

EKONOMSKA **D**EMOKRACIJA ▶▶

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEĐERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

**Kako do širšega delavskega
lastništva tudi v Sloveniji:
predlog Zakona o udeležbi delavcev
pri lastništvu**

Stran 2

Kako do širšega delavskega lastništva tudi v Sloveniji: predlog Zakona o udeležbi delavcev pri lastništvu

Z naslovno problematiko, o kateri se v zadnjem času (tudi) v širši javnosti sicer čedalje pogosteje razpravlja, smo se med drugim posebej ukvarjali tudi na letošnjem tradicionalnem dvodnevem strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije, ki je potekal 11. in 12. oktobra 2021 v Ankaranu. K temu nas je dodatno spodbudilo zlasti dejstvo, da so kolegi iz Inštituta za ekonomsko demokracijo pripravili (zelo dober) predlog »Zakona o udeležbi delavcev pri lastništvu«, ki naj bi bil predvidoma kmalu vložen tudi v zakonodajni postopek, s čimer je ta problematika v Sloveniji ponovno postavljena v ospredje.

Odprava družbenih razlik, ki jih je dodatno poglobila aktualna epidemija, in to tako, da so bogati postali še bogatejši in revni revnejši, postaja namreč mantra tudi širše v svetu, še posebej v Evropi, kjer mnogi teoretiki vidijo rešitev v spremembah lastninskih pravic in gospodarskega prava, predvsem z uvedbo delnic, ki bi prinašale pravice, vendar jih ne bi bilo mogoče prodati ali prenesti.¹ Nekako v tej smeri gre v osnovi tudi uvodoma omenjeni predlog Zakona o udeležbi delavcev pri lastništvu v Sloveniji.

In zakaj naj bi bilo notranje lastništvo zaposlenih pomembno tudi za svete delavcev in njihovo stanovsko združenje, da smo to temo uvrstili že v uvodni del omenjenega letošnjega strokovnega posveta?

V teoriji je namreč popolnoma jasno, da celovit sistem različnih oblik sodobne organizacijske participacije oz. vključevanja zaposlenih zajema dve temeljni obliki (s številnimi podoblikami) tovrstnega vključevanja, in sicer:

1. upravljalska participacija (sodelovanje delavcev pri upravljanju organizacije ali »delavsko soupravljanje«), ki se deli na:

- **individualno/neposredno** ter na
- **kolektivno/predstavniško** (tj. prek svetov delavcev oz. delavskih zaupnikov in prek predstavnikov delavcev v organih družb).

2. finančna participacija, ki se deli na:

- **udeležbo delavcev pri dobičku oz. drugih rezultatih** (profit sharing, gain sharing itd.) in
- **udeležbo delavcev tudi v lastništvu podjetij**, oziroma, t. i. notranje lastništvo zaposlenih (delavsko delničarstvo in delavsko zadružništvo).

Vse te oblike organizacijske participacije zaposlenih, razen (zaenkrat) notranjega lastništva, so v Sloveniji **tudi zakonsko urejene**, konkretno v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in v Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki kot taka predstavlja ustrezno izhodišče in podlago za konkretizacijo tovrstnih spodbujevalnih ukrepov. Iz navedenega pa je popolnoma jasno, da je tudi udeležba delavcev v lastništvu podjetij precej **strateškega pomena za nadaljnji razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji**, in da torej kot taka prav tako nujno potrebuje ustrezno normativno podporo za svoj hitrejši razvoj v praksi.

Tako je bila tudi na obravnavanem posvetu udeležencem najprej širše pojasnjena **teorija in praksa** notranjega lastništva v svetu, zlasti v ZDA, VB in Evropi, nato pa posebej podrobno še aktualni predlog **Zakona o udeležbi delavcev pri lastništvu**, ki bi lahko v nadaljevanju postal zelo pomemben »dopolnilni« element nadaljnega razvoja celovitega sistema ekonomske demokracije v Sloveniji. V zvezi s tem so bile po razpravi in v njej izraženi **nedeljeni načelni podpori** predstavljenemu zakonskemu predlogu sprejete tudi okvirne pobude in predlogi Združenja svetov delavcev Slovenije, in sicer:

1.

Sveti delavcev naj bi svoje aktivnosti na tem področju usmerili predvsem v:

- **spodbujanje strokovnega razmisleka v organih podjetja** (uprava in nadzorni svet oz. upravni odbor, skupščina), da notranje lastništvo postane del poslovne strategije in
- **preverjanje stanja in možnosti glede razvoja notranjega lastništva** ter sprejetje »uradne« pobude poslovodstvu, da se opredeli o možnostih za uveljavitev notranjega lastništva tudi v njihovem podjetju ter
- **osveščanje širšega kroga zaposlenih o pomenu notranjega lastništva** za dvig kakovosti dela in življenja posameznikov ter nadaljnji razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji.

¹ Iz pogovora med Janisom Varufakisom, ekonomistom in nekdanjim grškim finančnim ministrom ter Slavojem Žižkom, slovenskim filozofom – Cukrarna Ljubljana, 21. 10. 2021.

2.

Združenje svetov delavcev Slovenije pa naj bi svoje aktivnosti usmerilo predvsem v:

- *spodbujanje širšega zanimanja za razvoj notranjega lastništva zaposlenih, zlasti med sveti delavcev, kot ene od temeljnih oblik sodobne delavske participacije, pri razvoju katere bi prav sveti delavcev lahko na ravni podjetij odigrali pomembno aktivno vlogo in*

- *aktivno podporo aktualnemu predlogu Zakona o udeležbi delavcev pri lastništvu v predstojećih javnih razpravah in v samem zakonodajnem postopku.*

O postavljanju slovenskega ESOP-modela notranjega lastništva in dragocenih tujih izkušnjah pa več v naslednji rubriki z naslovom »Iz teorije za prakso ekonomske demokracije«.

mag. Rajko Bakovnik

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Mato Gostiša

Notranje lastništvo ni »sinonim« za ekonomsko demokracijo, je pa vsekakor lahko njena zelo pomembna sestavina!

V javnem diskurzu o nujni demokratizaciji (tudi) družbenoekonomskega sistema oziroma ekonomske sfere družbe je pogosto zaslediti tudi – žal precej zgrešeno – razumevanje notranjega lastništva zaposlenih (tj. delavskega delničarstva in zadružništva) kar kot nekakšnega sinonima za »ekonomsko demokracijo« in edine možne poti do »demokratskega podjetja«. Morebitno takšno razumevanje te sicer vsekakor zelo pomembne oblike sodobne organizacijske participacije zaposlenih (t. i. delavske participacije) bi namreč pomenilo pretirano poenostavitev teorije ekonomske demokracije, ki lahko tudi močno izkrivlja njeno osnovno bistvo. Zato je vsekakor potrebno te pojme teoretično tudi nekoliko podrobneje osvetliti.¹

Bistvo konkretnega teoretičnega problema

Osebnost sem vsekakor velik zagovornik **maksimalne možne širitve notranjega lastništva zaposlenih**, ki nesporno lahko dodatno krepí demokratičnost internih produkcijskih odnosov v podjetjih ter po izsledkih znanstvenih študij – zaradi signifikantno pozitivnih učinkov na motivacijo in pripadnost zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala – posledično tudi bistveno prispeva k večji poslovni uspešnosti podjetij. Vendar pa ga nikakor ne štejem kot nek **neobhoden pogoj** za vzpostavitev ekonomske demokracije kot »novega dru-

žbenoekonomskega sistema«, še manj pa kot **sinonim** zanjo, temveč le kot njeno, vsekakor sila koristno »nadgradnjo« (kolikor in kjer ga je pač objektivno možno v praksi tudi realno uveljaviti).

Pravici do enakopravnega soupravljanja podjetij in do sorazmerne soudeležbe pri njihovem poslovnem rezultatu kot temeljni korporacijski pravici bi namreč morali biti **delavcem logično zagotovljeni že neposredno na podlagi njihovega lastništva nad delom** kot kapitalu popolnoma enakovrednim produkcijskim dejavnikom, ne pa zgolj pod pogojem, če so hkrati tudi lastniki kapitala in izključno iz tega naslova. Kajti takšno pogojevanje seveda v bistvu

pomeni očitno teoretično zanikanje omenjene ekonomske enakovrednosti dela in posredno pritrjevanje tezi o absolutni ekonomski superiornosti kapitala v produkcijskih procesih, ki naj bi zato predstavljal tudi edino možno ekonomsko in pravno podlago omenjenih korporacijskih pravic. Ali pa (lahko) tudi ravno nasprotno, tj. popolno zanikanje ekonomske vloge kapitala in iz nje izhajajočih korporacijskih pravic njegovih lastnikov na podlagi *t. i. delovne teorije lastništva*², ki izhaja iz teze o delu kot edini možni podlagi za upravljanje in prilaščanje rezultatov podjetniške produkcije, in po kateri naj bi bili delavci tisti, ki lahko najemajo kapital in ne obratno³ (ker je vedno delo tisto, ki je subjektivno »odgovorno« za produkcijo in produkt)⁴. Oboje pa je seveda lahko teoretično precej sporno.

¹ Prispevek predstavlja razširjeno verzijo avtorjevega članka, ki je bil objavljen v Sobotni prilogi časopisa Delo z dne 28. 8. 2021.

Tudi korporacijsko upravljanje podjetij z uveljavljenim – delnim ali pa popolnim oziroma stoodstotnim – delavskim lastništvom po modelu *ESOP* (*Employee Stock Ownership Plan*), v katerem je notranja porazdelitev lastniških deležev sicer običajno vezana na višino plač in torej ne predstavlja »enakih« lastniških deležev zaposlenih, namreč v končni fazi še vedno temelji izključno na klasičnem kapitalnem principu »ena delnica – en glas«, medtem ko iz naslova lastništva nad delom ne priznava prav nobenih, še najmanj pa enakih korporacijskih pravic. Kajti tudi razdelitev produkta (v tržnem sistemu gospodarjenja je to pač takšen ali drugačen poslovni rezultat podjetja – dobiček ali izguba) v tem primeru temelji **izključno na višini kapitalskih deležev, ne na prispevku (tudi) dela k produktu**. Celo stoodstotno delavsko lastništvo lahko torej v tem primeru v bistvu ustvari zgolj privid »prave« ekonomske demokracije.

Enako pa načeloma velja tudi za delavske zadruge/kooperative, kadar vpisani

članski deleži po višini in/ali številu niso enaki, sistem upravljanja pa kljub temu temelji na načelu »en član – en glas«. To, na videz vsekakor zelo simpatično načelo namreč v tem primeru v svojem najglobljem bistvu predstavlja le drugo, a teoretično prav nič manj sporno skrajnost, ki – namesto kapitala – pač absolutno favorizira delo kot edino podlago korporacijskega upravljanja. Višina vložene kapitala in iz tega izhajajoč večji ali manjši dejanski, tj. poleg delovnega tudi kapitalski, prispevek posameznih članov k produktu zadruge namreč v tem primeru nima prav nobenega vpliva na obseg njihovih upravljalških pravic. Obseg na ta način »združenih« (skupnih) korporacijskih pravic iz dela in kapitala torej v resnici ne ustreza dejanskemu (skupnemu) ekonomskemu prispevku posameznih članov k produktu zadruge, kar seveda nedvomno ravno tako pomeni **odstopanje od izhodiščnih načel teorije ekonomske demokracije**.

Izjema v tem pogledu so lahko le delavske zadruge mondragonskega tipa⁵, ki

imajo tudi svojo kapitalno strukturo utemeljeno na – s pravili določenih – enakih deležih vseh članov. Izključno samo ta oblika podjetja z notranjim lastništvom zaposlenih bi namreč morda lahko predstavljala tudi teoretično v vseh pogledih povsem neoporečno obliko »demokratskega podjetja« (ali pa njen vsaj zelo dober približek). A ta je v realnosti žal **uresničljiva le v zelo omejenem obsegu**, kar pomeni da tudi ne more predstavljati univerzalnega recepta za realizacijo ideje o »splošni« **ekonomski demokraciji** kot novem družbenoekonomskem sistemu.

Če namreč »popolno in enakomerno porazdeljeno« notranje lastništvo po vzoru zadrug mondragonskega tipa že objektivno ne more postati edini ali vsaj ne prevladujoč model podjetništva, ampak lahko zajame le (sorazmerno majhen) del gospodarstva, kako potemtakem ekonomsko demokracijo uveljaviti v preostalem »večinskem« delu gospodarstva, ki kot celota verjetno nikoli ne bo moglo biti organizirano na ta način? Samo v tem primeru pa je kajpak mogoče o njej utemeljeno govoriti kot o **nekem dejansko novem družbenoekonomskem sistemu**, ki se bistveno razlikuje tako od aktualnega »mezdnega« kapitalizma kot tudi od socializma. Se pravi, zgolj krepitev notranjega lastništva kljub svoji nesporni koristnosti v tem pogledu nikakor ne more biti **edina, predvsem pa zagotovo ne primarna pot izgrajevanja sistema »splošne« ekonomske demokracije**. Teorija notranjega lastništva je zato v resnici zgolj eden od segmentov širše teorije ekonomske demokracije.

Temeljno izhodišče teorije ekonomske demokracije

Temeljno izhodišče celotne teorije ekonomske demokracije predstavlja **t. i. Pettyjev aksiom**, imenovan po njegovem avtorju, predklasičnem ekonomistu Williamu Pettyju (1623-1687). Ta je namreč pronicljivo razkril temeljno in neovrgljivo resnico/aksiom o **elementarni »naravni« ekonomski logiki produkcije in produkcijskih odnosov**, kateri doslej še nihče tudi niti ni poskušal znanstveno argumentirano oporekati. Jedrnato, a nadvse nazorno jo je v metaforični obliki ubesedil takole: »*Delo je oče proizvoda in zemlja (danes bi to lahko – vsaj zelo v grobem – prevedli kot »fizični kapital« podjetij, op. p.) je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče.*«⁶ Neoklasična ekonomska teoretika Samuelson in Nordhaus pa sta v 20. stoletju k temu

² Njen avtor je znani ameriški teoretik ekonomske demokracije David Ellerman. Temelji pa na tezi, da je delo edino »odgovorno« za produkcijo in produkt, samo ta odgovornost pa je filozofsko gledano lahko tudi temelj za pravico do upravljanja proizvodnje in prisvajanja celotnega produkta. Izhaja iz naslednjega videnja zveze med delom in lastnino oziroma prilastitvijo (po Kanjuo Mrčela, 1999: 30): »delo ni vir vrednosti, ker je kreativno, ampak zato, ker je le delo lahko odgovorno za proizvode. Prav zato je lahko temelj za prilastitev. Koncept odgovornosti temelji na podmeni, da so samo osebe nosilci odgovornosti, ne pa predmeti.« Kot taka torej v bistvu predstavlja antipod tezi klasične ekonomske teorije, po kateri pa naj bi – nasprotno – izključno »odgovornost« za (»svojo lastno«) proizvodnjo nosili lastniki kapitala, ki jo in ker jo tudi v celoti financirajo, organizirajo in vodijo, in katerim naj bi zato bojda samoumevno pripadal tudi status edinih »podjetnikov«. Tudi ta teza namreč ne trdi, da je temelj korporacijskih pravic lastnikov kapitala njihov kapital sam po sebi (kot predmet), ampak naj bi ta temelj predstavljalo njihovo »podjetništvo« (podjetniška ideja in ustanovitvena iniciativa, tveganje, organizacija in vodenje delovnih in poslovnih procesov, upravljanje podjetij), ki je lastnost oziroma zavestna dejavnost ljudi (v tem primeru lastnikov kapitala). »Odgovornost« za proizvodnjo in produkt kot temelj upravljanja in prilastitve je torej v bistvu skupna izhodiščna točka obeh teorij, le da jo prva pripisuje izključno delavcem, druga pa izključno lastnikom kapitala v vlogi podjetnikov. Zdi se torej, da na tem elementu ni mogoče znanstveno argumentirano graditi razlik v pravicah do upravljanja proizvodnje in prisvajanja produkta med lastniki dela in kapitala ter te pravice teoretično dodeljevati bodisi izključno enim bodisi izključno drugim.

³ Ko govorimo o notranjem lastništvu zaposlenih, tudi sicer nimamo opravka z »najemanjem« kapitala s strani delavcev, ampak z njihovim »neposrednim lastništvom« nad tem kapitalom, kar je seveda nekaj popolnoma drugega.

⁴ V pogojih zasebne lastnine nad temeljnimi produkcijskimi faktorji, tj. tako nad delom kot nad kapitalom, je pravno gledano že po definiciji lastniške pravice vedno in izključno le lastnina nad njima temelj za »lastniška upravičenja«, med katera sodita tudi upravljanje predmeta te lastnine (tj. uporaba in razpolaganje z njo) ter prisvajanje njenih takšnih ali drugačnih »plodov«. Definicija lastniške pravice se namreč glasi (prvi odst. 37. člena SPZ: »(1) Lastniška pravica je pravica imeti stvar v posesti, jo uporabljati in uživati na najboljše način ter z njo razpolagati. Omejitev uporabe, uživanja in razpolaganja lahko določi samo zakon.« Pomembno je torej le, da je vsakomur ta pravica sistemsko tudi dejansko priznana v polnem obsegu, kar pa, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, v aktualnem mezdnokapitalističnem družbenoekonomskem sistemu za lastnino nad delom, ki v tem sistemu ne daje (za razliko od lastnine nad kapitalom!) popolnoma nobenih tovrstnih korporacijskih upravičenj, v resnici ne velja.

⁵ Mondragon, mesto v španski Baskiji, kjer ima sedež znamenita t. i. mondragonska skupina delavskih zadrug. Gre (po Babič, 2021: 13) za največji združni sistem na svetu, ki povezuje 98 delavskih zadrug z stoodstotni lasti zaposlenih, 143 hčerinskih podjetij ter 25 podpornih organizacij, zaposluje pa več kot 80.000 delavcev. Ima lastno banko, lasten pokojninski sistem in lastno univerzo.

⁶ Samuelson in Nordhaus (2002: 214).

– kot nekakšno samoumevno piko na i – pristavila še: »*Prav tako je nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input.*«⁷ (Še najmanj pa lahko to – če k temu dodamo še svojo misel – ugotovi *trg s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja kot izključno »menjalni« mehanizem*, a več o tem še v nadaljevanju!). In tem resnicam pač verjetno res ni mogoče oporekati, hkrati pa se v njih skriva tudi praktično »vsa znanost« o ekonomski demokraciji.

Predvsem v zvezi s tem ni jasno, s čim naj bi bilo po tej logiki mogoče utemeljiti pravno-institucionalni konstrukt klasične ekonomske teorije kapitalizma o lastnikih kapitala kot »delodajalcih« z vsemi korporacijskimi pravicami in o lastnikih dela kot »delojemalcih« brez slehernih tovrstnih pravic. Z vidika naslovne teme tega prispevka pa je seveda ključnega pomena predvsem ugotovitev, da sta po navedeni elementarni ekonomski logiki pravica do enakopravnega soupravljanja podjetij in do sorazmerne udeležbe pri produktu samoumevni »naravni« ekonomski pravici delavcev, ki bi ju zato nujno moralo čim prej celovito priznati tudi veljavno korporacijsko pravo⁸. In sicer povsem neodvisno od tega, ali so hkrati tudi lastniki kapitala ali ne.

Jedro tega aksioma je namreč prav spoznanje o nesporni, objektivno pogojeni **popolni ekonomski enakovrednosti in vzajemni soodvisnosti obeh temeljnih produkcijskih faktorjev pri /so/ustvarjanju »produkta« oziroma nove/dodane vrednosti v produkcijskih procesih**. Kar pa že samo po sebi zelo jasno nakazuje tudi edino možno smiselno »ciljno« usmerjenost nadaljnjega razvoja družbenoekonomskega sistema, ki pravno regulira konkretne produkcijske odnose. To pa je logična vzpostavitev tudi popolne »pravne« enakosti njunih lastnikov glede njihovega položaja in pravic tako pri organizaciji in upravljanju »skupnih« produkcijskih procesov (tj. enakopravno soupravljanje podjetij) kot tudi pri razdelitvi skupaj ustvarjenega produkta (tj. njihovim dejanskim prispevkom sorazmerna udeležba pri poslovnem rezultatu podjetij). Kajti edinole takšna enakost v končni fazi lahko privede do tudi pravno-institucionalne uskladitve tega sis-

tema z objektivno realnostjo glede dejanske ekonomske vloge in pomena obeh temeljnih produkcijskih faktorjev, kakršna izhaja iz *Pettyjevega aksioma*. Dokler je namreč pravno-institucionalni sistem produkcijskih in drugih družbenoekonomskih odnosov med lastniki teh produkcijskih faktorjev v očitni opreki s tem aksiomom, pač enostavno ne more delovati drugače kot – ekonomsko, socialno in okoljsko – bolj ali manj izrazito deviantno, kar sicer v celoti in čedalje bolj očitno velja tudi za aktualni kapitalizem.

Žal pa so to sila pomembno Pettyjevo »odkritje«, ki bi po logiki stvari sicer brez dvoma moralo predstavljati osnovno izhodišče celotne sodobne ekonomske teorije produkcije in produkcijskih odnosov, prav vsi kasnejši ekonomski teoretiki (vključno z Adamom Smithom, apologetom klasičnega mezdne kapitalizma na temelju absolutne prevlade kapitala nad delom, in Karlom Marxom, apologetom komunizma na temelju absolutne prevlade dela nad kapitalom kot nasprotnim teoretičnim ekstremom) **preprosto spregledali in zanamirili**. Ter posledično seveda zašli v povsem iracionalne teoretične predpostavke in konstrukte, ki so že v osnovi popolnoma sprti z omenjeno elementarno ekonomsko logiko, a se danes žal na njih še naprej gradi in pogloblja nekritična – tako neoklasična kot neomarksistična – »ekonomska sholastika«. Ki seveda razvojno ne vodi več nikamor, ampak se zgolj še vrti v začaranem krogu, sodobna družbenoekonomska realnost pa se za njene vedno nove in nove, čedalje bolj sofisticirane ekonomsko-matematične formule in modele sploh niti ne zmeni več. In ki je kot taka povsem zaustavila nadaljnji »logični« teoretični in praktični razvoj družbenoekonomskega sistema. Adam Smith po eni in Karl Marx po drugi strani sta namreč s svojimi omenjenimi zgrešenimi predpostavkami o apriorni ekonomski superiornosti enega oziroma drugega temeljnega produkcijskega dejavnika ekonomsko (posledično pa tudi njej slepo sledečo pravno) teorijo produkcije in produkcijskih odnosov – vsak po svoje in vsak v svojo skrajnost – že v temelju nepopravljivo zavozila. Čas bi

torej bil, da sodobno družboslovje njune ključne teze in ideje končno vendarle že **pospravi v arhive znanstvene zgodovine, se vrne nazaj k »naravni« ekonomski logiki Pettyjevega aksioma in to teorijo začne graditi povsem na novo**.

Ta aksiom je seveda **univerzalen** in v objektivni ekonomski realnosti velja povsem neodvisno od vsakokratnega formalno uzakonjenega družbenoekonomskega sistema oziroma »produkcijskega načina« od pojava zasebne lastnine naprej. Vprašanje je samo, v kolikšni meri mu (je) kateri od teh, doslej poznanih družbenoekonomskih sistemov – sužnjelastništvo, fevdalizem, kapitalizem in socializem – tudi dejansko sledi(!), zlasti še glede priznavanja dela kot enakovrednega produkcijskega faktorja. Prav to vprašanje pa v bistvu determinira tudi ključne značilnosti vseh teh sistemov, pri čemer za zdaj (z izjemo ponesrečenih socialističnih eksperimentov, ki so žal zašli v drug ekstrem, tj. v popolno zanikanje ekonomskih pravic iz naslova lastništva nad kapitalom) še nobeden od njih ni celovito udeležil temeljne vsebine tega aksioma. Se pravi, ni tudi pravno-institucionalno izenačil obeh temeljnih produkcijskih faktorjev in ekonomskih pravic njunih lastnikov. To nas še čaka. In to je tudi **temeljni cilj razvoja teorije in prakse ekonomske demokracije** kot naslednje faze logičnega družbenoekonomskega razvoja človeške civilizacije.⁹

Nujna rekonstrukcija pravne zasnove kapitalističnega podjetja/korporacije

Kakršnakoli temeljitejša preobrazba družbenoekonomskega sistema pa se seveda vedno lahko začne le z **ustrezno pravno preobrazbo vsakokratne »temeljne« produkcijske enote oziroma ekonomske celice družbe**. V kapitalizmu je to seveda »podjetje/korporacija«. Kajti bistvena značilnost kapitalizma v primerjavi s prejšnjimi družbenoekonomskimi sistemi je le nov in ekonomsko sicer vsekakor naprednejši produkcijski način, tj. »podjetniški način proizvodnje (za trg)«, ne pa morda zasebna lastnina produkcijskih sredstev ali trg sama po sebi. Ne eno in ne drugo namreč nikakor ni šele izum kapitalizma, še manj pa morebiten izvorni »krivec« za njegove sedanje evidentno deviantne ekonomske, socialne in okoljske učinke, ki jih seveda v nobenem primeru ne bo mogoče odpraviti brez temeljite rekonstrukcije obstoječih produkcijskih odnosov na temeljni ravni ekonomske organizacije družbe (še najmanj pa

⁷ Prav tam. (Opomba: v nadaljevanju bomo zato to njuno misel obravnavali kar kot integralno sestavino *Pettyjevega aksioma*.)

⁸ Gostiša (2017: 86).

⁹ Znamenita in žal sicer še danes nadvse popularna teza Francisa Fukuyame o »koncu zgodovine« (The end of history and the last man, 1992), ki naj bi se – po propadu raznih doslej znanih oblik socializma – končala z aktualnim liberalnim kapitalizmom, je seveda totalni znanstveni nesmisel, ki si niti ne zasluži (več) resne polemike.

morda z danes tako opevanim konceptom »socialne države«¹⁰).

Že v osnovi zgrešena je torej **vsesplošna teoretična obsedenost z vprašanjem takšne ali drugačne lastnine nad produkcijskimi sredstvi oziroma kapitalom**, kakršni smo sicer, zlasti od Karla Marxa naprej, priča praktično pri vseh dosedanjih iskanjih možnih poti v nek resnično demokratičen, posledično pa tudi ekonomsko uspešnejši, socialno pravičnejši ter okoljsko odgovornejši družbenoekonomski sistem. Ta iskanja je zato nujno treba v celoti preusmeriti predvsem v prizadevanja za ustrezno rekonstrukcijo aktualne pravne koncepcije kapitalističnega podjetja/korporacije kot temeljne determinante obstoječih produkcijskih in vseh drugih družbenoekonomskih odnosov.

Po zdaj veljavni, na neoklasični ekonomski teoriji kapitalizma temelječi koncepciji podjetja je namreč v pravnem smislu podjetje še vedno razumljeno in definirano izključno le kot **»pravno personalizirani kapital«** (v obliki **gospodarske družbe/korporacije**), lastniki tega kapitala pa posledično kot edini **»člani«** te korporacije z vsemi pripadajočimi korporacijski-

mi pravicami. Delo naj bi bilo – podobno kot produkcijska sredstva – le navadno tržno blago, delavci pa zgolj pogodbeno najeta mezdna delovna sila brez kakršnihkoli korporacijskih pravic. Konkretna pravna posledica te sporne pravnoinstitucionalne zasnove kapitalističnega podjetja je torej ta, da **lastnina nad delom sistemsko gledano pač enostavno že a priori ne daje enakih ekonomskih pravic kot lastnina nad kapitalom**. Kar je za civilizirane pravne sisteme seveda že v osnovi nekaj naravnost nepojmljivega in povsem nedopustnega, in nad čemer bi se morali tako aktualna ekonomska kot tudi pravna teorija vsekakor zelo resno zamisliti. Konkretna ekonomsko-sistemska posledica pa ta, da delo kljub povsem drugačnim teoretično proklamiranim načelom sistemsko gledano v resnici **nima statusa kapitalu enakovrednega produkcijskega dejavnika** v obstoječih (v osnovi še vedno klasičnih mezno-kapitalističnih) produkcijskih razmerjih. Kar je v bistvu povsem enako nedopustna sistemska anomalija.

In to je seveda, zlasti še v 21. stoletju kot t. i. eri znanja in človeškega kapitala, že zdavnaj postalo **popoln sistemski**, obenem

pa (zaradi nespornih izrazito negativnih motivacijskih učinkov na nosilce človeškega kapitala kot najpomembnejšega produkcijskega dejavnika sedanjosti in prihodnosti) vsekakor tudi **hud ekonomski anahronizem**. Ki pa sicer že zelo dolgo nima (več) prav nobene smiselne filozofsko-teoretične podlage, če jo je sploh kdaj imel. Kajti teza o lastnikih kapitala kot bojda samoumevnih in edinih možnih »podjetnikih«, ki da, kot je učil Adam Smith, delavce oskrbijo z materiali in živežem ter prevzamejo vse tveganje, v zameno pa naj bi imeli legitimno pravico **»njihovo delo oziroma vrednost, ki jo delo doda materialom, z dobičkom prodajati naprej«**¹¹, je kajpada že od vsega začetka **eklatanten teoretični nesmisel**. Nihče namreč na prav nobeni teoretični podlagi v resnici nima pravice (vsaj, če naj bi bila lastnina nad delom res enako »sveta« kot lastnina nad kapitalom) rezultatov oziroma outputov dela »z dobičkom prodajati naprej«, če je delavcem za nje plačal samo mezdo/plačo, ki sicer že po definiciji predstavlja zgolj tržno protivrednost inputa, ne pa dejanskega outputa dela (po Smithu bi se temu reklo »v zameno za živež«)¹². Še najmanj pa na podlagi nekakšnega domnevno izključnega prevzemanja tveganja in »samoumevnega« podjetništva lastnikov kapitala.

Zgolj prevzemanje **»finančnega« tveganja**, ki seveda še zdaleč ni edina oblika ekonomsko relevantnega tveganja v produkcijskih procesih¹³, namreč še ni **»podjetništvo«** v polnem pomenu te besede, ki bi lahko že samo po sebi opravičevalo prisvajanje celotnega poslovnega rezultata podjetja, v katerem so sicer poleg prispevkov kapitala in podjetništva njegovih lastnikov nesporno vsebovani tudi rezultati (t. i. rezidualni presežki outputa) dela delavcev. Posamezne podjetniške funkcije (tj. podjetniška ideja in ustanovitvena iniciativa, tveganje, neposredno upravljanje podjetja, vodenje tekočih poslov, organizacija dela in poslovnih procesov, organizacijsko inoviranje itd.), kolikor jih lastniki kapitala sploh res tudi dejansko osebno opravljajo in jih niso prenesli na menedžment, je torej treba **nagrajevati posebej**, ne kar s celotnim dobičkom¹⁴. Pri razdelitvi le-tega bi morali biti po zgoraj pojasnjeni elementarni »navravn« ekonomski logiki stvari sorazmerno z dejanskim prispevkom – outputa, ne pa »stroškovnega« inputa! – dela h končnemu produktu podjetja (tj. k poslovnemu rezultatu kot »finančnemu« produktu podjetja, ne pa – tako kot sedaj – v obliki tržne protivrednosti stroška dela v proizvedenem

¹⁰ »Socialna država« ni nikakršen nov družbenoekonomski sistem in se dejanskih institucionalnih temeljev tega sistema niti ne dotika, kaj šele, da bi jih kakorkoli spreminjala. Gre le za enega izmed dveh osnovnih konceptov »ekonomske politike« (njegov nasprotni pol je t. i. neoliberalizem) znotraj obstoječega klasičnega meznokapitalističnega družbenoekonomskega sistema, oba pa sta danes bolj ali manj »izčrpana« in razvojno povsem brezperspektivna. Povsem podobno seveda glede njihove sistemsko-razvojne brezperspektivnosti velja tudi za danes tako opevane t. i. strukturne (socialne, davčne, fiskalne ipd.) reforme.

¹¹ Smith (2010: 62).

¹² V povezavi s tem Smith (2010: 94) utemeljuje pravico lastnikov kapitala do prisvajanja celotnega dobička s tem, da je »... pravično, da tisti, ki hranijo, oblačijo in nastanjajo vse ljudstvo, dobivajo tolikšen del produktov dela, da se tudi sami lahko dovolj dobro hranijo, oblačijo in nastanjajo.« Funkcijo razdelitve produkta na dobičke lastnikov kapitala in mezde/plače delavcev pa naj bi, izhajajoč iz teze, da je delo »tržno blago« (za razliko od vložnega lastniškega kapitala, ki seveda nikoli ni tržno blago in to – niti teoretično – tudi ne more biti!) opravljal trg s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja. A trg kot izključno menjalni mehanizem (menjava pa, kot vemo, sama po sebi ničesar ne ustvarja in tudi ničesar ne razdeljuje!) že po logiki stvari lahko ekonomsko objektivno ovrednoti le končni »skupni« produkt, o tem, kolikšen je v tem produktu dejanski »interni« prispevek kapitala in podjetništva njegovih lastnikov na eni ter dela delavcev na drugi strani, pa trg seveda »nima pojma«. Neoklasična (marginalistična) teorija t. i. tržne razdelitve produkta, ki jo je – kar spričo povedanega ni niti najmanj nenavadno – šele konec 19. stoletja kot odgovor na Marxovo delovno teorijo vrednosti uspel dobesedno »na silo« razviti ameriški ekonomist J. B. Clark, je torej v resnici navadna teoretična prevara. Skrajno nenavadno pa je, da ji kot taki sodobna ekonomska znanost še vedno povsem nekritično sledi.

¹³ S svojo udeležbo v podjetniških produkcijskih procesih seveda nesporno tvegajo tudi delavci. Pa ne samo »eksistenčno«, ampak predvsem tudi z morebitno nemožnostjo optimalnega strokovnega in kariernega razvoja ter uresničevanja tudi drugih svojih – ne samo materialnih, ampak zlasti tudi številnih osebnostnih in societalnih – potreb pri delu in v zvezi z delom, od katerih je neposredno odvisna kakovost njihovega delovnega življenja in življenja na splošno. Ni torej jasno, zakaj naj bi bilo lahko v ekonomiji, ki naj bi sicer služila človeku in njegovim potrebam, teoretično in sistemsko edino relevantno zgolj »finančno« tveganje lastnikov kapitala.

¹⁴ Podjetništvo namreč nikakor ni »lastnost kapitala samega« in ne izhaja neposredno, predvsem pa ne kar samoumevno, iz lastnine nad njim, ampak je »osebna lastnost ljudi« in rezultat njihovega konkretnega delovnega (ne kapitalskega!) angažiranja v poslovnih procesih, se pravi »element dela« in ne »element kapitala«. Danes se zato, povsem upravičeno, veliko razpravlja tudi o t. i. *notranjem podjetništvu zaposlenih*. Ki pa kajpak nima popolnoma nobene zveze z morebitnim (tudi) notranjim lastništvom.

»fizičnem« produktu podjetja, kajti v tržnem gospodarstvu predmet delitve ni fizični, temveč le dejansko tržno realizirani finančni produkt!) »obvezno« udeleženi tudi delavci. In sicer bodisi v eno bodisi v drugo smer, tj. bodisi pri dobičku bodisi pri izgubi.

To arhaično pravno koncepcijo kapitalističnega podjetja, ki je torej povsem »umetno« ustvarila ekonomsko sicer popolnoma nelogično pravno-institucionalno delitev lastnikov obeh temeljnih produkcijskih dejavnikov na »delodajalce« in »delojemalce« ter na njej temelječo zgoraj pojasnjeno njihovo očitno sistemsko neenako(pravno)st, je zato nujno čim prej nadomestiti s sodobnejšo t. i. partnersko koncepcijo podjetja kot »/enako/pravne skupnosti kapitala in dela oziroma človeškega kapitala ter njunih lastnikov«, ki bo tudi lastnikom dela – namesto sedanjega klasičnega mezdnege – končno zagotovila status povsem enakopravnih »članov korporacij« v duhu temeljnih ugotovitev *Pettyjevega aksioma*¹⁵. Kar je seveda, če bi obstajala potrebna politična volja, realno povsem možno in pravno tudi razmeroma zlahka izvedljivo. In to zgolj z nekaterimi posegi v veljavno korporacijsko in delovno pravo brez kakršnegakoli nepotrebne poseganja v tržni sistem gospodarjenja ali v veljavna lastniška razmerja med lastniki obeh temeljnih produkcijskih faktorjev.

Skratka, o dejansko demokratičnem podjetju in o »pravi«, predvsem pa o »splošni« ekonomski demokraciji, ki ne bo vezana zgolj na podjetja z notranjim lastništvom zaposlenih, bo mogoče utemeljeno govoriti »še« (po drugi strani pa tudi »že«) v trenutku, ko bo **tudi lastnina nad delom sistemsko priznana kot samostojen pravni temelj korporacijskih pravic**. Ali povedano drugače, bistvo ideje ekonomske demokracije je vsestranska »izenačitev«, ne pa nekakšna personalna »kumulacija« pravic iz naslova lastnine nad delom in kapitalom.

¹⁵ Samoumevno je, da to posledično pomeni tudi povsem nov model korporacijskega upravljanja in razdelitve produkta, ki bo izhajal iz dejanskih prispevkov dela in kapitala ter njunih lastnikov k produktu. Zlasti izgradnja novega modela razdelitve produkta bo seveda zahtevala svoj čas in predvsem tudi izpopolnitev t. i. računovodstva človeških virov, ki je zaenkrat še v povojih, a sodobna ekonomska znanost je tega – če bi se stvari seveda načrtno lotila – vsekakor (že) sposobna. Nesporno pa je kakršenkoli (vsaj) približek omenjenemu novemu principu razdelitve produkta bistveno boljši od sedanje zablode o tem, da to razdelitev (lahko) opravlja kar trg kot mehanizem menjave.

¹⁶ Po že omenjeni t. i. delovni teoriji lastništva naj bi bilo, kot rečeno, temelj za prisvajanje delo, vendar ne zaradi lastništva nad njim, ampak zaradi njegove »odgovornosti za produkcijo in produkt«. A če ni temelj prisvajanja lastnina, ampak »odgovornost«, čemu potemtaka zahtevati, da morajo biti delavci lastniki produkcijskih sredstev, če naj bi pridobili pravico do produkta? Ta teorija torej v končni posledici žal ni dosledna sama sebi – delo in njegova odgovornost za produkcijo v resnici ni samostojen temelj prisvajanja, ampak je pri notranjem lastništvu še vedno edina podlaga za prisvajanje lastnina delavcev nad kapitalom, ne pa njihovo delo. Če ne bi bilo tako, potem pač delavci v ta namen ne bi potrebovali (še) lastništva nad kapitalom.

Za ekonomsko enakopravnost povsem zadostuje že lastnina nad delom

Ključno teoretično in praktično vprašanje, ki se torej odpira v zvezi z uvodoma navedeno tezo o notranjem lastništvu zaposlenih kot imperativu za demokratizacijo ekonomske sfere družbe, je seveda naslednje: **Le čemu naj bi morali biti delavci – če pač želijo postati enakopravni nosilci korporacijskih pravic in s tem tudi povsem enakopraven subjekt družbeno-ekonomskega sistema – prisiljeni nujno najprej postati tudi hkratni lastniki kapitala podjetij, torej kapitalisti, ko pa so vendarle že lastniki dela kot načeloma povsem enakovrednega temeljnega produkcijskega faktorja?**¹⁶

Kot rečeno, bi jim namreč po elementarni ekonomski in pravni logiki moralo lastništvo nad delom že samo po sebi zagotavljati status povsem enakopravnih »članov korporacij/podjetij«. Če so delavci v praksi hkrati tudi lastniki kapitala, kajpak še toliko bolje, kajti korporacijske pravice v tem primeru pač lahko uživajo iz obeh naslovov – iz svojega vloženega dela, dodatno pa še iz svojega vloženega kapitala. A tega pač nikakor ni mogoče postavljati kot **imperativ** za vzpostavitev demokratičnega podjetja in ekonomske demokracije kot splošnega družbenoekonomskega sistema.

Takšno razmišljanje namreč **lahko teorijo in prakso razvoja ekonomske demokracije žal zapelje v popolnoma napačno smer**. Namesto s prenovo veljavne koncepcije kapitalističnega podjetja, ki je dejanski izvor sedanje sistemske neenako(pravno)sti lastnikov dela vis a vis lastnikom kapitala, se bomo v tem primeru pač ukvarjali izključno le še s širitvijo – sicer koristnega, nikakor pa ne neobhodnega – delavskega delničarstva in združništva, ki pa na dolgi rok seveda tudi objektivno v

nobenem primeru ne moreta postati prevladujoči, še manj morda tudi edini obliki podjetništva. Večina zaposlenih namreč **ni v t. i. investicijskem razredu oziroma ni ma denarja, mnogi pa tudi ne potrebnega »podjetniškega interesa«**, da bi ga vlagali v odkupe svojih podjetij, obenem pa mora biti za kaj takega (zlasti v primeru ESOP in podobnih modelov delavskega odkupa, ki jih v praksi kajpak ni mogoče realizirati brez vsestranske podpore »matičnih« podjetij samih) podana tudi potrebna **volja in interes s strani obstoječih lastnikov kapitala**. Vse te pogoje pa je v praksi seveda izjemno težko združiti. Poleg tega so za »popolne« delavske odkupe, ki sicer, kot rečeno, edini lahko predstavljajo vsaj približek ideji demokratičnega podjetja, že po naravi stvari v glavnem primerna predvsem le manjša in srednja, v bistveno manjši meri pa tudi za velika podjetja.

Namesto zaključka

Živimo v družbenoekonomski stvarnosti, v kateri sta **lastnina nad delom in kapitalom praviloma »personalno ločeni«**. In tako bo seveda vse dotlej, dokler bo pač obstajala zasebna lastnina, torej še zelo dolgo v dogledni prihodnosti. S popolnim notranjim lastništvom, zlasti še v obliki delavskih združenj mondragskega tipa, pa je tudi perspektivno gledano, kot rečeno, objektivno mogoče »pokriti« le razmeroma majhen del vseh gospodarskih subjektov. Kar pomeni, da bo pretežni del podjetij v vsakem primeru še vedno ostalo »nedemokratičnih«, in da potemtaka, kot že uvodoma rečeno, zgolj krepitev notranjega lastništva zaposlenih že samo iz tega razloga zagotovo niti teoretično **ne more predstavljati realne poti v želeno »splošno« ekonomsko demokracijo kot nov družbenoekonomski sistem prihodnosti**. Na ta način je pač objektivno mogoče ekonomsko demokracijo v praksi uveljaviti zgolj v zelo omejenem obsegu, se pravi bolj kot izjemo, ne kot sistemsko pravilo. To pa kajpak ne more biti nek smiseln končni cilj razvoja družbenoekonomskih sistemov.

Naj torej notranje lastništvo zaposlenih tudi v teoriji po možnosti še naprej obvelja predvsem le kot koristen »dopolnilni« element sistema ekonomske demokracije, ne morda kar kot sinonim zanjo. Osnovni cilj razvoja ekonomske demokracije pa mora biti pravno-institucionalna vzpostavitev demokratičnega podjetja tudi v pogojih objektivno »personalno ločenega« lastništva nad delom in kapitalom. Torej podjetja, zasnovanega na **dejansko enakopravnem**

ekonomskem partnerstvu oziroma »so-podjetništvu« lastnikov dela in kapitala, ki je pravzaprav edina tudi ekonomsko logična, predvsem pa – v sodobnih pogojih hitro naraščajočega produkcijskega pomena človeškega kapitala – edina lahko tudi ekonomsko-razvojno zares perspektivna zasnova temeljne ekonomske celice sodobne družbe. In ki seveda še zdaleč ni **nikakršna utopija**, le čemu bi bila? Izključno le veljavno pravo je namreč tisto, ki je – povsem umetno, tj. povsem mimo elementarnih »naravnih« ekonomskih zakonitosti produkcije in produkcijskih odnosov – ustvarilo sedanjo in v objektivni družbeno-ekonomski realnosti 21. stoletja brez dvo-

ma že povsem preživeto »mezdno-kapitalistično« koncepcijo podjetja. In pravo jo zato lahko kadarkoli tudi spremeni.

Literatura:

Babič, Karolina (2020) *Zadruga Mondragona – geneza solidarnosti. Ekonomska demokracija št. 2/2020, str. 13–16. Študijski center za industrijsko demokracijo. Kranj.*

Francis Fukuyama (1992) *The End Of History and the Last Man. The Free Press, A Division of McMillan Inc., New York.* (Dostop dne 15. 9. 2021 na: <http://aps-ua.org/wp-content/uploads/2017/03/The-End-of-History-and-the-Last-Man-Francis-Fukuyama-1992.pdf>.)

Gostiša, Mato (2017) *Ekonomska demokracij v 21. stoletju. Študijski center za industrijsko demokracijo. Kranj.*

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1999): *Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija, Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.*

Samuelson, Paul A. in Nordhaus, William D. (2002) *Ekonomija (izv. Economics, Sixteenth Edition), Nasklada Mate, GV Založba, Ljubljana (prva izd. The McGraw-Hill Companies, Inc., 1998).*

Smith, Adam (2010) *Bogastvo narodov – Raziskava o naravi in vzrokih bogastva narodov (orig. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations), Studia humanitatis, Ljubljana (Prvič izdano: 1776).*



Pišeta:
mag. Tej Gonza in Gregor Berkopec

Postavljanje slovenskega ESOP-a: Izkušnje iz tujine in evropski model

Na IED smo v zadnjih treh letih, odkar smo formalno ustanovljeni, dosegli že nekaj lepih rezultatov. Kot organizaciji, ki se ukvarja s promocijo delavskega lastništva in participacije zaposlenih pri odločanju, nam pot morda ni najlažja, vendar s pomočjo mednarodne skupine strokovnjakov, ki danes šteje že več kot 30 ljudi, premikamo stvari na področju notranjega lastništva v raziskovanju, politiki in gospodarski praksi. Do konca leta pričakujemo vzpostavitev treh pilotnih ESOP projektov, v naslednjem letu pa sprejetje predloga zakona, ki bi ESOP model spodbudil in uredil tako, da ne bi prihajalo do morebitnih manipulacij. V tem članku so-avtorja zakona predstavita ESOP model, ozadje in statistiko iz ZDA, karakteristike slovenskega ESOP modela in zakonodajne rešitve, ki se jih pričakuje s sprejetjem zakona.

IED je neprofitna organizacija, ki združuje mednarodne strokovnjake na področju delavskega lastništva in demokratičnega oziroma participativnega upravljanja podjetij. Na inštitutu je trenutno 10 aktivnih članov, naš strokovni odbor pa ima skoraj 20 članov iz gospodarstva, politike in znanosti (med drugim je častni član SO Noam Chomsky). Trenutno vzpostavljamo 3 ESOP pilote, ki naj bi bili dokončani do konca 2021 oz. začetka 2022. V treh letih smo izvedli več kot 100 izobraževanj in dogodkov, pripravljamo 2 zakona, objavili smo

knjigo, več znanstvenih, strokovnih in medijskih člankov.

Zgodovina ameriškega ESOP

Zgodba ameriškega »Employee Stock Ownership Plan« – oziroma ESOP-a je zgodba iz druge polovice 20. stoletja, ko je ekscentrični in politično konservativni pravnik, Louis Kelso, razmišljal o razlogih, zakaj v ZDA ni več lastnikov podjetij. Glavna ugotovitev je bila – sicer nič kaj posebnega originalna ali inovativna – da ameriški sred-

nji in **delavski razred preprosto nimata finančnega kapitala, ki bi ga lahko pretvorila v produktivni kapital.** Lastništvo podjetij, ki je simptom in hkrati vzrok ekonomske neenakosti, je izredno visoko koncentriran v roki manjšine prebivalstva.

Kelso je ugotovil, da zaposleni vseeno imajo orodje, ki ga lahko izkoristijo za udeležbo v lastništvu podjetij, kjer delajo – svoje delo, ki proizvaja prihodke in dobičke. Ta ugotovitev je srčika ESOP modela financiranja odkupa. ESOP v svojem bistvu

pomeni finančni mehanizem, ki del dobičkov podjetij prenese na lastniški sklad, kjer se uporabijo za odkup delnic ali deležev od obstoječih lastnikov. Navidezno enostavna rešitev in davčne olajšave, ki so jo pospremile, je v ZDA naredila pravšnja revolucijo – v zadnjih 50 letih je kar 7.000 podjetij vzpostavilo ESOP sklade, ki danes v lastništvo podjetij vključujejo 14 milijonov delavcev oziroma 10 % zasebnega sektorja v ZDA.

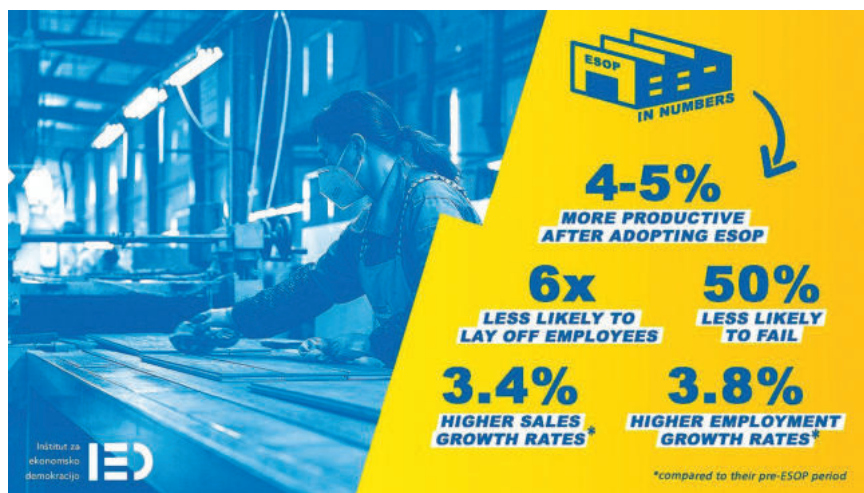
Statistika ESOP-a v ZDA

Kaj so motivi za vzpostavitev ESOP shem? Dva najbolj pogosta razloga za implementacijo sta **reševanje problema lastniškega nasledstva** in **vzpostavljanje nagradne oziroma motivacijske sheme**. Predvsem prvi razlog je tisti glavni faktor, ki motivira lastnike podjetij – strokovnjaki so ESOP v ZDA poimenovali kot »ultimativno orodje nasledstva«.

ESOP-i so primerni za različna podjetja, različnih industrij in velikosti, zagonska, mlada in zrela podjetja. Največ ESOP podjetij je v proizvodnem sektorju, kar 22 % vseh, sledi sektor IT in drugih profesionalnih storitev z 19 %, še najmanj je podjetij v lasti zaposlenih v nastanitvenih in prehrabnih industrijah. Velikost ESOP podjetij navzgor praktično ni omejena. Največji v ZDA je **Publix Supermarkets z 200.000 delavci**, sledijo podjetja z več deset tisoč zaposlenimi. Praksa delavskega lastništva očitno ne omejuje ogromnih podjetij, John Lewis and Partners v VB ima 60.000 delavcev in je v celoti v njihovi lasti, podobno je s podjetjem Carl Zeiss in Huawei, še boljši primer ogromnega demokratičnega gospodarskega kompleksa pa je Mondragon. Problem ESOP-a v ZDA je, da je **izredno regulirana institucija**, kar za seboj potegne visoke stroške vzpostavitve in vzdrževanja – zato ESOP v ZDA ni primeren za podjetja manjša od 30 do 40 zaposlenih.

ESOP podjetja so v povprečju veliko bolj prijazna za delavce, kot klasično olastninjena podjetja. Na Fortune seznamu najboljših 100 podjetij za delo, je kar 59 % takih, ki imajo vzpostavljeno lastništvo zaposlenih. Pri podatku, da je samo 10 % vseh zaposlenih v ESOP podjetjih, to pomeni, da je **verjetnost za dobrega delodajalca veliko višja**, če je delodajalec v »lasti delavcev«. ESOP podjetja postavljajo varnost zaposlitve na visoko prioriteto

mesto, kar se še posebej odraža v času kriz. V času Velike recesije po letu 2008 so imeli delavci v ESOP podjetjih kar **4-krat nižjo verjetnost, da bodo odpušteni** kot v primerljivih ne-ESOP podjetjih. Med nedavno Covid likvidnostno krizo je bila ta številka še višja – kar 6-krat nižja verjetnost za izgubo službe v ESOP podjetju. ESOP podjetja dajejo zaposlenim možnost, za rast in razvoj, zaradi česar povečujejo pripadnost, znižujejo fluktuacijo in izboljšujejo počutje na delovnem mestu. To se odraža tudi v različnih indikatorjih poslovne uspešnosti, ki **skorajda brez izjeme kažejo na nadpovprečne rezultate ESOP podjetij** – od rasti produktivnosti za 4 do 5 % ter hitrejši rasti prodaje, do manjše verjetnosti za insolventnost in višje rasti zaposlovanja.



Predlog zakonodajne ureditve delavskega lastništva

Analiza tuje prakse delavskega lastništva, predvsem ameriška (ESOP) in britanska (EOT) praksa sta pokazali, da so ti modeli delavskega lastništva uspešni predvsem zaradi davčnih spodbud (prodajalec poslovnega deleža oziroma delnice je davčno bolj ugodno obravnavan, če prodaja skladu, katerega upravičenci so zaposleni, davčne spodbude pa so tudi za dajalce posojil v primeru financiranja odkupov z vzvodom), zaradi dejstva, da se **odkup ne financira iz premoženja delavcev** (sredstva zagotovi družba, kjer so delavci zaposleni, pri čemer je prenos sredstev za matično družbo davčno priznan odhodek) ter zaradi dejstva, da je lastništvo inkluzivno, torej da so v lastništvo vključeni vsi zaposleni. Analizirani modeli imajo tudi nekatere pomanjkljivosti, npr. v amerškem ESOP-u so delavci **upravičenci in ne lastniki**, v večini primerov delavci nimajo

glasovalne pravice in pravice do izplačila dobička, do izplačila vrednosti svoje naložbe pa so delavci upravičeni šele ob upokojitvi.

Predlog zakonodajne ureditve delavskega lastništva gradi na pozitivnih lastnostih tuje prakse, upoštevajoč tudi pomanjkljivosti, **z namenom sistematično urediti delavsko lastništvo** ter trajno in trajnostno zasidrati lastništvo matične družbe, med delavce, ki so v tej družbi zaposleni.¹

Pravna oblika vozila delavskega lastništva je zadruga, ki je članska organizacija brez številčne omejitve članov, kjer imajo člani glasovalno pravico in pravico do delitve presežka, torej dejanska lastniška upravičenja. Vključevanje novih članov in

izključevanje članov je administrativno preprosto, saj zadruga vodi zgolj imenik članov (ni potrebe po npr. spreminjanju družbene pogodbe). Zakonodajni predlog vzpostavlja mehanizme, da **ni mogoča koncentracija lastništva v rokah manjšine** (vsak član ima lahko zgolj en obvezni delež in samo en glas). Dodatno predlog zagotavlja, da ostane lastništvo zasidrano med zaposlene, saj smejo biti člani zadruge zgolj vsakokratni zaposleni, torej ko zaposlitev preneha iz kakršnegakoli razloga, preneha članstvo v zadrugi in tako delavec izstopi iz lastniške strukture.

Pravico do članstva v zadrugi imajo vsi delavci, pri čemer zakonodajni predlog predvideva, da je mogoče določiti obdobje zaposlitve, ki mora biti izpolnjeno pred vključitvijo v zadrugo. To obdobje ne sme biti daljše od 12 mesecev.

Predlog zakona predvideva, da imajo samo zadruge, v katere bo vključenih več kot 85 % delavcev matične družbe, in posledično matične družbe, pravico do davčnih in drugih olajšav, ki jih predvideva

¹ Matična družba je družba, v kateri so zaposleni delavci, ki so člani zadruge, ki je imetnica poslovnih deležev oziroma delnic matične družbe.

zakonodajni predlog. Te zadruge bodo imele poseben status, bodo tako imenovane lastniške zadruge delavcev oziroma l.z.d.

Ne glede na to, da se zadruga ne financira iz sredstev delavcev, pa **morajo delavci vplačati obvezni delež**, pri čemer je z namenom zagotavljati inkluzivnost lastništva višina deleža navzgor omejena na 10 % povprečne plače v Republiki Sloveniji v preteklem letu. Vsak član vplača samo en obvezni delež, pri čemer prostovoljni deleži niso dovoljeni. S tem se zagotovi enakopravnost vseh delavcev.

Obvezni deležni niso prenosljivi in se ne dedujejo. S tem je zagotovljeno, da je lastništvo zasidrano med vsakokratne zaposlene v matični družbi in da ni mogoča koncentracija deležev ali prenos deležev na osebe, ki niso zaposlene v matični družbi. Dediči ne morejo vstopiti v članstvo, so pa upravičeni do izplačil, kot bi bil delavec, ki bi iz zadruge izstopil.

Vsak član zadruge ima zgolj en glas. S tem je zagotovljeno demokratično odločanje na ravni zadruge. Delavci tako odločajo kot lastniki na nivoju zadruge (občni zbor), kar jih dela lastnike v pravem pomenu besede. Ključna je tukaj tudi **pravica do informiranosti, kar je pravica vsakega člana**, da je seznanjen s poslovanjem matične družbe, saj lahko le tako sprejema informirane odločitve. Odločanje (razporeditev glasov) pa ni vezano na kapitalsko naložbo, je vezano zgolj na članstvo. S tem je zagotovljeno, da določene osebe ne morejo imeti več glasov kot druge in predstavlja temelj demokratičnega upravljanja.

Lastniška zadruga delavcev odkupuje poslovne deleže oziroma delnice od lastnikov. Tukaj je pomembno, da ne gre za prisilo, temveč za **dodatno možnost za prodajalca, ki mu ni potrebno iskati kupca na trgu**. Najvišjo nakupno vrednost določi pooblaščen ocenjevalec vrednosti, upoštevajoč nabavnovrednostno metodo ocenjevanja vrednosti. Kupnina za poslovne deleže oziroma delnice je lahko višja, če se s tem strinjajo člani zadruge.

Nakup se financira s sredstvi matične družbe. Ta z lastniško zadrugo delavcev sklene pogodbo o financiranju, ki določa višino in periodo prenosa sredstev, določa pa tudi, kdaj se financiranje začasno ustavi iz razloga zagotoviti finančno likvidnost matične družbe (še vedno se zasleduje varnost zaposlitve in nemoteno poslovanje

matične družbe). Vplačila so do določene višine (30 % stroškov dela matične družbe v preteklem poslovnem letu) **za matično družbo davčno priznan odhodek**, za l.z.d. pa ne predstavljajo obdavčljivega prihodka. Nakup poslovnega deleža oziroma delnic se lahko financira tudi s kreditom, pri čemer zakonodajni predlog predvideva, da bo kreditiranje spodbujeno tako, da pod določenimi pogoji obresti od kredita, za kreditodajalca, ne bodo predstavljale obdavčljivega prihodka. Na enak način bo spodbujena tudi prodaja poslovnega deleža oziroma delnic z obročnim odplačevanjem kupnine (obrestovanje kupnine zaradi obročnega odplačevanja pod določenimi pogoji za prodajalca ne predstavlja obdavčljivega prihodka).

Da ima l.z.d. možnost povečevati svojo kapitalsko naložbo je predvideno, da bo imel prednostno predkupno pravico pred vsemi drugimi predkupnimi upravičenci, ki imajo predkupno pravico na podlagi zakona ali pogodbe. Davčne olajšave so predvidene za prodajalca poslovnega deleža oziroma delnic, ne glede na to, ali je prodajalec fizična oseba ali pravna oseba – je med drugim predvideno, da je **kapitalski dobiček fizične osebe obdavčen z 0 % že po 15 letih imetništva**, za pravne osebe pa je predvideno, da je delež obdavčljivega dobička nižji. S tem se spodbudi prodajo l.z.d. v primeru enakovrednih ponudb.

Izplačila članom l.z.d. so obdavčena kot dividenda in ne kot plačilo za delo. Ta se izplačujejo članom najmanj enkrat letno. To je pomembno, saj izkušnje iz tujine kažejo, da je čakanje na izplačilo do upokojitve nekoristno za sam obstoj take lastniške strukture, hkrati pa so tveganja med osebami, ki so članice manj časa, in osebami, ki so članice dalj časa, enakomerno porazdeljena. Izplačila so urejena z notranjimi pravili l.z.d., pri čemer razmerje med najvišjim izplačilom in najnižjim izplačilom ne sme biti večje od razmerja med plačami v matični družbi.

Primeri drugih dobrih praks in zaključek

ESOP model je na žalost manj prisoten v svetu, kot bi si to morda želeli. Njegov potencial je pred nekaj leti prepoznala Velika Britanija, ki je sprejela zakon na moč podoben ameriški zakonodaji, ki spodbuja ESOP.

ESOP-i v VB se imenujejo »Employee Ownership Trust« ali EOT. Zakon, ki je bil sprejet leta 2014, spodbuja EOT-e s posebnimi davčnimi olajšavami za lastnike, ki bi podjetja prodali EOT skladom. Do danes je v roke zaposlenih prešlo že več kot 700 podjetij, kar 200 samo v času zadnje krize v letih 2020 in 2021. **EOT se kaže kot še en primer odlične prakse delavskega lastništva.**

Z idejo prilagojenih ESOP modelov se trenutno resno spogleduje tudi Kanada, kjer tako parlamentarni Liberalci kot Konservativci iščejo načine za uzakonjenje in spodbujanje modela, ki bi omogočil odkupovanje podjetij s strani zaposlenih. **V kontinentalnem delu Evrope v Sloveniji z našo pobudo skorajda samevamo** – sestrski inštitut na Švedskem je edini, ki si prizadeva za vzpostavitev ESOP platforme.

Kljub temu je dogajanje spodbudno – naš predlog oziroma interpretacijo ESOP modela je objavila Evropska federacija za lastništvo zaposlenih v Bruslju kot evropski generični model, zaradi česar smo že imeli pogovore z Evropsko komisijo o možnostih širitve zakonodajnih rešitev v druge članice EU. Vendar pa se moramo naučiti hoditi, preden tečemo – **čeprav v Sloveniji že postavljamo pilote v podjetjih, smo daleč od sprejetja zakona**, ki bi poenostavil, pocenil in reguliral ESOP prakso. Podporne besede so široko prisotne, kljub temu pa smo se že bili primorani soočiti z opozicijo zakonu, morda najbolj presenetljiva je bila opozicija Obrtno-podjetniške Zbornice Slovenije pa čeprav bi bil ESOP zakon pomembno orodje v rokah njihovih članov.

Za konec pa naj vas pustim s citatom velikega pionirja in zagovornika klasičnega liberalizma, Johna Stuarta Milla, velikana, ki je razumel, da je napredek človeške civilizacije mogoč samo z demokratizacijo ekonomske organizacije.

“Oblika gospodarske družbe, ki bo prevladala, v kolikor bo človeštvo še naprej napredovalo, ne bo tista, kjer bo kapitalist šef, delavci pa brez glasu v upravljanju, temveč tista, kjer bodo zaposleni sodelovali enakopravno, kjer si bodo kolektivno lastili kapital, s katerim bodo opravljali svoje delo, in kjer bodo nastavljali in odstavljali menedžerje, ki jih v delu usmerjajo” (J. S. Mill, 1848)



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Vpliv institucionalnega okolja na razvoj lastništva zaposlenih – primerjava Slovenije in Velike Britanije

V Sloveniji področje lastništva zaposlenih še vedno ni sistemsko urejeno in davčno spodbujeno, medtem ko se v Veliki Britaniji s tem področjem zelo ukvarjajo in poenostavljajo načine in pogoje za prenos lastništva podjetij v korist zaposlenih. V članku (ki je objavljen v dveh delih) je predstavljen pomen in vloga institucionalnega okolja pri razširjenosti shem lastništva zaposlenih ter kratek oris razvoja področja v Veliki Britaniji in Sloveniji z ukrepi in spodbudami, ki jih v zadnjih letih uvaja britanska vlada.

Razvoj lastništva zaposlenih v Veliki Britaniji (nadaljevanje podglavja)

Konzervativno-liberalna koalicija je v obdobju med letoma 2010 in 2015 s številnimi spodbudami promovirala lastništvo zaposlenih. Leta 2012 je bil po naročilu britanske vlade predstavljen pregled lastništva zaposlenih s priporočili, ki se nanašajo predvsem na odpravo treh ključnih ovir (premajhna prepoznavnost lastništva zaposlenih, pomanjkanje sredstev za spodbujanje lastništva zaposlenih ter zapletena zakonodaja in davčna ureditev področja) za nadaljnji razvoj lastništva zaposlenih v zasebnem sektorju (glej Nuttall 2012). Na podlagi tega pregleda je vlada sprejela številne ukrepe za **spodbujanje posrednih oblik udeležbe zaposlenih v lastništvu**, ki v preteklosti niso bile deležne toliko davčnih spodbud kot neposredne oblike (Martin 2015). Z oblikovanjem v nadaljevanju predstavljenih spletnih priročnikov za lažjo uporabo delniških shem ter ustanovitvijo Urada za poenostavitev davčne zakonodaje je vlada na pobudo strokovnjakov (glej Nuttall 2012) želela poenostaviti zapleteno britansko davčno zakonodajo. Novoustanovljeni urad britanski vladi svetuje glede poeno-

stavitve davčnega sistema in glede izpeljave morebitnih reform. Ob ustanovitvi leta 2011 je pričel s pregledi kompleksnosti odobrenih in neodobrenih delniških shem. Kasneje je izdal poročilo s predlogi za

V letu 2021 je bilo objavljeno poročilo s priporočili za širšo uporabo delniških shem, saj se Velika Britanija osredotoča na gospodarsko okrevanje po Covidu (Corfe 2021). Za to sta zaslužna Fundacija za

Spodbujanje finančne participacije je v Veliki Britaniji usmerjeno na raven podjetja, saj je glavni motiv za vladno podporo uvajanju različnih shem zagotavljanje izboljšav in produktivnosti podjetja, kar je tudi najpomembnejši cilj oblikovanja britanske zakonodaje na tem področju.

spremembe in poenostavitve davčne obravnave odobrenih shem (glej Office of Tax Simplification 2012) in posvetovalno poročilo s predlogi za spremembe in priporočila za poenostavitve neodobrenih shem. V tem obdobju je **vlada vzpostavila tudi sistem samocertificiranja**, kar pomeni, da organizator sheme do določenega roka izpolni spletni obrazec na spletni strani HM Revenue & Customs¹ (v nadaljevanju HMRC), kamor prijavi uvedbo posamezne sheme, nato se ob izpolnjevanju pogojev izvede samopotrditev (glej Pinset Masons 2014).

socialni trg in organizacija ProShare, ki je v Veliki Britaniji glasnik lastniških shem za zaposlene. V omenjenem poročilu so navedena nekatera pomembna priporočila, med drugim:

- Povečati je treba udeležbo v lastniških shemah za zaposlene, pri čemer bi lahko bil ključni del tega preoblikovanje davčno ugodnih delniških načrtov, da bi se povečala njihova privlačnost za zaposlene z nižjimi dohodki. Spremeniti bi bilo treba pravila o delniškem spodbujevalnem načrtu, da bi omogočili prednostni dostop do brezplačnih delnic za delavce z nižjimi dohodki.
- Uvedba novega modela lastništva, ki bo spodbujal lastništvo zaposlenih kot klju-

¹ Britanska vladna služba za področje davkov (ang. *Her Majesty's Revenue and Customs*, krajše HMRC) je bila ustanovljena 18. aprila 2005 z združitvijo dveh nekdanjih vladnih oddelkov za davke in carino (ang. *Inland Revenue and Customs&Exercise*) (HMRC 2015).

čni del načrtovanja nasledstva podjetja. Ameriški model ESOP bi bilo treba prenesti v Veliko Britanijo, tako da bi lahko skladi lastništva zaposlenih (Employee Ownership Trusts – EOT) postali ESOP, v katerih se delnice dodelijo posameznim zaposlenim in se ne hranijo v skupnem skladu. Uveljavljanje EOT in ESOP kot del načrtovanja nasledstva podjetnikov lahko sčasoma pripomore k širjenju lastništva zaposlenih.

Proces lastninjenja v Sloveniji

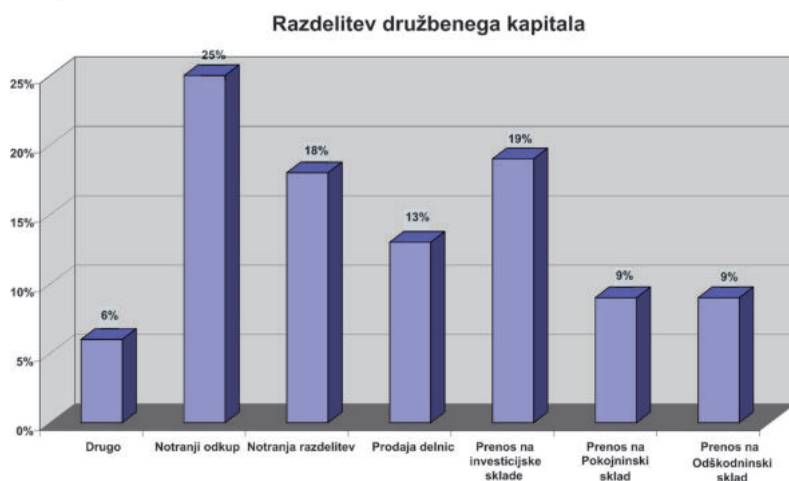
Do udeležbe zaposlenih v lastništvu podjetij je v Sloveniji prišlo v 90. letih² prejšnjega stoletja, ko je Slovenija s prehodom na tržno gospodarstvo pričela obsežen program lastninskega preoblikovanja podjetij v družbeni lasti. Zakon o lastninskem preoblikovanju podjetij (ZLPP)³ (Ur. l. RS, 55/92) je predvidel spremembo podjetij v družbeni lasti v podjetja v obliki delniških družb in družb z omejeno odgovornostjo.

slenih je prihajalo tudi z **zamenjavo lastniških certifikatov za pridobitev delnic ali deležev v podjetju**, kjer je ali je bil imetnik certifikata zaposleni, v okviru interne razdelitve delnic na podlagi 23. člena ZLPP.

Obseg lastništva podjetij v korist zaposlenih je bil v začetni fazi lastninjena najvišji, vendar so se že kmalu po nakupu lastniških deležev s strani zaposlenih začele preprodaje le-teh. Kljub določilom ZLPP glede omejitev pri trgovanju z delnicami, pridobljenimi v času lastninskega preoblikovanja podjetij⁶, »so zaposleni našli načine, da so delnice prodali pred iztekom roka prepovedi prodaje« (Pučnik 2010) praviloma precej pod ceno. Da bi se izognili zmanjševanju lastništva zaposlenih in ne-transparentnemu trgovanju z delnicami, so se v nekaterih podjetjih odločili, da bodo omejili trgovanje s pomočjo notranjih pravil t. i. delniških sporazumov. »Ti sporazumi so določili pravila trgovanja in glasovanja: delničarji, ki so podpisali te sporazume, **niso smeli prodati delnic individualno zunanjim kupcem**, prav tako pa so glasovali v paketu (prek pooblaščenca). Delničarski sporazumi so težko sankcionirali kršitve in njihova določila so bila zahtevna (v organizacijskem in finančnem smislu; npr. organiziranje glasovanja prek pooblaščenca)« (Kanjuo Mrčela 2002). Sporazumi se niso izkazali za dovolj celovito rešitev težav s preprodajo delnic, zato so se pričele pripravne na zakonsko ureditev tega področja.

Vrzel na tem področju je zapolnil Zakon o prevzemih (ZPre) (Ur. l. RS, 47/97, 56/99)⁷, ki je z 81. členom malim delničarjem (iz notranje razdelitve delnic in notranjega odkupa delnic podjetij) omogočil oblikovanje družbe pooblaščenke. Glavni namen te na novo oblikovane pravne osebe je bilo **učinkovitejše organiziranje malih delničarjev za nastopanje proti drugim**, praviloma velikim, institucionalnim lastnikom (glasovanje v paketu) in ureditev področja trgovanja z delnicami, ki je bilo omejeno s pravili družbe pooblaščenke. Kasneje se je izkazalo, da ima tudi ta rešitev precej slabosti, kar je preprečilo njihovo bolj razširjeno uporabo: »administrativno in finančno zahtevno ustanavljanje, pomanjkanje davčnih olajšav ali davčnih ugodnosti in problem davka na dodano vrednost, organiziranje majhnih delničarjev v podjetjih, ki se ne morejo posluževati družb pooblaščenk, zahtevni postopki glasovanja, pomanjkanje možnosti za obstanek notranjega lastništva (kot recimo delitev dobička), problem notranje tržne likvidnosti« (Lednik v Kanjuo Mrčela 2002). Ta

Slika 5.1: Razdelitev družbenega kapitala po metodah lastninskega preoblikovanja (v odstotkih)



Vir: Agencija RS za prestrukturiranje in privatizacijo (1999, 46).

- Vlada mora podpreti lastništvo zaposlenih in ga uvrstiti med ključne elemente gospodarske agende v obdobju po Covidu. To bi moral biti ključni element ne le "pravičnega okrevanja", temveč tudi načrtov za reševanje dolgotrajnega problema nezadostne produktivnosti gospodarstva Velike Britanije.

Med podjetji najpogosteje uporabljena privatizacijska tehnika (glej sliko 5.1) je bila kombinacija naslednjih metod: notranjega odkupa (25 %), notranje razdelitve (18 %) in prenosa na investicijske sklade (19 %), ki je bila obvezna metoda⁴ po ZLPP. Metodo interne razdelitve je uporabilo 96,57 % podjetij, metodo notranjega odkupa pa 91,39 % podjetij⁵. Do delničarstva zapo-

² Proces lastninjenja se je v Sloveniji pričel že leta 1988, torej še pred osamosvojitvijo, kar je omogočila sprejeta zakonodaja v okviru tedanje skupne države Jugoslavije, in sicer Zakon o podjetjih (ZPod) (Ur. l. SFRJ, 77/88), ki je veljal do 10. julija 1993. Z osamosvojitvijo Slovenije se je pričelo obdobje oblikovanja nove privatizacijske zakonodaje, ki je trajalo skoraj tri leta in v vmesnem času dalo priložnost t. i. »divji privatizaciji« zaradi ne vzpostavljenega instituta nadzora nad statusnimi in premoženjsko-kapitalskimi spremembami podjetij v družbeni lasti.

³ Z dne 20. 11. 1992, v veljavo je stopil 5. 12. 1992.

⁴ Čeprav je šlo za obvezno metodo po ZLPP, približno 3 % podjetij ni preneslo svojih delnic na sklade, ker so izkoristila kupnino namesto delnic. Nekaj podjetij, ki se je lastninilo po Zakonu o zadrugah, kjer prav tako ni bilo obveznega prenosa delnic na sklade in so jih podjetja prenesla le v primeru, ko niso izkoristila lastninjenja 40-odstotnega kapitala z javno prodajo delnic.

⁵ Razlog pogoste uporabe navedenih metod je bila možnost nakupa delnic s 50-odstotnim popustom ter 5-letnim rokom plačila. Podjetja so se s tem izognila vstopu zunanjih lastnikov ter tako preoblikovala lastniško strukturo podjetij v korist zaposlenih (Agencija Republike Slovenije za prestrukturiranje in privatizacijo 1999, 88).

⁶ 23. člen ZLPP določa, da delnice, pridobljene iz notranje delitve, niso prenosljive dve leti od njihove izdaje, razen z dedovanjem. 25. člen ZLPP pa nadalje določa, da delnice, pridobljene z notranjim odkupom, niso prenosljive štiri leta.

⁷ Veljati je pričel 15. 8. 1997, prenehal pa 11. 8. 2006, ko je v veljavo stopil nov Zakon o prevzemih (ZPre-1) (Ur. l. 79/06).

način organiziranja je bil v večini primerov uporabljen za obvladovanje velikega števila glasov malih delničarjev s strani menedžerjev in je pogosto vodil v postopni menedžerski odkup podjetja (glej Simoneti 2003).

Rezultat šest let trajajoče prve faze privatizacijskega procesa, v katerem so lastninsko preoblikovanje izvedla skoraj vsa podjetja z družbenim kapitalom, je bil »nastanek skoraj dveh milijonov delničarjev in okoli 2.000 delniških družb« (Pučnik

Sklep

Spodbujanje finančne participacije je v Veliki Britaniji usmerjeno na raven podjetja, saj je glavni motiv za vladno podporo uvajanju različnih shem zagotavljanje izboljšav in produktivnosti podjetja (Pendleton in Poutsma, 2004), kar je tudi **najpomembnejši cilj oblikovanja britanske zakonodaje na tem področju** (Pendleton in Poutsma, 2004). Enak cilj zasledujejo britanska podjetja, saj je njihov najpogostejši razlog za uvedbo delniških shem pri

V Sloveniji finančna participacija ni sistemsko urejena, še manj davčno spodbujana. Udeležba zaposlenih v lastništvu je davčno spodbujana le posredno prek udeležbe zaposlenih v delitvi dobička z izplačilom v delnicah.

2010). Že konec leta 1999 se je število delničarjev iz razdelitvene privatizacije zmanjšalo za približno 40 %, hkrati se je povečala koncentracija lastništva v vseh skupinah podjetij⁸ (glej Simoneti 2001). »Koncentracija lastništva po razdelitveni privatizaciji pa je pomembna tudi zaradi vstopa strateških lastnikov..., ki želijo praviloma pridobiti kontrolni delež v podjetju ... in so bili praktično povsem izključeni iz primarne privatizacije« (Simoneti 2001). Koncentracija ali konsolidacija lastništva pa celostno gledano ni šla v smeri povečevanja ali vsaj ohranjanja deleža lastništva zaposlenih, ampak se je »udeležba notranjih lastnikov (delavcev brez menedžmenta) in državnih skladov zmanjševala, povečevala pa se je udeležba investicijskih družb in menedžerjev« (Lorenčič, 2012). Pričelo se je obdobje vedno večjega vpliva države v lastninski strukturi gospodarstva, »kar krepi položaj države in politike v gospodarstvu na račun vse bolj neobogaten in neorganiziranih razpršenih delničarjev« (Bohinc 2001) in menedžerskih odkupov, ki so bili »v (pre)mnogih primerih povezani z uporabo slabih praks korporativnega upravljanja« (Golob 2013). V Sloveniji je tako vse bolj prihajalo do koncentracije posrednega lastništva z malo neposrednimi lastniki.

zaposlenih ustvariti občutek, da so del podjetja in s tem povečati njihovo vključenost in zanimanje za prihodnost podjetja (Morris et al., 2006).

V Sloveniji finančna participacija ni sistemsko urejena, še manj davčno spodbujana. Udeležba zaposlenih v lastništvu je davčno spodbujana le posredno prek udeležbe zaposlenih v delitvi dobička z izplačilom v delnicah. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku gospodarskim družbam in zaposlenim, ki imajo sklenjeno pogodbo in registrirano v skladu z določbami 21. člena ZUDDob, priznava davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost. V skladu z 31. členom ZUDDob lahko družba uveljavlja zmanjšanje davčne osnove, določene po zakonu, ki ureja obdavčitev pravnih oseb, poleg tega veljajo tudi olajšave za zaposlene pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost.

Raznovrstnost predstavljenih britanskih delniških shem, ki zaposlenim omogočajo različne načine pridobivanja delnic podjetja; varčevanje z opcijo nakupa delnic, pridobitev brezplačnih delnic z možnostjo nakupa delnic, ob izkoriščenju slednje še pridobitev dodatnih brezplačnih delnic in pridobitev delniških opcij, lahko predstavljajo vodilo drugim državam pri sistemskem urejanju in spodbujanju področja

lastništva zaposlenih. Britanske sheme so zelo diferencirane in se med seboj razlikujejo po tem kateri vrsti podjetja so namenjene in glede odprtosti, saj niso vse namenjene vsem zaposlenim. SAYE in CSOP-shemi sta namenjeni večjim podjetjem, SIP in EMI-shemi pa srednjim oziroma manjšim podjetjem; prvi dve sta odprti za vse zaposlene, drugi dve le določeni skupini zaposlenih. Med seboj se razlikujejo tudi po namenu, saj je zakonodajalec vsako izmed njih oblikoval, da bi spodbudil neposredno obliko naložb zaposlenih v delnice britanske industrije (SAYE-shema), povečal produktivnost podjetja (SIP-shema), podjetjem zagotovil mehanizem za zadrževanje vodilnega osebja in strokovnjakov (CSOP-shema) ter uporabo kot orodje za povečanje motiviranosti, učinkovitosti in pripadnosti menedžmenta podjetju (EMI-shema).

V Veliki Britaniji imajo vlade na gospodarskem področju jasne cilje, ki jih z dopolnitvami posameznih shem ter ostalih sprememb in spodbud skušajo doseči. Temeljni namen vladnih spodbud ni v tem, da podjetje izbere lastništvo zaposlenih samo zaradi davčnih razlogov, temveč da preuči vse prednosti, ki jih ta oblika lastništva prinaša ob upoštevanju ostalih alternativnih oblik lastništva. Vse s strani vlade odobrene delniške sheme so prostovoljne – odločitev o njihovi uvedbi je prepuščena vodstvu podjetja. Prav tako podjetje pred vpeljavo posamezne sheme ni zavezano k dosegu dogovora ali posvetovanja o tem z zaposlenimi ali njihovimi predstavniki.

Viri:

Agencija Republike Slovenije za prestrukturiranje in privatizacijo (1999). Lastninsko preoblikovanje slovenskih podjetij. Ljubljana: Agencija Republike Slovenije za prestrukturiranje in privatizacijo.

Blanchflower, David G. in Andrew J. Oswald (1987): Profit sharing – Can it work? Oxford Economic Papers 39 (1): 1–19. Dostopno na: <http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/profitsharing.pdf> (23. 11. 2015).

Blanchflower, David G. (1991): The Economic Effects of Profit Sharing in Great Britain. International Journal of Manpower 12 (1): 3–9. Dostopno na: <http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/profit%20sharing%20GB.pdf> (23. 11. 2015).

Bohinc, Rado (2001): Korporacijsko upravljanje: ZDA, Evropa, Slovenija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno na: <http://knjigarna.fdv.si/s/u/pdf/41.pdf> (11. 8. 2014).

Bryson, Alex in Richard Freeman (2010). How does shared capitalism affect economic performance in the UK? V Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock

⁸ Glede na delež posamezne oblike razdelitve premoženja podjetij in glede na statusna pravila za začetek sekundarne privatizacije, so se izoblikovale tri tipične skupine podjetij (glej Simoneti 2001, 7):

- javna podjetja, ki kotirajo na borzi, saj je bila razdelitev notranjim lastnikom in skladom kombinirana tudi z javno razdelitvijo;
- notranja nejavna podjetja, ki ne kotirajo na borzi in kjer so notranji lastniki pridobili večinski delež in
- zunanja nejavna podjetja, ki ne kotirajo na borzi in kjer notranji lastniki niso pridobili večinskega deleža.

- Options, ur. Douglas Kruse, Joseph Blasi in Richard Freeman, 201–224. Chicago: University of Chicago Press. Dostopno na: <http://www.nber.org/chapters/c8091.pdf> (10. marec 2014).
- Corfe Scott (2021): *A stake in success: Employee share ownership and the post-COVID economy*. Dostopno na: <https://www.smf.co.uk/publications/a-stake-in-success/> (10. september 2021).
- Croucher, Richard, Michael Brookes, Geoffrey Wood in Chris Brewster (2010): *Context, strategy and financial participation: a comparative analysis*. *Human Relations* 63 (6): 835–855. Dostopno na: http://eprints.mdx.ac.uk/4471/1/Human_Relations_article.pdf (25. 8. 2015).
- D'Art, Daryl (1992): *Economic Democracy and Financial Participation: A Comparative Study*. London: Routledge. Dostopno na: http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781134925445_sample_482942.pdf (10. 2. 2015).
- Golob, Simon. 2013. *Učinki managerskih prevzemov na poslovanje prevzetih podjetij: analiza izbranih primerov: magistrsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta. Dostopno na: <http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/golob1257-B.pdf> (25. avgust 2014).
- GOV.UK (2016): *History: Past Prime Ministers*. Dostopno na: <https://www.gov.uk/government/history/past-prime-ministers> (13. 2. 2016).
- Hall, Peter A. in David Soskice (2001): *An Introduction to Varieties of Capitalism*. V *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, ur. Peter Hall in David Soskice, 1–68. Oxford: Oxford University Press. Dostopno na: <http://www.lse.ac.uk/government/whosWho/Academic%20profiles/dwsoskice@lse.ac.uk/Hall-Soskice-Intro-VoC-2001.pdf> (20. 11. 2015).
- HM Revenue & Customs (2015): *About us*. Dostopno na: <https://www.gov.uk/government/organisations/hm-revenue-customs/about> (15. 4. 2014).
- Jackson, Christopher P. (2005): *Employee participation in Sharesave schemes: a case study analysis of three companies in the UK retail sector: doctoral thesis*. Coventry: University of Warwick Business School. Dostopno na: http://wrap.warwick.ac.uk/3679/1/WRAP_THESIS_Jackson_2005.pdf (20. 8. 2015).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2002): *Employee Ownership in Slovenia at the beginning of the Millennium*. Dostopno na: http://www.efes-ceedo.net/szlowen_nationalreport.html (14. julij 2014).
- Kluge, Norbert in Peter Wilke (2007): *Board-level participation and workers' financial participation in Europe State of the art and development trends*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Dostopno na: [file:///D:/Moji%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20\(v2-ok-hi\).pdf](file:///D:/Moji%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20(v2-ok-hi).pdf) (10. 5. 2015).
- Kodermac, Manca (2013): *Institucionalizacija družbene odgovornosti v Sloveniji: primer delovanja Inštituta IRDO: magistrsko delo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno na: <http://horus.si/zbornik-2014/images/objave-magister-ska-naloga.pdf> (6. 1. 2016).
- Lorenčič, Aleksander. 2011. *Gospodarska tranzicija v Sloveniji (1990–2004)*. Ljubljana: Inštitut za novejšo zgodovino, Zgodovina Slovenije – Sistory. Dostopno na: <http://www.sistory.si/hta/tranzicija/index-vpni.php?d=proces-lastninja-in-privatizacije.html> (14. julij 2014).
- Martin, Jennifer (2015): *New tax exemptions for companies owned by employee ownership trusts*. *LawyerIssue*. Dostopno na: <http://www.lawyerissue.com/new-tax-exemptions-for-companies-owned-by-employee-ownership-trusts/> (15. 3. 2016).
- Morris, David, Ismail Bakan in Geoff Wood (2006): *Employee financial participation: evidence from a major UK retailer*. *Employee Relations* 28 (4): 326–341. Dostopno na: <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/235183169/fulltextPDF/F9B918A56384F1DPQ/?accountid=16468> (12. 6. 2014).
- Nuttall, Graeme (2012): *Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership*. Dostopno na: <http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf> (7. 1. 2013).
- Office of Tax Simplification (2012): *Review of tax advantaged employee share schemes: Final report*. Dostopno na: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/198444/ots_share_schemes_060312.pdf (15. 4. 2014).
- Oxera (2007): *Tax advantaged employee share schemes: Analysis of productivity effects*. HM Revenue and Customs Research Report, št. 33. Dostopno na: <http://www.oxera.com/getmedia/7433946d-ae1b-49df-985d-28d725f8d91d/Tax-advantaged-employee-share-schemes%E2%80%944report-1-appendices.pdf.aspx> (3. junij 2015).
- Pendleton, Andrew (2001): *Employee Ownership, Participation and Governance: A Study of ESOPs in the UK*. Dostopno na: http://library.uniteddiversity.coop/Cooperatives/Employee_Ownership_Participation_and_Governance-A_Study_of_ESOPs_in_the_UK.pdf (5. 5. 2015).
- Pendleton, Andrew in Erik Poutsma (2004): *Financial participation: The role of governments and social partners*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pendleton, Andrew in Andrew M. Robinson (2015): *Employee ownership today: Interim findings from the 2014–15. Employee ownership survey*. Dostopno na: http://www.scottish.parliament.uk/S4_EconomyEnergyandTourismCommittee/Inquiries/Andrew_Pendleton.pdf (15. 2. 2016).
- Pinsent Masons (2014): *UK Share Plans*. Dostopno na: <http://www.pinsentmasons.com/PDF/offeringshareincentives.pdf> (18. 11. 2015).
- Poutsma, Erik in Fred Huijgen (1999): *European Diversity in the Use of Participation Schemes*. *Economic and Industrial Democracy* 20 (2): 197–222. Dostopno na: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/refs/20/2/197> (29. 1. 2008).
- Poutsma, Erik in Willem De Nijs (2003): *Broad-based employee financial participation in the European Union*. *International Journal of Human Resource Management* 14 (6): 863–892. Dostopno na: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=51c27ea7-8327-4>
- 341-848f-b21434644dbc@sessionmgr113&hid=114 (25. 1. 2014).
- Poutsma, Erik, Willem De Nijs in Michael Poole (2003): *The global phenomenon of employee financial participation*. Dostopno na: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=51c27ea7-8327-4> 341-848f-b21434644dbc@sessionmgr113&hid=114 (25. 1. 2014).
- Poutsma, Erik, Joseph R Blasi. in Douglas L. Kruse (2012): *Employee share ownership and profit sharing in different institutional contexts*. *The International Journal of Human Resource Management* 23 (8): 1513–1518. Dostopno na: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/refs/23/8/1513> (25. 8. 2015).
- Poutsma, Erik in Eric Kaarsemaker (2015): *Added Value of Employee Financial Participation*. V *Human Resource Management Practices*, ur. Mike Andresen in Christian Nowak, 181–196. Management for Professionals, New York: Springer. Dostopno na: <http://dspace.elib.ntt.edu.vn/dspace/bitstream/123456789/7685/1/Human%20resource%20management%20practices%20%20assessing%20added%20value.pdf#page=182> (25. 2. 2016).
- Poutsma, Erik, Paul Lighthart, Andrew Pendleton in Chris Brewster (2013): *The Development of Employee Financial participation in Europe*. V *Global Trends in Human Resource Management*, ur. Emma Parry, Eleni Stavrou in Mila Lazarova, 179–213. New York: Palgrave MacMillan. Dostopno na: https://books.google.si/books?hl=sl&lr=&id=ZjCNmXRaOHwC&oi=fnd&pg=PA179&dq=financial+participation+in+eu&ots=CZWb4r9jPr&sig=LoTBqHcMQrCsmrFT1UBOelYwXbU&redir_esc=y#v=onepage&q=financial%20participation%20in%20eu&f=false (25. 3. 2015).
- Pučnik, Miha. 2010. *Finančna participacija in notranje lastništvo zaposlenih v Sloveniji in EU: magistrsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Simoneti, Marko, Andreja Böhm, Jože P. Damijan, Boris Majcen, Marko Rems in Matija Rojec. 2001. *Spremembe v strukturi in koncentraciji lastništva ter sodelovanje podjetij po razdelitveni privatizaciji v Sloveniji v razdobju 1995–99: empirična in institucionalna analiza*. Ljubljana: Central & Eastern European Privatization Network.
- Simoneti, Marko, Andreja Böhm, Aleksandra Gregorič, Nina Cankar in Črtomir Borec. 2003. *Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo*. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo.
- Predlog Zakona o udeležbi zaposlenih na dobičku družbe (1997): *Poročevalec Državnega zbora RS*, št. 51/1997.
- Predlog Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in lastništvu zaposlenih (2005): *Poročevalec Državnega zbora RS*, št. 28/2005.
- Zakon o lastninskem preoblikovanju podjetij (ZLPP). 1992. Ur. l. RS 55/1992. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=64699> (14. julij 2014).
- Zakon o podjetjih (Uradni list SFRJ, št. 77/88, 40/89 – popr., 40/89, 46/90, 61/90, Uradni list RS, št. 10/91, 55/92 – ZLPPC in 30/93 – ZGD)
- Zakon o prevzemih (Uradni list RS, št. 47/97, 56/99 – ZTVP-1, 42/06 – ZGD-1 in 79/06 – ZPre-1) Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob). Ur. l. RS št. 25/2008.

Priporočila za modernizacijo normativnih podlag za delovanje svetov delavcev v dobi digitalizacije in umetne inteligence

V Nemčiji so nedavno sprejeli nov Zakon o modernizaciji dela svetov delavcev (Betriebsräte-modernisierungsgesetz), s katerim so novelirali njihov, "nemški ZSDU", kar kaže na to, da se pri njih s tem področjem zelo resno in aktualno ukvarjajo. Dopolnitve njihovega zakona so bile namreč sprejete z namenom ureditve delovanja svetov delavcev v dobi digitalizacije in umetne inteligence. Torej, gre za zelo aktualne spremembe, ki nekako sledijo oziroma vsaj poskušajo slediti spremembam, ki se (še posebej v zadnjem času) z veliko naglico dogajajo v sodobnem poslovnem okolju. Uporaba novih tehnologij je namreč kar konkretno spremenila načine dela in odprla številne nove problematike. Skratka, v Nemčiji poskušajo iti tudi na tem področju čim bolj v korak s časom. Žal pa to težko rečemo tudi za Slovenijo!



Pišeta:
Mitja Gostiša in Aljoša Polajžar

Zastarelost veljavnega ZSDU

Kot smo nedavno že zapisali v uvodniku k eni od prejšnjih številki te revije, smo v Sloveniji na področju normativnega razvoja sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju (soupravljanja zaposlenih) kljub radikalnim spremembam, ki se z veliko naglico dogajajo v družbenoekonomski realnosti, in katerim bi morala tekoče slediti tudi veljavna zakonodaja, na tem področju **kar nekako »obtičali v času«**. In krepko zaostali za razvojno prodornejšimi državami.

Ko smo kmalu po osamosvojitvi, leta 1993, dobili Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), je bil ta takrat – vsaj glede osnovnih sistemskih rešitev – praktično "kopiran" iz nemškega, kar je pome-

nilo, da smo s tem dobili **kar precej kvaliteten in napreden zakon** na področju soupravljanja zaposlenih. Ampak, medtem ko se Nemci od takrat naprej še vedno zelo intenzivno ukvarjajo z napredkom, je pri nas žal vse obstalo bolj ali manj na isti točki. To pomeni, da imamo skoraj 30 let že praktično isti zakon, ki je bil včasih, kot rečeno, vsekakor napreden, sedaj, po toliko časa, pa je **že kar konkretno zastarel in nujno potreben sprememb**. Vmes je bil sicer deležen nekaj manjših "kozmetičnih" popravkov, a še ti so šli kvečjemu bolj v smeri **zmanjševanja soupravljalskih pravic**, kot obratno. Vse ostalo pa ostaja isto. Pa tudi nobene resne politične volje žal zaenkrat še ni zaznati, da se karkoli spremeni na tem področju, kar velja tako za trenutno vlado kot tudi za prejšnje. Pristojni organi namreč še kar naprej vztrajajo oziroma se slepijo s tezo, da imamo v Sloveniji (še vedno) »dober zakon« in da smo v tem pogledu še vedno enako napredni kot na začetku, ter da je problem bolj v njegovi implementaciji in uporabi v praksi, kot v zakonu samem. Kar pa seveda ni res, saj je zelo veliko področij, ki bi potrebovala prenovo.

V vseh teh letih se je sicer že večkrat poskušalo s **konkretnimi pobudami in predlogi za ustrezne spremembe v smeri temeljitejše prenove veljavnega ZSDU, pri čemer je bilo** v glavnem vedno kreator teh iniciativ Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ki je na žalost sicer še vedno edina strokovna inštitucija, ki se pri nas specializirano ukvarja s tem področjem. Tako je bil nazadnje tak poskus leta 2016 s predlogom ZSDU-1, kjer je bila na podlagi izkušenj iz prakse predlagana **prenova kar 85 od 110 členov**, ki jih vsebuje trenutni zakon. Vendar pa je tudi ta poskus padel v vodo, in to zaradi nekih povsem banalnih "proceduralnih" razlogov. Tako, da smo spet za nekaj nadaljnjih let ostali brez teh prepotrebni posodobitev.

In to je trenutno stanje na tem področju. Seveda pa to ne pomeni, da se ne bo več poskušalo. Tisti zgoraj omenjeni predlog ZSDU-1 namreč v ZSDS še vedno sproti aktualiziramo, tudi na podlagi novih rešitev iz omenjenega nemškega zakona, da bo ob primernem času pripravljen za ponovno obravnavo.

Izkušnje so nam torej pokazale, da lahko čakanje na ustrezno politično voljo zakonodajalca traja še kar precej časa. V tem času pa se seveda nadaljnji normativni razvoj sistema soupravljanja v Sloveniji nikakor ne sme ustaviti ali stagnirati! Zato je nujno tudi iskanje rešitev, ki se jih da v

prakso spraviti **tudi brez sprememb zakona – in sicer prek ustreznih sprememb in dopolnitev participacijskih dogovorov in poslovnikov**. Tudi na tak način se namreč da urejati problematike, kjer je zakon pomanjkljiv. Seveda to ni ravno idealno, kajti vsega potrebnega ni mogoče urediti na ta način brez ustreznih tudi zakonskih podlag, poleg tega pa bi zakonske spremembe lahko prinesle hitrejše, bolj konkretne in splošno zavezujoče sistemske rešitve. Tako pa je v tem primeru **več odgovornosti na posameznih svetih delavcev** in njihovi

operativni in proaktivni sposobnosti (pogajanja z delodajalcem za nadgradnjo participacijskih dogovorov in ažurno aktualiziranje svojih poslovnikov). Kljub vsemu pa tudi ta pot ponuja kar precej manevrskega prostora za vsaj nekatere najbolj nujno potrebne takojšnje izboljšave, ki niso odvisne od predhodne spremembe ZSDU.

Priporočila za spremembe ZSDU

Kot rečeno, bi bilo torej smiselno slediti nemškemu vzoru in v tem smislu **sproti**

modernizirati in aktualizirati tudi ZSDU. Zato je strokovni sodelavec ZSDS, Aljoša Polajžar, magister prava in doktorand na Pravni fakulteti univerze v Mariboru pripravil preglednico, iz katere so razvidne konkretne dopolnitve nemškega zakona ter predlagane rešitve v ZSDU (označeno z rdečo):

TOČKA 1:

Ukrepi za poenostavitev delovanja svetov delavcev »v digitalni obliki« (online, na daljavo)

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p style="text-align: center;">Člen 129</p> <p>Opomba: Posebna pravila zaradi pandemije COVID-19 (sprejeto začasno za čas pandemije... v nadaljevanju (ne v tem 129. členu) bodo členi, ki so bili sprejeti trajno:</p> <p>(1) Udeležba in sprejemanje odločitev na sejah sveta delavcev, osrednjega sveta delavcev, zbora delavcev, odbora mladih delavcev in pripravnikov, osrednjega odbora mladih in pripravnikov ter zbora mladih in pripravnikov, je mogoče z videokonferencami in konferenčni klici, če je zagotovljeno, da tretje osebe ne morejo dostopati do informacij o vsebini sestanka. Snemanje sestanka je prepovedano. Odstavek 34 (1), tretji stavek (glede beleženja prisotnosti na zapisniku), se uporablja pod pogojem, da udeleženci svojo prisotnost potrdijo predsedniku v besedilni obliki. Enako velja za odbore, ki jih ustanovijo organi, navedeni v prvem stavku.</p> <p>(2) Prvi in drugi stavek (1) se smiselno uporabljata za upravni odbor in odbor za finance.</p> <p>(3) Srečanja v skladu s členu 42 (zbor delavcev), 53 (centralni svet delavcev) in 71 (delovna srečanja za mlade in pripravnike) se lahko izvajajo z uporabo avdiovizualne opreme, če je zagotovljeno, da tretje osebe ne morejo dostopati do informacij o vsebini sestanka. Snemanje sestanka je prepovedano.</p>	<p>Na koncu poglavja »Način dela sveta delavcev« bi za primer izrednih razmer dodali:</p> <p style="text-align: center;">68.a člen (delovanje sveta delavcev v izrednih razmerah)</p> <p>(1) V primeru naravne ali druge hujše nesreče (izredne okoliščine), če izvedba seje z osebno navzočimi člani sveta delavcev predstavlja tveganje za zdravje in varnost članov sveta, je mogoča izvedba seje (in odločanje) z videokonferencami in konferenčni klici, če je zagotovljeno, da tretje osebe ne morejo dostopati do informacij o vsebini sestanka. Snemanje sestanka je prepovedano.</p> <p>Opomba: Zgled za določbo: Poslovniki seje na daljavo, npr. Občina Žalec: https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2020-01-0959/spremembe-in-dopolnitve-poslovnika-obcinskega-sveta-obcine-zalec</p> <p>Poslovnik državnega zbora (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10, 80/13, 38/17, 46/20, 105/21 – odl. US in 111/21) ča) Seja na daljavo, 93.a člen: http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=POSL34</p>
<p style="text-align: center;">Člen 30 Seje sveta delavcev</p> <p>(1) Svet delavcev se običajno sestaja v delovnem času. Pri določanju sestankov svet delavcev upošteva operativne potrebe podjetja. Delodajalca je treba vnaprej obvestiti o datumu sestanka. Seje sveta delavcev niso javne. Potekajo kot osebno srečanje v živo.</p> <p>2) Ne glede na odstavek 1, stavek 5, je udeležba na seji sveta delavcev možna tudi preko video in telefonske konference, če:</p> <ul style="list-style-type: none"> – so pogoji za takšno udeležbo določeni v poslovniku, ki zagotavlja prednost osebnega srečanja (sej v živo). – vsaj četrtina članov sveta delavcev temu (hibridni izvedbi) ne nasprotuje v roku, ki ga določi predsednik, 	<p style="text-align: center;">57. člen</p> <p>Način dela sveta delavcev se uredi s poslovnikom. S poslovnikom se uredijo zlasti naslednja vprašanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - način sklicevanja sej, - sklepčnost, - način sprejemanja odločitev, - vodenje zapisnika, - sodelovanje oseb iz 61. člena tega zakona, - način konstituiranja odborov sveta delavcev.

<p>– je zagotovljeno, da se tretje osebe ne morejo seznaniti z vsebino sestanka. Snemanje seje ni dovoljeno.</p> <p>3) Če seja sveta delavcev poteka z dodatno možnostjo sodelovanja prek video in telefonske konference, je zahtevana tudi prisotnost na kraju samem.</p>	<p>- vsa vprašanja iz zgornjih alinej v primeru izvedbe seje sveta delavcev na daljavo s sredstvi IKT ali vključitev na sejo sveta delavcev v živo s sredstvi IKT.</p> <p>Ob tem si je treba prizadevati za učinkovito uresničevanje sodelovanja pri upravljanju (sodelovanje na sejah, glasovanje na sejah in druga podobna vprašanja) tistih delavcev, ki opravljajo delo na domu oziroma delajo na daljavo s sredstvi IKT.</p> <p>62. člen</p> <p>Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, upoštevaje potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev. <i>Seje sveta delavcev niso javne. Potekajo kot osebno srečanje v živo.</i></p> <p>Direktorju družbe je treba pravočasno sporočiti čas seje.</p> <p>Če je seja izven delovnega časa, ker potrebe delovnega procesa ne dopuščajo drugače, se šteje ta čas za delovni čas in je plačan v okviru ur, določenih v prvem odstavku tega člena.</p> <p>62.a člen</p> <p>Ne glede na prvi odstavek 62. člena, je udeležba na seji sveta delavcev možna tudi preko video in telefonske konference, če:</p> <ul style="list-style-type: none"> – so pogoji za takšno udeležbo določeni v poslovniku, ki zagotavlja prednost osebnega srečanja (sej v živo), – vsaj četrtnina članov sveta delavcev temu (hibridni izvedbi) ne nasprotuje v roku, ki ga določi predsednik. – je zagotovljeno, da se tretje osebe ne morejo seznaniti z vsebino sestanka. <p>Snemanje seje ni dovoljeno.</p> <p>Če seja sveta delavcev poteka z dodatno možnostjo sodelovanja prek video in telefonske konference, je zahtevana tudi prisotnost na kraju samem.</p>
<p>Člen 33 Odločitve sveta delavcev</p> <p>(1) Če v tem zakonu ni določeno drugače, se šteje, da so sklepi sveta delavcev sprejeti, če za sklep glasuje večina prisotnih članov. Člani sveta delavcev, ki sodelujejo pri odločanju, prek video in telefonske konference se štejejo za prisotne. V primeru neodločenega izida se šteje, da je predlog zavrnjen.</p>	<p>ZSDU tega ne ureja izrecno, skladno s 57. členom ZSDU po potrebi razmisliti o spremembi poslovnikov (če kaj izrecnega o tistih, ki sodelujejo na daljavo).</p>
<p>Člen 34 Zapisnik</p> <p>(1) O vseh sejah sveta delavcev se vodi zapisnik, ki vsebuje vsaj besedilo vseh sprejetih odločitev in večino, s katero so bile sprejete. Zapisnik podpišeta predsednik in še en član. Priložen jim je seznam prisotnih članov, v katerega mora vsak član osebno vnesti svoje ime. Če se član sveta delavcev udeleži seje prek video in telefonske konference, mora svojo udeležbo predsedniku potrditi v besedilni obliki. Potrditev mora biti priložena zapisniku.</p>	<p>ZSDU ne ureja izrecno, skladno s 57. členom ZSDU po potrebi razmisliti o spremembi poslovnikov (če kaj izrecnega o tistih, ki sodelujejo na daljavo).</p>
<p>Člen 76 Spravni odbor</p> <p>(3) Spravni odbor ukrepa nemudoma. Svoje odločitve sprejema z večino glasov po izvedeni ustni obravnavi. Predsednik ne sodeluje pri glasovanju; v primeru neodločenega izida se razprava nadaljuje in predsednik sodeluje pri naslednjem glasovanju. Odločitve pravnega odbora se zabeležijo v pisni obliki, in jih podpiše predsednik</p>	<p>103. člen</p> <p>O odločitvi izda arbitražna odločbo, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže. Odločba je lahko izdana tudi v elektronski obliki s podpisom predsednika arbitraže s kvalificiranim digitalnim podpisom (potrdilom).</p>

(ali v elektronski obliki in podpiše predsednik s svojim kvalificiranim elektronskim podpisom) ter jih posreduje delodajalcu in svetu delavcev. Nemčija:

(Opomba: nemška določba izbrana kot primer digitalizacije izdanih odločb, sporazumov, podpisov.) Slovenija:

TOČKA 2:

Razširitev pristojnosti svetov delavcev v okviru vprašanj organizacije »mobilnega dela« (dela na daljavo s sredstvi IKT) + nadzora nad delom delavcev

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p>Tretje podpoglavje Socialne zadeve Člen 87 Pravice do soodločanja</p> <p>(1) Svet delavcev ima pravico do soodločanja v naslednjih zadevah, do tiste mere kot niso določene z zakonodajo ali kolektivno pogodbo:</p> <p>6. uvedba in uporaba tehničnih naprav, namenjenih spremljanju vedenja ali uspešnosti (učinkovitosti) zaposlenih;</p> <p>14. organizacija »mobilnega« dela, ki se izvaja s sredstvi IKT.</p> <p>(2) Če o zadevi iz prejšnjega pododdelka ni mogoče doseči soglasja, odloči spraven odbor. Odločitev spravnega odbora učinkuje namesto dogovora med delodajalcem in svetom delavcev.</p>	<p>Obveščanje 89. člen</p> <p>Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:</p> <ul style="list-style-type: none">- spremembe v organizaciji proizvodnje,- spremembe tehnologije,- <p>Skupno posvetovanje 91. člen</p> <p>Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje:</p> <ul style="list-style-type: none">- glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe- glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu- glede vpeljave in uporabe tehnologije, s katero je, med drugim, mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali uspešnost (učinkovitost).- glede vprašanj vpliva uporabe obstoječe ali vpeljavo nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev.- glede organizacije dela na domu oziroma na daljavo, ki se izvaja s sredstvi IKT. <p>Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.</p>

TOČKA 3:

Vloga svetov delavcev pri uporabi umetne inteligence (napredne tehnologije) v podjetju (imenovanje izvedenca itd.)

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p>Člen 80 Splošne naloge</p> <p>(3) Pri opravljanju svojih nalog lahko svet delavcev, na podlagi podrobnejšega sporazuma z delodajalcem, pridobi mnenja strokovnjakov (vključi strokovnjake), kolikor je to potrebno za pravilno opravljanje njegovih nalog. Če mora svet delavcev ovrednotiti</p>	<p>61. člen</p> <p>Svet delavcev lahko na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev.</p>

uvedbo ali uporabo umetne inteligence za potrebe opravljanja svojih nalog, se šteje, da je vključitev strokovnjaka nujna.

65. člen

Delodajalec krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev. Če mora svet delavcev ovrednotiti uvedbo ali uporabo naprednih tehnologij za potrebe opravljanja svojih nalog (ocenitev stopnje tveganja za varstvo osebnih podatkov in poseg v druge pravice delavca ipd.), se šteje, da vključitev strokovnjaka iz 61. člena pomeni nujni strošek.

Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, najmanj pa 50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi fikсни znesek sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.

Svet delavcev uporablja ta sredstva po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela.

Četrto poglavje

Strukturiranje, organizacija in oblikovanje delovnih mest, organizacije dela in delovnega okolja

Člen 90

Pravice do informacij in posvetovanja

(1) Delodajalec pravočasno obvesti svet delavcev o vseh načrtih v zvezi z:

3. delovnimi postopki, vključno z uporabo umetne inteligence in organizacijo dela

(2) Delodajalec se mora pravočasno posvetovati s svetom delavcev o predvidenih ukrepih in njihovih učinkih na zaposlene, pri tem pa zlasti upoštevati vpliv ukrepov na naravo dela delavcev in posledične zahteve do zaposlenih, tako da bo predloge in ugovore sveta delavcev mogoče upoštevati v načrtih. Delodajalec in svet delavcev pri svojih posvetovanjih upoštevata uveljavljena spoznanja ergonomije v zvezi s prilagajanjem delovnih mest potrebam posameznika.

Skupno posvetovanje

91. člen

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje:

- glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe
- glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu

- glede vpeljave in uporabe tehnologije, s katero je, med drugim, mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali uspešnost (učinkovitost).

- glede vprašanj vpliva uporabe obstoječe ali vpeljavo nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev.

- glede organizacije dela na domu oziroma na daljavo, ki se izvaja s sredstvi IKT.

Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

Oddelek pet: Kadrovska politika

Pododdelek ena – Splošna kadrovska politika

Člen 95

Smernice za izbiro

(1) Smernice za izbiro delavcev za zaposlovanje, premestitev in odpuščanje zahtevajo soglasje sveta delavcev. Če ni dosežen dogovor o smernicah ali njihovi vsebini, se lahko delodajalec za odločitev obrne na spravni odbor. Odločitev spravnega odbora učinkuje namesto dogovora med delodajalcem in svetom delavcev.

(2) V obratih z več kot 500 delavci lahko svet delavcev zahteva pripravo smernic o tehničnih, osebnih in socialnih merilih, ki jih je treba uporabiti pri sprejemanju ukrepov iz prvega stavka prejšnjega pododdelka. Če o smernicah ali njihovi vsebini ni soglasja, o zadevi odloča spravni odbor. Odločitev spravnega odbora učinkuje namesto dogovora med delodajalcem in svetom delavcev.

Navedene določbe se uporabljajo tudi, če je pri pripravi smernic iz navedenih odstavkov uporabljena umetna inteligenca (napredna tehnologija). (morda kje okrog 94.a ali 97.a člena)

2a) Odstavka 1 in 2 se uporabljata tudi, če je pri pripravi smernic iz navedenih odstavkov uporabljena umetna inteligenca.“

TOČKA 4:

Razširitev vpliva pobud sveta delavcev za izvajanje poklicnega izobraževanja, izpopolnjevanja oziroma usposabljanja zaposlenih.

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p>Drugi oddelek – poklicno usposabljanje</p> <p>Člen 96</p> <p>Spodbujanje poklicnega usposabljanja</p> <p>(1) Delodajalec in svet delavcev spodbujata poklicno usposabljanje delavcev v okviru načrta upravljanja z delavci v podjetju in v sodelovanju z organi, ki so pristojni za poklicno usposabljanje in za spodbujanje poklicnega usposabljanja. Na zahtevo sveta delavcev delodajalec določi potrebo po poklicnem usposabljanju in se z njim posvetuje o zadevah v zvezi z usposabljanjem delavcev. Svet delavcev lahko poda ustrezne predloge.</p> <p>(1a) Če v okviru posvetovanj po odstavku 1 ni mogoče doseči sporazuma o poklicnem usposabljanju, lahko delodajalec ali svet delavcev za posredovanje (mediacijo) zaprosi upravni odbor. Spravni odbor si mora prizadevati za doseg dogovora med strankama.</p> <p>(2) Delodajalec in svet delavcev zagotovita, da se zaposlenim omogoči sodelovanje v programih poklicnega usposabljanja znotraj ali zunaj obrata, ob upoštevanju operativnih potreb obrata. V zvezi s tem je treba ustrezno upoštevati tudi interese starejših zaposlenih, zaposlenih s krajšim delovnim časom in zaposlenih z družinskimi obveznostmi.</p>	<p><i>Opomba: ZSDU določb glede izobraževanja drugih zaposlenih (ki niso člani sveta delavcev) sploh nima)... morda je čas za predlog, da bi svet delavcev (skupaj s sindikati) tudi tukaj igral aktivnejšo vlogo, v vsakem primeru pa razmisliti o morebitni spremembi participacijskih dogovorov.</i></p> <p>94.a</p> <p>(v okviru poglavja o skupnem posvetovanju)</p> <p>(1) Delodajalec in svet delavcev spodbujata poklicno usposabljanje delavcev v okviru načrta upravljanja z delavci v podjetju in v sodelovanju z organi, ki so pristojni za poklicno usposabljanje in za spodbujanje poklicnega usposabljanja. Na zahtevo sveta delavcev delodajalec določi potrebo po poklicnem usposabljanju in se z njim posvetuje o zadevah v zvezi z usposabljanjem delavcev. Svet delavcev lahko poda ustrezne predloge.</p> <p>(1a) Če v okviru posvetovanj po odstavku 1 ni mogoče doseči sporazuma o poklicnem usposabljanju, lahko delodajalec ali svet delavcev za posredovanje (mediacijo) zaprosi upravni odbor. Spravni odbor si mora prizadevati za doseg dogovora med strankama.</p> <p>(2) Delodajalec in svet delavcev zagotovita, da se zaposlenim omogoči sodelovanje v programih poklicnega usposabljanja znotraj ali zunaj obrata, ob upoštevanju operativnih potreb obrata. V zvezi s tem je treba ustrezno upoštevati tudi interese starejših zaposlenih, zaposlenih s krajšim delovnim časom in zaposlenih z družinskimi obveznostmi.</p>

TOČKA 5:

Ukrepi za olajšanje ustanavljanja in volitev svetov delavcev (dodatno varstvo pred odpovedjo, poenostavljen volilni postopek)

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p>Člen 14</p> <p>Volilna pravila</p> <p>(1) Svet delavcev se izvoli neposredno s tajnim glasovanjem.</p>	<p>15. člen</p> <p>Člani sveta delavcev se volijo s tajnim in neposrednim glasovanjem.</p> <p><i>(Opomba: ta določba ni bila spremenjena niti v nemškem, niti v slovenskem zakonu. Služi zgolj kot izhodišče, da bo to načelo treba upoštevati v vseh primerih morebitnih drugih rešitev.)</i></p>

STARO: 14 (volilna pravila)

(4) Vsako kandidatno listo, ki jo predložijo delavci, podpiše najmanj dvajsetina delavcev z glasovalno pravico, vendar najmanj trije zaposleni z glasovalno pravico; v obratih z največ dvajsetimi delavci z glasovalno pravico praviloma zadostuje podpis dveh zaposlenih z glasovalno pravico. Podpisi petdeset zaposlenih z glasovalno pravico zadostujejo v vseh primerih.

NOVO: "14 (volilna pravila)

(4) V podjetjih z običajno do 20 delavcev z volilno pravico ni treba podpisovati volilnih predlogov. V podjetjih, ki imajo na splošno od 21 do 100 zaposlenih z glasovalno pravico, morata kandidature podpisati najmanj dva delavca, ki imata pravico do glasovanja, v podjetjih z več kot 100 zaposlenimi, ki imajo pravico do glasovanja, pa vsaj dvajset delavcev z glasovalno pravico. V vsakem primeru zadostuje podpis 50 zaposlenih z glasovalno pravico..."

Kandidiranje članov sveta

27. člen

Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:

- v družbi z več kot 20 do 50 delavci – najmanj trije delavci z aktivno volilno pravico;

- v družbi z več kot 50 do 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico;

- v družbi z nad 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico, vendar je v vsakem primeru veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev;

- vsak reprezentativni sindikat v družbi.

Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev, ki se predložijo volilni komisiji, morajo biti pisni. Predlogom kandidatov za člane sveta delavcev iz druge in tretje alineje prejšnjega odstavka je potrebno priložiti podpise delavcev, ki predlagajo kandidate za člane sveta delavcev.

V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno priložiti podpisov delavcev, ki predlagajo kandidate za člane sveta delavcev

Predlogu kandidatov za člane sveta delavcev morajo biti priložene pisne izjave kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo.

Člen 14a

Poenostavljen volilni postopek za mala podjetja

(1) Sveti delavcev se izvolijo v dveh korakih v podjetjih, ki imajo običajno pet do petdeset (spremenjenih v: do 100) zaposlenih z glasovalno pravico. Volilni odbor v skladu s členom 17a (3) je izvoljen na prvi volilni seji. Svet delavcev se izvoli neposredno s tajnim glasovanjem na drugi volilni seji. Ta volilna seja bo potekala en teden po volilni seji, na kateri je bil izvoljen volilni odbor.

(2) Seznami kandidatov se lahko predložijo do konca volilne skupščine, na kateri je volilni odbor izvoljen v skladu s členom 17a, odstavka 3, člen 14 (4) pa se uporablja za kandidatne liste zaposlenih, pod pogojem, da te liste kandidatov, predloženih na tej volilni seji, ni treba predložiti v pisni obliki.

(3) Ne glede na prvi in ??drugi stavek pododstavka (1) tega člena, če je svet delavcev, osrednji svet delavcev ali svet delavcev imenoval volilni odbor v podjetjih, ki običajno imajo od pet do petdeset (spremenjenih v: do sto) zaposlenih z glasovalno pravico, 17a, klavzula 1 v povezavi z členom 16 ali delovno sodišče v skladu s členom 17a klavzule 4a, se svet delavcev izvoli neposredno s tajnim glasovanjem samo na eni volilni seji. Seznami kandidatov se lahko predložijo najkasneje en teden pred volilno sejo, na kateri je izvoljen svet delavcev; brez vpliva na člen 14 (4).

(4) Tisti zaposleni z glasovalno pravico, ki ne morejo sodelovati na volilni seji, na kateri je izvoljen svet delavcev, imajo možnost pisno glasovati. (te določbe redni postopek nima)

(5) V obratih, ki imajo običajno enaindvajset do sto zaposlenih (spremenjenih v: 101 – 200) z glasovalno pravico, se lahko volilni odbor in delodajalec dogovorita o uporabi poenostavljenega volilnega postopka.

26. člen

V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno imenovati namestnikov članov volilnih organov.

V primeru iz prejšnjega odstavka se lahko naloge volilne komisije in volilnih odborov združijo in jih opravlja volilna komisija.

V primeru iz prvega odstavka tega člena se sme glasovati le na enem volišču.

V primeru iz prvega odstavka tisti delavci, ki ne morejo sodelovati na konstitutivni seji, na kateri je izvoljen svet delavcev, imajo možnost pisno glasovati.

<p>Zakon o varstvu pred odpovedjo - "Dismissal Protection Act – Kündigungsschutzgesetz (KSchG)</p>	<p>Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE in 119/21 – ZČmIS-A)</p>
<p style="text-align: center;">Drugi razdelek</p> <p style="text-align: center;">Varstvo pred odpovedjo v okviru sodelovanja pri upravljanju in zastopanja delavcev</p> <p style="text-align: center;">Člen 15</p> <p style="text-align: center;">Nedopustnost odpovedi</p> <p><i>(Opomba: Člen je kompleksno zastavljen (zaradi vseh faz in različnih korakov v postopku za ustanovitev sveta delavcev), zato obstaja nekaj težav z razumevanjem vprašanja, kako to idejo prenesti v slovenski pravni red in podrobneje definirati osebe, ki so varovane – torej ne samo izvoljene člane sveta delavcev..., ampak tudi druge kandidate na volitvah, pobudniki za ustanovitev sveta delavcev itd.). Zato je predlagana poenostavljena dikcija, kajti tako ali tako v okviru te teme ne gre za tako bistven vidik, tako da tukaj zaenkrat ne kaže zahajati preveč v podrobnosti, ampak se lahko ta ideja bolj podrobno razdela ob kaki drugi priložnosti.)</i></p> <p>POVZETEK ostalih odstavkov 15. člena: Varovani pred odpovedjo (v obdobju do volitev in v določenem obdobju po volitvah): volilni kandidati, člani volilnih odborov, določeno število delavcev, ki skličejo zbor delavcev za ustanovitev sveta delavcev, določeno število delavcev, ki predlagajo kandidate itd... razen če so izpolnjeni pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, h kateri poda soglasje svet delavcev ali v odsotnosti soglasja na predlog delodajalca delovno sodišče.</p> <p>(3b) Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki izvaja pripravljalne ukrepe za ustanovitev sveta delavcev ali zastopstva delavcev v organih družbe in je predložil javno overjeno izjavo, v kateri je navedeno, da namerava ustanoviti svet delavcev ali zastopstvo delavcev v organih družbe, je nedopustna, če temelji na odpovednih razlogih v zvezi z osebo ali vedenjem delavca, razen če obstajajo dejstva, ki utemeljujejo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Varstvo pred odpovedjo traja od predložitve izjave v skladu s prvim stavkom tega odstavka do časa vabila (sklica) seje volilnega odbora ali zbora delavcev v skladu s § 17 (3), § 17a številka 3 stavek 2, 115 odstavka 2 številka 8 stavek 1 BetrVG, vendar najdlje tri mesece.</p>	<p style="text-align: center;">90. člen</p> <p style="text-align: center;">(neutemeljeni odpovedni razlogi)</p> <p>Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije, - <p>Č) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo</p> <p style="text-align: center;">112. člen</p> <p style="text-align: center;">(predstavniki delavcev)</p> <p>(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter - imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, <p>brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca.</p> <p>(2) Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.</p> <p>(2a) Pod pogoji iz navedenega člena delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi tudi drugim delavcem, ki so sodelovali pri ustanovitvi sveta delavcev (kot predlagatelji kandidatov, člani volilnega odbora, sklicatelji zbora delavcev z namenom ustanovitve sveta delavcev in druge podobne vloge) in na volitvah niso bili izvoljeni v svet delavcev. Varstvo traja vse od aktivnega delovanja varovanega delavca v postopku za ustanovitev sveta delavcev do 6 mesecev po izvedenih volitvah v svet delavcev.</p> <p>(2b) Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki izvaja pripravljalne ukrepe za ustanovitev sveta delavcev ali zastopstva delavcev v organih družbe in je predložil javno overjeno izjavo, v kateri je navedeno, da namerava ustanoviti svet delavcev ali zastopstvo delavcev v organih družbe, je nedopustna, če temelji na odpovednih razlogih v zvezi z osebo ali vedenjem delavca (krivdni razlog ali razlog nesposobnosti), razen če obstajajo dejstva, ki utemeljujejo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Varstvo pred odpovedjo traja od predložitve izjave v skladu s prvim stavkom tega odstavka do razpisa volitev v svet delavcev, vendar največ 3 mesece.</p>

Priporočila za spremembe participacijskih dogovorov in poslovnikov

1. Komunikacija in delovanje SD na daljavo

Glede na to, da se v zadnjem času (tudi kot posledica pandemije Covid-19) vedno več organizacij odloča za **uvajanje dela na**

domu/na daljavo ali pa to same po sebi zahtevajo izredne razmere (če npr. izvedba seje z osebno navzočimi člani predstavlja tveganje za njihovo zdravje in varnost) je smiselno v **poslovniku urediti tudi**

vprašanja komunikacije in načina delovanja SD v teh razmerah.

In sicer z **opredelitvijo najmanj naslednjih vprašanj:**

1. Načelna ureditev možnosti izvedbe sej po potrebi tudi s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT), torej v obliki videokonferenc in konferenčnih klicev in sicer:

- tako za primere, ko vsi člani med seboj komunicirajo na daljavo,
- kot tudi za »kombinirane« primere, ko je de članov tudi fizično prisotnih na seji, le del članov, ki so iz takšnih ali drugačnih razlogov odsotni (npr. delajo od doma, so na službeni poti ipd.), se vključuje na sejo prek videopovezave.

2. V kakšnih konkretnih objektivnih okoliščinah se lahko seje izvajajo na tak način?

3. Kako se skliče takšno sejo, določi dnevni red, izvede avtentifikacija (potrditev pristnosti) članov, ugotavlja sklepčnost ter omogočajo razprave in glasovanja vsem udeležencem?

4. Kako zagotoviti tajnost glasovanja »na daljavo«?

5. Kako je s podpisovanjem elektronskih dokumentov (npr. z digitalnim potrdilom, ...)

6. itd.

Hkrati je smiselno s **participacijskim dogovorom** dogovoriti, da organizacija zagotovi vso potrebno IKT in njeno varnost, možnost dostopa vsem članom do nje,

2. Izvedba volitev svetov delavcev s pomočjo IKT (»E-volitve«)

Številni sveti delavcev so se med epidemijo znašli v situaciji, ko zaradi veljavnosti aktualnih posebnih ukrepov, obenem pa tudi zaradi izredno hitre širitve »dela na domu«, ki jo je nedvomno pričakovati tudi v prihodnje, v praksi objektivno **niso mogli oziroma ne morejo zakonito izpeljati volitev novih delavskih predstavništev**, tj. novega sveta delavcev in/ali novih predstavnikov delavcev v organih družbe pred iztekom mandata dosedanjim. Dejstvo je torej, da uporaba E-volitev v svete delavcev v praksi čedalje bolj postaja **neke vrste nujnost**, čeprav jih ne ZSDU in ne katerikoli drug predpis zaenkrat še **ne predvideva**, in čeprav v zvezi z njimi obstaja **vrsta zadržkov in pomislekov**. Zato bo kljub vsemu treba razmišljati, da se jih poskuša v praksi vsaj do neke mere **»legitimizirati«** vsaj prek njihove ureditve v **avtonomnih pravnih aktih**, zlasti v poslovnih svetov delavcev, računajoč pri tem na to, da jih bo kot take v dani situaciji priznala vsaj sodna

praksa, ki je glede tega zaenkrat žal prav tako še nimamo. Brez tega bo v teh uvodoma omenjenih pogojih namreč v praksi v mnogih primerih **skoraj nemogoče zadošiti zakonskim pogojem**, da:

- morajo biti volitve v SD izvedene tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (tretji odstavek 52. člena ZSDU),
- so volitve veljavne le, če se jih udeleži več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico (prvi odstavek 42. člena ZSDU).

Na podlagi nekaterih že obstoječih dobrih praks, bo treba v zvezi s tem v poslovnih posebej in podrobneje urediti **številna odprta vprašanja izvajanja določenih volilnih opravil in postopkov s pomočjo IKT na način, ki bo omogočal tudi enakopravno udeležbo »delavcev na daljavo«**, na primer:

- način objave sklepa o razpisu volitev;
- oblika in način sklica in izvedbe zbor delavcev z možnostjo sodelovanja delavcev na domu;
- delovanje volilne komisije v teh razmerah;
- način zbiranja predlogov kandidatov za delavske predstavnike tudi z kvalificiranimi elektronskimi podpisi;
- način zagotavljanja tajnosti e-glasovanja;
- itd.

Opomba: V razpravi na posvetu ZSDS na nedavnem strokovnem posvetu v Ankaranu se je glede uvajanja E-volitev izoblikovalo stališče, da naj bi se te ne bi uporabljale kot **»splošen nadomestek«** za neposredno glasovanje na voliščih, temveč le kot njegova **»dopolnitev«**, ki lahko skladno z zgoraj navedenima dvema temeljnima zakonskima zahtevama glede veljavnosti volitev omogoči udeležbo tudi vsem delavcem na domu in drugim, ki se iz takšnih ali drugačnih objektivnih razlogov ne morejo udeležiti neposrednega glasovanja. Priporoča se torej (le) **»kombinacija«** obeh načinov glasovanja. Ker pa bo, kot rečeno, v zvezi s tem v vsakem primeru treba predhodno normativno urediti še precej **»tehničnih«** izvedbenih podrobnosti, se priporoča, da naj se za te primere zaenkrat v poslovnih SD **le načelno odpre možnost delne izvedbe glasovanja tudi v e-obliki (tako da dobijo ustrezno pravno podlago)**, s tem, da pa se hkrati določi obveznost predhodne podrobnejše ureditve vseh omenjenih izvedbenih po-

drobnosti še s **posebnim Pravilnikom o E-volitvah**. Za pripravo teh pravilnikov pa bo treba – glede na to, da gre zaenkrat še za precej »nepopisan list« (edine konkretnejše praktične izkušnje s tem imajo zaenkrat v Svetu delavcev NLB d.d.) – še dodatno okrepiti medsebojno izmenjavo izkušenj med sveti delavcev znotraj ZSDS, predvsem pa tudi angažirati ustrezno strokovno s tega področja.

3. Problematika snemanja sej SD – tako videokonferenčnih kot »običajnih«

Glede tega vprašanja Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju nima nobenih posebnih določb, ampak vsa »interna« vprašanja o načinih dela SD, kamor sodi tudi morebitno snemanje njegovih sej, **praktično v celoti prepušča ureditvi v poslovniku sveta delavcev**. Vendar pa v tem smislu seveda ne zadostuje zgolj kratka določba, ki jo je zaslediti v nekaterih poslovnih setov delavcev, kot na primer: *»Seje sveta delavcev se lahko tudi snemajo»*.

Načeloma namreč snemanje sej sveta delavcev, kot rečeno, **samo po sebi res ni protizakonito** (poznano je sicer tudi v nekaterih drugih primerih, denimo, pri sejah Državnega zbora in njegovih delovnih teles, sejah občinskih svetov, sejah organov društev in drugih pravnih oseb itd.), vendar pa je treba pri tem **upoštevati predvsem tudi zakonodajo s področja varstva osebnih podatkov** (zlasti Zakon o varstvu osebnih podatkov in Splošno uredbo EU o varstvu osebnih podatkov), ki v zvezi s tem postavlja vrsto pogojev, na katere v svojih številnih mnenjih, izdanih na to temo, posebej opozarja tudi Informacijski pooblaščenec (v nadaljevanju: IP). Ta namreč v teh svojih mnenjih izrecno poudarja, da posameznikov glas (in v primeru video snemanja tudi njegova podoba) vselej povesta več kot le zapis njegovih besed, četudi bi ta bil v obliki magnetograma. Glede na navedeno ni dvoma, da **snemanje pomeni poseg v zasebnost in varstvo osebnih podatkov** ter da je takšen poseg dopusten le na podlagi ustreznega pravnega temelja.

Pravni podlagi za obdelavo osebnih podatkov, ki v konkretnem primeru, torej v povezavi z dopustnostjo snemanja sej sveta delavcev, prideta najbolj v poštev, sta:

(a) privolitve v obdelavo osebnih podatkov, oziroma,

(b) obdelava je potrebna zaradi zakonitih interesov.

Navedeno pomeni, da je treba snemanje sej, kadar se te ne snemajo zaradi zakonitih interesov sveta delavcev, snemati vedno **s privolitvijo vseh udeležencev na seji**. Privolitev mora biti prostovoljna, specifična, informirana in nedvoumna. Svet delavcev ima torej vselej možnost, da sam opredeli način organizacije svojega dela in to uredi s svojim poslovnikom, pri čemer pa mora, kot rečeno, upoštevati omenjene predpise o varstvu podatkov. V obeh primerih bi bilo torej primerno, če svet delavcev snemanje uredi z ustreznim notranjim aktom. In če so določbe poslovnika o snemanju sej in uporabi posnetkov dovolj natančne in brez omejitve dostopne – vsaj interni – javnosti, bi lahko šteli, da je privolitev v obdelavo osebnih podatkov, kot jo za določene namene ureja poslovnik, **podana že z udeležbo na seji**.

Prav tako morajo biti snemani v vsakem primeru **pred snemanjem seznanjeni z dejstvom**, da se seja snema, namenom snemanja, kdo je naročnik snemanja in drugimi podatki, ki jih zahtevata 13. in 14. člen Splošne uredbe.

Glede **roka hrambe posnetkov** IP pojasnjuje, da Splošna uredba to ureja v točki (e) člena 5(1), ki določa načela v zvezi z obdelavo osebnih podatkov, in sicer so lahko osebni podatki hranjeni v obliki, ki dopušča identifikacijo posameznikov, na katere se nanašajo osebni podatki, **le toliko časa, kolikor je potrebno za namene, za katere se osebni podatki obdelujejo**. To pomeni, da pravna podlaga za hrambo osebnih podatkov odpade z izpolnitvijo namena, za katerega so bili osebni podatki zbrani in nadalje obdelovani. Če je namen zvočnega snemanja sej v pripravi zapisnika, potem ni videti, da bi svet delavcev imel podlago za hrambo teh podatkov tudi po tem, ko je zapisnik pripravljen in dokončno potrjen.

Vse poslovnike svetov delavcev, ki zdaj zgolj »na splošno« dovoljujejo snemanje sej, bi bilo torej treba **bistveno dopolniti**. In sicer predvsem z natančno opredelitvijo najmanj naslednjih vprašanj (in verjetno še kakšnih drugih):

- namen snemanja sej,
- ali se lahko snemajo tudi nejavne oziroma zaprte seje SD,
- dostopnost posnetkov tretjim osebam in dopustnost obdelave iz njih razvidnih »osebnih podatkov«,
- čas hranjenja posnetkov itd.,

brez česar se po mojem mnenju sej ne bi smele snemati brez privoljenja vseh navzočih.

Izhajajoč iz zakonsko opredeljene vloge in funkcij svetov delavcev načeloma ni videti kakega drugega možnega »dopustnega« smisla in namena snemanja sej kot to, da je **ta posnetek namenjen izključno le izdelavi zapisnika seje**. Kar pomeni, da bi bilo treba takoj, ko je le-ta sprejet, posnetke sej nemudoma izbrisati. Če je morda namen še kak drug, pa bi bilo treba za njegovo nadaljnjo uporabo pridobiti soglasje vseh na seji prisotnih.

4. Vpeljava nadzornih sistemov/tehnologij

Vse več organizacij se odloča za uvedbo tehnologij s katerimi je, med drugim, mogoče **spremljanje opravljanja dela zaposlenih, njihovega vedenja ali ugotavljanja uspešnosti, učinkovitosti njihovega dela**. Običajno gre za videonadzor, ki se opravlja v prostorih delodajalca, vendar pa se v zadnjem času v vse večji meri pojavlja tudi v primerih dela od doma oz. na daljavo. Zato je smiselno s participacijskim dogovorom doseči obveznost delodajalca vsaj po obveščanju in skupnem posvetovanju s svetom delavcev, še bolj pa, da mora delodajalec za **vedbo kakršne koli nadzorne tehnologije najprej pridobiti soglasje sveta delavcev**. V participacijskem dogovoru bi bilo torej potrebno opredeliti naslednja vprašanja:

- pogoji in okoliščine, ki upravičujejo uvedbo nadzornih sistemov;
- obveznost obveščanja vseh zaposlenih o izvajanju nadzora;
- nujna vključitev zunanega strokovnjaka pri presoji uvedbe in uporabe nadzora – avtomatsko strošek delodajalca;
- zagotavljanje varovanja osebnih podatkov zaposlenih
- čas hranjenja podatkov in dostopnost tretjim osebam
- preverjanje skladnosti izvajanja nadzora z zakonskimi določili – skladnost lahko preverja SD
- sodelovanje SD pri oblikovanju internih pravil za izvajanje nadzora
- posebnosti nadzora zaposlenih, ki delajo od doma oz. na daljavo

5. Druge priporočljive avtonomne rešitve po vzoru na nemško zakonodajo

Praktično vsa konkretna vprašanja, ki se odpirajo v zvezi z morebitnim prenosom predstavljenih nemških rešitev tudi v ZSDU, so praviloma takšne narave, da jih je mogoče tudi pri nas (dokler tega ne bo morda

uredil ZSDU) **takoj »spraviti v življenje«**, in sicer z ustreznimi dopolnitvami bodisi **poslovnikov SD** bodisi – kadar gre za rešitve, ki jih je mogoče uveljaviti le ob strinjanju delodajalca (npr. če je treba zagotoviti finančna sredstva za nakup ustreznih avdiovizualnih sredstev in orodij), z dopolnitvami veljavnih **participacijskih dogovorov**. V nadaljevanju se osredotočamo le na omenjena odprta vprašanja, medtem ko tista, ki so vezana na predhodno spremembo samega ZSDU zaenkrat puščamo ob strani.

1. Javnost sej sveta delavcev

Nemška rešitev: *tretje osebe se ne morejo seznaniti z vsebino sestanka. V zvezi s tem se odpira vprašanje, ali to velja le za primere snemanja sej, ali so tudi siceršnje seje SD načeloma zaprte za javnost oz. »nejavne«.*

Gre za zelo zanimivo **načelno vprašanje**, kajti pri nas imamo doslej (tudi v poslovniki) uveljavljen ravno nasproten princip – seje so načeloma javne (to pomeni, da se jih lahko udeleži kot opazovalec katerikoli delavec tudi brez posebnega povabila, le izjemoma se lahko SD odloči, da bo seja »zaprtega tipa«.

Morda bi bilo treba razmisliti, da se **to načelo (tudi v veljavnih poslovniki SD) res eventualno »obrne na glavo«**, kajti ne nazadnje SD ni nek »javni organ«, tako kot npr. državni zbor in organi lokalnih skupnosti in ni dolžan – že v fazi razprave in sprejemanja odločitev – delovati pod »kontrolno« javnosti, ampak so lahko javne le njegove odločitve. Stvar je vsekakor vredna razmisleka.

2. Soodločanje pri organizaciji »mobilnega dela«

Nemška rešitev: *SD ima po novem pravico do »soodločanja s soglasjem« tudi pri organizaciji »mobilnega« dela, ki se izvaja s sredstvi IKT.*

S to rešitvijo bi bilo smiselno po možnosti dopolniti tudi naše veljavne participacijske dogovore, se pravi, med vprašanja, kjer ima SD pravico do soodločanja, dodati, na primer, odločitve:

- glede organizacije dela na domu oziroma na daljavo, ki se izvaja s sredstvi IKT
- glede vpeljave in uporabe tehnologije, s katero je, med drugim, mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali uspešnost (učinkovitost).
- glede vprašanj vpliva uporabe obstoječe ali vpeljave nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev.

3. Vključitev SD v odločanje o uporabi umetne inteligence

Nemška rešitev: Delodajalec mora SD pravočasno obvestiti in se z njim posvetovati o vplivih na zaposlene o vseh delovnih postopkih in organizaciji dela, vključno z **morebitno vpeljavo »uporabe umetne inteligence«**.

Skladno s tem bi torej veljalo tudi v naših PDog **dopolniti določbe o obveznem predhodnem skupnem posvetovanju**, in sicer še z odločitvami glede:

- vpeljave in uporabe tehnologije, s katero je, med drugim, mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali uspešnost (učinkovitost).
- vprašani vpliva uporabe obstoječe ali vpeljavo nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev.

- organizacije dela na domu oziroma na daljavo, ki se izvaja s sredstvi IKT.

4. Vključitev strokovnjakov ob odločanju SD o uporabi umetne inteligence

Nemška rešitev: »Če mora svet delavcev ovrednotiti uvedbo ali uporabo umetne inteligence za potrebe opravljanja svojih nalog, se šteje, da je vključitev strokovnjaka nujna.«

Tudi to rešitev bi veljalo **smiselno prenesti v naše PDog**, tako da bi se v teh primerih strošek najema strokovnjakov štel kot »nujni strošek« po prvem odstavku 65. člena ZSDU. Konkretna določba bi se lahko glasila: »Če mora svet delavcev ovrednotiti uvedbo ali uporabo naprednih tehnologij za potrebe opravljanja svojih nalog (ocenitev stopnje tveganja za varstvo osebnih podatkov in poseg v druge pravice delavca ipd.),

se šteje, da vključitev strokovnjaka iz 61. člena pomeni nujni strošek.«

5. Vključitev SD v odločanje o poklicnem usposabljanju delavcev

Nemška rešitev: Svet delavcev in delodajalec se obvezno posvetujeta tudi o **problematiki omogočanja poklicnega usposabljanja delavcem in o načrtih tega usposabljanja**. Če v okviru tega posvetovanja ni mogoče doseči sporazuma, lahko svet delavcev zahteva zaprosi za **posredovanje (mediacijo) t. i. spravnega odbora**.

Po možnosti bi veljalo s PDog tudi pri nas v tem smislu razširiti »pristojnosti« sveta delavcev tudi na omenjeno področje poklicnega izobraževanja in usposabljanja delavcev, ki je brez dvoma zelo pomembno področje uresničevanja interesov delavcev.



Piše:
Lucija Glavič

S Certifikatom Družbeno odgovoren delodajalec do krepitve avtonomije ter vključenosti zaposlenih

Ekvilib Inštitut je na pobudo Združenja svetov delavcev Slovenije s slednjim združil moči v prizadevanjih za nadgradnjo ukrepov certifikata Družbeno odgovoren delodajalec z namenom večje vključenosti zaposlenih prek svetov delavcev v postopek ter višje stopnje avtonomije zaposlenih ter njihove participacije pri upravljanju podjetja oziroma organizacije.

Družbena odgovornost delodajalcev in vloga zaposlenih pri tem

Družbena odgovornost organizacij izhaja in se povezuje s **konceptom trajnostnega razvoja**. Trajnostni razvoj sicer za naš planet in človeštvo pomeni nujo pravičnega in vzdržnega razvoja in spodbudno je, da ta koncept v zadnjem času pridobiva na veljavi ne le med prebivalstvom, na državni ravni in mednarodno, temveč tudi med gospodarskimi subjekti, ki želijo poslovati uspešno v vseh vidikih svo-

jega delovanja. Ta trend je moč zaznati tako v gospodarstvu kot v civilno družbenem delovanju.

Če je trajnostni razvoj širši pojem pa **družbena odgovornost organizacij predstavlja konkretno orodje za doseg ciljev trajnostnega razvoja** in označuje celovit koncept, ki v svoje bistvo integrira etično delovanje in se pri svojem delovanju odziva na pričakovanja ter interese deležnikov. Načelo vključevanja deležnikov sledi razvoju deležniške teorije, ki za razliko od Friedmanove teorije delničarjev oziroma lastnikov kot edinih pomembnih

deležnikov, **vse relevantne deležnike pojmuje kot enakovredne in enako pomembne**. Vrednost podjetja namreč ni sestavljena le iz kapitala lastnikov, temveč tudi iz socialnega kapitala skupnosti zaposlenih in drugih deležnikov ter okoljskega kapitala v obliki naravnih virov. Če velja torej, da je lastnik najbolj vpliven deležnik, kupec je kralj in celo dobavitelji zaradi okrnjenih dobavnih verig v zadnjem času vedno bolj pridobivajo na pomenu, potem bi morali imeti **zaposleni vsaj takšno veljavo, če ne še večje**, pa je pogosto žal (še) nimajo.

Pri družbeni odgovornosti podjetij v povezavi z zaposlenimi lahko govorimo o dveh vidikih. Prvi vidik je **odgovornost delodajalca do delavca** in drugi je **odgovornost vseh sodelavcev**, od najvišjega vodstva do zaposlenih v proizvodnji, agencijskih delavcev in študentov, da izvajajo družbeno odgovornost in krepijo kulturo odgovornosti. Osnovni predpogoj odgovornosti je določena mera svobode oziroma psihološka varnost. Da torej zaposleni lahko izvaja svojo odgovornost do najprej svojega dela, nato do sodelavcev in širše, torej potrebuje določeno mero **svobode oziroma avtonomije** predvsem pa **podporo delovnega okolja in organizacijske klime**, ki mu to omogoča, ali ga celo spodbuja ter opolnomoči pri razumevanju, kaj družbena odgovornost dejansko je in kako se udejanja v vseh delovnih procesih in pri delovnih nalogah. Delavec tako tudi razume, kakšne so pričakovane vrednote in norme obnašanja ter h kakšnim ciljem je usmerjena družbena odgovorna organizacija.

Prva odgovornost delodajalca je, da si prizadeva **vzpostaviti takšno okolje in šele nato takšno obnašanje pričakuje, in ne obratno**. Zdi se, da delodajalci pričakujejo odgovornost, ne da bi zanjo omogočili prostor ali celo VEČ, da pričakujejo da bodo zaposleni odgovorni kljub temu, da so sami v svojem zgledu daleč od družbeno odgovornih vodij. Če izpostavim **nekaj primerov**: ko vodja dela do poznih večernih ur in to pričakuje tudi od svojih sodelavcev, ko podjetje zaposlene spodbuja, da se vozijo s kolesom, najvišje vodstvo pa se vozi z avtomobilom, ko podjetje prek filantropije podpira lokalno skupnost, a na drugi strani onesnažuje v tej isti lokalni skupnosti, in ko podjetje izvaja številne majhne aktivnosti, a ne naslovi svojega bistva poslovanja (npr. IT podjetja pri naslavljanju negativnih okoljskih in družbenih vplivov digitalizacije).

Kako torej lahko delodajalec **omogoči večjo avtonomijo delavcem** in jih spodbudi k družbeno odgovornemu delovanju njih samih in tudi organizacije kot celote? Odgovor se skriva prav v samem konceptu družbene odgovornosti organizacij, v njeni vsebini in podpornih aktivnostih, kot so: komuniciranje, grajenje organizacijske kulture, vizije, strategije in konkretnih ciljev. Skriva se v oblikovanju takšnega poslovnega modela in takšne organizacijske strukture, ki se oddaljuje od hierarhije (kjer je to mogoče), ter **vključuje enakovredno vse zaposlene (morda tudi druge deležnike) v odločanje in participacijo**.

Kako povečati avtonomijo zaposlenih in jih bolje vključiti v postopke odločanja, smo skupaj z Združenjem svetov delavcev Slovenije ter njihovimi člani premišljali na strokovnem posvetu. Nadgradnja se je fokusirala okoli že obstoječih postopkov pridobitve certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, njegovih ukrepov, potencialnih dobrih praksah kot tudi na dodatnih ukrepih, katerih v obstoječih katalogih ukrepov še ni.

Kaj je Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec?

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec je certifikat, ki temelji na smernicah mednarodnega standarda za družbeno odgovornost ISO 26000, katerega namen in cilj sta izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v organizacijah in podjetjih v Sloveniji v odnosu do zaposlenih. Certifikat ne vključuje zgolj zaveze k družbeni odgovornosti na najvišji upravljalni ravni v organizaciji ali podjetju, temveč **naslavlja zaposlene, da aktivno sodelujejo pri zasnovi in izvajanju aktivnosti** za družbeno odgovorno poslovanje organizacije oziroma podjetja. V tem primeru govorimo o dvigu ravni ozaveščenosti o družbeni odgovornosti na vseh ravneh upravljanja. Certifikat prek nabora ukrepov ponuja delodajalcem priložnosti za **izboljšanje na področju**:

- usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja
- varnosti in zdravja na delovnem mestu
- medgeneracijskega sodelovanja
- celostnega naslavljanja družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja

Certifikat si že sedaj v svojem postopku prizadeva za **čim večjo vključenost delavcev, sindikatov ter svetov delavcev pri pridobivanju tega certifikata**. Certifikat tako omogoča:

- da se v samem postopku vključi tako predstavnike sindikatov, svetov delavcev kot tudi naključne reprezentativne zaposlene. Ker so certifikat ter njegovi ukrepi namenjeni prav zaposlenim, je torej smiselno, da lahko tudi oni podajo svoje predloge in mnenja.
- da revizorski svet končno odločitev o pridobitvi certifikata sprejeme celovito in strokovno. Revizorski svet je namreč sestavljen iz različnih strokovnjakov akademske sfere ter medsektorskih predstavnikov oziroma partnerjev projekta (GZS, ZDS, ZSSS).
- zunanji pritožbeni mehanizem, ki je namenjen zaposlenim organizacij, ki so

pridobile certifikat. Pritožbeni mehanizem je zasnovan tako, da se ti zaposleni lahko pritožijo glede kakršnikoli zadev, povezanih z družbeno odgovornostjo njihovih organizacij tudi zunanji organizaciji, in to je Ekvilib Inštitut, kot nosilec certifikata.

- prek certifikata lahko predstavniki zaposlenih in kadrovske službe uresničujejo svoje interese ter vsebine s podporo revizorja, ki jih spremlja v času pridobivanja in ohranjanja certifikata.

Zaključki s posveta o krepitvi družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih

V organizaciji Združenja Sveta delavcev je dne 11. 10. 2021 v Ankaranu potekal strokovni posvet članov združenja, kjer je bil del razprave namenjen tudi vprašanju krepitve družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih. Na posvetu smo predstavniki Ekvilib Inštituta predstavili Certifikat družbeno odgovoren delodajalec, njegovo vsebino in možnosti za nadgradnjo ukrepov. S pomočjo udeležencev smo prišli do zaključka, da je Certifikat družbeno odgovoren delodajalec **lahko pomembno orodje** pri krepitvi družbene odgovornosti podjetij in organizacij oziroma potrditev dosedanjih aktivnosti organizacije in pomoč kadrovske službam ter predstavnikom zaposlenih pri uresničevanju ciljev in aktivnosti **na področju skrbi za zaposlene**, kot so, na primer: vprašanja varnosti in zdravja, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, medgeneracijskega sodelovanja in z vsem tem povezano splošno zadovoljstvo zaposlenih.

Izpostavila se je **pomembnost sodelovanja zaposlenih in predvsem tudi sveta delavcev (kjer obstaja)** v samem postopku pridobivanja certifikata. Izpostavila so se tveganja, povezana z integriteto certifikata ter zaupanjem v postopek certifikata. Pomembno je, da je postopek profesionalen, neodvisen in da podjetje najprej spoštuje osnovno zakonodajo ter dosega neke kriterije, preden se mu certifikat lahko podeli.

Dodatni predlagani ukrepi za krepitev avtonomije zaposlenih ter njihove participacije

V okviru posveta ter v sodelovanju z Združenjem smo skupaj z udeleženci obli-

kovali nekaj glavnih poudarkov oziroma ukrepov, ki bi lahko pomembno obogatili katalog celostnega naslavljanja družbene odgovornosti v okviru Certifikata družbeno odgovoren delodajalec. Ukrepi so mišljeni kot **dopolnitev že obstoječih številnih ukrepov z namenom krepitev avtonomije in upravljalne moči zaposlenih**. Predlagani ukrepi so bili predvsem naslednji:

1.) Namera vodstva k načrtnemu razvoju vseh oblik sodobne upravljalne in finančne participacije zaposlenih, ki se deli na:

- individualno/neposredno in kolektivno/predstavniško upravljalno participacijo (sodelovanje delavcev pri upravljanju organizacije ali »delavsko soupravljanje«);
- udeležbo delavcev pri dobičku oziroma drugih rezultatih (profit sharing, gain sharing itd.) in
- udeležbo delavcev (tudi) v lastništvu podjetij oziroma t. i. notranje lastništvo zaposlenih;

2.) Sklenitev »participacijskega dogovora« z delavskim predstavništvom;

3.) Oblikovanje »skupnih odborov« za sodelovanje;

4.) Uvedba udeležbe delavcev pri doseženih rezultatih organizacije;

5.) Uveljavitev in širitev notranjega lastništva zaposlenih;

6.) Vzpostavitev anti-mobing sistema.

Priporočila svetom delavcev

Ključna skupna ugotovitev udeležencev tega posveta je bila ta, da je Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec brez dvoma lahko **zelo primerno orodje** za krepitev družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih, ker spodbuja k sprejemanju najrazličnejših ukrepov za **učinkovitejšo zadovoljevanje potreb in interesov zaposlenih** na številnih področjih življenja in dela v podjetjih. Uvajanje tega certifikata v podjetniško prakso je torej lahko delavcem že samo po sebi v vsestransko korist. Ker pa je permanentno izboljševanje kakovosti delovnega življenja zaposlenih ter njihovega delov-

nega zadovoljstva, posledično pa doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij pravzaprav **tudi temeljni cilj delovanja svetov delavcev**, bi morali biti po logiki stvari prav sveti delavcev pravzaprav prvi, ki naj bi bili zainteresirani za to, da se v njihovem podjetju uvede ta certifikat. Kajti ta je kot tak vsekakor lahko hkrati tudi **učinkovito orodje za uresničevanje njihovih lastnih programskih ciljev**. Zato je bilo na posvetu sprejeto tudi izrecno priporočilo vsem svetom delavcev, da:

- v svojih podjetjih samoiniciativno nastopijo kot pobudniki poslovodstvom, da se podjetje vključi v postopek za pridobitev tega certifikata, in
- se potem tudi angažirano vključijo v pravno načrta ustreznih konkretnih ukrepov, kakor tudi v njihovo dosledno izvajanje v praksi.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE



Piše:
mag. Bojana Šteblaj

Uvajanje elektronskih volitev v svet delavcev

Primer izvedbe e-volitev v Svet delavcev NLB d.d.

Svet delavcev je bil v NLB d.d. ustanovljen 18. februarja 2015. Na podlagi določb ZSDU ga sestavlja 17 članic in članov. Zaposleni v NLB d.d. smo volitve v Svet delavcev NLB izpeljali že dvakrat. V januarju 2015 smo izvolili kandidate za člane prvega Sveta delavcev NLB in nato v februarju istega leta ustanovili prvi Svet delavcev NLB. Volitve za drugi mandat, ki je v teku, smo nato izvedli v januarju 2019, in sicer obakrat v obliki t. i. e-volitev.

Kljub temu, da veljavna volilna zakonodaja ne predvideva oblik glasovanja, pri katerih se ne bi zahtevalo osebne prisotnosti volivca na volišču, predvsem pa posebej ne določa spletnega oziroma inter-

netnega elektronskega načina glasovanja, smo v NLB d.d. **volitve izvedli z elektronskim glasovanjem ob predhodnem razvoju posebne aplikacije za takšne e-volitve**, ki nam je zagotavljala dostopnost in

tajnost glasovanja na volitvah za vse zaposlene – volilne upravičence.

Na podlagi izkušenj lahko **potrdimo prednosti e-glasovanja**, kot so: poenostavitev postopka glasovanja in s tem pove-

čanje udeležbe na volitvah, kar je bilo za nas predvsem pomembno zaradi razpršenosti naših poslovnih enot po celotnem območju Republike Slovenije. Prednost e-volitev pa je seveda tudi v ekonomičnosti, olajšanem delu volilne komisije in dostopnosti hitrih rezultatov, tako o volilni udeležbi kot tudi o izidu volitev.

Svet delavcev NLB se je želel izogniti morebitnim nepravilnostim in je pred izvedbo volitev v sodelovanju s strokovno službo banke (z namenom preprečevanja dilem v zvezi z določbami ZSDU o prepovedi aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev »vodilnega osebja«, ki je bila v tem, kateri zaposleni na delovnih mestih, profilih in/ali v skupinah delovnih mest v NLB d.d. podležejo določbam 74. člena ZDR-1), nato v skladu z zakonodajo (ZSDU, ZDR-1) **predhodno pripravil volilni imenik z oblikovanjem kriterijev.**

V nadaljevanju smo predhodno prek spletnih povezav (e-pošta, interna spletna stran Sveta delavcev NLB) obveščali zaposlene o razpisu volitev, postopkih kandi-

datore in potrebnih obrazcih ter vročanju in/ali pošiljanju vlog za kandidature. Kandidati so vloge posredovali **v zaprtih kuvertah, prek pošte ali z vročanjem na takrat določenem mestu.**

Ob dvakratni izvedbi elektronskih volitev **nismo identificirali težav**, ki bi izkazovale kakršnekoli nepravilnosti pri glasovanju posameznikov in pri končnem izidu glasovanja. Seveda se moramo za to zahvaliti predvsem našim sodelavcem iz IT Razvoja uporabniških rešitev za pripravo odlične **aplikacije, ki zagotavlja verodostojnost v smislu podpisov in tajnost glasovanja na volitvah.**

Potrebno je omeniti tudi določila Uredbe EU o varstvu podatkov (GDPR) in nacionalno zakonodajo s področja **varstva osebnih podatkov**, ki je bila prav tako udeležena v okviru priprave volitev, samega kandidacijskega postopka in izvedbe volitev, pri čemer smo tesno sodelovali s strokovno službo banke – Skladnost poslovanja in krepitev integritete.

V Svetu delavcev NLB menimo, da je **v času »pospešene« digitalizacije** na vseh ali vsaj večini področij ključnega pomena za razvoj novih tehnologij in boljših ter učinkovitejših metod v prihodnosti tudi uvedba spletnega glasovanja na volitvah. Tudi nova priporočila glede standardov za e-glasovanje Sveta Evrope (Recommendation on Standards for E-Voting, junij 2017¹) uporabljajo **termin »E-voting«, ki vključuje tudi internetni sistem glasovanja.**

Prednosti spletnega glasovanja so po mnenju mnogih predvsem v tehnološki posodobitvi ter poenostavitvi samega postopka glasovanja, s čimer lahko pričakujemo povečano sodelovanje/udeležbo na volitvah in s tem tudi večjo demokratičnost volitev. Prednosti, kot že rečeno, nadalje obsegajo ekonomičnost takšnih volitev, olajšano delo volilnih organov oziroma celo odsotnost potrebe po prisotnosti volilnih odborov, kakor tudi doseganje hitrejših rezultatov volitev itn. (RS, MJU, September 2020²).

Ne nazadnje pa je uvedba in izvedba elektronskih volitev in drugih opravil v povezavi z volitvami zelo smiselna in primerna **zlasti v današnjih razmerah**, ko se še vedno srečujemo z omejitvami, povezanimi s COVID razmerami, hkrati pa delo od doma postaja ključna značilnost oblike dela v mnogih podjetjih.

¹<https://www.coe.int/en/web/electoral-assistance/-/council-of-europe-adopts-new-recommendation-on-standards-for-e-voting>.

²https://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi0srq5o5fzAhXJNuwKHWnCKKQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.gov.si%2Fassets%2Fministrstva%2FMJU%2FSTIPS%2FVolitve%2FVprasanja-in-odgovori-ZVDZ_september-2020.docx&usq=AOvVaw1kkjdN6mZPRQi7gu6n8-dp.

Pobuda za dopolnitev Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je Slovenskemu državnemu holdingu (SDH) nedavno podalo pobudo za dopolnitev veljavnega Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, ki jo povzemamo v nadaljevanju. Nanaša pa se na celovitejše uvajanje in krepitev delavske participacije v teh podjetjih.

Konkretno se s to pobudo SDH-ju predlaga, da v vsebino veljavnega Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (v nadaljevanju: Kodeks upravljanja) dodatno umesti tudi ustrezne usmeritve, načela in priporočila dobre prakse ter splošna pričakovanja do družb s kapitalsko naložbo države glede **načrtnega spodbujanja hitrejšega razvoja vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske**

participacije zaposlenih (delavske participacije), in sicer:

1. sodelovanja delavcev pri upravljanju,
2. udeležbe delavcev pri dobičku in
3. širšega notranjega lastništva zaposlenih,

v skladu s **sprejeto zakonodajo**, zlasti še z veljavnima Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in Zakonom o

udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki se zaenkrat v slovenski poslovni praksi, vključno z »državnimi podjetji«, žal uresničujejo precej nedosledno in izrazito podoptimalno, ter v skladu s **sodobnim konceptom družbene odgovornosti podjetij in t. i. deležniškega korporacijskega upravljanja**, katerega nepogrešljiva sestavina je vsekakor tudi visoko razvit sistem delavske participacije.

Utemeljitev in konkretni predlogi:

Vse tri zgoraj omenjene temeljne oblike sodobne delavske participacije, kot dokazujejo številne študije s področja poslovnih ved, **signifikantno pozitivno vplivajo na »zavzetost«** (tj. delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih kot nosilcev t. i. človeškega kapitala, posledično pa seveda tudi na **konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij ter gospodarstva kot celote**. Kot take v bistvu danes predstavljajo že neke vrste »condito sine qua non« za doseganje želene večje konkurenčnosti v sodobnih pogojih gospodarjenja. Kar seveda pomeni, da so, oziroma bi morale že zdavnaj postati tudi nepogrešljiva sestavina vseh sodobnih konceptov učinkovitega korporacijskega upravljanja, s tem pa tudi **nepogrešljiva sestavina vseh kodeksov »dobrih praks« s tega področja**.

Zato je po svoje vsekakor precej paradoksalno, da jih prav vsi veljavni slovenski kodeksi upravljanja še vedno **praktično povsem ignorirajo**. Žal to velja tudi za Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalno naložbo države, čeprav bi se načeloma zdelo nekako logično, da bi morala biti v bistvu prav »državna podjetja« vzor glede doslednega uresničevanja lastne zakonodaje države ter uveljavljanja naprednih korporacijsko-upravljalnih praks. Od države se torej pravzaprav upravičeno pričakuje, da bo s konkretnim upravljanjem podjetij v njeni lasti **uveljavila najvišje standarde in dobre zglede** za uresničevanje »črke in duha« lastne zakonodaje tudi na omenjenih področjih. In obravnavani kodeks je za to brez dvoma idealna priložnost.

Umestitev navedenih treh temeljnih oblik delavske participacije v omenjeni SDH-jev Kodeks upravljanja bi zato vsekakor lahko pomenila **pomembno spodbudo** za njihovo hitrejšo in učinkovitejšo uveljavljanje v Sloveniji na splošno.

* * *

V zvezi s tem v ZSDS predlagamo, da se v Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalno naložbo države ustrezno vgradijo predvsem naslednje okvirne usmeritve, načela in priporočila:

1. Pospeševanje razvoja sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju

S sprejetjem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je delavsko soupravljanje v Sloveniji tudi v normativ-

nem smislu postalo **integralni del sistema korporacijskega upravljanja** in tega dejstva pri pripravi takšnih in drugačnih kodeksov upravljanja ni več mogoče preprosto spregledovati. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) in ZSDU tvorita neločljivo celoto, napredek na področju razvoja sodelovanja delavcev pri upravljanju pa je nujna sestavina prizadevanj za napredek sodobnega korporacijskega upravljanja nasploh. Zato mora tudi predmetni Kodeks upravljanja **dviganju ravni, višanju standardov in uveljavljanju dobrih praks pri uresničevanju ZSDU** posvetiti enako pozornost, kot to velja glede uresničevanja črke in duha ZGD-1. Tudi ZSDU je namreč po svoji naravi le pravni okvir, ki ga je mogoče in potrebno ustrezno nadgrajevati prek takšnih in drugačnih kodeksov upravljanja in drugih avtonomnih pravnih aktov. Posebej še, ker je sam po sebi zelo medlo sankcioniran in je zato posledično v praksi eden najpogostejše kršenih zakonov, zaradi česar še toliko bolj potrebuje dodatno tovrstno normativno »podporo«.

a) Uvajanje »nadstandardne« ravni soupravljanja

V tem smislu bi predmetni kodeks lahko pomembno pripomogel tako k ozaveščanju poslovodstev in organov nadzora družb s kapitalno naložbo države (in vseh drugih) o pomenu doslednega uresničevanja veljavnega ZSDU vsaj v »**minimalnem**« (zapovedanem) obsegu, kot tudi k razvijanju »**nadstandardne**« ravni sodelovanja delavcev pri upravljanju v praksi, ki jo sicer ZSDU (zlasti prek določbe svojega 5. člena) izrecno sugerira. Eno od temeljnih načel, na katerih temelji ZSDU, je namreč **t. i. načelo zakonskega minimuma**. Le-to pomeni, da so participacijske oblike, načini in pravice, ki jih določa zakon, le obvezni minimum, ki pa ga je mogoče in priporočljivo z avtonomnimi pravnimi viri **neomejeno nadgrajevati** v skladu s potrebami in objektivnimi možnostmi. In v tem pogledu je lahko vloga tega Kodeksa neprecenljiva.

V ZSDS smo v ta namen že leta 2014 (skupaj še z nekaterimi civilnodružbenimi organizacijami, ki se ukvarjajo s področjem razvoja delavske participacije in ekonomske demokracije v Sloveniji) pripravili in sprejeli poseben »**Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb**« (<https://www.delavska-participacija.com/priloge/2087-1.pdf>) s priporočilom vsem podpisnikom Kodeksa upravljanja javnih delniških družb (kot takrat še edinega tovrstnega slovenskega kodeksa), da ga v

celoti sprejmejo kot **sestavni del in posebno prilogo omenjenega kodeksa**. To isto pobudo zdaj podajamo tudi SDH-ju v zvezi s Kodeksom upravljanja družb s kapitalno naložbo države.

Dodatno pa predlagamo SDH-ju, da v besedilo tega svojega zdaj veljavnega kodeksa posebej vgradi še nekatera druga priporočila dobrih praks s tega, zlasti pa:

b) Dodaten kriterij za imenovanje članov organov vodenja in nadzora

Eden ključnih kriterijev, ki mora biti upoštevan ob izbiri oz. imenovanju članov organov vodenja in nadzora družb s kapitalno naložbo države, je med drugim tudi njihov **preverjeno pozitiven odnos** do razvoja delavskega soupravljanja in drugih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih ter sposobnost t. i. participativnega vodenja ljudi v poslovnem procesu. To priporočilo posebej velja tudi za delovne kadrovske komisije SDH.

c) Obveznost sklenitve t. i. participacijskih dogovorov

Poslovodstva (uprave oz. izvršni direktorji UO) družb so poleg doslednega spoštovanja t. i. zakonskega minimuma iz ZSDU, zlasti glede zagotavljanja materialnih in drugih pogojev za delo delavskih predstavništev ter izvajanja dolžnega vključevanja le-teh v procese poslovnega odločanja, zavezana k **obvezni sklenitvi t. i. participacijskega dogovora po 5. členu ZSDU**, pri čemer so si v duhu te določbe dolžna prizadevati za avtonomno pravno ureditev optimalnih možnosti za razvoj sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v družbi, zlasti pa za:

- *podrobnejšo ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon;*
- *ureditev vseh tistih vprašanj, glede katerih že zakon napotuje na participacijski dogovor;*
- *ureditev tudi morebitnih drugih načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, poleg tistih, ki jih določa že zakon;*
- *ureditev morebitnih dodatnih ali večjih participacijskih pravic delavcev, kot jih določa že zakon.*

d) Nadzor nad delovanjem sistema delavske participacije v družbi

Delovanje sistema delavske participacije v družbi mora nujno postati tudi **eden od pomembnih vidikov izvajanja nadzorne funkcije v družbah**, in sicer najmanj iz dveh razlogov:

- prvič zato, ker učinkovito sodelovanje delavcev pri upravljanju, kot rečeno, predstavlja bistven element doseganja večje poslovne uspešnosti v sodobnih pogojih gospodarjenja in je torej nujna sestavina uspešnega (poslo)vodenja družbe, nad katerim so dolžni bdeti organi nadzora družb, in
- drugič pa zato, ker je ta sistem urejen s posebnim zakonom, nadzor nad zakonitostjo dela poslovođstev pa je že po naravi stvari ena od nalog organov nadzora.

Nadzorni sveti oz. upravni odbori družb so v tem smislu dolžni **na lastno iniciativo** tekoče spremljati delovanje uprav oz. izvršnih direktorjev na področju uresničevanja in razvoja učinkovitega delavskega soupravljanja, se odzivati na tovrstne pobude in predloge delavskih predstavništev ter periodično (najmanj enkrat letno) obravnavati stanje glede uresničevanja ZSDU v družbi in po potrebi sprejeti ustrezne izboljševalne ukrepe. Če v skladu z določbo 2. odst. 80. člena ZSDU svet delavcev omenjenega poročila ne predloži, ga je dolžan NS oz. UO v okviru izvajanja svoje nadzorne funkcije k temu izrecno pozvati.

e) Preprečevanje zlorab instituta »poslovne skrivnosti«

Z namenom omogočanja učinkovitega delovanja delavskih predstavnikov v organih družbe in njihove nujne povezave s sveti delavcev kot njihovo »bazo«, so se NS oz. UO družb dolžni **izogibati nepotrebni uporabi instituta »poslovne skrivnosti«**. Delavski predstavniki v organih družb imajo (glede na to, da so po določbi 68. člena ZSDU tudi člani svetov delavcev zavezani k varovanju poslovnih skrivnosti) pravico z gradivi za seje NS oz. UO, razen če niso res »strogo zaupna«, seznaniti svet delavcev zaradi oblikovanja ustreznih stališč in usmeritev za njihovo odločanje v interesu delavcev kot ene izmed deležniških skupin. Enako velja tudi za sprejete sklepe. To pravico jim NS oz. UO lahko z izrecnim in obrazloženim sklepom predsednika NS oz. UO odvzame samo izjemoma, in sicer v primerih, ko gre za najvišjo stopnjo zaupnosti odločanja.

f) Uveljavitev funkcije delavskega direktorja

Delavski direktor kot predstavnik delavcev v upravi ali med izvršnimi direktorji družbe je – če je dosledno koncipirana v duhu zakona kot »delavsko predstavništvo

v organih družbe« v pravem pomenu besede – lahko ena najpomembnejših oblik uresničevanja delavske participacije. Vendar pa je zaenkrat v praksi izjemno slabo uveljavljena, in sicer najpogosteje zaradi nasprotovanja poslovođstev in predstavnikov lastnikov v NS oz. UO. Poseben problem v zvezi s tem pa predstavlja tudi poenostavljen koncept delavskega direktorja kot »kadrovskega menedžerja«, ki se ponekod v praksi uveljavlja namesto koncepta »delavskega predstavništva« in je v nasprotju z zakonsko definicijo te funkcije. Zato je treba vzpostavljanju te funkcije v duhu zakona (vsaj) v družbah v lasti države **posvetiti še posebno pozornost**.

V Kodeks bi zato vsekakor veljalo **izrecno zapisati priporočilo**:

- da se najmanj v družbah z več kot 500 zaposlenimi (in sicer ne glede na konkretno statusno obliko, ne zgolj v d.d.-jih) ob določanju sestave poslovođstva družbe obvezno predvidi tudi delavski direktor oziroma predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji in da se pozove svet delavcev k predlaganju ustreznega kandidata;
- da se ta funkcija uveljavi tudi v družbah z manjšim številom zaposlenih, zlasti v srednje velikih družbah, če v družbi ni organiziran NS ali UO, v katerem bi imeli delavci pravico do svojih predstavnikov, prek katerih bi lahko uresničevali pravico do sodelovanja pri upravljanju (tudi) prek organov družbe in ne zgolj prek sveta delavcev;
- da delavski direktor ne more biti hkrati kadrovski menedžer oz. izvršni direktor posamezne poslovne funkcije, ampak lahko znotraj uprave oz. med izvršnimi direktorji opravlja le zadolžitve ali pokriva področja, pri katerih je izključen konflikt interesov z vlogo delavskega predstavnika.

2. Širše uveljavljanje udeležbe delavcev pri dobičku v praksi

Zaradi dokazano pozitivnih poslovnih učinkov tudi **t. i. finančne participacije zaposlenih** na poslovno uspešnost podjetij je bil v Sloveniji sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki naj bi – tudi z ustreznimi davčnimi olajšavami – spodbudil njeno širše uveljavljanje v poslovni praksi. Ker pa zakon temelji na načelu prostovoljnosti, je ob razmeroma nizki ravni zavedanja slovenskega menedžmenta in lastnikov o poslovnem pomenu te oblike organizacijske participacije zaposlenih v

praksi ostal skorajda povsem neuresničen, oziroma je stopnja njegove realizacije zgolj simbolična. Pri tem je zanimivo, po svoje pa tudi nadvse presenetljivo, da država tega svojega zakona doslej ni poskušala uresničiti niti v lastnih podjetjih, čeprav bi bilo – kot že rečeno – logično pričakovati, da bo v tem pogledu zgled zasebnim lastnikom. To bi vsekakor veljalo v prihodnje temeljito spremeniti.

Zato bi vsekakor veljalo v Kodeks upravljanja jasno in nedvoumno zapisati izrecno **»priporočilo« organom družb v lasti države za realizacijo ZUDDob vsaj v teh družbah**. V tem smislu bi zadostovala določba, da se bo v teh družbah, če se bo delil dobiček med delničarje, del dobička načeloma (tj. razen če ni v posameznem primeru kakih izrecno utemeljenih nasprotnih razlogov) v zakonsko predvidenih okvirih razdelil tudi med zaposlene.

3. Spodbujanje širitve delavskega delničarstva

Posebna oblika finančne participacije zaposlenih je tudi **širše (ne samo menedžersko) notranje lastništvo oz. delavsko delničarstvo**, ki v svetu dobiva vse večji razmah in je prav tako v funkciji doseganja večje poslovne uspešnosti podjetij in hitrejšega gospodarskega ter socialnega razvoja družbe nasploh. Posebnega zakona o notranjem lastništvu, ki bi po vzoru nekaterih razvitih tržnih gospodarstev (ZDA, VB itd.) urejal mehanizme za njegovo spodbujanje, možne oblike organiziranosti notranjih lastnikov, delovanje notranjih delniških trgov itd., pri nas sicer še nimamo. Vendar pa bi ga kot tretjo obliko organizacijske participacije zaposlenih, ki skupaj s soupravljanjem in udeležbo zaposlenih pri dobičku tvori pojem t. i. ekonomske demokracije, veljalo po možnosti načrtno razvijati vsaj v okviru že zdaj veljavne zakonodaje. To pa pomeni prek delniških shem udeležbe pri dobičku po ZUDDob ter z odkupom lastnih delnic za te namene, konverzije terjatev delavcev v kapitalne vloške in drugih možnosti, ki jih daje ZGD-1.

Tudi v tem smislu bi torej veljalo v Kodeks vključiti **izrecno priporočilo organov državnih podjetij**, da so dolžni temeljito proučiti realne možnosti širitve notranjega lastništva zaposlenih na omenjenih osnovah in le-to vključili v poslovne strategije svojih podjetij.

Alojzij Boc

Soglasje kriterijem za pričakovano delovno uspešnost

Vprašanje:

Prosimo vas za vaše mnenje v zvezi z razlago 95. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Delodajalec je namreč svetu delavcev poslal predlog Pravilnika o ugotavljanju pričakovanega obsega delovnih rezultatov zaposlenih. Delodajalec svet delavcev prosi za mnenje o tem pravilniku, svet delavcev pa je prepričan, da bi potreboval soglasje, saj pravilnik razume kot merila za ocenjevanje delovne uspešnosti. Zanima nas, ali obstaja že kakšna obvezna razlaga tega člena, oziroma, kaj bi nam svetovali v tem primeru?

Odgovor:

Kake »obvezne« razlage 95. člena ZSDU žal ni, kajti takšne t. i. avtentične razlage lahko sprejema v primeru potrebe le Državni zbor kot zakonodajalec. Zaenkrat pa te potrebe ni bilo, kajti določba – zlasti 2. alineje prvega odstavka tega člena, ki govori o »merilih za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev« – je dokaj jasna in nedvoumna. Po mojem mnenju v danem primeru stvari po nobeni logiki ni mogoče razlagati drugače, kot da so »kriteriji za ugotavljanje pričakovanih delovnih rezultatov« pač del kriterijev za ugotavljanje delovne uspešnosti. Ne da bi se točno vedelo, kaj so »pričakovani« delovni rezultati oziroma »pričakovana« delovna uspešnost, seveda tudi ni mogoče ugotoviti, kakšni delovni rezultati pomenijo nadpričakovano ali podpričakovano delovno uspešnost, ter sklad-

no s tem izvajati ocenjevanja in nagrajevanja delavcev iz naslova delovne uspešnosti. Del plače iz naslova delovne uspešnosti pa je po določbi 2. odstavka 126. člena ZDR-1 »obvezna« sestavina plače. Ta določba se namreč glasi:

»(2) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.«

Svet delavcev naj torej obvesti delodajalca, da bo skladno z določbo 2. alineje prvega odstavka 95. člena ZSDU štel, da mu je bil konkreten pravilnik posredovan v soglasje, in naj znotraj roka 8 dni dejansko tudi odloči o tem, ali podaja svoje soglasje ali ne. Če bo svoje soglasje zavrnil, mora to izrecno zapisati, torej da »zavrača soglasje«, vendar pa mora (zaradi ohranitve možnosti morebitnega usklajevanja) morebitno takšno odločitev natančneje pojasniti in predlagati morebitne spremembe, pod katerimi bi bil pripravljen soglasje vendarle podati.

Če bo delodajalec eventualno zavrnitev soglasja SD ignoriral, pa ima svet delavcev dve možnosti za ukrepanje (obe je možno uporabiti hkrati):

- kot prvo lahko sproži arbitražni spor in zahteva ugotovitev ničnosti odločitve delodajalca o sprejemu tega pravilnika,
- kot drugo pa lahko pri pristojnem inšpektoratu za delo vložijo zoper delodajalca prijavo za prekršek po 17. in/ali 18. točki 107. člena ZSDU.

Soglasje k celotnemu sklepu ali le k posamezni odločitvi znotraj sklepa?

Vprašanje:

Poslovodstvo je sprejelo sklep o spremembah pravilnika o nagrajevanju delovne uspešnosti, pri čemer ta sklep vsebuje več točk s spremembami različnih členov. Ali je možno, da svet delavcev poda oziroma zavrne soglasje samo za nekatere od teh predlaganih sprememb, ali pa mora soglasje podati oziroma zavrniti le k celotnemu sklepu?

Odgovor:

Nikjer ni zapisano, da svet delavcev lahko /ne/soglasje izrazi samo na celoten sklep delodajalca (ali pa nič). ZSDU v konkretnih določbah 95. do 97. člena namreč govori o soglasju k predlogom določenih »odločitev« delodajalca, kar je seveda bistvena razlika.

»Sklep« je le oblika pravnega akta, v kateri je sprejeta ena sama odločitev ali pa tudi več odločitev hkrati, ki so sicer sestavni del istega sklepa, vendar niso medsebojno pogojene. In takšen je tudi konkreten sklep v treh točkah, ki ste ga priložili vprašanju in ki v vsaki od teh točk vsebuje po eno različno spremembo glede sistema nagrajevanja v družbi, pri čemer sprejem katerekoli od njih ni pogojen s hkratnim sprejetjem tudi vseh ostalih. To pa seveda po logiki stvari pomeni, da je mogoče s strani sveta delavcev podati soglasje tudi samo k nekaterim od teh odločitev, ki so sestavni del konkretnega sklepa.

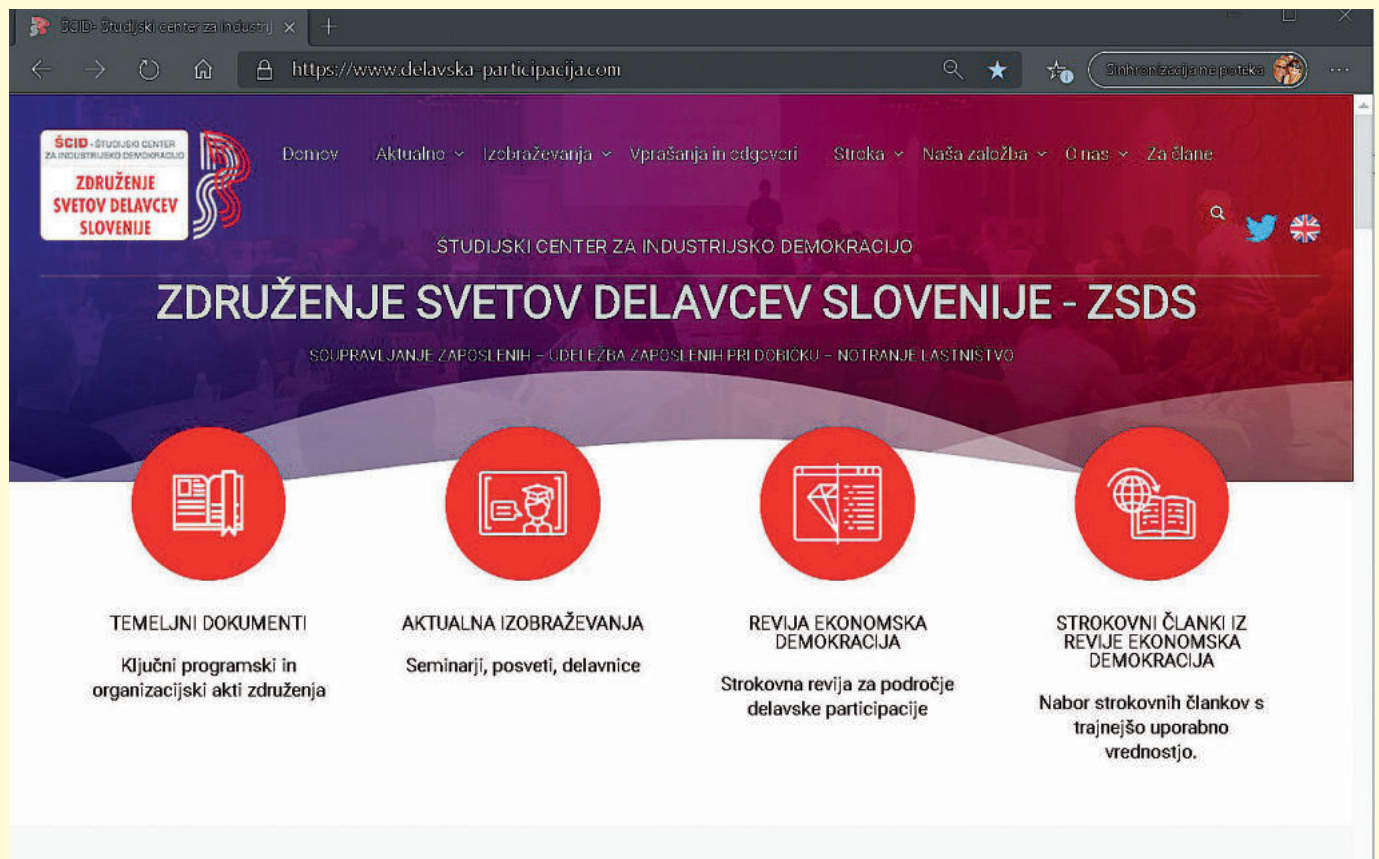
Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, CPM – Center za participativni menedžment d.o.o.; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Tej Gonza**, magister ekonomskih znanosti in doktorand na Ekonomski fakulteti v Ljubljani, direktor IED – Inštituta za ekonomsko demokracijo v Ljubljani; **Gregor Berkopec**, univ. dipl. pravnik, vodja pravnega oddelka na IED; **Leja Drofenik Štibelj**, doktorica sociologije, strokovna sodelavka Inštituta za ekonomsko demokracijo v Ljubljani; **Aljoša Polajžar**, magister prava, mladi raziskovalec, asistent in doktorand na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator s področja kadrovskega menedžmenta, direktor ŠCID Izobraževanja; **Lucija Glavič**, strokovna sodelavka Ekvilib Inštituta Ljubljana; **Bojana Šteblaj**, magistra poslovnih ved, članica Sveta delavcev in predstavnica delavcev v Nadzornem svetu NLB d.d.; **Alojzij Boc**, zunanji strokovni sodelavec ŠCID.

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

ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE - ZSDS

SOUPRAVLJANJE ZAPOSLENIH – UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU – NOTRANJE LASTNIŠTVO

- 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 ...