sposobnost podjetja pa zato ne bo nič drugačna. Na ta konkreten dan v letu je možno **šminkanje slike podjetja**, brez kakršnekoli potrebe po goljufanju. Samo vedeti je potrebno, kaj je cilj in namen uporabe računovodskih podatkov.

Za obdobje enega leta pa se izdela **izkaz uspeha** ali, bolj strokovno, **izkaz poslovnega izida (v nadaljevanju IPI)**, ki je načeloma tudi davčna bilanca. Prikazuje prihodke obdobja, ki so seštevek vrednosti prodanega blaga in storitev ter drugih prihodkov. Podjetje ima dobiček, če so odhodki podjetja, med katerimi so stroški dela, materiala, amortizacije in obresti, nižji od prihodkov. Izguba pa pomeni, da so odhodki večji od prihodkov.

Investicije niso strošek, pa tudi vračilo kreditov ni strošek. Najem kreditov ni prihodek. Pa tudi spremembe v obratnem kapitalu se ne vidijo v izkazu poslovnega zida.

želene slike podjetja v ciljnih javnostih.

Največji denarni tokovi gredo mimo IPI. Za preživetje podjetja ali finančno zanesljivost šteje **plačilna sposobnost in kapitalna ustreznost** in ne računovodska uspešnost, prikazana v letnem poročilu.

Kje so finance v podjetju?

Poslovni finančnik ali zakladnik v podjetju je **kot gospodinja v družini**. Zavedati se mora omejitev v proračunu, jasni so ji prejemki in tekoči izdatki gospodinjstva, večji enkratni izdatki za kurjavo, ozimnico, šolske potrebščine in še marsikaj, česar ostali v družini niti ne vedo, dokler česa ne zmanjka. Družinski finančnik mora tudi vedeti, kako zanesljivi so prejemki posameznih članov, kakšne so skrite želje po igračah za velike fante, pa tudi kako te želje izpolniti na alternativne načine. Ampak z bistveno manj vložene denarja. Ne glede na prejemke, ji kot pravi gospodinjini vedno **na koncu meseca še nekaj ostane**. Tega vsi ne vedo, računajo pa, da skrita rezerva vedno je.

Poslovne finance niso samo plačilni promet; so vse tisto, kar je potrebno, da denar teče v vse smeri brez ovir. Da bi nam kupci plačevali skladno z dogovori in našimi pričakovanji, moramo biti pozorni na njihovo plačilno sposobnost. Vse preveč je dejavnikov tveganja, ki lahko preprečijo, da bi na koncu dobili plačilo. Če se nam to zgodi, tudi sami ne moremo več redno poravnati svojih obveznosti. **Skrb za plačilno sposobnost in ohranitev ali izboljšanje finančne bonitete** je glavna skrb poslovnih financ. Ostale naloge so podrejene temu.

Strategija ali poslovna politika mora biti **usklajena s finančnimi možnostmi podjetja**.

Tako, kot ne moremo vnaprej prodajati blaga, ki ga nismo sposobni proizvesti, tudi ne moremo jemati kreditov, če ne zagotavljamo razlike v ceni, likvidnosti in posledično plačilne sposobnosti za vračilo teh kreditov. Odločitve v podjetju se sprejemajo decentralizirano, njihove **finančne posledice pa se vedno centralizirajo na računu podjetja**.

Ker podjetja ne poganjata dobiček ali rast, ampak **denar**, bo posel tekkel, dokler bomo sposobni plačevati svoje račune. Ko pa je naš račun prazen, ker nam kupci ne plačujejo in nas banke ne kreditirajo, ostanejo neizpolnjeni še tako dobri načrti. Denar je gorivo podjetja, in različni avtomobili imajo različno porabo. Tudi isti avtomobil ne porabi zmeraj enako, odvisno je predvsem od tega, kdo je za volanom. Zato mora finančnik dobro poznati stil vožnje odločevalcev, sploh, ker ni rečeno, da kurijo samo gorivo. Če je preveč potnikov in prtljage, je tudi poraba večja.

Direktorje, s katerimi pričnem sodelovati, vedno rad vprašam, ali raje vozijo avto z avtomatskim ali ročnim menjalnikom in zakaj. Avtomatski menjalnik sprejema odločitve glede na prevoženo pot, ker računalnik ne ve, kam in kako želimo zaviti z avtom. Šofer zniža prestavo pred ovinkom, avtomatski menjalnik pa šele v ali po ovinku.

Vloga in odgovornost financ v podjetju

Ločiti moramo med podjetji, ki si morajo sama priskrbeti finančne vire, ter podjetji in ustanovami, ki se financirajo proračunsko. Finančni cilji enih in drugih so ze-

lo različni, kakor tudi naloge njihovih finančnikov.

Proračunskim finančnikom je cena vira manj pomembna, spremembe deviznih tečajev in obrestnih mer so zanje višja sila, denarni tokovi pa so odvisni od proračuna ali (delno) od njihovega monopolnega položaja na trgu. Kot kažejo izkušnje, imajo v takih ustanovah podpisano »bianko naročilnico za višjo silo«. Škodo jim pač poravnava nekdo tretji, potrebne prejemke za pokrivanje vseh izdatkov pa jim zagotovijo z odredbo ali celo z zakonom.

Običajna podjetja, ki poslujejo na trgu, so stalno izpostavljena konkurenci, njihove storitve ali blago pa vsakodnevno »referendumu« kupcev. Da obstane-

Prihodek je dober, dobiček je boljši, denar je pa CAR.

jo, morajo delati kakovostno in prodajati po konkurenčnih cenah. V takih razmerah je finančnikova vloga med pomembnejšimi v podjetju, njegov glavni cilj pa je pozitiven denarni tok, ne dobiček, tehnična opremljenost, rast zaposlovanja ali morda ugajanje predstavnikom lastnikov.

Finančnik mora zagotoviti plačilno sposobnost podjetja, prispevati k njegovi donosnosti in neodvisnosti ter znižati finančna tveganja. Kratkoročna plačilna sposobnost pomeni, da lahko poravnamo obveznosti na dan zapadlosti. Na dolgi rok pa bomo plačilno sposobni le, **če bodo naši tekoči posli donosni**.

S finančnega vidika je donosnost prosti denarni tok, potreben za financiranje nadaljšanja plačilnih rokov v rasti in investicije za odpravo ozkih grl.

Finančno neodvisni smo, ko lahko z banko sklepamo take dogovore, da imamo proste roke pri zadolževanju drugje ali na splošno pri poslovanju z drugimi podjetji. Banka nam ponudi dežnik, ko sije sonce, in ga hoče nazaj, ko dežuje. Podjetje pa mora preživeti vse dni v letu. In ker vemo, da za

Poslovni finančnik **upravlja z likvidnostjo** kot vrtnar z zalivanjem vrta. Ko je preveč vode, jo je potrebno shraniti za sušne dni. In če so semena rastlin kapital, je nujno optimalno zalivanje, sicer se semena posušijo ali zginejo. Ne smemo se prepustiti višji sili. Ob žetvi mora biti dovolj semen za potrošnjo, pa še kaj za sejanje v naslednjem letu. Enako velja za kapital.

Finančni načrt, ker upanje ni strategija

Najpomembnejše finančnikovo orodje je **finančni načrt**, ki se ga naredi na temelju poslovnega načrta. Finančni načrt nam da odgovor, **ali je poslovni načrt uresničljiv**, ter kako bo vplival na sredstva in dolgove

podjetja. Ker so dolgovi omejeni, si moramo biti na jasnem, koliko sredstev si podjetje sploh lahko privoščiti.

Preoblikovanje poslovnega načrta v njegove finančne posledice je torej eno od orodij ugotavljanja **zgodnjih opozorilnih znakov preživetja**. Upniki običajno jasno povedo, koliko časa so pripravljene kreditirati naše podjetje. Finančni načrt pa lahko razkrije, da naše potrebe bistveno presega našo zmogljivost in da moramo temu prilagoditi poslovni načrt ali pa spremeniti poslovni model. In tu je finančnikova naloga ključna. Ko so vse možnosti dodatnega financiranja izčrpane, mora to finančnik dovolj zgodaj povedati in vztrajati pri finančnih omejitvah.

Drugo pomembno finančnikovo orodje je **načrt denarnih tokov**. Ta je še posebej primeren za spremljanje poslovanja »na visokih obratih«. Hitra rast zahteva veliko denarja, zato je dnevno obvladovanje denarnih tokov pogoj, da dovolj zgodaj odkrijemo odmike od finančnega načrta in sprejmemo ustrezne ukrepe.

Poslovanje na pragu kapitalske ustreznosti, ko se ne moremo več dodatno zadol-

Strategija ali poslovna politika mora biti usklajena s finančnimi možnostmi podjetja.

vsakim soncem pride dež, moramo vedeti tudi, kako poslovati, da ne bomo mokri. Imeti moramo več dežnikov, ali pa enega tako velikega, da si bo tudi banka želela, da se ne zmočimo. Če si malo dolžan, si dolžnik, če si dolžan dosti, si partner!

žiti in se lahko financiramo le z lastnim denarnim tokom, zahteva še posebej **spretno uravnavanje obratnega kapitala** (za-log, terjatev in dobaviteljev), saj že manjši odmiki od plana lahko povzročijo plačilno nesposobnost.

Finančna analiza ni »pranje perila«

Finančna analiza je namenjena tekočemu spremljanju odmikov od načrtov in posledično pravočasnemu ukrepanju glede na nove razmere. Hkrati pa z njo spremljamo uresničevanje strateških ciljev. Zato moramo imeti v finančnem načrtu jasno postavljene okvire, saj bomo le tako dovolj zgodaj zaznali, kdaj se približujemo območju nevarnega poslovanja.

Finančni okvir poslovanja se od podjetja do podjetja razlikuje. Vsem pa so skupni izzivi na področju praga zadolže-

direktorja družbe se pričakuje, da se spozna na posle in z njimi povezano financiranje ter računovodenje. To je citat iz sodbe višjega sodišče in temu ustrezna sodna praksa.

Poslovodstvo mora zagotoviti, da podjetje posluje **zakonito in po pravilih poslovnofinančne stroke**. Poslovodstvo mora pri vodenju poslov družbe ravnati s profesionalno skrbnostjo poslovnofinančne stroke in si pri tem prizadevati, da je družba vedno kratkoročno in dolgoročno plačilno sposobna. Člani poslovodstva so solidarno odgovorni družbi za škodo, ki nastane zaradi kršitve njihovih obveznosti. Člani po-

večjega kupca, skrajšanje plačilnih rokov dobaviteljev, odpoved ene od kreditnih pogodb ali zastoj v investiciji ali pa izgubo ključnih kadrov.

Pri pripravi poslovnega načrta ni dovolj pripraviti načrtovan izkaz poslovnega izida, ampak finančne posledice, če nam poslovni načrt dejansko uspe. Včasih je bolje »ne uspeti«, ker zato preživimo.

Zaveze ali pravice predstavnikov zaposlenih pri soupravljanju...?

Predstavnike zaposlenih pri soupravljanju družbe bi morale zanimati stvari, ki zagotavljajo finančno varnost, oziroma zanesljivost **do vseh deležnikov**. Zato Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP) zavezuje poslovodstvo, da upravljajo kapitalsko ustreznost in likvidnost družbe ter obvladujejo vsaj kreditna, operativna, tržna in likvidnostna tveganja.

Če je to pomembno za presojo premoženja in obveznosti družbe, njenega finančnega položaja ter poslovnega izida, morajo biti v poslovnem poročilu prikazani tudi cilji in ukrepi upravljanja finančnih tveganj družbe, vključno z ukrepi za zavarovanje vseh najpomembnejših vrst načrtovanih

Spremljati moramo uresničevanje predpostavk poslovnega načrta. Ko že nastanejo odmiki od planov, je namreč manj časa za ukrepanje.

nosti oziroma kapitalske ustreznosti, spoštovanje dogovorov s poslovnimi partnerji, izpostavljenosti tržnim tveganjem in denarni tokovi investicij.

V finančah so **kompromisi zelo omejeni**. Komercialni dogovori so lahko ekonomsko upravičeni, imajo pa lahko škodljive finančne posledice. Razlika med nabavno in prodajno ceno lahko zagotavlja dobiček. Če pa tak posel zahteva investicijo, ki po vsebini ni strošek, je pa naložba denarja, in če moramo za povrh še dolgo čakati kupce za plačilo, se lahko poslovanje ustavi, saj zmanjka denarja za banke in dobavitelje.

Še tako dober ali drag avto se ustavi, ko zmanjka goriva. Denar je **gorivo podjetja**. Finančnik mora direktorju znati argumentirano povedati, kako težko nogo lahko ima pri vožnji **vozila »Podjetje«**.

Ni problem voziti hitro, problem je avto ustaviti. Boljše kot imam avto zavore, hitreje lahko vozim. Zavore v podjetju so orodja za obvladovanje finančnih tveganj, **zaradi zagotavljanja načrtovanega denarnega toka**.

Računovodski dobiček se lahko popravlja, tako kot pločevina ali barva avtomobila. Gorivo pa je, ali pa ga ni.

Pri presoji ravnanja na področju finančnega poslovanja bo merilo, ali je direktor ravnal z ustrezno strokovno skrbnostjo, odgovor na vprašanje, ali je sprejemal poslovne odločitve, ki so bile glede na finančni položaj družbe potrebne, oziroma ustrezne za zagotavljanje plačilne sposobnosti. Od

slovodstva so prosti odškodninske odgovornosti samo, če dokažejo, da so pri izpolnjevanju svojih obveznosti ravnali s profesionalno skrbnostjo poslovnofinančne stroke in stroke upravljanja podjetij. Tako pravi zakon o finančnem poslovanju in postopkih prenehanja. Četudi imamo d.o.o., to še ne pomeni, da je naša odgovornost v družbi absolutno omejena.

Tukaj ne govorimo o računovodskih izkazih, ampak o **pravilnih poslovno finan-**

Če je poslovodstvo zavezano nekaj razkriti po zakonu, so tudi zaposleni upravičeni to vedeti in zahtevati dokumentacijo po ZSDU, ki trditve dokazujejo.

čnih odločitev. Kot vemo, tudi revidirani računovodski izkazi z dobički niso jamstvo dobrega poslovanja.

Z ustrezno **računovodsko analizo** lahko tudi odpravimo glavno slabost računovodstva, to je, da so sredstva in dolgovi v bilancah pripoznani po namenu. Za odločanje je pomembna likvidnost. Ni pomembno samo, koliko terjatev imamo, ampak ali bo posamezna terjatev plačana in kdaj bo plačana. S tem dodamo vidik likvidnosti. Na drugi strani je, poleg višine dolgov, pomembno tudi, kdaj zapadejo posamezni deli dolga v plačilo.

Smiselno je izvesti **“stress test”** in simulirati spremembo plačilne sposobnosti glede na morebitne spremembe. Simuliramo lahko stečaj ali odpoved pogodbe naj-

transakcij, za katere se posli zavarovanja računovodsko posebej prikazujejo, ter izpostavljenost družbe cenovnim, kreditnim, likvidnostnim tveganjem in tveganjem v zvezi z denarnim tokom (70. člen ZGD). **Vedno je pomembno!**

Če je poslovodstvo zavezano nekaj razkriti po zakonu, so tudi zaposleni upravičeni to vedeti in zahtevati dokumentacijo po ZSDU, ki trditve dokazujejo. Nadzorni svet, v katerem seveda sodelujejo tudi izvoljeni predstavniki delavcev, mora pri izvajanju svojih pristojnosti in odgovornosti za opravljanje nadzora nad vodenjem poslov družbe redno preverjati, ali je **družba kratkoročno in dolgoročno plačilno sposobna** in ali poslovodstvo ravna v skladu s pravili dobre poslovno finančne prakse in prakse upravljanja podjetij (ZFPPIPP).



Piše:
Andrej Zorko

Podrobnejša pravna ureditev dela na domu – aktualen izziv za socialne partnerje

Ko se je delo na domu kot posebna oblika dela zaradi epidemije COVID-19 v praksi po sili razmer dokaj na hitro močno razmahnilo, so se kmalu začele kazati tudi številne možne negativne plati te oblike dela za zaposlene, ki je dotlej na splošno veljala za »delavcem prijazno«. Novejše ugotovitve namreč opozarjajo tudi na številna, prej morda spregledana in zapostavljena fizična in psihosocijalna tveganja takšnega dela tako za kakovost njihovega delovnega in družinskega življenja, kakor tudi za njihovo varnost in zdravje. V veljavni heteronomni in avtonomni pravni ureditvi te problematike se tako zdaj kažejo precejšnje pravne praznine na številnih področjih, ki predstavljajo pomemben izziv za socialne partnerje. Kajti samo sodelovanje in vključevanje socialnih partnerjev na vseh ravneh lahko privede do obojestransko sprejemljivih in vzajemno koristnih rešitev.

Porušen »mit o prijaznosti« te oblike dela

Epidemija COVID-19 ni prinesla samo problemov, izzivov na zdravstvenem področju, ampak je odprla tudi precej vprašanih na delovnopravnem področju. Predvsem na področju organizacije dela ter uveljavljanja pravic in obveznosti zaposlenih. Če je še v letu 2019 v Sloveniji **delalo od doma 6,8 % zaposlenih delavcev**¹, se je to število **v času epidemije precej povečalo**. K temu so precej pripomogle odločitve Vlade RS in pozivi, da se delo tam, kjer je le mogoče, organizira in izvaja od doma. Tako je po mnenju nekaterih delo na daljavo v času epidemije zajelo **približno tretjino vseh zaposlenih v RS**. Pri tem niti ni pomembno, ali gre za zaposlenega v gospodarstvu ali pa v javni upravi, šolstvu, storitvah posredovanja, In velika večina zaposlenih si še tik pred epidemijo niti ni mogla predstavljati, da bo dobro leto opravljala delo od doma, kaj šele, da bi ga načrtovala.

V veliki večini gre sicer za **t. i. kombiniran način dela**, kar pomeni, da delavec določeno časovno obdobje opravlja delo od doma, določeno časovno obdobje pa v prostorih delodajalca. Vendar pa tudi takšen način dela zahteva prilagoditev, zlasti v smeri **nove organizacije dela**.

Če je še pred časom veljalo, da je opravljanje dela od doma, na daljavo oblika dela, ki je do delavcev prijazna in ki omogoča boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, pa je takšen razmah dela na daljavo v zadnjem letu/dveh (delno zaradi novih poslovnih modelov, predvsem pa zaradi epidemije) odprl vrsto problemov in **»mit o prijaznosti« tovrstne organizacije dela postavil na glavo**. Zlasti v času, ko so bile šole in vrtci zaprti, ko se je šolski proces odvijal s pomočjo IKT opreme, je izvrševanje delovnih obveznosti zahtevalo, da so zaposleni precej svojih nalog opravili izven svojega rednega delovnega časa, saj so bili primorani opravljanje dela prekiniti zaradi drugih obveznosti.

Kaj kažejo raziskave

V tej povezavi je potrebno omeniti, da raziskave potrjujejo, da je **eden od učinkov dela na daljavo daljši delovni čas**, kar je tudi največja pomanjkljivost te oblike dela.² Delavci, ki delajo na daljavo, si sicer lahko v večini primerov sami razporedijo delovni dan, se izognejo vožnji med domom in podjetjem, vendar hkrati več delajo ob večerih in ob koncu tedna. Študija Eurofounda³ nam namreč pokaže, da pri rednem delu na daljavo približno 30 % delavcev vsak dan ali večkrat na teden dela zunaj delovnega časa. Zelo pomenljiv je tudi podatek, da približno 50 % delavcev poroča, da morajo **delo večkrat prekiniti** zaradi opravljanja nepredvidenih nalog (predvsem družinskih ali pa nepredvidenih službenih nalog), približno 20 % pa jih **dela več kot 48 ur na teden** (ta delež je približno 30-odstoten med mobilnimi delavci na daljavo in 10-odstoten med delavci, ki občasno delajo na daljavo). Pri rednem delu na daljavo ima približno 40 % delavcev manj kot 11 ur časa za počitek (to velja za približno 25 % delavcev, ki občasno delajo na daljavo, in približno 60 % mobilnih delavcev na daljavo).

¹ EUROSTAT, Anketa o delovni sili za leto 2019.

² MOD (2019), *Telework in the 21st century* (Delo na daljavo v 21. stoletju).

³ *Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers* (Nadaljnja raziskava o delovnih pogojih mobilnih delavcev, povezanih prek IKT, in delavcev na daljavo), delovni dokument.

Raziskave Eurofounda nam tudi kažejo, da je **visoka intenzivnost dela** v okviru dela na daljavo, splošna težava saj približno 37 % delavcev poroča o delu s kratkimi roki.⁴ Prav tako pa je v veliko primerih vsebino dela, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi in ugotavljanje učinkovitosti pri delu, kot skupek opravljenih nalog, nadomestilo opravljanje posamičnih nalog, naloženih s strani delodajalca, in **merjenje učinkovitosti pri delu glede na število opravljenih in dokončanih posamičnih nalog**. Tu pa lahko nastopi težava, če bi delodajalec začel delo zaposlenih plačevati po številu uspešno opravljenih nalog. S tem bi se namreč postavil pod vprašaj dosežani način obračunavanja mesečne plače, ki temelji na osnovni plači delavca za polni delovni čas (in ne na vrednotenju posamično opravljene naloge).

Že zgoraj je bilo omenjeno, da se je za delo na daljavo na začetku zdelo, da ta oblika dela omogoča boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, večjo produktivnost, večjo lojalnost zaposlenih ter manjšo fluktuacijo. Vendar pa nam nekateri primeri iz vsakdanje prakse ter nekatere študije kažejo, da bi lahko bilo **dejansko stanje veliko bolj zapleteno in nejasno**, morda pa celo v nasprotju s predvidenimi vzajemnimi koristmi za delavce in delodajalce.⁵ Prepričan sem, da je potrebno preprečiti (oz. se vsaj v največji možni meri izogniti) situacije, ko bi večja prožnost delovnega časa načenjala ali pa celo onemogočala doseganje ciljev dostojnega dela. To bi namreč lahko, skupaj s spremenjenim vrednotenjem dela (tj. obračuna plače), pripeljalo do **porasta socialnega dumpinga in poslabšanja položaja delavcev**.

Evropski in nacionalni pravni okviri

Zato je učinkovit in celovit, ob aktivnem sodelovanju socialnih partnerjev ter drugih udeležencev, prenos **Direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja** nujen in nedvomno lahko prispeva k izboljšanju delovnih pogojev delavcev na daljavo.⁶ Ustrezno usposabljanje delavcev in

njihovih nadrejenih o dobrih praksah pri delu na daljavo ter spoštovanje zakonskih in pogodbenih pravil, zlasti glede spodbujanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter pravici do odklopa, je nujno in nepogrešljivo. Zlasti, če imamo v mislih doseganje ciljev dostojnega dela tudi pri tej obliki dela. Čeprav na evropski in mednarodni ravni **ni posebnih direktiv ali standardov za delo na daljavo**, pa imamo kljub temu **na voljo veljavne pravne instrumente**, na primer Direktivo 2003/88/ES o organizaciji delovnega časa, Direktivo 89/391/EGS o varnosti in zdravju pri delu, Direktivo (EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji ter Direktivo (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Tudi **evropski socialni partnerji** so vprašanju delo na daljavo namenili posebno pozornost. Tako so leta 2002 podpisali **okvirni sporazum o delu na daljavo** (samostojni sporazum). V njem je poudarjenih več vidikov dela na daljavo, med drugim:

- prostovoljnost dela;
- enakost obravnave s primerljivimi delavci v podjetju, zlasti kar zadeva delovno obremenitev, dostop do usposabljanja in kolektivne pravice;
- reverzibilnost;
- dejstvo, da se s prehodom na delo na daljavo ne spremeni zaposlitveni status delavca;
- spoštovanje zasebnosti delavca na daljavo;
- varstvo podatkov in skladnost s standardi varnosti in zdravja pri delu.

Zaradi preverjanja, ali se standardi varnosti in zdravja pri delu ustrezno uporabljajo, imajo delodajalec, predstavniki sindikata ali delavca in drugi pristojni organi po omenjenem sporazumu **dostop do delovnega mesta**, kakor je to določeno v nacionalni zakonodaji in kolektivnih pogodbah. Če delavec na daljavo dela od doma, je dostop treba predhodno najaviti in pridobiti privolitev delavca. Delavec na daljavo ima pravico zahtevati **inšpekcijski obisk**. Evropski socialni partnerji so junija 2020 sklenili podoben **okvirni sporazum o digi-**

talizaciji (samostojni sporazum), ki zajema predvsem štiri specifična področja:

- digitalne veščine in varnost delovnih mest;
- načine za priključitev in odklop; umetno inteligenco in ohranitev človeškega nadzora;
- spoštovanje človekovega dostojanstva in
- vprašanje nadzora.

Težava, ki se je pojavila v povezavi z implementacijo obeh okvirnih sporazumov, je ta, da je le-ta odvisna od volje (in tudi moči) socialnih partnerjev na nacionalni ravni oziroma pripravljenosti vlade, da se **njihove določbe vključijo v nacionalno zakonodajo**. Na žalost v Sloveniji tovrstne modrosti še ni. Upamo pa lahko, da je epidemija povzročila zavedanje, da je v slovenskem pravnem redu potrebno področje dela na daljavo **urediti nekoliko podrobneje**. Pri tem je izredno pomemben pomen evropske sodne prakse, v skladu s katero *»morajo države članice [...] delodajalcem naložiti obveznost, da morajo vzpostaviti objektivni, zanesljiv in dostopen sistem, s katerim je mogoče evidentirati dnevni delovni čas, ki ga opravi vsak delavec«*.⁷ Pri tem je potrebno določiti **posebno ureditev za izvajanje takega sistema in med drugim upoštevati morebitne razlike med različnimi panogami ali dejavnostmi**.⁸

Vendar pa nam že samo bežen pogled na slovensko pravno ureditev pokaže, da **večina kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti, na žalost, dela na daljavo ne ureja, oziroma ga ureja izredno skopo**. In to kljub dejstvu, da nas k temu napotujejo določbe prej omenjenih okvirnih sporazumov na evropski ravni in da določbe Zakona o delovnih razmerjih glede ureditve dela na daljavo napotujejo na ureditev v kolektivnih pogodbah. To nam po eni strani kaže, da se socialni partnerji še vedno ne zavedajo pomena bilateralnega urejanja posamičnih vprašanj na področju trga dela (ne samo dela na daljavo) in da kolektivne pogodbe niso namenjene samo urejanju plač in drugih denarnih prejemkov ter razporejanju delovnega časa (kar je po mojih izkušnjah pretežno prepričanje in težnja delodajalske strani), po drugi strani pa smo očitno še vedno prepričani, da je potrebno z zakonskimi določbami urejati *»skoraj vse«*. Dvig zavedanja, da **morajo tudi kolektivne pogodbe slediti razvoju trga dela** in da lahko pomembno pripomorejo k urejanju položaja delavcev, je tako nujno.

⁴ Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey, Overview report* (Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah, pregledno poročilo).

⁵ MOD (2019), *Telework in the 21st century* (Delo na daljavo v 21. stoletju).

⁶ Eurofound (2020).

⁷ Sodba Sodišča Evropske unije, zadeva C-55/18, ECLI: EU 2019: V zvezi z delom na daljavo glej tudi sodno prakso: zadeve C-518/15, C-344/19, C-580/19, C-214/20 in C-84/94.

⁸ Glej prejšnjo opombo, C-55/18, ECLI: EU 2019.

Nekaj ključnih »odprtih« vprašanj

Že prej sem omenil, da so delavci pri delu na daljavo pogostejše in v **višji meri deležni negativnih posledic, ki izhajajo iz fleksibilnega oziroma arbitrarno določenega delovnega časa** tj. opravljanja dela po koncu uradnega delovnega časa, porabi prostega časa za opravljanje dela ter nezadostnih počitkih in odmorih med delom. Na splošno lahko rečemo, da je kakovost delovnega časa delavcev, ki delo opravljajo na daljavo, slabša od tistih, ki delo opravljajo v prostorih delodajalca ter, da so ti delavci podvrženi večji intenzivnosti dela. V

Temeljno vprašanje je, ali je potrebno k naslavljanju in reševanju te problematike pristopiti na zakonski ravni, ali pa je dovolj, da se socialnim partnerjem prepusti ureditev tega vprašanja v okviru kolektivnih pogodb dejavnosti.

raziskavah so bila **izpostavljena nekatera fizična in psihosocialna tveganja** za delavce, ki niso samo povezana z različnimi oblikami izolacije, kot so stres, depresija in tesnoba, temveč tudi kostno-mišična obolenja, glavobol, izčrpanost, motnje spanca in novi digitalni pojavi, kot je „virtualni prezentizem“. Stalna dosegljivost in pomanjkanje počitka pri delavcih na daljavo povzročata precejšnja tveganja. Zaradi dosegljivosti je namreč težko spoštovati meje med plačanim delom in zasebnim življenjem.

Zato je eden izmed večjih izzivov urejanja dela na daljavo oblikovati in uporabljati ustrezne mehanizme za **evidentiranje rednega delovnega časa in nadurnega dela**. Pri tem je potrebno opozoriti na pravico do odklopa in nadure same po sebi niso sporne, če se upoštevajo pravila, ki so določena. Zlasti glede njihove najvišje dovoljene zgornje meje, in če se zagotovi, da je vso opravljeno delo plačano v skladu s kolektivnimi pogodbami in zakonodajo.

Pravica do odklopa namreč predstavlja pravico delavca do njegovega prostega časa, počitka med dvema delovnim dnevom. To pa pomeni, da je za delodajalca v celoti nedosegljiv izven dogovorjenega delovnega časa, oziroma da se ni dolžan odzivati na razne aktivnosti delodajalca. Gre predvsem za aktivnosti delodajalca, ki so neposredno povezane z uporabo sodobnih digitalnih orodij, kot so npr. mobilni telefoni, elektronska pošta, ..., ki omogočajo stalno

prisotnost oziroma povezanost delavca z delodajalcem in posledično negativno vplivajo tako na kakovost oziroma sposobnost delavca na področju **usklajevanja poklicnega in družinskega življenja** kot tudi na **varnost in zdravje delavca** (psihosocialna tveganja).

Zato je potrebno zagotoviti **enakost obravnave vseh delavcev pri delodajalcu**, ne glede na to, v kakšni obliki opravljajo svoje delo po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. To velja zlasti za področje zdravja in varstva pri delu, organizacije delovnega časa, kot tudi za določanje delovne obremenitve. Delavci na daljavo namreč **ne**

smejo biti v slabšem položaju, zlasti kar zadeva poklicno napredovanje, dodatno usposabljanje, dostop do notranjih informacij delodajalca, sindikalnega organiziranja/udejstvovanja, uresničevanja soupravljaljskih pravic, ... Slovenska zakonodaja sicer pravno formalno zagotavlja enako obravnavanje vseh delavcev (torej tudi ne glede na obliko opravljanja dela), vendar pa je v praksi to enakopravnost izredno težavno, če že ne skoraj nemogoče, uresničevati. Zlasti tudi pravici

- **do sindikalnega organiziranja in**
- **do učinkovitega sodelovanja pri upravljanju,**

ki ju ZDR-1 v prvem odstavku 69. člena sicer v zvezi z delom na domu posebej izpostavlja kot dva pomembna vidika zagotavljanja enakopravnosti v zgoraj omenjenem smislu.

S katerimi dokumenti in akti urejati to področje

Tehnologija in načini dela se vse hitreje spreminjajo, novi poslovni modeli terjajo nove oblike opravljanja dela, zato bo potrebno že v bližnji prihodnosti obstoječa pravila in prakse prilagoditi novim razmeram, ki bodo prevladovali. Na tem mestu bi nam še kako prav prišel **strateški dokument**, ki bi bil usklajen s socialnimi partnerji in ki bi naslavljal izzive na področju trga dela in socialne varnosti. Tudi **delo na daljavo**,

pri čemer je posebno pozornost potrebno nameniti:

- organizaciji delovnega časa,
- tveganju za zdravje in varnost pri delu,
- usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja,
- pravici do sindikalnega organiziranja in uresničevanju soupravljaljskih pravic.

Poraja se sicer temeljno vprašanje, ali je potrebno k naslavljanju in reševanju teh področij pristopiti **na zakonski ravni**, ali pa je dovolj, da se socialnim partnerjem prepusti ureditev tega vprašanja **v okviru kolektivnih pogodb dejavnosti**. Osebnostno sem mnenja, da bi zaenkrat bilo dovolj, da bi ureditev dela na daljavo primarno poskušali urediti v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Na ta način bi namreč lahko lažje posamično ureditev dela na daljavo prilagodili posebnostim posamezne dejavnosti. Res pa je, da bi v tem primeru verjetno bilo potrebno, tudi z vidika enakega obravnavanja, pristopiti k **neke vrste splošni kolektivni pogodbi**, ki bi vsebovala minimalne standarde in ki bi »pokrila« tudi tiste delavce, za katere dandanes kolektivna pogodba dejavnosti ne velja, oziroma se ne uporablja. Razen za področje uveljavljanja soupravljaljskih pravic, kjer bi bilo potrebno **dopolniti oziroma spremeniti obstoječi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**.

Gre namreč za materijo, ki je v sedanjem sistemu urejena z zakonom. Morebiten razmislek, ali je možno uveljavljanje soupravljaljskih pravic v primeru dela na daljavo, **do ustrezne ureditve v zakonu, morabititi urediti v okviru kolektivne pogodbe dejavnosti, vsekakor predstavlja izziv**. ZSDU tovrstnega pristopa sicer ne prepoveduje, vendar pa bi v tem primeru bilo potrebno rešiti tudi vprašanje enakega uveljavljanja soupravljaljskih pravic glede na določila Zakona o kolektivnih pogodbah. Tudi z vidika veljavnosti in uporabnosti kolektivnih pogodb kot tudi glede dovoljene vsebine kolektivnih pogodb. Vsekakor pa je možno, in to bi bilo morda še najbolje, da se **sklenjeni participacijski dogovori v tem delu dopolnijo**. Ovir za kaj takšnega namreč ni.

Ključno pa je, da je zagotovljeno **sodelovanje in vključevanje socialnih partnerjev na vseh ravneh**. Samo na ta način bo namreč možno iskanje uravnoteženih, dostojnih in pravičnih rešitev.



Piše:
dr. Tcijana Prijon

Pobuda za predstavitev PKMO spletnega orodja v okviru promocije zdravja na delovnem mestu

Delovno mesto je izjemno pomembno za zdravje zaposlenih, saj delo lahko zdravje varuje ali ogroža. Zdravo delo je rezultat sinergije različnih dejavnikov in se oblikuje na različnih medsebojno povezanih ravneh, od osebne ravni, prek ravni podjetja, lokalne skupnosti ali regije do državne ravni in na ravni evropske politike. Ker na delovnem mestu prebijemo velik del svojega življenja je še kako pomembno, da je delovno mesto varno in zdravo in da se v delovni organizaciji stori vse, da se delavce obvaruje pred boleznimi, poškodbami in drugimi negativnimi vplivi na zdravje.

Delazmožnost v luči varnosti in zdravja pri delu

Varovanju življenja in zdravja delavcev ter ohranjanju njihovih delovnih zmožnosti na žalost, tudi po ugotovitvah Svetovne zdravstvene organizacije, se še vedno posveča premalo pozornosti. Delovno mesto, ki je človeku optimalno prilagojeno, razvija in neguje človekove sposobnosti, veča njegovo delovno storilnost in veselje do dela ter mu **razvija zavest lastne vrednosti**. Vse to prispeva k dobiti posameznika, delovne organizacije in tudi družbe nasploh. Po drugi strani pa slabi delovni pogoji, kot so neustrezni in nehygienski pogoji dela, slabi medsebojni odnosi, slaba organizacija dela, nerazumevanje vodstva za probleme delavcev itd., lahko poslabšajo zdravje zaposlenih, kar se kaže s t. i. "negativnimi kazalniki zdravja", kot so bolniški stalež, poškodbe pri delu, poklicne in z delom povezane bolezni, invalidnost in fluktuacija. Slabi delovni pogoji in visoke stopnje stresa na delovnem mestu povečajo tveganje za poškodbe pri delu, za razvoj kostno-mišičnih obolenj, duševnih stresnih motenj, anksioznosti in depresije, za pojav visokega krvnega tlaka in srčno-žilnih bolezni, vplivajo pa tudi na večjo razširjenost nezdravih življenjskih navad, kot sta kajenje in pitje alkohola (1).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Ur. l. RS, 43/2011) delodajalcu



Promocija aktivnosti za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj in psihosocialnih tveganj pri delu

nalaga zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu. Pri tem **mora izvajati ukrepe**, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi. Skladno z določbami ZVZD-1 mora delodajalec sprejeti tudi ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. Zakon tudi določa, da je **delodajalec dolžan načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu** ter zagotoviti ustrezna sredstva in način spremljanja njenega izvajanja (2).

Izjava o varnosti z oceno tveganja je najpomembnejša zahteva ZVZD-1. To je listina, s katero delodajalec pisno izjavi, da izvaja ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter načrtuje promocijo zdravja na delovnem mestu. Njen namen je

spoznavanje razmer glede varnosti in zdravja pri delu, oblikovanje strategije ukrepanja in **kontinuirano izboljševanje delovnih razmer** ter promocije zdravja.

Pri izdelavi izjave o varnosti in ocene tveganja ter pri načrtovanju promocije zdravja na delovnem mestu, poleg predstavnikov delodajalca, sodelujejo tudi strokovni delavec za varnost pri delu – varnostni inženir, specialist MDPŠ – izvajalec medicine dela, vodje in zaposleni ter svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu (skupina za zdravje).

Zelo pomembno je, da pri ocenjevanju tveganja na delovnem mestu sodelujejo tudi zaposleni. Na ta način so nevarnosti in tveganja na delovnem mestu opredeljena ne le na podlagi strokovnega znanja, temveč tudi **na podlagi poznavanja delovnih razmer in vzorcev škodljivih učinkov na delavce**. Isto velja tudi pri načrtovanju in izvajanju promocije zdravja na delovnem mestu (3, 4).

Zakonodaja sama zagotavlja soliden temelj za izvajanje pravic s področja varnosti in zdravja pri delu, tako zaposlenim kot svetom delavcev. Skladno z določbami Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) predpisuje, da mora delodajalec obveščati svet delavcev in zahtevati predhodno skupno posvetovanje z njim o **vseh vprašanih varnosti in zdravja pri delu**, skladno z določbami ZVZD-1 pa delavskega

zaupnika za varnost in zdravje pri delu, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev. V skladu z zakonsko pravico lahko delavec neposredno, običajno pa prek svetov delavcev ali delavskih zaupnikov, zahteva od delodajalca sprejem primernih ukrepov za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu ter v ta namen lahko sproži tudi nadzorstvo Inšpektorata za delo (5, 6).

Promocija zdravja na delovnem mestu

Delovno mesto je ena od najpomembnejših vstopnih točk za komunikacijo z zaposlenimi glede varnega in zdravega načina življenja, ne samo na delovnem mestu ampak nasploh. Zaposleni pridobijo znanje o varnem in zdravem načinu življenja na delovnem mestu, ki ga lahko prenesejo tudi v svoj življenjski slog in tako izboljšajo svoje zdravje. Bolj zdrav delavec je bolj zadovoljen, hkrati pa pomeni tudi manjše stroške za delodajalca in zdravstveno zavarovalnico (ZZS) zaradi bolniških odsotnosti.

Glede na Luksemburško deklaracijo Evropske mreže za promocijo zdravja pri delu, promocija zdravja pri delu temelji na ergonomskih, organizacijskih in tehničnih izboljšavah delovnega okolja in predstavlja kombinirane napore delodajalcev, zaposlenih in družbe za izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih.

V praksi pa pod promocijo zdravja na delovnem mestu razumemo aktivnosti in ukrepe, ki jih podjetje izvaja za ohranitev in izboljšanje zdravja zaposlenih. Slednje lahko dosežemo s kombinacijo izboljšav organizacije dela in delovnega okolja, spodbujanja aktivnega sodelovanja zaposlenih ter s spodbujanjem osebnega razvoja zaposlenih. Za uspešnost aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu je **ključna podpora vodstva delovne organizacije**, poleg tega pa je za uspeh projektne ne dvomno pomembna tudi podpora zaposlenih. Promocija zdravja je najbolj uspešna, če jo izvajajo zaposleni v delovni organizaciji. Za ta namen je najbolj učinkovita ustanovitev skupine za zdravje. Pomemben član navedene skupine je tudi predstavnik zaposlenih, ki zastopa stališča delavcev, izpostavi probleme in predlaga konstruktivne rešitve (7).

Skupina za zdravje lahko iz dosegljivih podatkov (izjava o varnosti z oceno tveganja, podatki o organizacijski klimi, podatki o bolniškem staležu in poškodbah pri delu itd.) izlušči glavne probleme v zvezi z

zdravjem zaposlenih, ki so posledica delovnega okolja in delovnega procesa in negativno vplivajo na varno, zdravo in učinkovito delo. Pri tem določi tudi prioriteta področja, v katera bodo usmerjene aktivnosti promocije zdravja pri delu in zastavi cilje projekta.

Ukrepi, ki jih bomo izbrali, morajo reševati dejanski problem, sicer ne bomo izvajali načrtne in usmerjene promocije zdravja pri delu, temveč zgolj neko aktivnost, kar **predstavlja le strošek za podjetje in kasnejše razočaranje**, saj ne bo nikakršnih učinkov na zdravje in znižanje bolniške odsotnosti zaposlenih.

Ko je načrt promocije zdravja sprejet, ga je potrebno dosledno in sistematično izvajati. V tej fazi je zelo pomembna ustrezna komunikacija in informiranje zaposlenih o programu, motivacija in spodbujanje k udeležbi. Participacija delavcev bo **toliko večja in program promocije zdravja toliko uspešnejši**, kolikor bolj je zdravje zaposlenih prepoznano in uveljavljena vrednota v podjetju. Zelo pomembno je tudi, da se projekt ves čas tudi evalvira z namenom ugotavljanja učinkovitosti in realizacije zastavljenih ciljev (8).

Z delom povezana kostno-mišična obolenja in psihosocialna tveganja v Sloveniji

Kostno-mišična obolenja (KMO) so velik problem zdravja v Sloveniji in drugih državah Evropske unije (EU), saj so najpogostejša z delom povezana težava v razvitem svetu. Te bolezni so deloma posledica degenerativnih procesov, ki se v telesu dogajajo s staranjem, v veliki meri pa so posledica spremenjenega načina življenja in dela, slabega življenjskega sloga, epidemije debelosti in upadanja telesne aktivnosti v delovno aktivni populaciji. Pri večini z delom povezanih KMO gre za kumulativne okvare, ki jih povzročijo ponavljajoča se izpostavljenost dolgotrajnim obremenitvam pri delu v kombinaciji s psihosocialnimi in okoljskimi dejavniki. Premalo poudarka na **ergonomsko urejenem delovnem okolju ter na upoštevanju smernic zdravega in varnega dela**, kot tudi nezadostna skrb za lastno zdravje povečujejo tveganje za pojavnost KMO. Ta so že desetletja poglaviti razlog bolniškega staleža, dolgotrajne odsotnosti z dela, delovne invalidnosti in prezgodnjega upokojevanja delavcev (9, 10).

Velik javnozdravstveni problem predstavljajo tudi psihosocialna tveganja (PST) na delovnem mestu, med katera uvrščamo z delom povezan stres, kot tudi nasilje, trpinčenje, ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu, vključno s spolnim nadlegovanjem, pa tudi različne oblike diskriminacij. PST izhajajo iz slabega načrtovanja, organizacije in vodenja dela ter slabih socialnih okoliščin dela. Delavec občuti stres, kadar so zahteve njegovega dela **večje od njegovih sposobnosti, da se spopade z njimi**. Z delom povezan stres ter ostala PST na delovnem mestu so lahko pomemben sprožitveni dejavnik za pojav duševnih stresnih motenj (DSM) v delovno aktivni populaciji, povezujemo jih tudi z nastankom KMO in drugih bolezni. Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu je stres na delovnem mestu druga najpogostejša zdravstvena težava, povezana z delom. Iz številnih raziskav je razvidno, da je 50 do 60 % vseh izgubljenih delovnih dni mogoče pripisati stresu na delovnem mestu. Mednarodne raziskave tudi kažejo, da so slovenski delavci, v primerjavi z zaposlenimi v drugih državah članicah EU, **pogosteje izpostavljeni stresu in drugim psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu**, ki lahko negativno vplivajo na zdravje (11-13).

Analiza stanja kaže, da se pojavnost KMO in DSM v Sloveniji iz leta v leto povečuje, prav tako se podaljšuje povprečno trajanje ene bolniške odsotnosti. Odstotek bolniškega staleža zaradi z delom povezanih KMO se je med letoma 2015 in 2019 v Sloveniji povečal za 43 %, odstotek izgubljenih delovnih dni na zaposlenega delavca zaradi DSM pa za 55 %. Najpogostejše z delom povezane KMO so vzrok za več kot 15 % celotnega zdravstvenega absentizma, v 30 % pa so vzrok dolgotrajne bolniške odsotnosti, daljše od 45 dni. Največji odstotek izgubljenih delovnih dni na zaposlenega zaradi z delom povezanih KMO beležimo pri boleznih **spodnjega dela hrbta, sledijo bolezni zgornjega dela hrbta, kolenskega sklepa, ramenskega obroča ter okvare zapestja in roke**. V opazovanem obdobju je bila začasna nezmožnost za delo zaradi najpogostejših z delom povezanih KMO v povprečju večja pri ženskah. Pojavnost KMO narašča s trajanjem delovnih obremenitev in s starostjo zaposlenega ter je različna glede na področje dela oziroma tip delovnih nalog, ki jih opravlja posameznik. Največjo pojavnost in število primerov KMO na 100 zaposlenih smo beležili v starostni skupini od 45 do 64 let.

Obenem se je potrebno zavedati, da KMO lahko doletijo vsakogar, ne glede na starost, spol in tip dela, ki ga opravlja (14-16).

Pojavnost DSM je pri ženskah 2,5-krat do 2,8-krat višja kot pri moških, najbolj prizadeta pa je starostna skupina od 45 do 64 let.

Pri tem je potrebno poudariti, da imajo KMO in PST pri delu velik vpliv na človeka, negativno pa vplivajo tudi na gospodarstvo in družbo v celoti. Ocene držav članic EU glede ekonomskih stroškov z delom povezanih KMO in PST, se gibljejo od 2,6 do 3,8 % bruto družbenega proizvoda. Samo v Sloveniji se zaradi bolniške odsotnosti zaradi KMO in PST letno izgubi več kot 478.000 delovnih dni, z naraščanjem zdravstvenega absentizma pa naraščajo tudi stroški zaradi začasne zadržanosti od dela, tako v breme delodajalca, kot v breme ZZS. V letu 2015 so stroški ZZS za nadomestila znašali 244.957.685 evrov, v letu 2019 pa so se povečali na 381.553.161 evrov (55,8 % prirastek) in predstavljajo kar 12,5 % vseh izdatkov ZZS (17, 18).

Žal negativne posledice KMO in PST čutijo predvsem posamezniki, ki izgubljajo zdravje in možnost za pridobitno delo in s tem tudi socialno varnost.

Promocija aktivnosti za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj in psihosocialnih tveganj pri delu

Projekt "Promocija aktivnosti za preprečevanje KMO in PST pri delu (PKMO)" je skupni projekt Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ) in Fakultete za vede o zdravju Univerze na Primorskem (UP FVZ), ki ga financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS ter Evropski socialni skladi.

Osnovni namen projekta je s celostnim pristopom in sistematičnimi aktivnostmi vplivati na zmanjšanje pojavnosti KMO in PST pri delu ter zmanjšanje gospodarskih, socialno-ekonomskih in družbenih posledic naraščajočega pojava KMO in PST pri delu v Republiki Sloveniji.

V prvi fazi PKMO je bila na podlagi statističnih zdravstvenih podatkov pripravljena analiza pojavnosti najpogostejših KMO in PST pri delu v gospodarskih in drugih izbranih dejavnostih. Na podlagi izsledkov opravljene analize je bilo v drugi fazi projekta izdelano **spletno interaktivno orodje s posameznimi vsebinskimi sklopi**, ki vsebujejo opis zdravstvene problematike, etio-

logijo in epidemiologijo specifičnih KMO in PST ter tudi ustrezne ergonomске, psihosocialne in kineziološke ukrepe za zgodnje odkrivanje, preprečevanje in obvladovanje KMO in PST pri delu. Tretja faza je namenjena promociji izvedenih aktivnosti in usmerjanju ciljanih skupin k uporabi razpoložljivih orodij, namenjenih zmanjšanju tveganja za pojav KMO in PST pri delu in obvladovanju njihovih posledic. Aktivnosti tega projekta so primarno namenjene vsem zaposlenim, delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu, promotorjem zdravja na delovnem mestu, kot tudi delodajalcem ter širši strokovni in zainteresirani javnosti.

V samem projektu je bila prepoznana pojavnost KMO in PST v odvisnosti od obremenitve posameznika in lastnosti delovnih mest v različnih gospodarskih in drugih dejavnostih. Tako zastavljen projekt je neposredno usmerjen v preprečevanje in obvladovanje KMO in PST zaposlenih, saj izhaja iz analize zdravstvenih podatkov o zaposlenih v Sloveniji. Projekt tako predstavlja **neposredno povezavo med dejansko prevalenco najpogostejših oblik KMO in PST zaposlenih** v Sloveniji ter možnimi preventivnimi in drugimi ukrepi za njihovo obvladovanje. Aktivnosti, usmerjene v ukrepe za preprečevanje KMO in PST pri delu, lahko prinesejo poleg pozitivnega učinka na zdravje posameznika in zdravje celotne družbe, tudi številne koristi, kot so izboljšanje delovnih razmer, večja zmogljivost delovnega postopka, večje zadovoljstvo in motiviranost delavcev, znižanje trajanja odsotnosti z dela ter znižanje stroškov za nadomestila zaradi začasne in trajne nezmožnosti za delo (19).

Vsebina PKMO spletnega orodja

PKMO spletno orodje vključuje nabor ukrepov za preprečevanje novih in obvladovanje obstoječih kostno-mišičnih obolenj in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Vsebine spletnega orodja temeljijo na znanstveno podprtih dognanjih in načelih ter so zapisane v obliki **e-učbenika**.

Spletno orodje projekta PKMO je javno, brezplačno in do njega lahko dostopate s klikom na povezavo:

<https://pkmo.si> Za uporabo spletnega orodja je potrebna registracija, registrirate se lahko kot delavec ali kot delodajalec. Navodila za registracijo in prijavo so objavljena na sami spletni strani.

V e-učbeniku spletnega orodja **PKMO** boste našli naslednje vsebine:

- podrobne opise problematike z delom povezanih KMO in PST,
- ergonomске ukrepe na delovnem mestu,
- kineziološke ukrepe na delovnem mestu in v prostem času ter
- aktivnosti za obvladovanje psihosocialnih tveganj pri delu.

Posebnost **PKMO spletnega orodja** je vstopni "Ugotovi in odpravi" vprašalnik. Na podlagi podanih odgovorov delavec prejme individualizirano poročilo o njegovem tveganju za KMO in DSM glede na starost, spol in tip dela, ki ga opravlja. Še več, poročilo glede na prepoznano tveganje in morebitne že obstoječe težave vključuje povezave do poglavij spletnega orodja, ki so za delavčeve težave v tistem trenutku najbolj priporočljiva. S tovrstnim **ciljanim usmerjanjem delavca** do izobraževalnih vsebin z ukrepi za preprečevanje KMO in PST pri delu želimo doseči, da bo vsak posameznik prejel informacije, ki jih najbolj potrebuje. Na spletnem orodju je na voljo več fotografij in videoposnetkov, ki na nazoren način prikazujejo izvajanje predlaganih ukrepov v praksi.

V sklopu spletne platforme **PKMO** so zbrane tudi vsebine s področja PST pri delu. V tem sklopu so ponujeni nasveti glede prepoznavanja simptomov stresa in izgorelosti in opisani ukrepi za zmanjšanje PST, povezanih z delom. Na voljo so video vsebine tehnik sproščanja in vizualizacije.

V sklepnem delu e-učbenika so zbrana še priporočila delodajalcem. Pomembno je, da delodajalci prepoznajo resnost KMO in PST v povezavi z delom in delavcem omogočijo izvajanje in upoštevanje ustreznih ukrepov.

Zaključna sporočila

Preprečevanje KMO in PST na delovnem mestu je najpomembnejši element v sklopu evropskega priporočila za obvladovanje in odpravljanje tega pojava. Za odpravo KMO in PST pri delu je potrebno uporabiti integriran pristop, ki vključuje preventivne ukrepe za preprečevanje novih okvar ter ukrepe za ohranitev, rehabilitacijo in ponovno vključitev delavcev v delovni proces z že manifestnimi zdravstvenimi težavami.

Sodelavci projekta PKMO želimo, da bi spletno orodje pripomoglo k večjemu ozaveščanju o problematiki KMO in PST pri delu ter k zmanjšanju pojavnosti in prepre-

čevanju njihovih posledic v delovno aktivni populaciji, predvsem pri zaposlenih, starejših od 45 let.

Zato prosimo **predstavnike svetov delavcev in delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu**, da v okviru zastavljenih nalog in zakonskih pooblastil pri načrtovanju in izvajanju promocije zdravja na delovnem mestu, spodbudijo delodajalce, da v največji možni meri upoštevajo predlagane ukrepe ter pričnejo z aktivnostmi za promocijo uporabe **PKMO interaktivnega orodja** med zaposlenimi v svojih delovnih organizacijah.

Viri:

1. Čili za delo. (2014) Ljubljana: UKC Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
2. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11).
3. Ocenjevanje tveganja. (2019). Ljubljana: Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.
4. Kako izvesti oceno tveganja. (2019). Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
5. Podjed K. Vloga svetov delavcev pri varovanju duševnega zdravja. *Ekonomski demokracija*: 1(2013): 22–6.

6. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit).

7. Promocija zdravja na delovnem mestu. (2015). Ljubljana: Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

8. Nacionalna spletna platforma za zdravje delavcev – PZD. (2021).

9. Z delom povezana kostno-mišična obolenja: Poročilo o preventivi. EU-OSHA: bilten Facts št. 78. (2007). Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

10. Uvod v kostno-mišična obolenja, povezana z delom. EU-OSHA: bilten Facts št. 71. (2007). Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

11. Šprah L. (2016). Psihosocialna tveganja in stres ter njihovo obvladovanje v delovnem okolju. *Delo in varnost*: 60 (2); 32–38. F.

12. Psihosocialna tveganja. (2019). Ljubljana: Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

13. Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji. (2012). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

14. Prijon T, Zerbo Šproin D, Šarabon N, Eržen I. Work-related musculoskeletal disorders in Slovenia 2015-2018. *Health of the working-age population. Book of abstracts : [4th scientific and professional international conference, 18th September 2020]*. Str. 110–11 [Elektronski vir].

15. Prijon T. (2020). Zdravstveni absentizem zaradi z delom povezanih kostno-mišičnih obolenj in duševnih stresnih motenj v Sloveniji. *Primerjalna analiza začasne nezmožnosti za delo v letih 2015 in 2019*. NIJZ gradivo.

16. Prijon T. (2020). Najpogostejša z delom povezana kostno-mišična obolenja po anatomskih regijah. NIJZ gradivo.

17. Prijon T, Pirnat N, Eržen I. Analysis of health-related workplace absenteeism in Slovenia from 2015 to 2019. *Health of the working-age population. Book of abstracts : [4th scientific and professional international conference, 18th September 2020]*. Str. 110–11 [Elektronski vir].

18. Prijon T, Pirnat N. (2020). Regionalna srečanja na temo zdravstvenega absentizma. *ISIS*: 29 (1); 31–33.

19. Zerbo Šporin D, Prijon T, Šarabon N. Promotion of activities to prevent musculoskeletal disorders and psychosocial risks in the workplace. *Health of the working-age population. Book of abstracts : [4th scientific and professional international conference, 18th September 2020]*. Str. 110–11 [Elektronski vir].

Participacijski dogovor v praksi (1. del)

Participacijski dogovor je pogodba med svetom delavcev in organizacijo (delodajalcem), s katerim se podrobneje določa način uresničevanja pravic, določenih z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju: ZSDU), pa tudi druga vprašanja delavskega soupravljanja v podjetju. Zakonska ureditev delavske participacije v Sloveniji ne predstavlja togega okvirja v smislu postavljanja ostrih meja participacijskih odnosov v podjetju, pač pa pomeni minimum pravic, ki jih mora delodajalec zagotoviti delavcem. Če pravimo, da ZSDU predstavlja kodifikacijo delavskega soupravljanja na nacionalni ravni, potem lahko zapišemo tudi, da participacijski dogovor predstavlja kodifikacijo konkretnega sistema (načina) delavskega soupravljanja v posameznem podjetju, ki je prilagojen specifikam in realnosti tega podjetja. Premišljeno in z znanjem podkrepjeno sklepanje participacijskega dogovora je zato ena izmed najpomembnejših nalog sveta delavcev.

Zakonska ureditev v ZSDU je takšna, da je nekatera vprašanja konkretizacije delavskega soupravljanja treba urediti v participacijskem dogovoru, druga pa se v tak dogovor vnašajo kot »fakultativne« vsebine (v smislu operacionalizacije 5. člena ZSDU). V tem prispevku obravnavam **obvezne sestavine** dobrega participacijskega dogovora, o **fakultativnih vsebinah** pa bom pisala ločeno, v prihodnji številki te revije. Ker je participacijski dogovor ven-

darle pogodba, v prispevku obravnavam tudi nekatera vprašanja, ki niso immanentna delavskemu soupravljanju, pač pa so pomembna z vidika pogodbene narave participacijskega dogovora.

Vsebine participacijskega dogovora – uvodne ugotovitve

V strokovni literaturi je bilo že veliko povedanega o tem, da se morajo sveti delavcev pri sklepanju participacijskega do-

govora posvetiti dvema skupinama vsebin: a) tistim, ki jih participacijski dogovor **MORA VSEBOVATI** in b) tistim, ki pomenijo **NADGRADNJO PARTICIPACIJSKIH PRAVIC** (pravice nad zakonskim minimumom). To izhaja iz 1. in 2. odst. 5. člena ZSDU, ki se glasita:

(1) Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.

(2) S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalških pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.

Vsebine, ki jih participacijski dogovor mora vsebovati, so tiste, kjer že **sam ZSDU predvideva dodatno urejanje z dogovorom** (npr. financiranje sveta delavcev), ali pa, kjer je treba **zakonske določbe prilagoditi specifični podjetja** – to so primeri, ko zaradi specifične upravljalške strukture podjetja določenih pravic ni mogoče izvajati tako, kakor zakon zahteva, pač pa so za njihovo izvajanje potrebne določene prilagoditve.

Vsebine, ki pomenijo **nadgradnjo delavske participacije**, lahko še natančneje razdelimo, saj je teh vsebin več kakor tistih »nujnih«. Označujem jih tudi kot »**fakultativne vsebine**«, saj niso obvezne sestavine participacijskega dogovora. Prvič, sem sodijo vsebine, za katere že ZSDU predvideva morebitno drugačno ureditev v participacijskem dogovoru. Drugič, v to skupino uvrščamo tiste določbe, ki pomenijo ustvarjanje nadstandarda v smislu nadgradnje minimuma pravic ZSDU. V to skupino sodijo tudi tiste vsebine soupravljanja, ki predstavljajo zakonski minimum, pa jih s participacijskim dogovorom dvignemo na višjo raven soupravljanja od zakonske – na primer iz ravni obveščeniosti na raven posvetovanja ali soodločanja. Tretjič, sem spadajo tudi določbe, s katerimi se zakonske vsebine podrobneje precizira za njihovo lažje izvajanje v praksi. Četrtič, med fakultativne vsebine sodi tudi sklenitev arbitražnega dogovora (dogovor o stalni

arbitraži v podjetju), namesto tega pa se lahko sklene tudi dogovor o mediaciji. Kot povedano zgoraj, bom fakultativne vsebine participacijskega dogovora obravnavala v ločenem prispevku, ki bo objavljen v prihodnji številki te revije.

Obvezne vsebine participacijskega dogovora po ZSDU

Menim, da 5. člena ZSDU ni moč razlagati na način, da je **sklepanje participacijskega dogovora popolnoma dispozitivno**. Resda je ta člen imanenten izraz avtonomije urejanja delavskega soupravljanja v smislu nadgradnje zakonskega minimuma s participacijskim dogovorom, vendar pa določene pravice iz ZSDU **brez njihove precizacije v participacijskem dogovoru v praksi ne morejo zaživeti**. Mednje sodi zagotavljanje materialnih pogojev za delo sveta delavcev, ureditev pravice do izobraževanja članov sveta delavcev, imenovanje predstavnikov delavcev v organe podjetja pri družbi z omejeno odgovornostjo (d.o.o.) ter ureditev skupnega sveta delavcev v kapitalno povezanih družbah.

Materialni pogoji za delo sveta delavcev

Kakor sem zapisala zgoraj, med obvezne vsebine participacijskega dogovora spada natančnejša ureditev vsebin iz 65. člena ZSDU, ki ureja financiranje delovanja sveta delavcev. Da gre za določbo, ki potrebuje konkretizacijo, utemeljujem tudi s tem, da je bilo to vprašanje že predmet sodne presoje (glej npr. VDSS sodba in sklep Pdp 476/2008). Ob pregledu člankov, v katerih so se avtorji posvečali dilemam o financiranju dela sveta delavcev ugotavljam, da je bilo o tem vidiku participacijskega dogovora v tej reviji že veliko napisanega. V izogib ponavljanju predlagam preučitev dokumenta »**Priporočila za ureditev materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev**«, ki jih je sprejelo predsedstvo ZSDS dne 8. 12. 2017 in ki so objavljena na spletni strani ŠCID (glej <https://www.delavska-participacija.com/priporocila-zdruzenja/>).

Plačane ure izobraževanja članov sveta delavcev

Menim, da med obvezne vsebine participacijskega dogovora sodi tudi **operacionalizacija določb 1. odstavka 63. člena ZSDU**, po katerem imajo člani sveta delavcev pravico do 40 plačanih ur na leto za

izobraževanje. Namreč, ta določba ZSDU ne ureja vprašanja priznavanja delovnega časa tega izobraževanja. V praksi gre predvsem za primere večdnevni izobraževanj (organizira jih tudi ZSDS) in priznavanje tozadevnih delovnih ur. Problem sicer ne izvira iz ZSDU, pač pa iz tega, da vprašanja »merjenja« delovnega časa delavcu, ki je na službenem potovanju zaradi izobraževanja (na katerega ga pošlje delodajalec), ne Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) ne kolektivne pogodbe ne naslavlja natančno. Zato se je treba v participacijskem dogovoru sporazumeti, katere ure v primeru večdnevni izobraževanj štejejo v delovni čas delavca (zgolj ure predavanj/pavšalno 8 ur na dan/vse ure na službenem potovanju) in kakšen je njihov status, kadar delavcev zaradi teh ur preseže poln delovni čas (se izplačajo kot nadure, ali se koristijo kot proste ure)?

Ko smo že pri izobraževanju, izpostavljam še nekatere **praktične probleme uresničevanja pravice iz 63. člena ZSDU**, ki jih v participacijskem dogovoru ni nujno urediti, je pa to po mojem mnenju zelo priporočljivo. Namreč, v praksi se pri uresničevanju pravice do izobraževanja zatakne tudi pri dilemi, kdo je tisti, ki odloča o tem, kako se bodo sredstva za izobraževanje koristila oziroma, z drugimi besedami, katerega izobraževanja se bodo člani sveta delavcev udeležili. Zato je s participacijskim dogovorom zelo koristno jasno opredeliti način odločanja o uporabi zagotovljenih sredstev za izobraževanje. Predlagam, da se v participacijski dogovor zapiše določba, da o tem, katerih izobraževanj se bodo udeležili člani sveta delavcev, **odloča predsednik sveta delavcev**. Če želi nadzor nad tem imeti tudi podjetje kot delodajalec, se lahko v dogovor zapiše, da predsednik sveta delavcev o tem odloča po predhodnem posvetovanju s poslovodnim organom družbe (usklajevanje med svetom delavcev in vodstvom podjetja je vselej dobra praksa). Nadalje: v podjetjih, kjer imajo sveti delavcev izkušnjo z onemogočanjem udeležbe na izobraževanjih s strani delodajalca z argumentom, da se **zaradi potreb delovnega procesa** posameznemu delavcu – članu sveta delavcev, ne more odobriti odsotnosti z delovnega mesta, je koristno v participacijskem dogovoru urediti tudi ta vidik – npr. da je delodajalec pred zavrnitvijo udeležbe na izobraževanju dolžan s prerazporeditvami delovnih nalog ali drugimi organizacijskimi ukrepi storiti vse, kar je v njegovi moči, da se članu sveta delavcev omogoči izobraževanje iz vsebin in v

terminu, kot ga delodajalcu sporoči predsednik sveta delavcev v podjetju. Pri tem se lahko uredijo tudi roki za sporočanje terminov izobraževanj vodstvu podjetja (npr. vsaj teden dni pred želenim izobraževanjem). Dobro prakso predstavlja tudi **prenos pridobljenih novih znanj v podjetje** (npr. na rednem sestanku sveta delavcev in poslovodstva podjetja lahko člani sveta delavcev kratko povzamejo vsebine izobraževanja in izpostavijo kakšno zanimivost).

Specifike zaradi upravljske strukture podjetja

Čeprav je delavsko soupravljanje v ZSDU na ravni posameznih organizacij dokaj natančno normirano, se na določenih mestih kažejo tudi pomanjkljivosti tega normiranja, ki jih pa lahko zapolnimo s participacijskim dogovorom. V nadaljevanju izpostavljamo problem imenovanja predstavnikov delavcev v organe družbe pri d.o.o. ter vprašanje uresničevanja delavskega soupravljanja v primeru povezanih družb.

Imenovanje predstavnikov delavcev v organe d.o.o.

Čeprav ZSDU ne razlikuje med določili delavskega soupravljanja v d.d. in d. o. o., se na praktični ravni kažejo izrazite pomanjkljivosti pri uresničevanju te pravice zlasti pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora.¹ Veljavna ureditev tega vprašanja v ZSDU je namreč zapisana tako, da določa možnosti uresničevanja te pravice v enotirnem in dvotirnem sistemu upravljanja, kar je značilnost upravljanja d.d., medtem ko **imenovanje delavskih predstavnikov v d.o.o. ni specifično urejeno**. Zaradi pomanjkljive ureditve v ZSDU o imenovanju delavskih predstavnikov v drugih organizacijskih oblikah razen v d.d. ter zaradi dispozitivnosti zakonske ureditve d.o.o., kjer organ nadzora v d.o.o. ni posebej predpisan, imajo delavci v praksi **bistveno manjše možnosti uresničevanje te pravice**. Ta pomanjkljivost se sicer lahko »sanira« s participacijskim dogovorom, vendar je najprimernejši pravni akt za urejanje podrobnosti glede pristojnosti in odgovornosti članov organov v d.o.o. vendarle družbena pogodba. Problem nastane, ko delavcem pravica do imenovanja predstavnikov v organe družbe pripada na podlagi ZSDU, tej pravici pa ne sledi ureditev v družbeni pogodbi d.o.o.

Kadar družbena pogodba pri d.o.o. predvideva **obstoj nadzornega organa**, se mora v participacijskem dogovoru urediti podrobnosti glede članstva predstavnikov

delavcev v tem organu (npr. da so delavski predstavniki člani interne revizijske komisije), saj ga je sicer možno »izposlovati« tudi sodno (tožba, da delavcem pripada članstvo delavskih predstavnikov v nadzornem organu d.o.o., kadar ga družbena pogodba predvideva). Kadar pa je nadzorni organ d.o.o. z družbeno pogodbo predviden kot posvetovalni organ poslovodstva in nima nadzorstvenih pristojnosti, je imenovanje delavskih predstavnikov v tem organu fakultativno – te pravice ni možno sodno uveljaviti, se pa lahko dogovori v participacijskem dogovoru.

Podobno velja za **delavskega direktorja** – v d.o.o. z več kot 500 zaposlenimi se ga kot člana poslovodstva določi v ustanovitvenem aktu d.o.o. in kadar je temu tako, se podrobnosti glede njegovega imenovanja (s strani sveta delavcev) natančneje uredijo v participacijskem dogovoru. V zvezi z dilemo, ali »pravica« do delavskega direktorja »pripada« delavcem že na podlagi ZSDU, ali pa je treba delavskega direktorja kot člana poslovodstva najprej določiti v družbeni pogodbi d.o.o., obstajajo v teoriji različna mnenja. Vprašanje je preveč kompleksno, da bi ga na tem mestu obravnavala, načeloma pa menim, da je ta oblika sodelovanja pri upravljanju družbe predvsem stvar socialnega dialoga med svetom delavcev in delodajalcem. Kadar je imenovanje delavskega direktorja v d.o.o. bistveno odvisno od takšnih in drugačnih pravnih mnenj, lahko pozabimo na učinkovito delovanje te oblike soupravljanja, pa čeprav gre za **zakonsko pravico, ki po mojem mnenju nastane že na podlagi ZSDU in ne šele s spremembo družbene pogodbe v d.o.o.** Obenem pa trdim, da še posebej v d.o.o. te pravice brez natančnejše operacionalizacije v družbeni pogodbi ali v participacijskem sporazumu, ni možno **zares učinkovito** udeležati v praksi.

Kot smo zapisali zgoraj, brez precizacije zgoraj naštetih zakonskih pravic v participacijskem dogovoru le-te v praksi ne morejo zaživeti. Prav tako pa je pomembno, da se v dogovoru precizirajo tudi nekateri drugi vidiki, kar opisujem v nadaljevanju.

Imenovanje predstavnikov delavcev pri povezanih družbah

Ustanovitev in delovanje sveta delavcev kapitalsko povezanih družb ZSDU ureja v IV. poglavju, ki skupno vsebuje pet členov. Gre za pomanjkljivo ureditev predvsem v delu,

ki se nanaša na **imenovanje delavskih predstavnikov v organe obvladujoče družbe** (ki sprejema odločitve, ki vplivajo na vse družbe v skupini). V zvezi s tem Prelič in Kocbek ugotavljata, da „poglavje ne ureja tistega načina soupravljanja, ki se artikulira skozi organsko strukturo“. Pri kapitalsko povezanih družbah ZSDU spodbuja oziroma predvideva dogovorno urejanje (75. člen), saj določa, da se lahko s sporazumom med sveti delavcev kapitalsko povezanih družb natančneje opredelijo pristojnosti sveta delavcev kapitalsko povezanih družb in vprašanja, ki sodijo v delovno področje sveta delavcev kapitalsko povezanih družb. Podobno kot smo zapisali zgoraj za imenovanje predstavnikov delavcev v organe d.o.o., tudi pri imenovanju predstavnikov delavcev v organe obvladujoče družbe velja, da se ta pomanjkljivost sicer lahko »sanira« s participacijskim dogovorom, vendar le do neke meje, saj je tudi tukaj treba sestavo in pristojnosti organov vodenja in nadzora urediti v ustanovitvenem aktu družbe (statutu ali pogodbi o ustanovitvi).

Pogodbeni vidiki participacijskega dogovora

Kadar pravniki pišemo o pogodbah, običajno najprej začnemo z ugotovitvijo, da za vsako pogodbo veljajo splošna načela pogodbenega prava (zapisana so v Obligacijskem zakoniku), če specialni predpis (v našem primeru ZSDU) ne določa kaj drugega. Vendar, ker gre (vsaj načeloma) pri participacijskem dogovoru za **odnos med strankama sporazuma, ki ni antagonističen (nasprotje interesov), pač pa asociativen (sodelovalni)**, so splošne določbe obligacijskega zakonika pri sklepanju participacijskega dogovora le delno uporabne. Že pri splošnih načelih pogodbenega prava lahko ugotovimo, da pridejo nekatera bolj slabo v poštev, sploh **načelo enakopravnosti udeležencev pogodbe, načelo enake vrednosti dajatev in načelo izpolnitve obveznosti** (v smislu odškodninske odgovornosti za neizpolnitev). Tudi pravilo, da je pogodba sklenjena že, ko je doseženo soglasje o njenih bistvenih sestavinah (lahko tudi ustno), v praksi pri participacijskih dogovorih ne igra pomembne vloge, prav tako tudi ne določbe o fazah sklepanja pogodbe, predpostavkah veljavnosti pogodbe, napačnih volje, predpogodbi, ponudbi, načinih utrditve obveznosti in tako dalje. Po drugi strani pa sta načelo skrbnosti in načelo

¹ Podrobneje o tem glej v: Strojín Štampar. A. in Franca. V. 2019. Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora družb z omejeno odgovornostjo. Delavci in delodajalci 19 (4), str. 515–539.

prepovedi zlorabe pravic že nekoliko bolj aplikativna – lahko si predstavljamo sklicevanje na ti dve načeli pri uveljavljanju participacijskega dogovora v praksi.

Ne glede na zgoraj zapisano pa gre pri participacijskem dogovoru vendarle za pogodbo. Združenje svetov delavcev Slovenije je pripravilo **osnutek (vzorec) participacijskega dogovora**, ki se običajno uporabi, ko se pričnejo pogajanja za sklenitev tega dogovora. Menim, da gre za dober osnutek, saj vključuje vse vsebine, ki bi se morale urejati s participacijskim dogovorom. Vseeno pa v zvezi s tem podajam nekaj konstruktivnih priporočil. **Prvič**, zelo pomembno je, da se pred pošiljanjem tega osnutka delodajalcu pregleda njegovo vsebino ter se ga spremeni (preoblikuje) v konkretno pogodbo, ki bo vsebovala vse prilagoditve, značilne in nujne za dotično podjetje. Prav to je eden izmed smislov 5. člena ZSDU, ki določa, da se s participacijskim dogovorom določijo drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetja ter podrobnejše uresničevanje pravic po ZSDU. Kot sem zapisala v uvodu, participacijski dogovor predstavlja kodifikacijo konkretnega sistema (načina) delavskega soupravljanja v posameznem podjetju, ki mora biti prilagojen specifikam in realnosti tega podjetja. **Drugič**, v participacijski dogovor lahko na začetek vključimo člen z naslovom »uvodne določbe,« kot je to običajno pri obsežnejših pogodbah. Te določbe nimajo normativne narave, pač pa zgolj opisujejo okoliščine, ki so vodile do sklenitve neke pogodbe. Vendar pa, kadar pride do spora med strankama participacijskega dogovora, bodisi glede načina njegovega izvajanja ali glede tega, kaj je bilo sploh miš-

ljeno z nekim zapisom (dikcijo), je za iskanje skupnega namena pogodbenikov zelo pomembno tudi ugotavljanje dejanskega stanja v fazi sklepanja »pogodbe«. Dodatno lahko v uvodne določbe vključimo tudi razlago posameznih pojmov, uporabljenih v dogovoru. Npr., kaj pomeni beseda »dan« pri določanju rokov – gre za »navadne« dneve ali za delovne dneve? Ko smo že pri izrazoslovju, pa ni odveč opozoriti, da je treba vseskozi besedilo dogovora uporabljati poenoteno izrazoslovje (npr. participacijski dogovor naj bo tako poimenovan skozi celotno besedilo in ne enkrat kot dogovor, drugič kot sporazum in tretjič kot pogodba). **Tretjič**, navdilo Združenja svetov delavcev, s katerim se popolnoma strinjam, je, da v dogovor ne prepisujemo zakonskih določb. Kvečjemu v prepisovanju teh določb vidim smisel takrat, ko želimo na ta način omogočiti lažje razumevanje vsebine participacijskega dogovora ter vsebinsko logičen in povezan potek besedila. V teh primerih se mi to prepisovanje ne zdi tako strašna nomotehnična napaka. **Četrtrič**, v praksi se pogosto srečujem z očitki svetov delavcev, da je ZSDU premalo strog, kadar gre za nespoštovanje zakonskih zavez s strani delodajalca. Kaj se da glede tega storiti? V pogodbenem pravu se za utrditev pogodbenih obveznosti obeh strank uporabljajo instrumenti zavarovanja terjatev, kar v primeru participacijskega dogovora ne pride v poštev (ker delodajalec skoraj gotovo ne bo pristal na kaznovalne določbe v primeru kršitve ZSDU ali participacijskega dogovora). Za te primere sicer že zakonodaja predvideva različne možnosti (sprožitve arbitražnega postopka, prijava inšpekciji za delo), eno izmed rešitev pa vidim v

zapisu, da ima delodajalec dolžnost pisno in obrazloženo (z navedbo vsebinskih argumentov) odgovoriti na očitek sveta delavcev o neizvrševanju ali nepravilnem izvrševanju neke konkretne določbe participacijskega dogovora (ali ZSDU). Tej obveznosti se lahko določi tudi rok za njeno izpolnitev.

Namesto zaključka

Naj zaključim z ugotovitvijo, da v svetu »klasičnega« pogodbenega prava, še posebno v primeru zavezujočih odplačnih pogodb, pravniki običajno izhajamo iz **pesimističnega izhodišča**, da bo šlo v poslu vse narobe in bo od podpisanega besedila odvisno, kakšen bo naš pogajalski položaj pri reševanju sporov. Pri participacijskem dogovoru pa ne gre za »klasično« pogodbo, zato naj vsak svet delavcev presodi, ali je to izhodišče primerno ali ne. **Optimistično izhodišče** bi bilo, da bo sodelovanje med svetom delavcev in delodajalcem teklo odlično. Saj veste – kadar posel teče, pogodbe nihče ne bere!

O fakultativnih vsebinah participacijskega dogovora (v smislu operacionalizacije 5. člena ZSDU) bom, kot rečeno, pisala v naslednjem prispevku, ki bo izšel v prihodnji številki te revije.

Literatura in viri

Strojin Štampar A. in Franca V. (2019) *Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora družb z omejeno odgovornostjo. Delavci in delodajalci* 19 (4), str. 515–539.

Združenje svetov delavcev Slovenije (2017) *Priporočila za ureditev materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev*.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Zakon o gospodarskih družbah.

Pobudo za začetek postopka sklepanja participacijskega dogovora lahko da bodisi svet delavcev, bodisi poslovodstvo v imenu podjetja kot delodajalca. Ker pa je čim prejšnja sklenitev ustrezno vsebinsko celovitega in kakovostnega dogovora kljub vsemu objektivno bolj v »življenjskem« interesu sveta delavcev kot v interesu delodajalca, je seveda priporočljivo in tudi običajno, da je svet delavcev tisti, ki (hkrati s pobudo za začetek postopka) ponudi tudi ustrezen osnutek dogovora, na podlagi katerega se bo lahko začelo ustrezno usklajevanje. Osnutek dogovora naj torej pripravi tisti, ki želi nekaj (tisto, kar pač potrebuje za svoje uspešno delo) konkretno doseči pri drugem udeležencu – to pa je v osnovi svet delavcev, ki si mora pri delodajalcu izboriti ustrezne pogoje za svoje delo ter čim več participacijskih pristojnosti. Zato je seveda tudi prav, da je najprej svet delavcev tisti, ki (v obliki osnutka participacijskega dogovora) pove, kaj potrebuje, skupaj z delodajalcem pa potem ugotovita, kaj od tega je mu je ta sposoben in pripravljen omogočiti.

M. G., Pomen in vsebina participacijskega dogovora

(<https://www.delavska-participacija.com/priporocila-zdruzenja/>)

Anketna raziskava o komunikacijskih pravicah zaposlenih

Nedopustno omejevanje ustavne pravice zaposlenih do »svobode izražanja«

V prejšnji številki te revije smo v članku z naslovom »Dva sila zaskrblijujoča aktualna trenda pri ravnanju z zaposlenimi« že opozorili na problem nedopustnega omejevanja ustavne pravice zaposlenih do svobode izražanja, in sicer na podlagi konkretnega primera podanega opozorila pred odpovedjo Vladimirju Šegi, predsedniku Sveta delavcev DEM, zaradi – s strani delodajalca predhodno »neodobrene« – objave nekega članka v Večer. In sicer na podlagi nekakšnega internega »komunikacijskega pravilnika«. Ker smo na podlagi neuradnih informacij iz nekaterih podjetij domnevali, da ne gre za nek osamljen ekscesen primer, temveč, da je takšno omejevanje te ustavne svoboščine zaposlenim v Sloveniji precej razširjen pojav, smo v Združenju svetov delavcev Slovenije o tem izvedli posebno anketno raziskavo. In ta je omenjeno predpostavko žal v celoti potrdila.

Povzetek bistva raziskovanega problema

Pravica do »svobode izražanja« je vsakemu državljanu, torej tudi zaposlenim v podjetjih, zagotovljena po 39. členu Ustave RS, ki se glasi:

39. člen (svoboda izražanja)

Zagotovljena je svoboda izražanja misli, govora in javnega nastopanja, tiska in drugih oblik javnega obveščanja in izražanja. Vsakdo lahko svobodno zbira, sprejema in širi vesti in mnenja.

A zdi se, da je ta v Sloveniji zadnje čase zelo resno ogrožena. In to kajpak ni »hec«. Tega ni mogoče še naprej tolerirati, ampak bo treba karseda hitro in odločno ukrepati. Tudi seveda s strani svetov delavcev, ki jim ZSDU v svojem 87. členu sicer tudi izrecno nalaga skrb za dosledno izvajanje zakonov o pravicah delavcev v podjetjih, ustava pa je kajpak »najvišji zakon«. Tu se vse začne in neha.

Za kaj pravzaprav gre? Bistvo problema na kratko povzemamo po uvodoma omenjenem članku iz prejšnje številke:

Zadnje čase so pri nas strašansko v modi nekakšni »komunikacijski pravilniki«, narejeni bolj ali manj vsi po istem ideološkem kopitu, ki delavcem a priori prepovedujejo kakršnokoli pojavljanje v javnosti o katerikoli temi, ki se makar samo od daleč

nanaša na njihovega »delodajalca«, brez predhodne odobritve »pooblaščenega internega komunikatorja« (ali celo kar poslovodstva neposredno), kajti v nasprotnem bojdta avtomatično kršijo svoje »delovne obveznosti« (??), zaradi česar so lahko takoj tudi ob službo. Pri tem je prepoved tako zelo aprioristična in absolutna, da ni prav nič pomembno, ali je s konkretno komunikacijo res (lahko) sploh povzročena kaka dejanska škoda podjetju/delodajalcu ali ne, ali gre za problematiko, ki je upravičeno predmet utemeljenega interesa širše javnosti (npr. zlasti pri dejavnostih splošnega družbenega pomena) ali ne, ali delavec komunicira z javnostjo kot državljan ali kot »zaposleni«, ali delavec res kritizira svojega »delodajalca« (tj. podjetje) ali zgolj neka konkretna sporna ravnanja njegovih trenutnih menedžerjev, ki sicer zelo pogosto sami sebe radi nadvse prevzetno kar enačijo s pojmom »delodajalec«, ali ne. In tako naprej. Vse to je popolnoma nepomembno, kršitev delovnih obveznosti naj bi bila storjena že s tem, da se kdo od zaposlenih sploh oglasi brez dovoljenja »delodajalca« (!?) in njegovih napotkov o tem, kaj in kako sme oziroma ne sme komunicirati v javnosti.

Skratka, zaposlenim, ki so seveda načeloma (ampak, kot kaže, za zdaj res samo načeloma) vsestransko svobodni državljanji, so – kadar pa nastopajo v vlogi delavcev – preprosto natakknjene »komunikacijske ključavnice« na usta. So torej res tudi v tej vlogi svobodni in dostojanstveni državljanji, ali v tem primeru ustava zanje pač ne

velja? Za koga smo jo potem, za vraga, sploh napisali, če delodajalcev ne zavezuje? In, ali potemtakem ustavno zagotovljene človekove pravice in svoboščine niso »univerzalne«? Si res lahko delodajalci v dvostranskem pogodbenem delovnem razmerju s svojimi enostranskimi splošnimi akti (pravilniki, odredbami obveznimi navodili ipd.) kar po svoje izmišljajo še neke takšne in drugačne dodatne domnevne »delovne obveznosti« delavcev, ki niso v ničemer povezane z opravljanjem konkretnega dela v delovnih procesih? Seveda ne. Ampak nekateri so očitno prepričani, da si to kot »močnejša stranka delovnega razmerja« kljub vsemu lahko dovolijo.

Podrobneje o pravni nedopustnosti »komunikacijskih pravilnikov«

Ustavne pravice so univerzalne In neodtujljive

Obravnavana ustavna pravica oziroma svoboščina (svoboda izražanja) je vsekar »univerzalna« ter neodtujljiva in mora zato v celoti ter brez izjem veljati tudi glede pravice do javnega komuniciranja ter izražanja mnenj zaposlenih v okviru družbenoekonomskih odnosov med delavci in delodajalci na vseh področjih in na vseh ravneh teh odnosov. Glede te pravice oziroma svoboščine torej delavci nikakor niso in tudi ne morejo biti pod siceršnjo »direktivno in disciplinsko oblastjo« svojih delodajalcev, ki po ZDR-1 sicer velja (le) za opravljanje posameznikovega dela v kon-

kretnih delovnih procesih delodajalca, ne pa tudi za določanje njegovega osebnega položaja in temeljnih pravic ter svoboščin kot državljana.

Opustitev uresničevanja ustavno zagotovljenih pravic zaposlenih kot državljanov že po temeljnih načelih civiliziranega prava pač ne more biti v nobenem primeru določena kot njihova »delovna obveznost« po splošnih aktih posameznega delodajalca.

ZDR-1 takšnih splošnih aktov ne dovoljuje

Delodajalec po veljavni zakonodaji tudi sicer nima nobene pravice v **dvostranskem** pogodbenem delovnem razmerju z **enostranskimi** splošnimi akti kar po svoji prosti presoji delavcem dodatno nalagati **domnevnih »delovnih« obveznosti** (poleg zakonsko določenih), ki niso tudi dejansko del njihovega rednega dela v produkcijskem procesu delodajalca oziroma ne izhajajo že iz same narave njihovega dela¹, za opravljanje katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, ali ki niso tudi dejansko v funkciji učinkovitejšega izvajanju samega produkcijskega procesa ter doseganju večje poslovne uspešnosti delodajalca oziroma t. i.

operativnim potrebam podjetja². Zlasti še, če so ti splošni akti naknadno sprejeti šele po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, in če, tako kot v danem primeru, posegajo v ustavno zagotovljene pravice delavcev kot državljanov Republike Slovenije. Določba 10. člena ZDR-1 jim za to ne daje **prav nobenega pooblastila** in je po nobeni pravno-interpretacijski metodi zagotovo ni mogoče razlagati ter uporabljati na ta način³. Prav tako tudi ne nobene druge določbe ZDR-1, zlasti ne njegovega 34. in 37. člena.

Dolžnost »upoštevanja delodajalčevih navodil« po prvem odstavku 34. členu ZDR-1 je namreč strogo vezana na zgoraj navedene okvire, iz katerih izhajajo tudi **nekateri logične omejitve te dolžnosti**. Eno v drugem odstavku tega člena določa že zakon sam⁴, druga pa seveda samo-umevno izhaja iz že omenjenih temeljnih pravic in svoboščin delavcev kot državljanov, ki so, kot rečeno, univerzalne in neodtujljive.

Na podlagi 37. člena ZDR-1 o »prepovedi povzročanja škode«⁵, ki je eden od temeljnih vidikov lojalnosti do delodajalca, pa so zaposleni sicer nesporno res **odgovorni za morebitno poslovno škodo delo-**

dajalcu, povzročeno s kakršnikoli svojimi ravnanji, tudi morda z javno komunikacijo, vendar pa mora delodajalec že po splošnih pravilih civilnega prava, ki se subsidiarno uporablja tudi za delovna razmerja, to dejansko ali potencialno škodo seveda najprej ugotoviti in tudi dokazati, kajti te kajpak, zlasti ne v obravnavanih primerih, ni moč preprosto kar »pravno domnevati«. Predvsem pa mora, kot že rečeno, dokazati tudi, da je bila ta škoda povezana z – kot pravi citirana določba – »naravo dela«, ki ga delavec opravlja pri delodajalcu. A to je seveda nekaj popolnoma drugega kot zgoraj omenjena **aprioristična in absolutna prepoved kakršnegakoli javnega komuniciranja** z enostransko sprejetim splošnim aktom delodajalca, s kakršno imamo opravka v danem primeru.

Skratka, že splošne določbe ZDR-1 o obveznostih delavcev do delodajalcev v celoti in povsem v zadostni meri varujejo utemeljene poslovne interese delodajalcev, vsakršno enostransko določanje dodatnih tovrstnih obveznosti delavcev po lastni presoji delodajalca še s splošnimi akti, pa pomeni poseg v zasebno sfero delavcev in brez dvoma izrazito **presega zakonske pravice in pristojnosti delodajalcev** v delovnem razmerju. Prav tako seveda takšnega apriornega »natikanja komunikacijskih nagobčnikov« zaposlenim ni mogoče eventualno utemeljiti z **določili ZVZD-1**, ali kateregakoli drugega veljavnega zakona.

Tudi načelo »lojalnosti« delodajalca ima svoje meje

Predvsem pa to, da se kot nekaj samo-umevnega zahteva od zaposlenih, da se s tem, ko sklenejo pogodbo o zaposlitvi, enostravno odrečejo svojim ustavnim pravicam in temeljnim svoboščinam človeka in državljana, zelo daleč presega normalno razumevanje »lojalnosti do delodajalca« v vseh njegovih vidikih. Da ima tudi ta lojalnost svoje meje, je v zvezi z nekaterimi drugimi konkretnimi primeri načelno jasno povedalo tudi Vrhovno sodišče v svoji sodbi VIII Ips 343/2007z dne 6. 10. 2008. Sodba se sicer nanaša na primer, ko delavec nastopa hkrati tudi v vlogi delničarja⁶, vendar je v zvezi s tem zavzeto načelno stališče Vrhovnega sodišča seveda še toliko bolj relevantna v primerih, ko interesi delodajalca pridejo v konflikt z interesi ter ustavnimi pravicami in temeljnimi svoboščinami **delavca v vlogi državljana**.

¹ Ali določena delovna obveznost tudi dejansko izhaja iz same narave konkretnega dela pri delodajalcu, pa je seveda mogoče presojati le od primera do primera, zato je ni dopustno določiti kar s splošnim aktom, veljavnim za vse zaposlene brez izjeme, tako kot to na opisani način določa izpodbijani pravilnik glede splošne prepovedi oziroma omejitve svobodnega javnega komuniciranja in izražanja mnenj. (Smiselno tako npr. tudi revizijska sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 81/2007 z dne 13. 5. 2008. Jedro sodbe: Dolžnosti in delovne obveznosti, ki jih mora izpolnjevati delavec in opustitev katerih povzroči kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, so vezane predvsem, čeprav ne izključno, na delovni proces (delo v organiziranem delovnem procesu delodajalca) in povezane z naravo dela delavca. V vsakem konkretnem primeru posebej je treba presoditi, ali prepoved škodljivega ravnanja velja tudi za dejavnosti delavca v času izven delovnega razmerja in izven prostorov delodajalca, torej v sferi delavčeve zasebnosti. Zato je ZDR v 37. členu določil, da se je delavec dolžan vzdržati vseh moralno ali materialno škodljivih ravnanj za delodajalca, vendar je to prepoved izrecno povezal z naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu.).

² Po določbi 4. člena Konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Ur. l. SFRJ, Mednarodne pogodbe št. 4/84, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS, Mednarodne pogodbe, št. 15/92) delovno razmerje ne preneha, če za to ni resnega razloga v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi potrebami podjetja, ustanove ali službe.

³ Določba prvega odstavka tega člena izrecno govori o splošnih aktih, »s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih ali drugih obveznosti«. Morebitne komunikacijske omejitve in prepovedi v obravnavanem smislu, ki morda izhajajo iz narave dela na določenih delovnih mestih, pa so lahko, kot rečeno, le predmet posamičnih pogodb o zaposlitvi in ne splošnih aktov.

⁴ »(2) Delavec lahko odkloni opravljanje dela po navodilu ali na zahtevo delodajalca, če bi to pomenilo protipravno ravnanje ali opustitev.« Zahteva delodajalca, da delavec s tem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, v interesu delodajalca enostavno opusti uresničevanje, oziroma se odreče uresničevanju svojih ustavnih pravic in temeljnim svoboščinam, vsekakor pomeni protipravno opustitev iz te določbe.

⁵ »Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.« (37. člen ZDR-1).

⁶ Citat: Lojalnosti delavca do delodajalca ni mogoče razumeti tudi kot zahtevo po lojalnosti delavca kot delničarja. Kot delničar ravna delavec z drugačnimi interesi in tudi, če so ti interesi v nasprotju z drugimi (večinskimi) delničarji ali v nasprotju z interesi uprave družbe, delavcu ni mogoče očitati kršitve obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi ali kršitve njegovih zakonsko določenih obveznosti kot delavca.

Sklep

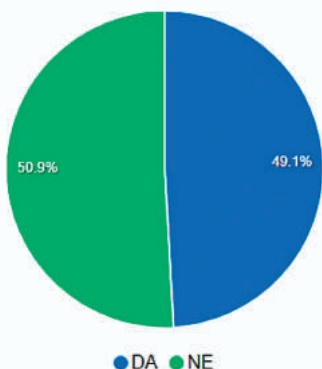
Iz povedanega nesporno izhaja, da so tovrstni »komunikacijski pravilniki«, s katerimi delodajalci enostransko določajo kakršnoli »prepovedi in zapovedi« glede uresničevanja njihove ustavne pravice do svobode izražanja, **protiustavni in protizakoniti splošni akti**. Sveti delavcev in sindikati kot delavska predstavništva, pooblaščenca za varstvo delavskih pravic, pa bi jih morali zato **nujno izpodbijati v t. i. kolektivnih sporih pred delovnim sodiščem**.

Rezultati anketne raziskave v celoti potrjujejo resnost problema

Uvodoma omenjena anketna raziskava z naslovom »Komunikacijske pravice zaposlenih«, ki jo je Združenje svetov delavcev izvedlo v mesecu marcu 2021, je obsegala štiri vprašanja, nanjo pa so odgovarjali **predsedniki svetov delavcev** – članov združenja. Od 106 k raziskavi povabljenih respondentov jih je anketni vprašalnik deloma ali v celoti **izpolnilo 63**, rezultati odgovorov pa so predstavljeni v nadaljevanju.

1.

Ali je v vaši družbi interno in eksterno komuniciranje pravno urejeno v obliki posebnega pravilnika oziroma drugega splošnega akta ali zavezujočih pisnih navodil posloводства? (DA/NE)

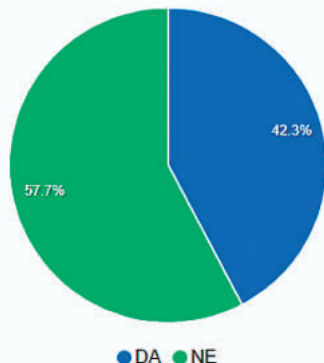


Število odgovorov: N = 63

Na to vprašanje je **skoraj polovica (49,1 %) anketirancev odgovorila pritrdilno**, kar pomeni, da imajo v toliko podjetjih sprejeta takšna ali drugačna pravila/navodila oziroma splošne akte, ki urejajo načela ter načine in postopke internega in eksternega komuniciranja. Odgovori torej v celoti potrjujejo hipotezo, da so tako imenovani »komunikacijski pravilniki« v Sloveniji dejansko močno razširjeni.

2.

Ali so v tem aktu določene tudi kake posebne obveznosti ali omejitve (prepovedi ali zapovedi) za zaposlene glede njihove pravice nastopanja v javnih medijih ali na javnih dogodkih o tematikah, ki kakorkoli – posredno ali neposredno – zadevajo delodajalca? (DA/NE)



Število odgovorov: N = 63

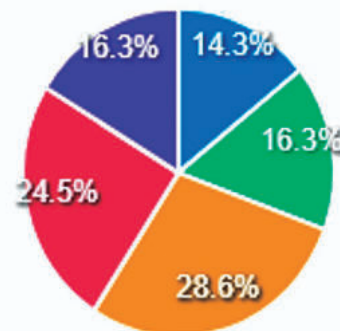
Na to vprašanje je **pritrnilo odgovorilo 42,3 % anketirancev**, kar seveda pomeni, da zelo velik del teh pravilnikov določa tudi takšne ali drugačne omejitve (zapovedi in prepovedi) za vse zaposlene na splošno, neodvisno od dela, ki ga v podjetju opravljajo. Prav to pa je tisto, kar je glede na zgoraj povedano lahko sporno z vidika omejevanja oziroma onemogočanja pravice do »svobode izražanja po 39. členu Ustave RS, posebej še, če ta podatek povežemo z rezultati odgovorov na naslednji dve vprašanji v tej anketi. Problem, na katerega opozarjamo v tem prispevku, torej vsekakor obstaja, in to zelo resen.

3.

Če da, kakšne so konkretne omejitve glede javnega komuniciranja zaposlenih (dajanja informacij ali izjav, izražanja mnenj itd.) o teh tematikah? (ustrezno obkrožite)

1.	Zaposlenim je sploh prepovedano vsakršno javno komuniciranje o teh temah.
2.	Zaposleni lahko svobodno javno komunicirajo tudi o teh temah, vendar so dolžni izrecno navesti, da nastopajo le v svojem imenu in za svoj račun.
3.	Zaposleni so dolžni o kakršnikoli nameravani javni komunikaciji o teh temah predhodno obvestiti posloводство ali pooblaščenega "internega komunikatorja".

4.	Zaposleni so dolžni za vsako nameravano javno komuniciranje o teh temah pridobiti predhodno dovoljenje posloводства ali pooblaščenega "internega komunikatorja".
5.	Zaposleni morajo pri vsaki javni komunikaciji dosledno slediti natančnim predhodnim navodilom posloводства o vsebini in načinu podajanja konkretnih informacij o teh temah.



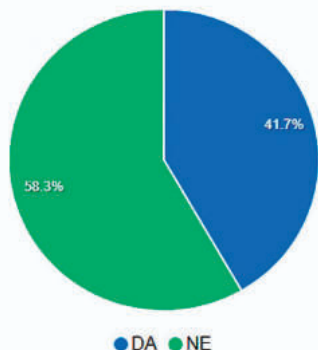
Število odgovorov: N = 29, od tega pozitivnih na posamezna vprašanja:

1. = 14,3 %
2. = 16,3 %
3. = 28,6 %
4. = 24,5 %
5. = 16,3 %

Pri tem vprašanju sta nas zanimala **vrsta in »moč« konkretnih komunikacijskih omejitev** (prepovedi in zapovedi) glede svobode izražanja in javnega komuniciranja, katerim so podvrženi zaposleni v podjetjih s »komunikacijskimi pravilniki«. Kot je razbrati iz konkretnih odgovorov, je situacija v tem pogledu **v pretežni večini primerov dejansko »kritična«**. Samo **16,3 % respondentov** je okrožilo odgovor pod zap. št. 2, to je, da je edina omejitev njihove svobode javnega komuniciranja o temah, povezanih z njihovim delodajalcem, v tem, da so dolžni ob tem zgolj izrecno navesti, da nastopajo le v svojem imenu in za svoj račun, kar je še mogoče šteti kot razmeroma »nebitveno« omejitev. Vsi ostali od ponujenih in obkroženih odgovorov, tj. **skupaj 85,7 %**, pa seveda brez dvoma že predstavljajo absolutno **nedopustno poseganje delodajalcev v ustavno pravico do »svobode izražanja«**. V 14,3 % primerih je zaposlenim celo sploh prepovedano vsakršno javno komuniciranje o omenjenih temah, kar se zdi za te čase že naravnost nepojmljivo.

4.

Ali morebitne kršitve gornjih omejitev predstavljajo tudi kršitev delovnih obveznosti zaposlenih, za katere se lahko izreče delovnopravna sankcija (disciplinski ukrep, odpoved pogodbe o zaposlitvi)? (DA/NE)



Število odgovorov: N = 48

Na to vprašanje je **pritrnilno odgovorilo le 41,7 % anketirancev**, kar se na prvi pogled morda zdi nekoliko paradoksalno, vendar je treba biti pri interpretaciji tega rezultata previden. Očitno namreč ti odgovori zajemajo zgolj tiste primere, ko je morebitna kršitev zgoraj omenjenih komunikacijskih prepovedi in zapovedi **že v samem**

pravilniku tudi izrecno opredeljena kot kršitev delovnih obveznosti. Vedeti pa je treba, da so zgoraj navedene delovnopravne sankcije v resnici možne za kršitev katerikoli delovnih obveznosti, če so kot take določene s katerikoli splošnim aktom, **ne glede na to, ali so te sankcije v aktu samem tudi izrecno zagrožene ali ne**. Če je z nekim aktom določeno ravnanje delavca prepovedano ali zapovedano (ne morda zgolj nezavezujoče »priporočeno«), je spoštovanje teh prepovedi ali zapovedi pravno obravnavano kot kršitev pogodbe o zaposlitvi, zato se zdi, da konkretno anketno vprašanje ni bilo dovolj precizno postavljeno. Odgovorov »ne« torej v danem primeru zagotovo **ni možno interpretirati tako, da morebitno kršenje konkretnih »komunikacijskih pravilnikov« v teh podjetjih ni predmet možnega delovnopravnega sankcioniranja**. Nesankcionirani so le razni etični kodeksi in nezavezujoča priporočila, ne pa tudi splošni akti.

Pobuda svetom delavcev in sindikatom

Kot že rečeno, gre v obravnavanih primerih, ko v podjetjih obstajajo takšni ali drugačni sporni »komunikacijski pravilniki« v zgoraj opisanem smislu, za **hude in skraj-**

no resne kršitve ustavnih pravic in svobostin zaposlenih, ki jih ni mogoče še naprej preprosto tolerirati pod nobenim pogojem.

A če na takšne pojave ne bodo reagirali **sveti delavcev in sindikati**, ki so za to poklicani, verjetno ne bo nihče. Zato predlagamo vsem svetom delavcev in sindikatom, da se nemudoma lotijo razreševanja te problematike v svojih podjetjih, in sicer po možnosti skupaj in načrtno. Tovrstne pravilnike (odredbe, obvezna navodila ipd.), če v podjetju obstajajo, je treba **nemudoma vzeti pod drobnogled in jih temeljito preučiti**. Če se ugotovi, da so iz zgoraj navedenih vidikov kakorkoli sporni, je treba konkretnim delodajalcem **predlagati** bodisi njihov umik bodisi vsaj črtanje spornih določb, ki vsebujejo prepovedi in/ali zapovedi, ki pomenijo nedopusten poseg v obravnavano ustavno pravico zaposlenih. V nasprotnem pa naj svet delavcev in sindikat kot »sopredlagatelj« na podlagi 6/c. člena v zvezi s 47. členom Zakona o delovnih in socialnih sodiščih **sprožita kolektivni spor o zakonitosti spornega splošnega akta**.

*Mitja Gostiša
dr. Mato Gostiša*



Piše:
Alojzij Boc

Združenje svetov delavcev Slovenije podalo kazensko ovadbo zoper direktorja JP VOKA SNAGA

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je že dne 29. 3. 2021 v svojem sporočilu za javnost (dostopno je na spletni strani združenja na naslovu: <https://www.delavska-participacija.com/w-p-content/uploads/2021/03/Sporo%C4%8Dilo-ZSDS-za-javnost29.3.2021-1.pdf>) opozorilo na ponoven poskus nenavadno brezobzirnega, obenem pa protizakonitega obračunavanja enega izmed slovenskih delodajalcev z vodilnim delavskim pred-

stavnikom in posledičnega zatrtja razvijajočega se »resnejšega« delavskega soupravljanja v konkretnem podjetju. In sicer v obliki **nameravane (eklatantno protizakonite!) izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi** predsedniku Sveta delavcev Javnega podjetja VODOVOD KANALIZACIJA SNAGA d.o.o. Ljubljana in kandidatu za delavskega direktorja v tem podjetju Andražu Nemcu. Dne 31. 3. 2021 pa se je, kot je v svojem ponovnem sporočilu za javnost objavilo

ZSDS, ta odpoved (kljub pravočasnim opozorilom pravne stroke na njeno izrazito nezakonitost ter pozivom direktorju podjetja Krištofu Mlakarju k njenemu umiku in kljub podanemu »negativnemu mnenju« sveta delavcev, ki je glede tega soglasno podprl svojega predsednika) **tudi dejansko zgodila!**

Naj še enkrat spomnimo: iz okoliščin primera je na daleč vidno, da je ta odpoved

brez slehernega dvoma neposredno povezana prav oziroma izključno z omenjeno delavskopredstavniško funkcijo konkretnega delavca, njen očiten namen pa **onemogočanje učinkovitega delavskega soupravljanja** skladno z ZSDU – Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Nadvse simptomatično je namreč, da je to odpoved (in to zaradi neke domnevne kršitve delovnih obveznosti izpred več kot leta dni, torej zelo daleč »za nazaj«!) Andraž Nemeč nenadoma in zelo »na hitro« prejel takoj za tem, ko je svet delavcev skušal intenzivirati dotedanja brezuspešna prizadevanja za sporazumno **vzpostavitev funkcije delavskega direktorja v družbi** kot ene najpomembnejših soupravljalških pravic delavcev po ZSDU s tem, da je sklenil to pravico po potrebi uveljaviti tudi po sodni poti. Skratka, zaradi »predrznosti« sveta delavcev, da si je upal zahtevati realizacijo neke zakonske pravice delavcev, je njegov predsednik praktično v trenutku ostal brez službe.

Če pustimo ob strani, poudarjajo v združenju, **popolno vsebinsko absurdnost** sicer povsem umetno »skonstruirane« konkretne očitane domnevne kršitve delavcu, ki naj bi imela menda celo znake kaznivega dejanja (šlo pa naj bi za domnevno neupravičen vstop v informacijski sistem družbe prek domačega računalnika, in sicer, ko je delavec v dobri veri, da pomaga podjetju, z vednostjo vodje splošne službe opravljal 5-minutni preizkus delovanja predlagane rešitve glede možne povezave domačih s službenimi računalniki za potrebe morebitne organizacije dela na domu v pogojih epidemije covid-19!), in katera naj bi bila – tudi po izrecni lastni navedbi direktorja v podani pisni odpovedi – sicer »**ugotovljena**« **že dne 13. 3. 2020, torej pred več kot letom dni**, namreč v tej zadevi ni mogoče prezreti dejstva, da je tovrstno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 109. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) delavcu mogoče podati najkasneje v 30 dneh od dne, ko je bila kršitev ugotovljena. Povedano po domače, kršitev oziroma možnost njenega sankcioniranja v obliki morebitne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je **že v danem primeru zdavnaj »zastarala**« in je direktor zato (celo niti v primeru, če bi bilo res kaj na tem, kar je bilo delavcu sicer očitano) po zakonu enostavno sploh ne bi smel podati.

Odpoved je torej več kot očitno protizakonita **že iz povsem »formalnih« razlogov**, ne da bi se bilo z njeno absurdno

vsebino sploh treba kaj posebej ukvarjati. In to elementarno dejstvo, je bilo direktorju – glede na vsa prejeta opozorila ZSDS ter odvetnikov Andraža Nemca in glede na to, da ima za ta postopek podjetje najeto tudi lastno odvetnico – nesporno dobro znano, a se je kljub temu **zavestno in naklepoma odločil direktno (in to nadvse »pišmeuhovsko«) kršiti zakon** in podati omenjeno odpoved. Stvar si torej, kot pravijo v ZSDS, vsekakor zasluži ne samo moralno obsodbo, ampak tudi **kazenski pregon**. Kar je preveč, je pač preveč!

Za nameček pa je bil Andraž Nemeč v danem primeru že ob uvedbi postopka izredne odpovedi – brez kakršnegakoli smiselnega in razumnega razloga – **hkrati tudi »suspendiran«**, se pravi, za čas trajanja postopka, tj. v danem primeru približno dva meseca in pol, mu je bilo prepovedano opravljati delo (s pripadajočim polovičnim nadomestilom plače). To je sicer po tretjem odstavku 110. člena ZDR-1 načeloma res možno, vendar pa se lahko prepoved naša **izključno le na njegovo redno delo po pogodbi o zaposlitvi, ne pa tudi na opravljanje njegove delavskopredstavniške funkcije**. A v danem primeru je bil omenjeni suspenz realiziran na način, ki mu je v nasprotju s 56. členom ZSDU (*»Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani, oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.«*) opravljanje te njegove funkcije **praktično povsem onemogočil**, in sicer: blokirana mu je bila kartica za vstop in gibanje v prostorih podjetja, s tem pa tudi možnost kakršnikoli stikov ter posvetovanj z delavci v skladu z ZSDU; onemogočena mu je bila uporaba službenega e-naslova, službenega telefona in službenega računalnika, na katerem je bila med drugim shranjena tudi vsa dokumentacija sveta delavcev; blokirane so bile elektronske komunikacije med njim in člani sveta delavcev prek njihovih službenih e-naslovov; izrecno mu bila prepovedana prisotnost na sestanku med poslovoilstvom in delavskimi predstavništvimi dne 29. 3. 2021, s katerega bil na zahtevo direktorja tudi dejansko odstranjen, češ da je v suspenzu in nima pravice hoditi na tovrstne sestanke itd., itd.

Omenjena protipravna ravnanja direktorja Krištofa Mlakarja, ki pomenijo očitno kršitev določil 109. člena ZDR-1 in 56. člena ZSDU (kršitve 63. člena ZSDU in določil internega participacijskega dogovora zaradi odklonitve plačila stroškov sveta delavcev v zvezi s pridobitvijo mnenja

Inštituta za kriminologijo pri PF v Ljubljani glede utemeljenosti omenjenih očitkov delavcu v podani odpovedi pri tem niti niso posebej omenjene), imajo po mnenju ZSDS **vse znake kaznivega dejanja kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju** po prvem odstavku 200. člena Kazenskega zakonika RS, ki se glasi: *(1) Kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem uresničevanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.*« Zato je Združenje dne 19. 4. 2021 v zvezi s tem **že podalo tudi ustrezno kazensko ovadbo** v smeri suma storitve tega kaznivega dejanja. Takoj ko bo delovno sodišče tako ali drugače odločilo o predlogu Andraža Nemca za izdajo začasne odredbe za zadržanje učinkovanja podane odpovedi zaradi zamude roka iz 109. člena ZDR-1, pa bo verjetno dodatno vložena tudi kazenska ovadba **v smeri suma storitve kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev** po 196. členu KZ-1, katerega prvi odstavek se glasi: *»(1) Kdor ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša enega ali več delavcev ali iskalcev zaposlitve za pravice, ki jim pripadajo, ali jim jih omeji, se kaznuje z zaporom do treh let in denarno kaznijo.«*

V Združenju svetov delavcev Slovenije iskreno upajo, da se bodo na to konkretno, vsekakor naravnost nezaslišano početje, ki si ga zdaj nekateri (ne najbolj resni) menedžerji, kot kaže, celo že kar brez slehernega kančka sramu, predvsem pa brez slehernega »bojazni pred zakonom« (!?) dovolijo za obračunavanje z delavskimi predstavniki v podjetjih, ustrezno reagirale tudi **vse druge pristojne državne institucije**, zlasti Odbor za delo pri Državnem zboru, ki je sicer že leta 2019 posebej obravnaval tovrstno problematiko, sklenil pa (žal) ničesar. Prav tako v svojem že omenjenem sporočilu za javnost pozivajo tudi vsa **delodajalska in menedžerska združenja**, da se javno opredelijo do tovrstnih protipravnih in moralno-etično spornih ravnanj posameznikov v svojih vrstah tudi z vidika sprejetih etičnih kodeksov za menedžerje.

Večje število članov sveta delavcev

Vprašanje:

Kako razumeti določbo 10. člena ZSDU o številu članov sveta delavcev v odvisnosti od števila delavcev v družbi – je to število članov "fiksno," ali je lahko tudi večje?

Odgovor:

Po 10. členu ZSDU je število članov sveta delavcev – v odvisnosti od števila delavcev družbe za aktivno volilno pravico – »fiksno«. Načeloma pa je mogoče v duhu določbe drugega odstavka 5. člena istega zakona, ki dopušča avtonomno ureditev (s t. i. participacijskim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem) tudi »več soupravljaljskih pravic, kot jih določa zakon«, dogovoriti tudi večje število članov sveta delavcev.

Če bi torej večje število članov sveta delavcev, denimo, omogočilo ustrežnejšo strukturo sveta delavcev v smislu boljše »pokritosti« interesov delavcev vseh delov delovnega procesa ali drugačno izboljšanje kakovosti soupravljanja, lahko svet delavcev predlaga delodajalcu sklenitev takšnega dogovora. Ni pa možno večjega števila članov sveta delavcev določiti enostransko, oziroma ga »zahtevati« neposredno na podlagi zakona. Za legitimnost takšnega »razširjenega« sveta delavcev je torej potreben pisni dogovor z delodajalcem.

Kdo je formalni sklicatelj skupnega posvetovanja?

Vprašanje:

Vodstvo nam je poslalo dopis s predlogom za skupno posvetovanje o planu kadrovske politike (predvideni presežki zaradi selitve in reorganizacije proizvodnje ipd.), pri čemer je predlagan tudi datum skupne seje. Glede na to, da je to posvetovanje v interesu delodajalca, ali ga on skliče tudi formalno, ali ga moram jaz kot predsednik sveta delavcev?

Odgovor:

Zakon te procedure neposredno ne določa podrobneje, ampak v prvem odstavku 91. člena pravi le, da je delodajalec dolžan »zahtevati« skupno posvetovanje. To pa seveda ne pomeni, da ga je dolžan tudi enostransko »sklicati«.

Pri tem je torej treba upoštevati, da gre za »skupno« sejo dveh organov, kar načeloma pomeni, da se morata predsednika obeh o konkretnem datumu, času, vsebini in kraju seje »uskladiti«, pri čemer ju glede tega veže le zakonska določba drugega odstavka že navedenega člena ZSDU, da je rok za izvedbo skupnega posvetovanja »najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev«, ki so predmet tega posvetovanja. Potem, ko je ta dogovor dosežen, pa vprašanje, ali je formalni sklicatelj skupne seje predsednik posloводства ali predsednik sveta delavcev ali pa morda oba skupaj, niti ni več ključnega pomena.

Omenjena uskladitev je zelo pomembna, kajti uspeh skupnega posvetovanja je lahko v zelo veliki meri odvisen ravno od tega, da je termin za sejo določen tako, da bo možno zagotoviti polno udeležbo vseh vabljenih z obeh strani. V praksi poznamo kar nekaj primerov, ko se je – ker je bila njegova določitev enostransko prepuščena poslovodstvu – s tem nedopustno manipuliralo tako, da je bil, na primer, določen datum in čas seje, za katerega se je (zaradi službenih in drugih odsotnosti) vnaprej vedelo, da ne bo mogoče zagotoviti sklepčnosti sveta delavcev, s čimer seveda institut skupnega posvetovanja lahko že v osnovi izgubi svoj osnovni smisel in namen. Lahko pa je, če je sklic prepuščen enostransko predsedniku sveta delavcev, stvar tudi obratna. In tem situacijam se je treba izogniti.

Skupno posvetovanje namreč ni nekaj, kar bi bilo a priori le interes ene ali druge strani, temveč gre načeloma za obojestranski interes, pri čemer je – če skupno posvetovanje iz teh razlogov »propade« - običajno to bolj v škodo sveta delavcev, ki s tem pač izgubi možnost vplivanja na sprejete odločitve, ki mu jo ponuja zakon. Delodajalec, ki je uradno »zahteval« skupno posvetovanje, je namreč formalno svojo zakonsko dolžnost izpolnil, in če do tega potem brez njegove dokazane krivde ne pride, se šteje, da lahko odločitev veljavno sprejme tudi brez tega posvetovanja.

Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Leja Drogenik Štibelj, magistrica sociologije, vodja izobraževalnega oddelka pri Inštitutu za ekonomsko demokracijo; Jernej Štromajer, doktor sociologije, strokovni sodelavec poslanske skupine SD v Državnem zboru; Mato Gostiša, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; Jožko Peterlin, doktor ekonomskih ved, direktor družbe Smartfin, Inštitut za poslovne finance, d.o.o.; Andrej Zorko, univ. dipl. pravnik, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije; Ticijana Prijon, doktorica medicine in višja specialistka, NIJZ – Nacionalni inštitut za javno zdravje; Elizabeta Zirnstein, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management v Kopru; Mitja Gostiša, univ. dipl. organizator s področja kadrovskega menedžmenta, ŠCID Izobraževanja; Alojzij Boc, novinar in zunanji strokovni sodelavec 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 dvo-mesečnik, letna naročnina z DDV je 39,42 EUR. ISSN 1855-8259

VABIMO VAS, DA NAS OBIŠČETE TUDI NA SPLETU!

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

ŠCID - STUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

STUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE - ZSDS

SOUPRAVLJANJE ZAPOSLENIH – UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU – NOTRANJE LASTNISTVO

- TEMELJNI DOKUMENTI**
Ključni programski in organizacijski akti združenja
- AKTUALNA IZOBRAŽEVANJA**
Seminarji, posveti, delavnice
- REVIJA EKONOMSKA DEMOKRACIJA**
Strokovna revija za področje delavske participacije
- STROKOVNI ČLANKI IZ REVIJE EKONOMSKA DEMOKRACIJA**
Nabor strokovnih člankov s trajnejšo uporabno vrednostjo.

Na spletni strani najdete:

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