

EKONOMSKA **D**EMOKRACIJA ▶▶

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEĐERJE V SODOBNEM PODJETJU
SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



**Nujnost rekonstrukcije
veljavnega modela
varnosti in zdravja pri delu**

stran 21

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

Prenova Programskega manifesta Združenja svetov delavcev Slovenije:

Za sodobno ekonomsko demokracijo namesto mezdnega kapitalizma!

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) so se nedavno odločili za celovitejšo prenovo svojega temeljnega programskega dokumenta, tj. programskega manifesta z gornjim naslovom, ki sicer po svoji vsebini predstavlja »izjavo« o viziji bodočega razvoja demokratičnih družbenoekonomskih odnosov in o poslanstvu ter predvidenih aktivnostih združenja na tem področju. Sprejet je bil že leta 2009, zaradi česar ocenjujejo, da je zaradi hitro spreminjajoče se objektivne družbenoekonomske realnosti, kakor tudi zaradi številnih novih tako teoretičnih kot tudi praktičnih spoznanj zdaj vsekakor že potreben tudi ustrezne izpopolnitve in posodobitve. Predlog tega prenovljenega dokumenta¹ je trenutno v najširši javni razpravi med članstvom združenja, v nadaljevanju pa na kratko predstavljamo zgolj njegove generalne družbenorazvojne smernice.

Vizija nadaljnjega družbenoekonomskega razvoja

Vizija nadaljnjega razvoja družbenoekonomskih odnosov, za katero se bo s svojim delovanjem zavzemalo Združenje svetov delavcev Slovenije, je **ekonomska demokracija** z visoko razvitim sistemom t. i. **organizacijske participacije zaposlenih**, to je:

1. resnega, ne zgolj nekakšnega »marginalnega« sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij in zavodov,

2. obvezne, ne zgolj »prostovoljne« udeležbe delavcev pri rezultatih poslovanja (profit sharing, gain sharing) in

3. širšega, ne zgolj »menedžerskega« notranjega lastništva zaposlenih (delavsko delničarstvo in delavsko zadružništvo),

ki znanstveno dokazano pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost, hkrati pa dolgoročno vodijo tudi v postopno **preseganje klasičnega mezdnega odnosa med delom in kapitalom** in s tem v **demokratizacijo** celotne tudi ekonomske, ne zgolj politične sfere družbe. V končni fazi svojega razvoja pa bo ekonomska demokracija vsekakor pomenila tudi povsem nov družbenoekonomski sistem, temelječ na **vsestranski in popolni enakopravnosti** lastnikov dela oziroma »človeškega« kapitala in lastnikov »finančnega« kapitala glede korporacijskih in drugih ekonomskih pravic.

Aktualni kapitalizem je preživet družbenoekonomski sistem

Aktualni kapitalizem, ki je po svojem najglobljem ekonomskem bistvu v resnici še vedno čisto navaden **klasični »mezdni« kapitalizem**, je danes, v eri znanja in hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala (tj. znanja, ustvarjalnosti, delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih) za doseganje večje konkurenčnosti in poslovne uspešnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja (avtomatizacija, robotizacija in digitalizacija poslovnih procesov ter globalizacija gospodarstva) brez dvoma **preživet družbenoekonomski sistem**. Še vedno veljavni klasični **mezdni odnos** med nosilci (»finančnega«) kapitala in nosilci dela oz. človeškega kapi-

tala na sedanji stopnji družbenega razvoja objektivno onemogoča optimalno sproščanje slednjega v produktivne namene in hkrati poraja neutemeljeno velike socialne razlike, s čimer je že začel resno zavirati zeleni razvoj v smeri zelene **ekonomske učinkovitejše in socialno pravičnejše družbe**. Ob dejstvu, da človeški kapital nesporno postaja finančnemu kapitalu (najmanj) enakovreden, če ne celo že pomembnejši produkcijski tvorec, družbenoekonomski odnosi, v katerih tako sistem korporacijskega upravljanja kot sistem delitve novoustvarjene vrednosti še vedno temeljita izključno na lastništvu nad finančnim kapitalom, nima več nobene podlage v sedanji objektivni družbenoekonomski realnosti. Enakopravno soupravljanje in sorazmerna (obvezna!) udeležba pri rezultatih poslovanja podjetij sta v bistvu že zdavnaj postala »naravni ekonomski pravici« nosilcev človeškega kapitala, ki bi jo morala čim prej pravnosistemsko priznati tudi pozitivna zakonodaja.

Nujna ukinitev sedanjega »mezdnega« produkcijskega odnosa

V ZSDS zato edino realno alternativo za učinkovito evolutivno preseganje klasičnih mezdnih družbenoekonomskih odnosov vidijo v hitrejšem razvoju uvodoma navedenih treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije kot **zametkov ekonomske demokracije**, ki temeljijo prav na omenjenih spoznanjih o vse večji vlogi in pomenu človeškega kapitala v sodobnih produkcijskih procesih. Delavec, ki skupaj z lastniki finančnega kapitala ustrezno participira pri upravljanju, pri dobičku in (v čim večji meri tudi) v lastništvu podjetja, namreč **ni več**

¹ Objavljen je na spletni strani združenja na naslovu:

<https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2022/04/Programski-manifest-ZSDS-a>

mezdni delavec, plača kot »tržna cena delovne sile« pa ne njegov edini vir prihodkov, zlasti pa ne osnovni motivator. Njegovo delovno in (so)upravljalno prizadevanje zato tudi ni več usmerjeno izključno le v lastno delo oz. delovno mesto in pripadajočo plačo, ampak v poslovno uspešnost podjetja kot celote, kar pomeni, da začne razmišljati in delovati (tudi) kot »lastnik«. Temeljni cilj razvojnih prizadevanj mora biti torej **spraviti zaposlene ven iz sedanjega meznega odnosa in jih tudi sistemsko postaviti v položaj povsem enakopravnih družbenoekonomskih subjektov.**

Bistvo sistema »ekonomske demokracije«

Ob nespornih pozitivnih učinkih na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote bo takšna »osvoboditev dela« zato skoraj zanesljivo naslednja razvojna faza – ekonomsko učinkovitejšega in socialno pravičnejšega in kohezivnejšega, obenem pa tudi okoljsko od-

govornejšega – družbenoekonomskega sistema, pogojno imenovanega »**ekonomska demokracija**«, ki bo v osnovi sicer še vedno zasebnolastniški in tržni sistem, temelječ na podjetniškem načinu proizvodnje, vendar pa z enakopravno vlogo tudi človeškega kapitala in njegovih nosilcev v produkcijskih in razdelitvenih procesih, torej »kapitalizem s /tudi/ človeškim kapitalom«. Njegova ključna značilnost pa bo **popolna in vsestranska izenačitev** njihovega sistemskega položaja in korporacijskih ter drugih ekonomskih in odločevalskih pravic v podjetjih in v družbenoekonomskem sistemu na splošno, kar predpostavlja predvsem predhodno **temeljito rekonstrukcijo pravne zasnove kapitalističnega podjetja** iz sedanje koncepcije podjetja kot »pravno personificiranega (zgolj) kapitala« v t. i. partnersko koncepcijo podjetja kot povsem »(enako)pravne skupnosti človeškega in finančnega kapitala ter njihovih lastnikov«.

Povedano drugače: v prihodnje naj podjetje ne bi bilo več »delodajalec«, delavci pa zgolj (pogodbeno

najeti) »delojemalci« z diametralno nasprotnimi ekonomskimi interesi, ampak naj bi bili oboji **povsem enakopravni »člani« korporacije/podjetja** s povsem enakimi sistemsko priznanimi korporacijskimi pravicami (tj. soupravljanje in udeležba pri doseženem poslovnem rezultatu – dobičku ali izgubi), sorazmerno njihovemu dejanskemu prispevku k temu poslovnemu rezultatu. Vsebinska njihovih medsebojnih odnosov naj torej ne bila več nekakšen »**neravni konflikt interesov**«, ki se rešuje bodisi s socialnim bojem bodisi s socialnim dialogom, ampak naj bi bili lastniki dela in kapitala zgolj dve vrsti enakopravnih deležnikov v podjetju, ki imajo **isti cilj** (tj. čim večja poslovna uspešnost »skupnega podjetja« zaradi učinkovitejšega doseganja tudi njihovih specifičnih lastnih ciljev). In to bi kajpak vsekakor pomenilo radikalno preobrazbo celotnega družbeno ekonomskega sistema, katerega bi potem lahko resnično upravičeno imenovali »**ekonomska demokracija**« v pravem pomenu te besede.

AKTUALNO

Ekonomska demokracija v programih političnih strank

V zvezi z uvodoma predstavljenimi smernicami iz Programskega manifesta ZSDS za razvoj ekonomske demokracije je vsekakor zanimivo pogledati tudi, kakšen je trenutni odnos aktualne slovenske politike do tega vidika družbenih odnosov, kajti brez ustrezne podpore politike – tako prek zakonodaje kot tudi prek najrazličnejših drugih spodbujevalnih ukrepov – želenega hitrejšega razvoja na tem področju kajpak ni pričakovati. Zato smo v ta namen vsaj v grobem pregledali volilne programe nekaterih političnih strank, ki so jih pripravile za tokratne državnozborske volitve. V trenutku, ko to pišemo, tj. dne 22. 4. 2022, volilni izidi seveda še niso poznani, ko boste to brali, pa bodo že. S tem pa bo tudi vsaj približno jasno, kaj si lahko na tem področju obetamo v prihodnjih štirih letih.

Pregledali smo volilne programe naslednjih političnih strank, ki so kandidirale na tokratnih državnozborskih volitvah: **SDS**¹, **Gibanje Svoboda**², **SD**³, **Levica**⁴,

NSi⁵, **LMŠ**⁶, **DeSUS**⁷, **SAB**⁸, **SNS**⁹, **Povežimo Slovenijo**¹⁰ in **Naša dežela**¹¹. Preverjali smo, kakšne cilje in naloge so si posamezne stranke v teh programih zadale v zvezi z nadaljnjim razvojem naslednjih štirih področij ekonomske demokracije:

1. sodelovanje delavcev pri upravljanju;
2. udeležba delavcev pri dobičku;
3. širše notranje lastništvo zaposlenih (tj. delavsko delničarstvo in zadružništvo);
4. socialno podjetništvo.

Glej opombe na strani 4.

Kar nekaj političnih strank žal temu področju očitno ne pripisuje prav nobenega posebnega razvojnega pomena in mu zato v svojih programih tudi ne posvečajo nikakršne pozornosti, nekaj programov pa je v tem smislu **vendarle precej obetavnih**. V nadaljevanju torej zelo na kratko, zgolj v alinejah povzemamo nekaj ključnih poudarkov iz tistih programov, ki vsebujejo takšne ali drugačne tovrstne opredelitve.

Gibanje svoboda

- Uvedli bodo stimulatívno obdavčitev prejemkov v obliki delnic oz. deležev, opcij na delnice oz. deleže ter udeležbo zaposlenih v dobičku podjetij z namenom spodbujanja delavskega lastništva, razvoja podjetništva in krepitve kapital-skih trgov.
- Sprejeli bodo zakonsko podlago, ki bo omogočila gradnjo stanovanj prek stanovanjskih zadrug.

Socialni demokrati

- Napovedujejo nov zagon delavskega soupravljanja.
- Oblikovanje soglasja socialnih partnerjev za uzakonitev sodobnega modela udeležbe delavcev pri dobičku.
- Sprejem zakona o delavskih odkupih in vzpostavitev finančnega mehanizma za spodbujanje delavskega lastništva.
- V ospredje gospodarskega razvoja bodo postavili razvoj ekonomske demokracije in zadružništva kot odgovor na brezobzirni korporativni kapitalizem – ekonomska demokracija kot odgovor na družbeno neenakost, ki ga generira obstoječi kapitalistični sistem.
- Razvoj zadružništva in spodbujanje socialne ekonomije: a) vzpostavitev finančnih mehanizmov za spodbujanje socialnega podjetništva; c) pri kapital-skih naložbah države in pri izvajanju javnih storitev spodbujanje za zadružno organiziranost, kjer je to smiselno glede na ekonomske,

finančne in razvojne učinke; c) spodbude za zadružniško organiziranost zaposlenih pri nakupu podjetij, tudi v primerih, ko upokožitev lastnikov grozi obstoju podjetja; d) preučitev postopnega preoblikovanja Mladinske knjige v založniško zadrugo.

- Pregled dejavnosti in sektorjev, v katerih bi bilo ekonomsko smiselno ter finančno in razvojno vzdržno spodbuditi razvoj zadružništva v skladu s sodobnimi družnimi principi (vzpostavitev zadružne banke, vzpostavitev sistema zadružne zavarovalnice, preoblikovanje podjetij v zadruge).
- Vzpostavitev finančnega mehanizma za spodbujanje socialnega podjetništva.

Levica

- Prizadevali si bodo za krepitev vseh oblik ekonomske demokracije: delavsko soupravljanje, delavske zadruge in udeležba delavcev in delavk pri dobičku.
- Sprejeli bodo strategijo za razvoj ekonomske demokracije.
- Sprejem zakona o udeležbi delavcev v lastništvu, ki bo omogočal zadružno organizirane delavske prevzeme matičnih družb.
- Ustanovitev sklada za finančno in izobraževalno podpiranje sodelovanja delavcev in delavk pri upravljanju, delavskih zadrug, udeležbe delavcev in delavk pri dobičku ter administrativno podporo pri delavskih odkupih in prestrukturiranju podjetij.
- Sprejem novele Zakona o Slovenskem državnem holdingu: Polovico članov nadzornega sveta SDH bodo sestavljali predstavniki in predstavnice delavcev in delavk, ki jih bo imenoval državni zbor na predlog skupnega sveta delavcev kapital-sko povezanih družb pod okriljem SDH ter reprezentativnih sindikalnih central.

- Ureditev zakonske podlage za zadružno organizacijo prevajalcev in prevajalk, dostavljalcev in dostavljal-k hrane, taksistov in taksistk ter drugih prekarnih delavcev in delavk, ki jih delo prek platform sili v hudo medsebojno konkurenco in odvisnost od kapitala. Z zadrugami bomo okrepili njihovo kolektivno pogajalsko moč na trgu in omejili socialni damping.
- V novem stanovanjskem zakonu bodo predlagali registracijo stanovanjskih zadrug kot neprofitnih stanovanjskih organizacij in jim omogočili dostop do različnih ugodnosti.

DeSUS

- Normativno bodo povečali pravice delavcev pri soupravljanju v podjetjih in pri udeležbi na dobičku.

LMŠ

- Predvidevajo ustanovitev stanovanjskih zadrug po vzoru tujih uspešnih oblik dostopa do stanovanj ter spodbujanje drugih inovativnih pristopov za reševanje stanovanjske problematike.

* * *

V volilnih programih drugih političnih strank posebnih opredelitev glede razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji nismo zasledili. Kar pa seveda ne pomeni, da temu nasprotujejo. V številnih predvolilnih so- očenjih, ko je beseda nanese na potrebo po krepitvi delavskega soupravljanja, udeležbe delavcev pri dobičku in širitvi delavskega delničarstva in zadružništva ter drugih oblik notranjega lastništva zaposlenih, namreč **tega nasprotovanja ni bilo**. Celo več, predstavniki nekaterih strank, ki teh ciljev sicer nimajo izrecno zapisanih v svojem programu, so to tudi **eksplicitno podprli**. Kar vsekakor daje upanje, da se bodo na tem področju stvari v Sloveniji v prihodnje vendarle začele premikati hitreje kot doslej. Razvoj vseh oblik ekonomske demokracije namreč v sodobni družbeno-ekonomski realnosti 21. stoletja kot »*eri znanja in človeškega kapitala*« postaja ne samo čedalje bolj priporočljiv poslovni ukrep, ampak že kar nekakšen **ekonomski imperativ**, brez katerega tudi ni pričakovati želenega gospodarskega in socialnega napredka.

¹<https://www.sds.si/program-dz-2022>

²https://gibanjesvoboda.si/wp-content/uploads/2022/03/SVOBODA_volilni-program.pdf

³https://socialnidemokrati.si/wp-content/uploads/2022/02/sd_drugace_2022.pdf

⁴<https://www.levica.si/wp-content/uploads/2022/03/levica-program-2022-online.pdf>

⁵<https://nsi.si/wp-content/uploads/2021/11/programNSI-2022-2026-predlog.pdf>

⁶<https://www.strankalms.si/wp-content/uploads/2021/11/LMS-program-2022-2026-dokument.pdf>

⁷https://desus.si/program_stranke/

⁸https://sab.si/wp-content/uploads/2022/02/SAB_volilni-program-2022-NAREDIMO-KAR-JE-TREBA.pdf

⁹<https://sns.si/program/>

¹⁰<https://povezimoslovenijo.si/sub/700/povezimoslovenijo>

¹¹<https://nasadezela.si/program/>



Piše:
dr. Živko Bergant

Lastništvo podjetij in družbena odgovornost

Mnenje, da so družbeniki lastniki podjetja, običajno temelji na pomanjkanju pravnega znanja, poslovanja in zgodovine (Georgescu, 2021, 1). Obenem pa je motivirano s pohlepom po moči, ki razdiralno deluje že ves čas človeške zgodovine. Vprašanje lastništva podjetja se zato spremeni v vprašanje, kdo naj upravlja podjetje. Ne gre torej za lastništvo, temveč za moč v podjetju, pri čemer so pomembni vsi deležniki, zlasti pa zaposlenci. Zato je treba spremeniti običajna načela o korporacijskem upravljanju, saj je pomembna ustvarjena dodana vrednost in ne dobiček. Z vidika družbene odgovornosti je temeljni namen podjetja prispevati k družbeni blaginji, kar postavlja podjetje kot organizacijo v širši okvir obstoječih družbenih struktur in institucij, ne glede na njene ustanovitelje ali družbenike.

Uvod

Lastništvo podjetij je **še nedokončana in vedno bolj aktualna tema**. Temeljni vzrok je njena povezanost s ciljem (name-nom) podjetja, njegovim upravljanjem in ne nazadnje z opredelitvijo podjetja kot takega. Gre torej za vitalno pomembne opredelitve, od katerih sta odvisna učinkovitost in delovanje ekonomskega in družbenega sistema nasploh. Zato je koristna obravnava teh pojmov, še zlasti pa z vidika družbene odgovornosti, ki se vedno bolj kaže kot pravo sodilo ustreznega razmišljanja in delovanja tako posameznikov kot tudi podjetij in drugih vrst organizacij.

V nadaljevanju bodo obravnavani različni pogledi na lastništvo podjetja,¹ njihove pomanjkljivosti, vpliv na upravljanje podjetij, vidik družbene odgovornosti in potrebne spremembe v razmišljanju, v pravnem sistemu in seveda v praksi.

»Lastniki podjetja«

Pogosta populistična opredelitev družbenikov oziroma delničarjev kot »lastnikov podjetja« je pravno gledano **nenatančna**². Družbeniki oziroma delničarji so **samo lastniki deležev ali delnic** ter imajo pravice, ki jim po zakonu pripadajo na tej podlagi. Obenem pa **ne morejo biti lastniki sredstev tega podjetja**. V praksi se na to običajno pozablja, zlasti, kadar je lastnik 100-odstotnega vložka v podjetje hkrati tudi njegov direktor. V takem primeru ima direktor pogosto občutek, da je lastnik celotnega podjetja, saj je obenem tudi nosilec poslovnih odločitev in odgovorna oseba. Zato ima tudi veliko skušnjavo po avtokratskem upravljanju podjetja, kar se v praksi razmeroma pogosto dogaja.

Pravni red običajno daje pravico upravljanja podjetja družbenikom in delničarjem **prek ustreznih organov**. To dejstvo dodatno utrjuje zmotno prepričanje nekaterih, da so družbeniki in delničarji lastniki podjetja,

zlasti, ker določajo cilje, politiko in strategijo podjetja. Zato tudi trdijo, da **»vse organizacije imajo lastnika«** (npr. Andersen, 2012, 57). Drugi avtorji menijo, da je lastništvo podjetij bolj zapleteno in ga ni možno utemeljiti samo na lastništvu delnic ali deležev, čeprav družbeniki nosijo tveganje glede preostalega premoženja po prenehanju podjetja (*ang.: residual risk*) in odločajo o razporejanju dobička (Cassagnon, Hollandts, 2013, 49). Obstajajo namreč **različne teorije podjetja**, vključno s pogodbeno teorijo (*ang.: contractarian theory*),³ ki odnose med deležniki obravnava kot neke vrste pogodbeno razmerja (Cassagnon, Hollandts, 2013, 51).

Kljub temu je še vedno precej razširjeno **mnenje, da obstaja podjetje primarno zaradi ustvarjanja dobička za družbenike**. Kot najpomembnejšega nosilca tega mnenja običajno navajajo nobelovca Miltona Friedmana (1970), ki so mu pritrdile celo nekatere sodbe na sodiščih v ZDA (Cassagnon, Hollandts, 2013, 53). Pomembno podporo temu mnenju dajejo kapitalski trgi, kjer se cena delnic giblje predvsem v odvisnosti od dobičkonosnosti poslovanja podjetij (Georgescu, 2021, 5).

¹ V tem prispevku razumemo podjetje kot gospodarsko družbo skladno z ZGD.

² Iz tega razloga je ta pojem v naslovu in tekstu tega poglavja namenoma postavljen v narekovaje.

³ Več o pogodbeni teoriji v Kállay (2012).

Kljub temu pa obstajajo tudi številni nasprotniki, zlasti v zadnjih dvajsetih letih (npr. Freeman *et al.*, 2010, 24 in Wolf, 2020). Oporekajo predvsem **opredelitvi namena podjetja, saj naj bi podjetje upoštevalo tudi interese deležnikov**. Obenem dokazujejo kapitalsko siromašenje podjetij skozi odkup lastnih delnic, ki je privlačno tudi z davčnega vidika, kar dodatno vpliva na izkoriščanje zaposlencev, povečevanje dohodkovne neenakosti in slabšanje konkurenčnosti podjetij (Georgescu, 2021, 7 in Cassagnon, Hollandts, 2013, 59).

Po drugi strani pa porast števila delničarjev v podjetju kaže na njihovo vse ve-

praviloma obravnavali kot "že privatizirana". Tak pogled se utrjuje tudi s tem, da se investiranje in dezinvestiranje lastniških vložkov v podjetjih v pogovornem jeziku običajno **popolnoma napačno obravnavata kot "nakup in prodaja" podjetij**.

Dve ključni odprti vprašanji

Prvi pomislek, kot rečeno, daje **sama pravna teorija**. Družbeniki so sicer lastniki svojih kapitalskih vložkov, niso pa lastniki sredstev podjetja, ki je svojevrsten pravni konstrukt (*ang.: legal fiction*). Zato **podjetje nima in ne more imeti lastnika** (Cassagnon, Hollandts, 2013, 55, Kay, 2015,

solastniki delnic ali pa vložka v kapital podjetja.

Treba je torej **vesti novo politekonomsko kategorijo**. To nam omogoča gledati na podjetje kot »*družbeno entiteto, ki temelji na kolektivni lastnini kot rezultatu zapletenih razmerij (interakcijami) med posameznimi dejavniki in institucionalnimi strukturami*« (Hodgson, 2013).

Korporacijsko upravljanje podjetja (*ang.: corporate governance*) je torej treba razumeti širše: kot **uravnoteževanje različnih interesov deležnikov, ki so med seboj dolgoročno povezani** (Cassagnon, Hollandts, 2013, 59). Pri tem je treba upoštevati, da je glavna produkcijska sila podjetja človeški kapital. To pomeni »*spremeniti razumevanje upravljanja podjetja v kapitalizem, ki temelji na ekonomiji znanja*«. (Cassagnon, Hollandts, *ibidem*). Gre za izboljšanje upravljanja z **integracijo človeškega in finančnega kapitala**. Uprava podjetja ima torej pomembno vlogo upoštevati interese deležnikov, pri čemer naj bi bili zaposleni pomemben dejavnik in nosilci dodatne moči kot pozitivne energije pri upravljanju podjetja (Cassagnon, Hollandts, 2013, 64).

Navedeno zahteva **drugačen pogled na podjetje**, ki upošteva socialni kapital podjetja (Bakari, 2022), resolucijo Evropskega parlamenta (*EU Resolucija, 2021*) in predlog Evropske smernice o primerni skrbnosti podjetij glede človeških pravic (Schömann, 2022). Večji poudarek je torej dan vlogi države in deležnikom podjetja, kar kaže na širši, celo mednarodni interes za poslovanje podjetij. Tak novi pogled upravičuje obravnavanje poslovanja podjetij tudi z vidika družbene odgovornosti.

Lastništvo podjetja z vidika družbene odgovornosti

Potreba po obstoju je človeka prisilila v povezovanje in združevanje ljudi v različne oblike organizacij. Če odmislimo državne tvorbe, je verjetno **najpomembnejša oblika podjetje**, v katerem človek z izkoriščanjem pozitivnih sinergij ustvarja dodano vrednost. Prvotni namen vseh oblik združevanja je bil zmanjševanje tveganja in ustvarjanje rezerv za njegovo lažje obvladovanje. Z institucionalizacijo podjetja kot pravne osebe se **aktualizira razprava tako o lastnikih podjetja kot o njegovem namenu**. Oboje je namreč vsebinsko tesno povezano. Iz navedb v prejšnjem poglavju je razvidno, da je treba lastništvo podjetja

Družbeniki so sicer lastniki svojih kapitalskih vložkov, niso pa lastniki sredstev podjetja, ki je svojevrsten pravni konstrukt (ang.: legal fiction). Zato podjetje nima in ne more imeti lastnika.

čjo **odtujenost od poslovanja** in s tem zmanjševanje njihovega tveganja, čeprav prejemale dividende. Tak model ne ustreza načelom trajnostnega poslovanja (Cassagnon, Hollandts, 2013, 58). Paradigma rasti vrednosti delnice se torej ne kaže kot ustrezna današnjim ciljem trajnostnega poslovanja.

Nekateri teoretiki poskušajo ta vtis popraviti s pojasnjevanjem Friedmanovega načela, in sicer z opredelitvijo cilja podjetja, ki naj bi bil *dolgoročna* rast vrednosti delnice podjetja. To se je v zgodovini **pokazalo**

Merritt, 2021). Za lažje razumevanje običajno dajejo za primerjavo tudi "lastništvo avtomobila" v primerjavi z "lastništvom podjetja", da se vidi vsebinska razlika med obema pojmom.

Če torej ni lastnikov podjetja, se pojavita **zlasti naslednji vprašanji**:

1. Kdo mora upravljati podjetje?
2. Komu je poslovodstvo odgovorno?

Odgovore je možno iskati predvsem v okviru teorije deležnikov in človeškega oziroma intelektualnega kapitala (Cassag-

Pomemben deležnik podjetja so zaposleni, ki jim zato pripadata pravica do soupravljanja (vključno z nadziranjem) in pravica do udeležbe na dodani vrednosti.

kot zavajanje (Georgescu, 2021, 13), zlasti s strani akademske sfere, ki apologetsko zagovarja tak tip kapitalizma.

Dodatno je treba poudariti, da se teoretični argumenti o lastnini družbenikov dotikajo **predvsem delniških družb in večjih podjetij**, zanemarjen pa je vidik podjetnikov, ki se povečini čutijo kot lastniki svojega podjetja, saj so edini (ali največji) družbenik, obenem pa so tudi direktorji tega podjetja. Zato v celoti odločajo o poslovnih politikah in strategijah, razporejanju in uporabi dobička ter nosijo tveganje svojega kapitalskega vložka. Posebej je tako stališče razumljivo v razmerah po lastninjenju družbenega kapitala, saj so se taka podjetja

non, Hollandts, 2013, 57). Pri tem so **družbeniki samo ena skupina deležnikov**. »Ključno produkcijsko sredstvo je intelektualni kapital, to so izkušnje in znanje v zaposlencih, kar pa ni v rokah družbenikov«, zato so **zaposleni prav tako člani podjetja kot družbeniki**, ki so vložili kapital (Cassagnon, Hollandts, *ibidem*). Na tej podlagi ni daleč razmišljanje o podjetju kot lastnini zaposlencev. Z lastništvom zaposlencev pa kontrolor postane tudi kontroliranec. Zato torej lastništvo podjetja s strani zaposlencev ni pravi odgovor na zgornja vprašanja. Prav tako je neustrezno poimenovanje solastništvo podjetja. Tudi zaposleni so namreč lahko samo lastniki ali

obravnavati širše, kar pa velja tudi za njegov namen.

Razprave o namenu podjetja so aktualne zlasti z vidika njegove **družbene odgovornosti** (npr. Bergant, 2021). Neposredno pa se povezujejo tudi z vidikom deležnikov, ki so po temeljni opredelitvi tisti, ki prevzemajo del tveganja v poslovanju podjetja (Bergant, 2021a). Podjetje z ustvarjanjem dodane vrednosti (Bergant, 2017, 103) ustvarja rezervo za lažje obvladovanje tveganj, obenem pa prispeva k rasti družbene blaginje kot celote. Na tej podlagi lahko opredelimo temeljni namen podjetij z vidika njihove družbene odgovornosti. To je **prispevanje k rasti družbene blaginje z ustvarjanjem dodane vrednosti**.

Ta trditev pa ima **pomembne posledice**:

1. Vsi ustanovitelji podjetja (družbeniki in/ali delničarji) bi se morali zavedati, da so oblikovali neko organizacijsko obliko, katere vloga presega njihove ožje interese, saj je neposredno vpeta v obstoječe družbene strukture. Zato o njej nimajo legitimne pravice odločati kot njeni izključni lastniki. Zavedati se morajo torej svoje družbene odgovornosti tako v ekonomskem pogledu kot tudi v pogledu vplivov na okolje in širšo družbo.

2. V podjetju ustvarjena dodana vrednost je zato v načelu last podjetja vendar pripada vsem deležnikom, ki nosijo tveganje v poslovanju podjetja.⁴

3. Pomemben deležnik podjetja so zaposleni, ki jim zato pripadata pravica do soupravljanja (vključno z nadziranjem) in pravica do udeležbe na dodani vrednosti.

4. Pomemben deležnik so tudi finančne institucije, ki jim tudi pripada del dodane vrednosti, vendar ne v obliki obresti kot pogodbeni kategoriji (Bergant, 2021c).

5. Izredno pomemben deležnik je država kot vrhovni varuh blaginje vseh državljanov. Zato se, na primer, mora ustrezno odzvati, če neko podjetje posluje z izgubo.

Zgoraj opredeljen namen podjetja seveda zahteva tudi **oblikovanje ustreznega informacijskega sistema za spremljanje poslovanja podjetij**.⁵

Poseben primer je obravnavanje podjetja kot pravne osebe, ki **lahko zagreši kazniva dejanja**. To v Sloveniji obravnava poseben zakon (*ZOPOKD*), na podlagi katerega številni predpisi predvidevajo denarne kazni za podjetja. Že hitri razmislek pove, da denarna kazen zmanjšuje dobiček (s tem pa tudi dodano vrednost) podjetja. S tako kaznijo so torej prizadeti vsi deležniki podjetja, najbolj pa zaposleni. Denarna kazen namreč zmanjšuje maso dodane vrednosti za njeno razporejanje.⁶ Država na tak način torej neposredno zmanjšuje dodano vrednost podjetja v korist njenega proračuna. S tem privilegira svoj status v škodo drugih deležnikov. To pa seveda velja, kadar podjetje s protipravnim dejanjem ni pridobilo nezaslužene dobička. Prizadevati bi si torej morali, da bi bile denarne kazni čim večji približek dobičku, ki ne pripada podjetju. Šele tedaj predpisi ne bi bili v nasprotju s temeljnimi načeli družbene odgovornosti podjetja.

Sklep

Ugotovimo lahko, da se bo razprava o lastništvu, še bolj pa o namenu in ciljih podjetja, zaradi še vedno različnih mnenj, še nadaljevala. Temeljni vzrok za tako stanje je še vedno **ne dovolj jasna opredelitev družbene odgovornosti podjetij**, ki še nima ustreznih podpore v pravnem redu večine držav. Sprememba pravnega reda pa pomeni popolnoma drugačno razumevanje sodobnega kapitalističnega sveta in družbeno ekonomske ureditve, ki naj bi bila v interesu celotne družbe.

Na podlagi povedanega je razumljivo tudi, **zakaj podjetje ne more imeti lastnika**. Vpeto je namreč v okolje in vse družbene in socialne strukture. Nadzor nad njegovim delovanjem zato izvajajo številni organi na različnih ravneh, končni nadzor pa izvaja država kot največji deležnik podjetij in skrbnik blaginje državljanov.

Pri tem ne smemo pozabiti, da tolikšne spremembe v samo eni državi niso verjetne oziroma so skoraj nemogoče. Gre torej za spreminjanje splošnega pogleda na svet in delovanje človeka v njem. Nujno je torej povezovanje na širši ravni, kar danes zveni skoraj utopično. Kljub temu obstaja možnost in tudi nujnost postopnih sprememb, sicer se bodo težave samo povečevale.

Literatura:

Andersen, J. Aarum (2012). *Seven Pitfalls in Organisation Literature. Dinamic relationships management Journal*, May, 2012.

Bergant, Živko (2017). *Dodana vrednost iz novega zornega kota (zakon dodane vrednosti)*. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.

Bergant, Živko (2020). *Participation of employees in the value added in the business environment (starting points)*. *International Journal of Current Advanced research*, Vol. 9, No. 12., 2020.

Bergant, Živko (2021). *The Problem of Organization's Purpose as a Basis for Its Socially Responsible Behavior*. *Mednarodna konferenca. IRDO, Maribor*.

Bergant, Živko (2021a). *What and Who is Company's Stakeholder?* *International Journal of Science Academic Research*. Vol. 02, Issue 01, pp. 770–773, January, 2021.

Bergant, Živko (2021b). *Accountancy and Social Responsibility. An Innovative New Approach to Theory and Practice*. Cham: Palgrave Macmillan, Springer Nature Switzerland AG.

Bergant, Živko (2021c). *Inerrest and Social responsibility*. *Economics World*, Oct.–Dec. 2021, Vol. 9, No. 4, 178–183.

Bakari, Chafi (2022). *Social Capital in Community Development: A Corner Stone in the right to participation and the Leave No One Behind*. *Academia Letters*, Article 4760.

Cam, Merritt (2021). *Are the Common Stockholders True Owners of the Corporation?*

Chassagnon Virgile, Hollandts Xavier (2014). *Who are the owners of the firm: shareholders, employees or no one?* *Journal of Institutional Economics*, št. 10, str. 47–69.

EU Resolucija (2021). *Primerna skrbnost in odgovornost podjetij*.

Friedman, Milton (1970). *The social responsibility of business is to increase its profits*. *New York Times*, September 13, p. 33.

Fox Justin, Lorsch W. Jay (2012). *What Good Are Shareholders?* *Harvard Business Review*, July–August, 2012.

Georgescu, Peter (2021). *The Shareholders Are Not The Owners Of A Corporation*.

Hodgson, G. M. (2013). *From Pleasure Machines to Moral Communities. An Evolutionary Economics Without Homo Economicus*. Chicago: University of Chicago Press.

Kállay, Balázs (2012). *Contract Theory of the Firm*. *Economics & Sociology*, št. 1/2012, str. 39–50.

Kay, John (2015). *Shareholders think they own the company – they are wrong*

Financial Times:
<https://www.ft.com/content/7bd1b20a-879b-11e5-90de-f44762bf9896>.

Merritt, Cam (2021). *Are the Common Stockholders True Owners of the Corporation?*

OHIO University (2022). *CEO vs. Owner: Key Differences*.

Schömann, Isabelle (2022). *Will Europe deliver on corporate responsibility?* *Social Europe*.

Wolf Martin (2020). *There is a Direct Line from Milton Friedman to Donald Trump's Assault on Democracy*.

ZOPKD – Zakon o odgovornosti pravnih oseb za kazniva dejanja. *Ur. list št. 98 /04, 65/08 in 57/12*.

⁴ Več o deležnikih v Bergant (2021a).

⁵ Več o tem v Bergant (2021b).

⁶ Več o razporejanju dodane vrednosti v Bergant (2020).



Piše:
dr. Rado Bohinc

Ameriški ESOP kot zgled za EU in Slovenijo

Slovenija je tako po delavskem lastništvu, kot tudi po udeležbi delavcev na dobičku med zadnjimi v EU. Razlog je preprost, nobena vlada doslej ni imela posluha za krepitev dela v razmerju do kapitala, zato je tako področje strukturne, kot tudi finančne participacije zaposlenih zapostavljeno, oziroma kar zanemarjeno. V tem prispevku predstavljamo ameriški davčno podprt in zakonsko urejen model delavskih odkupov – ESOP s predlogi za zakonsko ureditev delavskih odkupov v Sloveniji oziroma EU.

Uvod

Pri delavski udeležbi na dobičku so v Sloveniji **davčne olajšave** le za gospodarske družbe, ki delavcem ne izplačajo več kot **20 odstotkov** dobička posameznega poslovnega leta in ne več kot **10 odstotkov** letnega bruto zneska plač; **najvišji znesek**, ki ga delavec lahko prejme, ne sme presežati **5.000 evrov**. Dohodek, ki ga prejme delavec, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja in, če je izplačan z **odlogom** manj kot eno leto, ni niti za družbo niti za delavce nobenih davčnih olajšav¹.

Delavskih odkupov kot načina za povečanje solastništva zaposlenih v gospodarskih družbah slovenska zakonodaja preprosto ne ureja. Tako tudi ne predvideva nikakršnih davčnih spodbud niti finančnega okolja. Zato v Sloveniji delavskih odkupov skorajda ni. Zakon, ki naj bi to uredil, v Sloveniji ni dobil politične podpore.²

Povsem drugače je v eni od najbolj razvitih kapitalističnih držav na svetu, namreč v ZDA, kjer je danes **več kot 6.500 aktivnih ESOP**³, ki predstavljajo več kot **14 milijonov zaposlenih delničarjev**.⁴

Ameriški ESOP – predstavitev

Opredelitev in nastanek ESOP

Ameriški ESOP je davčno motivirana metoda **prodaje podjetja njegovim zaposlenim s strani lastnika**. Temelji na Zakonu o zavarovanju dohodka pri upokojitvi zaposlenih, ki je bil v ZDA dopolnjen v zgodnjih sedemdesetih letih prejšnjega stoletja (ERISA, 1974)⁵. ERISA 1974 opredeljuje ESOP, kot **načrt lastništva delnic zaposlenih** in zanj določa davčne ugodnosti. Najpogosteje se načrt uporablja za prodajo delnic odhajajočega lastnika podjetja oziroma za nakup delnic podjetja s strani zaposlenih. IRS⁶ pojasnjuje, da je ESOP finančni načrt

nakupov ali olajšav za nakupe delnic delodajalca (Oddelek IRC 4975(e)(8) v skladu zakonsko predpisanimi pogoji (oddelek 401(a) IRC).

Podjetje ustanovi **skrbniški sklad** (ang.: trust), v katerega prispeva nove lastne delnice ali denarna sredstva za nakup delnic podjetja. ESOP si lahko tudi izposodi denar za nakup obstoječih ali novih delnic, pri čemer podjetje jamči ali zagotavlja denar za odplačilo posojila⁷.

Ključna za te vrste delavskega odkupa je **vzpostavitev vmesne institucije (skrbniški sklad)**, ki zagotavlja naslednje funkcije:

- omejuje (odpravlja) tveganje naložbe za zaposlene delničarje po načelu enakopravnosti;
- omogoča izvajanje financiranja naložb (posojilo za nakup delnic se servisira s plačili podjetja, iz dobička, ne s plačili posameznih delavcev);
- zagotavlja enotno izvajanje glasovalnih pravic po pridobitvi delnic, v imenu zaposlenih;

Zaposleni so **edini finančni in glasovalni upravičenci iz delnic**, ki se ne prodajajo zunanjim osebam; zaposleni so ob obvezni prodaji delnic ob upokojitvi upravičeni do izplačila prodajne cene delnic iz sklada po vsakokratni tržni vrednosti delnic.

¹ Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08).

² Predlog Zakona o delavskih odkupih (ZDO), SD, 27. januar 2016.

³ Employee Stock Ownership Plan (slov. Načrt lastništva delnic zaposlenih).

⁴ NCEO 2021. Employee Ownership and Economic Well-Being. Kellogg Foundation Report.

⁵ Zakon o zavarovanju dohodka pri upokojitvi zaposlenih iz leta 1974, ZDA (ERISA).

⁶ Internal revenue Service, USA, <https://www.irs.gov/retirement-plans/employee-stock-ownership-plans-esops>.

⁷ National centre for ESOP <https://www.nceo.org/articles/esop-business-continuity>.

ESOP torej temelji na skrbniškem skladu (trust), ki kupuje delnice za zaposlene s kreditom, brez plačila zaposlenih. Po ERISA 1974 so stroški za prispevke podjetja v denarju ali delnicah v skrbniški sklad zaposlenih (podobno kot prispevki podjetja v pokojninske načrte) ter plačila glavnice in obresti za posojilo za nakup delnic za zaposlene **davčno priznani**. Z zakonom o davčni reformi ZDA iz leta 1984 je ESOP s 5 – 20 % lastništva delnic zaposlenih postal privlačen za družbe, s katerimi se trguje na borzi. Bankam, investicijskim bankam in zavarovalnicam je bilo dovoljeno **odšteti polovico posojilodajalčevih stroškov za obresti** (pri davku na dohodek pravnih oseb) za posojila, odobrena za financiranje ESOP. Davčna olajšava je tudi **strošek za vračilo posojil** za nakup delnice, kot odbitek od dividend.

Kasneje so bile te davčne spodbude odpravljene. Sprememba oddelka 1042 zakona o notranjih prihodkih v osemdesetih letih prejšnjega stoletja je lastnikom zasebnih podjetij omogočila, da **odložijo svoje davke na kapitalski dobiček**, ko so prodali več kot 30 % družb C zaposlenim in menedžerjem prek ESOP. Podjetniki, so ob upokojitvi pogosto prodali 100 %, lastništva (npr., če nimajo dediča) zaposlenim, če je on ali družina želela unovčiti njihov delež. ESOP se večinoma odvijajo v situacijah, ko se lastnik želi upokojiti in unovčiti premoženje.

Teorija o ameriškem ESOP

Kot navaja *Brill* (2017) je za nekatere lastnike zasebnih podjetij ESOP odličen način za ohranitev kontinuitete podjetja, spodbujanje zavezanosti zaposlenih in ustvarjanje trajne ekonomske vrednosti podjetja za zaposlene. Po ugotovitvah avtorjev *Blasi J., Kruse D. in Freeman R.* (2017) se lastništvo delnic zaposlenih različnega obsega (od 5 – 25 % v delniških družbah do 30 – 100 % v malih podjetjih) pojavlja **v podjetjih po vsej ZDA**. Obstajajo velika podjetja, na primer, Procter & Gamble (uvrščeno na borzo), ki ima lastništvo deležev zaposlenih skupaj z delitvijo dobička že **več kot stoletje**. Ali pa South-west Airlines, ki ima tako lastništvo delnic zaposlenih kot letni načrt delitve dobička, ki je leta 2015 vsem zaposlenim izplačal **620 milijonov dolarjev** dobička, kot 15 % dodek k plačam.

Deli velikih družb, uvrščenih na borzo, se včasih **izločijo in prodajo delavcem prek ESOP** (Blasi J., Kruse D., Freeman R., 2017).

Kot se navaja v *Gordi et al* (2013) si **ESOP kot finančni vzvod** izposoja denar za

nakup delnic v sponzorskem podjetju, da bi kupil večji del ali celo celotno podjetje. Lahko se uporablja za nakup delnic od upokojenih lastnikov v zasebnih podjetjih, odkup celotnih podjetij ali financiranje novega kapitala.

Pogoji davčne podpore ameriškemu ESOP

Obvezne sestavine davčno podprte strukture ameriškega ESOP so:

1) V načrtu morajo sodelovati **vsii redno zaposleni**. Pridobivanje delnic poteka v razmerju bodisi relativne plače (zaposleni z višjo plačo pridobijo več delnic) bodisi po kakšni bolj enaki formuli. Zaposleni ne kupujejo niti ne plačujejo delnic neposredno iz svojih plač ali zaslužka: to opravi sklad v njihovem imenu. Zaposleni prav tako ne zastavljajo osebnega premoženja v zavarovanje.

2) **Ustanovitev sklada** (ang.: trust) je bistvenega pomena. Sklad je ločena pravna oseba, ki jo ustanovi podjetje in deluje kot posrednik med podjetjem in zaposlenimi (ang.: Employee Stock Ownership Trust). Zaposleni so upravičenci. Sklad pridobiva delnice od lastnika podjetja in ima delnice v imenu zaposlenih ter opravlja odkup delnic od zaposlenih ob upokojitvi ali drugem izstopu iz družbe.

3) **Sklad financira nakup delnic** s prispevki podjetja za prejemke zaposlenih (običajno pokojninski prispevki) ali kot običajno z najemanjem posojil pri bankah z jamstvom podjetja za posojilo. Posojilo se odplačuje iz dividend ali drugih prispevkov za zaposlene, izplačanih v sklad. Podjetje lahko plača davčno priznane denarne prispevke v sklad za odkup lastniških deležev, ali pa si lahko sklad izposodi denar za nakup delnic. Prispevki, porabljeni za odplačilo posojila, ki ga sklad najame za nakup delnic podjetja, so davčno priznani. Sklad si lahko izposodi denar za nakup obstoječih delnic, novih delnic ali lastnih delnic. Ne glede na namen uporabe se prispevki v sklad odštejejo od davčne osnove.

4) **Delnice, ki jih sklad kupi od lastnika, so v imetništvu sklada v imenu zaposlenih**. Delnice so razporejene na posamezne račune zaposlenih. Delnice morajo biti glasovalne, navadne delnice. Zaposleni uveljavljajo glasovalne pravice prek sklada; postopoma pridobivajo kontrolni paket in vplivajo na uspešnost podjetja. Z delnicami ni dovoljeno javno trgovati.

5) **Ob upokojitvi ali drugem načinu odhoda delavcev je sklad dolžan od zaposlenih odkupiti delnice** nazaj po

vrednosti, ki izhaja iz rednega letnega vrednotenja delnic. Ob vstopu novih zaposlenih jim je treba ponuditi te delnice.

6) **Vložki družbe v sklad so davčno priznani stroški** (ne glede na to, kako sklad pridobi delnice). Sklad si izposodi denar in podjetje nato plača davčno priznane prispevke v ESOP za poplačilo posojila; tako glavnica kot obresti sta odbitni. Davčni zakon iz leta 2017 omejuje neto odbitke obresti za podjetja na 30 % EBITDA (dobiček pred obrestmi, davki, amortizacijo in amortizacijo) za štiri leta, pri čemer se meja zmanjša na 30 % EBIT (ne EBITDA).

Obstajajo tudi **druge davčne ugodnosti**:

- V t. i. družbah C, ko ima ESOP v lasti 30 % vseh deležev v podjetju, lahko prodajalec ponovno vложи izkupiček od prodaje v druge vrednostne papirje in odloži kakršen koli davek na dobiček.
- V t. i. družbah S odstotek lastništva, ki ga ima sklad, ni zavezan dohodnini. To na primer pomeni, da ni davka na dohodek od 30 % dobička družbe S, ki ima sklad v lasti 30 % delnic, in da sploh ni davka na dobiček družbe S, ki je v celoti v lasti njenega sklada.
- Razumne dividende, uporabljene za odplačilo posojila sklada, prenesene na zaposlene, ali ki jih zaposleni ponovno vložijo v delnice podjetja, so davčno priznane.

Zaposleni po tej poti pridobijo znatna sredstva za upokojitveno obdobje. **Lastnik podjetja**, ki ne želi ali ne more nadaljevati dejavnosti pa na ta način proda podjetje po pošteni vrednosti in z davčnimi ugodnostmi ter si tako zagotovi znatna sredstva za nadaljevanje življenja. Zanj je najpomembnejše, da podjetje nadaljuje s poslovanjem, saj bi ga sicer moral bodisi prodati konkurenci, ali pa ga prekiniti. **Tudi družba nasploh ima koristi**: podjetje prevzamejo motivirani lastniki, ki ga še naprej upravljajo na lastno odgovornost in v lastno korist. Tako zagotovijo zaposlitev sebi in svojim družinam ter plačajo davke. Poleg tega se ustvari podjetniška oblika, ki je demokratična in zato pravično ter učinkovito vodena.

Ključne ovire ter priporočila za EU in Slovenijo

ESOP in ESPP

V EU obstajajo številni načrti finančne participacije za zaposlene, vendar **nimajo veliko sorodnosti z ameriškimi ESOP** (razen podobno ime), ki je zelo specifičen, saj

je močno povezan z davčno regulacijo. Pravila, ki se nanašajo na ESOP, se v marsičem razlikujejo od dogovorov o prodaji podjetja zaposlenim v zakonodaji nekaterih evropskih držav, vključno s tako imenovanim **ESPP** (različni nakupi delnic podjetja, ki jih kupijo in plačajo zaposleni neposredno iz svojih plač ali zaslužkov, kjer ni nujno, da so vključeni vsi zaposleni). Za ESPP v EU je značilno, da **ne gre za en sam model, temveč za številne njegove različice** v različnih državah; to je tudi glavna pomanjkljivost pristopa EU k prenosu lastništva na zaposlene. V EU **ne obstaja en učinkovit in enoten koncept**, ampak vrsta različnih bolj ali manj uspešnih poskusov.

Tudi v EU je, po vzoru ZDA, trend **uporaba vmesnih institucij**, vendar ne kot ameriški trust, ki ga evropska kontinentalna korporacijska zakonodaja ne pozna. Oblike vmesne institucije v EU so npr. francoski vzajemni sklad, kot sredstvo za prenos delnic v okviru lastniških načrtov zaposlenih, ali pa madžarski sklad, ki je še najbolj podoben trustu, tudi avstrijska fundacija za udeležbo zaposlenih, ali pa španska delavska podjetja.

V državah EU se redko uporablja temeljna značilnost ameriške vrste ESOP, namreč takšen **način odkupa**, kjer zaposleni niso izpostavljeni tveganjem, ker se pridobitev delnic za zaposlene financira iz dobička ali s posojilom, ki se odplača z deležem na dobičku podjetja. Lastništvo zaposlenih v EU redko **rešuje probleme nasledstva** podjetij, kot to velja za ZDA. Podjetja se pogosto zaprejo ali razprodajo, ko nasledstvo ni mogoče. Delavski odkup se je v ZDA izkazal kot koristen zlasti za mala, srednja in mikro podjetja pri zagotavljanju nadaljevanja poslovanja. Te prednosti je mogoče zagotoviti le s sodelovanjem zaposlenih in ESOP je najprimernejši način za to.

Pravne in davčne težave v EU

Kakšen naj bo pravni status **t. i. vmesne institucije "sklada"** (ang.: trust) za namene finančne udeležbe zaposlenih, ki bi ga lahko uporabljali v državah EU, je vprašanje, na katerega trenutno v evropskem pravu gospodarskih družb ni odgovora. V korporacijski zakonodaji držav članic **trust ni pravno urejen**. Obstajajo različne **alternative ali primerljivi subjekti**, kot sta nemški in avstrijski »Stiftung«, ali različne vrste finančnih skladov, ustvarjenih za posebne namene v nekaterih zakonodajah kot posebna vrsta pokojninskih skladov.

Toda trust kot pravni subjekt za namene finančne udeležbe zaposlenih v pravu družb

v EU ne obstaja in bi moral biti pravno ustanovljen za poseben namen, torej za upravljanje lastništva delnic zaposlenih. Tudi zato poskusi posameznih držav niso uspešni in je treba to področje uskladiti, oziroma, še bolje, urediti na ravni EU. Pomen tega vprašanja je še toliko večji, ker taka entiteta prinaša izjemo v tradicionalno pravo gospodarskih družb (ex lege uveljavljanje glasovalnih pravic v imenu zaposlenih kot upravičencev) in ker je to **pravna infrastruktura za delovanje ESOP**.

Da bi preprečili dvojno obdavčitev in diskriminacijo, je potrebna preglednost nacionalnih shem lastništva zaposlenih, zlasti pri izračunu davčne obremenitve v EU. Vendar tudi glede davčnih vprašanj prevladuje **napačno stališče, da okvir EU za lastništvo zaposlenih ne bi smel prevladati nad nacionalnimi davčnimi predpisi**. Nasprotno, države članice bi morale zagotoviti usklajene in skladne davčne spodbude ter spodbujati sisteme lastništva zaposlenih tudi čezmejno.

Enotne in pregledne **davčne spodbude v vsej EU bi zagotovo bistveno povečale lastništvo zaposlenih**; EK bi morala predlagati direktivo o obdavčitvi finančne udeležbe zaposlenih. Predlagani koncept razpršenih davčnih pravil držav članic je že pokazal svoje slabosti, zato je nadaljnja reforma tega koncepta očitno neizogibna. Podjetja, bolje rečeno njihovi lastniki, ki ponujajo sheme pridobivanja lastništva zaposlenim v več državah članicah, in zaposleni se soočajo z **različnimi režimi davkov in prispevkov** za socialno varnost. Sicer nastaja postopno zblíževanje obstoječih shem finančne udeležbe in s tem povezane nacionalne zakonodaje, da se delodajalcem v prihodnosti omogoči, da ponudijo sheme v enaki ali podobni obliki v vseh državah članicah. Še vedno pa primanjkuje nacionalnih zakonodajnih ukrepov, ki bi podpirali razvoj shem finančne udeležbe zaposlenih.

Predlog za evropski načrt lastništva delnic zaposlenih

Predlog evropskega načrta lastništva zaposlenih

Predlagani **evropski načrt lastništva zaposlenih** (v nadaljevanju: Načrt) je **postopni odkup delnic**, ki ga izvajajo zaposleni v podjetju, v katerem so zaposleni, prek **posredniškega subjekta**, ki ga oblikuje družba (v nadaljevanju Sklad).

Drugi (posamezni, neorganizirani) nakupi delnic družbe, ki jih opravijo zaposleni sami, zunaj Sklada, se ne štejejo za pridobitev delniške lastnine zaposlenih in zanje veljajo splošna pravila korporativnega, prevzemnega in davčnega prava. Postopek pridobitve lastništva zaposlenih mora biti **določen z zakonom**, ki uredi vse sestavine Načrta, status, pooblastila in pristojnosti Sklada ter tudi vprašanje, kdo lahko da pobudo, npr. skupina delavcev v soglasju z lastnikom ali lastnik v soglasju z organi ali organi zaposlenih ali sindikati itd.

Pravica zaposlenega do sodelovanja v načrtu

V načrtu morajo **sodelovati vsi redno zaposleni v podjetju**. Razporeditev se izvede bodisi na podlagi relativne plače bodisi na podlagi drugih dogovorjenih kriterijev. Sklad namesto zaposlenih kupi in plača delnice od lastnika podjetja. Zaposleni prav tako ne zastavljajo osebnega premoženja. Najkrajši čas zaposlitve delavca mora biti določen z internimi pravili družbe. Zaposleni uveljavlja pravico do sodelovanja v Načrtu s podpisom pogodbe s skladom, ki ga je družba ustanovila v ta namen. Pravica do sodelovanja pri pridobitvi delniške lastnine zaposlenih je torej **individualna delavska pravica**, ki jo lahko uveljavljajo le kolektivno vsi zaposleni, pri čemer je **Sklad kot posrednik**. Zaposleni za delnice, ki jih pridobijo od Sklada, ne prevzemajo finančnih obveznosti, če pa želijo, lahko investirajo v dodatne delnice, ki jih plačajo iz osebnih virov. Pravila Sklada določajo načine doplačila in pridobitve deleža.

Pravni status Sklada

Sklad je **ločena pravna oseba, ki jo ustanovi družba** in deluje kot posrednik med družbo in zaposlenimi; vsi zaposleni so upravičenci do Sklada. Sklad pridobiva delnice od lastnika družbe, ima delnice v imenu zaposlenih in odkupuje delnice od zaposlenih ob upokojitvi ali drugem izstopu iz družbe. V zakonodaji za Sklad bi moralo biti **nekaj posebnih pravil**, saj ni del tradicije evropskega kontinentalnega prava in bi ga bilo treba urejati ločeno od tradicionalnih finančnih ali pokojninskih skladov. Splošna pravila o finančnih skladih niso uporabna. Poleg družbe, ki ustanovi sklad, lahko postanejo njegovi vlagatelji tudi druge pravne osebe, ob upoštevanju internih pravil Sklada in pogodbe, ki jo skleneta vlagatelj in Sklad.

Dejavnosti Sklada

Sklad mora ustanoviti družba zaradi vodenja Načrta, zastopanja zaposlenih pri uveljavljanju glasovalnih pravic v družbi in

ne za opravljanje drugih poslovnih dejavnosti. **Edina registrirana dejavnost sklada** bi morala biti: zbiranje finančnih sredstev s prejemanjem prispevkov od družbe in posojil bank z jamstvi podjetja ter vlaganje zbranih sredstev v nakup delnic družbe za račun zaposlenih, vključno z plačilom izstopov (nekdanjih zaposlenih) iz podjetja. Sklad izvaja glasovalne in druge premoženjske pravice v imenu in za račun zaposlenih. Sklad financira nakup delnic od lastnika s prispevki podjetja za zasluge zaposlenih ali z najemanjem posojil pri bankah; podjetje lahko jamči za posojilo.

Financiranje Načrta

Podjetje v sklad **vplača denarne prispevke**, ki se odštevajo od davčne osnove za davek od dobička, ali **jamči skladu za izposojilo denarja**. Prispevki se uporabljajo za odplačilo posojil in za nakup delnic družbe. Sklad si lahko izposodi denar za nakup obstoječih delnic, novih delnic ali lastnih delnic. Ne glede na namen uporabe bi morali biti kakršnikoli prispevki za Sklad **davčno priznani** kot odbitni strošek. Prihodki sklada so tudi iz razdelitve dobička in drugih prispevkov družbe ter od upravljalške provizije za uveljavljanje glasovalnih pravic in za finančne storitve v zvezi z vstopi in izstopi zaposlenih. Delavec lahko prispeva tudi **članski delež**, poleg deleža, ki mu pripada iz sklada, vendar delež izplačuje iz osebnih virov. Pravila sklada določajo načine vplačila in pridobitve deleža.

Glasovalne pravice in prenehanje

Delnice so **glasovalne, navadne**, prednostne delnice brez glasovalne pravice niso dovoljene. Zaposleni uveljavljajo glasovalne pravice prek Sklada, postopoma pridobivajo kontrolni paket in vplivajo na uspešnost podjetja. Z delnicami **ni dovoljeno**

javno trgovati. Odločitev o načinu glasovanja na skupščini družbe naj bo sprejeta na skupščini Sklada, ki jo sestavljajo vsi zaposleni z glasovalno pravico po pripadajočih delnicah. Pooblaščen revizor letno valorizira vrednost sredstev družbe in pošteno vrednost delnice.

Prekinitev in prenos

Delnice, ki jih Sklad kupi od lastnika, so **v lasti Sklada** v imenu in za račun zaposlenih. Delnice v skladu so **razporejene na posamezne račune zaposlenih**. Sklad ob upokojitvi ali drugem načinu odhoda zaposlenih od zaposlenih odkupi delnice nazaj po vrednosti po rednem letnem vrednotenju delnic. Ob vstopu novih zaposlenih jim je treba ponuditi te delnice. Pravica delavca do sodelovanja v načrtu preneha, ko mu preneha delovno razmerje v podjetju. **Prenos članstva** je možen samo na zaposlenega v podjetju.

Davčne ugodnosti

Predlagamo **naslednje davčne spodbude** v okviru enotnega modela pridobivanja lastništva delnic zaposlenih v EU:

- Prispevki družbe v sklad so davčno priznani strošek; če družba vplača prispevke v sklad za poplačilo posojila, so tudi ti prispevki davčno priznani strošek (odbitni so tako glavica kot obresti);
- Lastništvo družbe, ki je v lasti Sklada, ni predmet obdavčevanja kapitalnega dobička.
- Razumne dividende, porabljene za odplačilo skrbniškega posojila, prenesene na zaposlene, ali ki jih zaposleni ponovno vložijo v delnice podjetja, so neobdavčene.
- Delničar družbe, ki proda več kot 5 % osnovnega kapitala družbe zaposlenim z

orožjem za načrt lastništva zaposlenih, ne plača davka na kapitalni dobiček, če kupnino vложи v roku 6 mesecev družbi s sedežem v državi članici.

- Zaposleni, ki vlaga v sklad za pridobitev dodatnih delnic podjetja, lahko ta znesek odbije od dohodninske osnove.
- Kupnina (dohodek), pridobljena ob izstopu iz Plana (zaradi upokojitve ali drugega razloga), ni obdavčena.
- Naložba pravne osebe v sklad, ustanovljen za pridobitev lastništva delnic, je 100 % davčno priznana kot strošek.

Literatura:

Blasi J. Kruse D., Freeman R. (2017) *Having a Stake: Evidence and Implications for Broad-based Employee Stock Ownership and Profit Sharing*.

Brill, Alex (2017) *Employee Stock Ownership Plans as an Exit Strategy for Private Business Owners. Matrix Global Advisors White Paper*.

Gordy, Vaughn, Neal Hawkins, Mary Josephs, William Martin, Rebecca Miller, Scott Rodrick, Corey Rosen, and John Solimine (2013) *Leveraged ESOPs and Employee Buy-Outs (6th Ed.)*. Oakland CA: National Centre for Employee Ownership.

NCEO 2017. *Employee Ownership and Economic Well-Being*. Kellogg Foundation Report.

NCEO 2021. *Employee Ownership and Economic Well-Being*. Kellogg Foundation Report. [content/uploads/2017/05/employee_ownership_and_economic_wellbeing_2021.pdf](https://uploads/2017/05/employee_ownership_and_economic_wellbeing_2021.pdf).

Pravni akti:

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08).

Predlog Zakona o delavskih odkupih (ZDO), SD, 27. januar 2016, <https://socialnidemokrati.si/tag/zakon-o-delavskih-odkupih/>.

Zakon o zavarovanju dohodka pri upokojitvi zaposlenih iz leta 1974 (ERISA)-Internal revenue Service, USA, <https://www.irs.gov/retirement-plans/employee-stock-ownership-plans-esops>.

Postavljanje slovenskega ESOP-a

Na Inštitutu za ekonomsko demokracijo (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 predlogu zakona je kot pravna oblika nosilca delavskega lastništva (v vlogi »lastniškega sklada«, op. M.G.) predvidena **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 zadruga zgolj vsakokratni zaposleni, torej ko zaposlitev preneha iz kakršnegakoli razloga, preneha članstvo v zadrugi in tako delavec izstopi iz lastniške strukture.

Vir: Tej Gonza in Gregor Berkopec (2021) *Postavljanje slovenskega ESOP-a: Izkušnje iz tujine in evropski model*. *Ekonomski demokracija*, št. 5/21.



Piše:
Mitja Gostiša

Sveti delavcev in problematika dela od doma

Če so si pred epidemijo mnogi zaposleni pogosto želeli, da bi jim delodajalec omogočil delo od doma, pa je danes marsikdo tudi drugačnega mnenja in delo raje opravlja na sedežu delodajalca. Po drugi strani pa namerava veliko organizacij, predvsem v zasebnem sektorju, delo na domu ohraniti – vsaj v določenem obsegu – tudi po koncu epidemije, zaradi česar v praksi pristopajo k sistemski ureditvi tega vprašanja. Problem pa je v tem, da predvsem pravna ureditev dela na domu v veliki meri ostaja nedorečena in da se v dobrih dveh letih od razmaha takega načina dela ni na tem področju spremenilo praktično nič. Zato je izjemnega pomena tudi (pro)aktivno vključevanje svetov delavcev v avtonomno urejanje te problematike znotraj podjetij.

Kaj o delu od doma pravi zakonodajca?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) omogoča opravljanje dela na domu na dveh podlagah, in sicer na podlagi posebne pogodbe o zaposlitvi, to je pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (v primeru soglasja delodajalca in delavca) ter kot začasno (enostransko) odreditev opravljanja dela na drugem kraju, kot je določeno s pogodbo o zaposlitvi (na domu) na podlagi 169. člena ZDR-1.

Zakon dopušča, da delodajalec enostransko spremeni kraj opravljanja dela, kot je določen s pogodbo o zaposlitvi (odredi lahko tudi drugo delo) **v primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca**. Obveznost opravljanja dela na domu v tem primeru lahko traja le začasno, dokler trajajo takšne okoliščine in je sprememba kraja opravljanja dela nujna in potrebna.

V primeru enostranske odreditve dela na domu zaradi izjemnih okoliščin mora biti delodajalec pozoren na **opredelitev vsebin**, ki so ključne za izvrševanje delovnopравниh pravic in obveznosti, zlasti pa:

- navedba dela oziroma kraja dela, kjer se bo delo izvajalo,
- ali gre za celotno trajanje ali le del delovnega časa,
- obseg dela (določen naj bi bil tako, da delavec, ki dela na domu, opravi enak obseg dela, kot ga opravijo delavci, ki delajo v prostorih delodajalca),
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma poročanje delavca o tem,
- delovni čas in poročanje delavca o evidenci delovnega časa,
- delovna sredstva in material, ki ga zagotovi delavec oziroma delodajalec ter višina nadomestila za njihovo uporabo,
- plačilo za delo, dosegljivost delavca, ki dela na domu – kdaj, v katerih urah ter na kakšen način mora biti delavec dosegljiv za delodajalca ter delodajalec dosegljiv za delavca,
- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca,
- napotki glede varnega in zdravega dela od doma.

ZDR-1 pa izrecno določa tudi, da mora delodajalec **zagotavljati varne pogoje dela na domu**. Podrobnejše obveznosti deloda-

jalca v zvezi s tem so določene v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Delodajalec mora tako, ne glede na to, da se delo opravlja v prostorih, v katerih sam ni »gospodar«, izpolnjevati tudi vse ostale obveznosti v zvezi z varnostjo in varstvom pri delu, in sicer enako kot v primeru, ko se delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. ZVZD-1 v zvezi z delom na domu namreč ne predvideva nobenih izjem, ne glede na njegove specifičnosti. Med **obveznosti delodajalca po ZVZD-1** sodijo predvsem:

- obveščanje delavcev o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom ter izdajanje navodil za varno delo;
- usposabljanje delavcev za varno in zdravo delo doma,
- preverjanje ustreznosti delovnih razmer z obrobni preiskavami škodljivosti delovnega okolja,
- preverjanje skladnosti delovne opreme s predpisi o varnosti in zdravju pri delu in z občasnimi pregledi in preizkusi,
- zagotavljanje varnega delovnega okolja.

Glede na navedeno bi moral prostore, kjer se bo opravljal delo na domu, pred

sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, **pregledati varnostni inženir**, ki bo ugotovil, ali predvideno delovno okolje izpolnjuje pogoje, predpisane s predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.

Predvsem obveznosti iz zadnjih treh alinej so povezane tudi s periodičnim vstopom v zasebne prostore delavca. Zaradi varovanja zasebnosti delavca oziroma ustavne pravice nedotakljivosti stanovanja bo zato poleg dovoljenja za vstop zaradi pregleda delovnega okolja pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu v pogodbi o zaposlitvi treba urediti tudi kasnejši **periodični nadzor delodajalca** nad delovnim okoljem.

Ob nadzoru je **potrebna predhodna napoved, nadzor mora biti sorazmeren namenu**. Zato je ob vsakokratnem vstopu v prostore, kjer delavec opravlja delo na domu, priporočljivo, da delodajalec od delavca pridobi pisno dovoljenje za vstop. V pogodbo o zaposlitvi pa naj se vključi splošna določba o tem, da bo delavec z namenom izpolnjevanja obveznosti delodajalca oziroma pravic delavca, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, delodajalcu v določenem časovnem intervalu (na primer enkrat na leto) dovolil vstop v prostore, kjer opravlja delo.

Kakšne prednosti prinaša delo na daljavo?

Nižji stroški za delodajalca

Podjetja lahko pri zaposlenih, ki delajo od doma, prihranijo na stroških z delovnimi prostori, opremo, prigrizki, pijačo, različnimi dogodki itd. Predvsem v zahtevnem času po epidemiji, ko bo marsikje treba izkoristiti različne možnosti, se lahko trenutna optimizacija stroškov na tem področju izkaže za koristno.

Nižji stroški za zaposlene

Seveda pa tak način dela omogoča prihranke tudi za zaposlene, in sicer tako v finančnem kot časovnem smislu. Poleg neposrednega finančnega prihranka na gorivu, oblačilih, prehrani ... zaposleni namreč lahko, na primer, čas za pot na delo in domov izkoristijo za svoje lastne aktivnosti. Zato je za marsikoga prihranek na času še pomembnejši od neposrednih finančnih koristi.

Delodajalec lahko bolj fleksibilno vodi delovni proces ...

Razvoj procesov in obvladovanje orodij, ki omogočajo delo od doma, v primeru

izrednih razmer, kakršnim smo (bili) priča v času epidemije, zagotavljajo nemoten potek dela v podjetju. Če so zaposleni vajeni dela na daljavo, pa lahko tovrstne večšine s pridom unovčijo tudi v primerih, ko so v tako obliko dela primorani iz drugih razlogov – denimo, ko mora pomemben člen ekipe na nujno pot, med prenovo poslovnih prostorov itd.

... zaposleni pa si lahko bolj fleksibilno organizirajo svoje delo

Predvsem tisti zaposleni, ki pri svojem delu potrebujejo mir in tišino, se bodo novim načinom dela hitro prilagodili, če imajo možnost, da se doma umaknejo, saj bodo svoje obveznosti lahko opravljali brez motečih dejavnikov, ki pogosto spadajo v hektično delovno okolje. Mnogi v službi namreč nimajo svoje pisarne, doma pa se lahko umaknejo v svoj prostor. Poleg tega delo od doma pogosto pomeni več svobode pri organizaciji.

Možnost dela od doma je mamljiva za kasnejše iskalce zaposlitve

Trenutna situacija predvsem za podjetja, ki nimajo vzpostavljene infrastrukture za delo od doma, zagotovo predstavlja velik izziv. A ta izkušnja hkrati predstavlja izjemno priložnost, da kolektivi razvijejo funkcionalen sistem takšnega dela, s tem pa v prihodnje odprejo več vrat na področju zaposlovanja. Mnogi iskalci zaposlitve namreč iščejo delodajalce, ki omogočajo delo od doma vsaj nekajkrat tedensko.

Kakšne pa so slabosti dela od doma?

Težja organizacija delovnih procesov ter spremljanje opravljenega dela

Večina delodajalcev ima pri omembi dela na daljavo **pomislike glede kakovosti opravljenega dela in nadzora nad zaposlenimi**, kar je v določeni meri povsem upravičeno. Ekipo, ki je lahko razpršena po celotni državi ali še širše, je namreč težko nadzirati. V tem primeru je zato najbolje, da v organizaciji že vnaprej postavijo jasna pravila in omejitve. Znano mora biti, kdaj naj bo zaposleni dosegljiv, kaj vse mora postoriti, kako in komu naj poroča o svojem delu itd. To so zahtevne okoliščine tudi za vodje, ki se sprašujejo, kako naj vedo, da zaposleni doma res delajo osem ur? Iskreno rečeno, tega ne morejo zagotovo vedeti tudi, ko spremljajo zaposlene pri delu v podjetju. Pri vodenju na daljavo je torej potre-

ben **fokus na rezultate** in ne na količino preživetega časa na delovnem mestu. To pa je možno le ob predhodno **jasno postavljenih ciljih**.

Vključenost v dogajanje v podjetju

Zaposleni, ki delajo od doma, se pogosto pritožujejo, da **sploh ne vedo, kaj se v podjetju dogaja, da niso vključeni v odločanje in da sploh ne vedo, ali še delajo prave stvari ...**, kar zagotovo negativno vpliva na njihovo motivacijo in učinkovitost. Ena večjih bolečin zaposlenih, ki delajo na daljavo, je tudi ta, da se **ne počutijo enakovredni člani tima** v primerjavi z zaposlenimi, ki delajo v pisarni. Pogrešajo načine, da bi se počutili bolj vključeni in povezani s člani tima. Pogrešajo komunikacijo z ostalimi člani kot tudi z vodjo. Želijo si več osebnih stikov s kolegi, tudi tistimi, ki delajo na sedežu podjetja.

Posebej na tem mestu velja omeniti tudi **problematiko dela sveta delavcev**, ki za svoje učinkovito delovanje nujno potrebuje vsakodnevno vključenost v delovne procese in utrip podjetja. Pri tem ne gre toliko za problem, kako tehnično izvajati sestanke in seje sveta delavcev, temveč je večja težava pri zaznavanju tekočih izzivov, saj je redna komunikacija z "bazo" ključnega pomena.

Oteženo delo in pomanjkljiva produktivnost

Predvsem v času, ko so mnogi delo od doma primorani združiti še z varovanjem otrok in gospodinjskimi obveznostmi, se služba kaj hitro zdi še napornejša kot sicer, sploh če se zaposleni doma ne morejo umakniti in izogniti pred motečimi dejavniki.

Otežena komunikacija s sodelavci

Marsikdo je v službi vaju predvsem komunikacije v živo, zato utegnejo biti spremembe, ki jih prinaša delo od doma, izjemno stresne. Kar naenkrat sodelavci ne sedijo le nekaj metrov proč ter so vedno na voljo za pogovor, temveč jih moramo poklicati, ali jim napisati sporočilo. Mnogi zaradi družinskih obveznosti morda niso nenehno dosegljivi ...

Delno je problem mogoče rešiti z vsakodnevnimi videokonferencami, s pomočjo katerih se lahko ekipe ob začetku vsakega dneva dogovorijo o pomembnih rečeh in uskladijo glede dela. Za drugo so tu sodelovalne platforme (kakršna je denimo Slack ali MS Teams). Četudi utegne biti dopisovanje sprva težko, je za zaposlene to tudi odlična priložnost, da izboljšajo svoje komunikacijske veščine, se naučijo kratko in

jednato poročati o svojem delu in morebitnih težavah, predvsem pa omejiti komunikacijo na bistvene trenutke.

Vloga sveta delavcev pri uvajanju dela na domu

Delo na domu torej nedvomno lahko prinaša veliko pozitivnih vplivov tako za zaposlene posameznike kot tudi za delodajalca, vendar pa le v primeru, če se uvajanja takšnega načina dela delodajalec loti zelo premišljeno in z zavedanjem tudi tveganj, ki imajo lahko v nasprotnem primeru hude negativne posledice. Zato je z vidika varstva interesov delavcev še toliko bolj pomembno, da se tudi svet delavcev **aktivno vključuje v postopke uvajanja že takoj na samem začetku**. Svet delavcev namreč nedvomno ima svoje pristojnosti glede sodelovanja pri sprejemanju odločitev delodajalca v zvezi z uvajanjem dela na domu, ki izhajajo neposredno iz Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), pa tudi iz ZVZD-1.

Način vključevanja v odločanje po ZSDU

V zvezi s tem velja posebej opozoriti zlasti na potrebo po **čim bolj »proaktivnem« delovanju sveta delavcev** na podlagi določbe druge alineje 87. člena ZSDU, ki pravi, da svet delavcev »daje predloge, ki so v korist delavcev«. Svet delavcev mora torej na lastno iniciativo spremljati in analizirati problematiko dela na domu, upošteva pri tem ugotovitve in opozorila konkretnih delavcev, ki so ali naj bi bili napoteni na takšno delo, ter **predlagati delodajalcu ustrezno »sistemsko« ureditev** te problematike z avtonomnimi pravnimi in drugimi akti (npr. s posebnimi pravilniki, z izjavo o varnosti z oceno tveganja itd.). Poleg tega pa se mora v skladu z zakonom vključevati v sprejemanje vseh pomembnejših **odločitev, ki jih v zvezi s tem predlaga delodajalec**.

Pri uvajanju dela na domu gre namreč v vsakem primeru – najmanj – za organizacijske spremembe iz sedme alineje 89. člena ZSDU (»spremembe v organizaciji proizvodnje«), glede katerih je delodajalec dolžan po določbi 90. člena **obveščati svet delavcev, in sicer pred sprejemom dokončne odločitve**. Kar pomeni, da ima svet delavcev po zakonu možnost (obenem pa tudi dolžnost) v zvezi s to predlagano odločitvijo delodajalca pravočasno oblikovati in podati svoja mnenja, predloge, pobude, zahteve in morebitne druge sugestije, s katerimi lahko vpliva na njeno vsebino. Še več

pristojnosti za vključevanje v postopke uvajanja dela na domu pa ima svet delavcev iz naslova zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja zaposlenih, kar je sicer tudi po zakonu (glej 70. člen ZDR-1) eno ključnih vprašanj dopustnosti uvedbe dela na domu), saj je delodajalec pri vprašanjih iz tega naslova po določilih 91. in 92. člena ZSDU, **dolžan predhodno izpeljati skupno posvetovanje s svetom delavcev**. Tudi ZVZD-1 v svojem 45. členu zahteva, da mora delodajalec svetu delavcev omogočiti, da sodeluje pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega okolja. Odgovor na vprašanje, kateri izmed obeh omenjenih možnih »participacijskih načinov (obveščanje ali skupno posvetovanje) pride v poštev glede sprejemanja odločitve o uvajanju dela na domu je torej – skupno posvetovanje.

Za takšno posvetovanje mora delodajalec skladno z drugim odstavkom 91. člena ZSDU »potrebne informacije« posredovati svetu delavcev najmanj **30 dni** pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj **15 dni** pred sprejemom odločitve. Ali je treba te postopkovne roke dosledno spoštovati v vseh primerih uvajanja dela na domu? Načeloma da, vendar pa so glede tega seveda možne tudi nekatere – bolj ali manj logične – **izjeme**. Te pridejo v poštev, kadar ne gre za uvajanje te oblike dela kot sestavine »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu, se pravi »za stalno« oziroma »za daljši čas«, ampak za **začasno rešitev v primeru (in le za čas) »izrednih razmer«**, kakršne so bile nedavne razmere zaradi epidemije Covid-19, ko je bilo treba za zagotovitev normalnega poteka delovnega procesa reagirati hitro, izbire med različnimi možnimi alternativami pa v bistvu niti ni bilo. V teh primerih je seveda možno te roke ustrezno skrajšati. V takšnih situacijah je bistveno le, da delodajalec predhodno skupno posvetovanje s svetom delavcev vsekakor opravi, in sicer **v »razumnem roku« glede na konkretne okoliščine**, kajti v teh primerih je razumljivo, da se daje prednost hitremu ukrepanju z manj poudarka na »kakovosti« izvedbe. Nikakor pa seveda takšne izredne razmere načeloma ne opravičujejo morebitnega ignoriranja te dolžnosti s strani delodajalca.

Dodatna priporočila za angažiranje svetov delavcev

Pri sprejemanju konkretnih izvedbenih odločitev o uvajanju dela na domu za posamezne kategorije delavcev ali za posa-

mezne delavce bi morali sveti delavcev upoštevati še nekatera priporočila, ki veljajo **za primere »rednega« uvajanja te oblike dela pri delodajalcu**, ne pa tudi za primera »izrednih razmer«. Gre pa zlasti za naslednje:

1.

Ena temeljnih ugotovitev raziskovalcev te problematike je, da vsa dela prav gotovo niso primerna za opravljanje na domu, prav tako pa tudi **vsak zaposleni ni primeren kandidat za delo na domu**.

To pomeni, da je odločanje o sklepanju pogodb za delo na domu – če naj to ne bo v škodo ne delavcu in ne poslovni uspešnosti delodajalca – treba, **nujno povsem individualizirati** in se o tem odločati »od primera do primera« (zlasti še, kadar naj bi se delo na domu uvedlo za delavce, ki so že v delovnem razmerju, a so svoje delo doslej opravljali v delovnih prostorih in znotraj kolektiva pri delodajalcu), pri čemer pa nikogar, ki po strokovnih merilih ni primeren za takšno delo, **v to ne bi smelo biti dopustno siliti oziroma prisiljevati** (zlasti ne pod grožnjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi). To bi veljalo posebej zapisati tudi v pravilnik, sveti delavcev bi morali na tem kolikor mogoče dosledno vztrajati.

Primernost posameznika za delo na domu bi bilo treba presoditi z obeh ključnih vidikov, navedenih v omenjenem članku zgoraj na podlagi rezultatov raziskav, to je:

- **z vidika osebnostnih značilnosti posameznika** (visoka stopnja samostojnosti, manj potrebe po socializaciji, visoka zmogljivost koncentracije, dobre komunikacijske spretnosti, znanje o organizaciji dela itd.);
- **z vidika njegovih družinskih razmer** (rezultati kažejo, da so ključni dejavniki, ki vpliva na odločitev za delo na domu, zlasti otroci).

Presoja primernosti posameznika za delo na domu na podlagi teh dejavnikov pred sprejetjem odločitve o sklenitvi pogodbe za delo na domu bi bilo verjetno smotno prepustiti **posebni komisiji**, oblikovani v ta namen, v kateri bi poleg pooblaščenega izvajalca medicine dela in strokovnega delavca za varnost in zdravje pri delu vsekakor moral sodelovati tudi **predstavniki sveta delavcev**.

2.

Takšna ali podobna komisija bi morala v vsakem posamičnem primeru morebitne uvedbe dela na domu poleg zgoraj nave-

denih dejstev predhodno preveriti tudi zagotovljenost

- **ustreznega delovnega okolja**
- **ustrezne delovne opreme,**

z vidika veljavnih standardov »fizične« varnosti pri delu. »Pozitivna« ocena komisije pa bi morala biti **eden od predpogojev za morebitno sklenitev pogodbe za delo na domu.**

3.

Stroka je posebej za primere dela na domu izoblikovala nekatera specifična priporočila za **(preventivno) varovanje duševnega in telesnega zdravja delavcev**, ki so posebej navedeni v zgoraj omenjenem članku dr. Erzarjeve. Svet delavcev bi moral vztrajati na tem, da delodajalec (s pomočjo omenjene komisije in v sodelovanju s konkretnimi delavci) skladno s temi priporočili

predhodno pripravi **poseben načrt ukrepov za varovanja zdravja delavca(ev) na domu** ter konkretnim delavcem zagotovi po potrebi tudi ustrezno izobraževanje in usposabljanje za njihovo izvajanje.



Piše:
Nina Globočnik

Kako postopati, kadar se z odločitvijo delodajalca ne strinjamo?

Vsak od nas se je že znašel v položaju, ko se z odločitvijo delodajalca ni strinjal. Pri tem se vsak sooči z vprašanjem, ali naj svoje pravice uveljavi, in če ja, kako naj jih uveljavi, ali pa, ali naj si poišče novega delodajalca. Odgovor v nobenem primeru ni enoznačen, saj je za končno odločitev potrebno tehtati več dejavnikov. Namen članka je predstaviti možnosti delavca v tem pogledu, kajti le poznavanje slednjih lahko pripelje do modre odločitve. Članek je namenjen vsem, ki želite svoje pravice zaščititi v skladu z zakonom in na način, da s strani delodajalca ne bi bili sankcionirani. Namenjen pa je tudi delodajalcem, ki ne želijo, da bi do takšne situacije sploh prišlo. Vsekakor pa je dobro poznavanje te problematike pomembno tudi za svete delavcev in sindikate kot delavska predstavništva, na katera se delavci pogosto obrnejo za pomoč pri reševanju tovrstnih situacij, obenem pa tudi zaradi učinkovitega uresničevanja t. i. kolektivnih pravic delavcev.

Individualne in kolektivne pravice delavcev

Individualne pravice delavcev na najvišjem nivoju določa *Zakon o delovnih razmerjih* (v nadaljevanju ZDR-1). Slednjega dopolnjujejo panožne in podjetniške *kolektivne pogodbe* in tudi *splošni akti delodajalcev*. Na koncu pa tudi *pogodbe o zaposlitvi*. Temeljno pravilo je, da se praviloma s pogodbo o zaposlitvi oziroma s

kolektivno pogodbo lahko določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon¹.

Določene pravice pa delavec lahko uveljavlja tudi prek svetov delavcev in prek sindikalnih predstavništev. Takrat govorimo o **kolektivnih pravicah delavcev**. Slednje urejata *Zakon o reprezentativnosti sindikatov* in *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju*. Včasih je namreč lahko uvel-

javitve kolektivne pravice pogoj za uveljavitev individualne pravice.

Zahteva delodajalcu za odpravo nezakonitosti

Če so pravice delavca kršene, ali če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja, ima delavec pravico, da na podlagi *200. člena ZDR-1* na delodajalca naslovi **zahtevo na odpravo pravic oziroma zahtevo, da delodajalec svojo obveznost izpolni**. Takšno zahtevo bo delavec običajno podal v primeru, ko mu npr. delodajalec ne bo izdal pravilne odločbe o letnem dopustu, ko ne bo upošteval odločbe invalidske komisije, bo izvedel nezakonito premestitev ipd.

¹ 17. člen ZDR-1 (omejitev avtonomije pogodbenih strank): »(1) Pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja sta delodajalec in delavec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. (2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon. (3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 52., 53., 91., 120., 143., 158. in 175. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.«

Vendar pozor. V primeru, da delodajalec v nadaljnjem roku **osmih delovnih dni** po vročeni pisni zahtevi delavca ne bo izpolnil svoje obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma ne bo odpravil kršitve, in delavec **v roku 30 dni** od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, ne bo zahteval sodnega varstva pred pristojnim delovnim sodiščem, se lahko zgodi, da bo delavcu pravica zahtevati izpolnitev obveznosti po pogodbi o zaposlitvi **zastarala**.

Navedeno ne velja za denarne in odškodninske terjatve. Denarne terjatve iz naslova delovnega razmerja namreč **zastarajo v petih letih** od pripada pravice², pa tudi sicer jih delavec lahko uveljavlja neposredno pred sodiščem³. Za odškodninske terjatve velja **triletni subjektivni zastaralni rok** (to je rok, v katerem je delavec izvedel, da mu je bila povzročena škoda) in petletni objektivni zastaralni rok (to je rok, v katerem je škoda nastala), razen v primeru, ko je bila škoda povzročena s kaznivim dejanjem.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je odpoved, katero **pada delavec** v primeru, ko pri delodajalcu ne želi več delati. Slednje delavec lahko naredi le v primerih, določenih z zakonom.⁴ Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalca **pisno opomniti** na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem **30-dnevnem roku**.

Delavec je v primeru utemeljenih razlogov za izredno odpoved upravičen do **odpravnine**, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Običajno se delavec za takšno postopanje odloči, ko ima zagotovljeno drugo zaposlitev. Niso pa redki primeri, ko delavec takšno odločitev sprejme, ko pri delodajalcu ne more, ali ne želi več delati. Če je odpoved utemeljena in je delavec upošteval pravila postopka, potem je delavec v takem primeru upravičen do **nadomestila za brezposelnost**.⁵

Tožba zaradi nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi

Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi lahko delavec zahteva **v roku 30 dni** od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.⁶

Alternativno reševanje spora

Velikokrat se delavci znajdejo v situaciji, ko ne vedo, kako bi se odločili. Tako lahko že pred postopkom na sodišču, lahko pa tudi tekom postopka na sodišču, podajo predlog oziroma soglasje za **mediacijo**. Če to naredijo pred postopkom na sodišču, in delodajalec z mirno rešitvijo spora soglašata, si podaljšajo rok za sprožitev postopka pred sodiščem.⁷

Pomoč inšpekcije za delo pri posredovanju v sporu

V praksi premalokrat uporabljen instrument je **pomoč inšpektorja za delo v sporu**. In sicer, če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec predlaga **posredovanje** inšpektorja za delo. Enako velja za delodajalca. Predlagata lahko oba, če pa predlaga samo eden, mora nasprotnik za posredovanje inšpektorja podati soglasje. Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec **sporazumno rešita spor**. Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem ne sme nasprotovati morali ali prisilnim predpisom. Sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, ima enako naravo kot sodna poravnava in predstavlja izvršilni naslov. Alternativno reševanje spora podaljša rok za začetek sodnega postopka.⁸

Naj na tem mestu še navedem, da se delavci velikokrat, z namenom, da bi do-

² 202. člen (Zastaranje terjatve) ZDR-1: »Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.«

³ 3. odstavek 200. člena (uveljavljanje pravice pri delodajalcu in sodno varstvo) ZDR-1 (4): »Ne glede na rok iz drugega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.«

⁴ 1. odstavek 111. člena ZDR-1 (razlogi na strani delodajalca) (1): »Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,

mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,

mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,

mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,

delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,

mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,

delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom tega zakona.«

⁵ 63. člen Zakona o urejanju trga dela.

⁶ 3. odstavek 200. člena ZDR-1.

⁷ 201. člen ZDR-1 (alternativno reševanje sporov) (1): »Delavec in delodajalec se lahko v roku iz drugega odstavka prejšnjega člena dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem. (2) S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže. (3) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo. (4) Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.«

⁸ 201. člen ZDR-1.

segli pravico, obrnejo na Inšpektorat na delo RS, kjer pa običajno dosežejo le **sankcioniranje delodajalca in odgovorne osebe zaradi prekrška**, ne dosežejo pa svoje individualne pravice. Slednje morajo tako še vedno uveljavljati pred sodiščem.

Ali lahko pomagajo organi pregona

V določenih primerih seveda lahko pomaga tudi **prijava na policijo oziroma podaja kazenske ovadbe**. Kršitve pravic delavcev so namreč sankcionirane s *Kazenskim zakonikom* v poglavju *Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost*.

Cilji podaje kazenske ovadbe so lahko različni, so pa z vidika pravic delavca najbolj utemeljeni (lahko tudi smiselni) v primerih, ko delavec zahteva odškodnino. Kajti s kazensko obsodilno sodbo se pravica zahtevati odškodnino lahko razširi s pravne osebe na fizično osebo, prav tako pa se lahko podaljša rok za uveljavljanje odškodnine. In še, civilno sodišče je na obsodilno sodbo glede krivde vezano in ugotavlja zgolj višino odškodnine, ne pa pravnega temelja za nastanek škode⁹.

196. člen KZ je najbolj splošen, in govori o **kršitvah temeljnih pravic delavcev**. Za kršitev slednjih sankcionira vsakega, ki ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša enega ali več delavcev ali iskalcev zaposlitve za pravice, ki jim pripadajo, ali jim jih omeji.

Ostale naštevam **le primeroma**, in sicer: zakon inkriminira in sankcionira tudi trpinčenje na delovnem mestu¹⁰, zaposlo-

vanje na črno¹¹, kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitve sindikalnih pravic¹², ogrožanje varnosti pri delu¹³, kršitev pravic iz socialnega zavarovanja¹⁴ in zlorabo pravic iz socialnega zavarovanja¹⁵.

Kaj pa kolektivno delovnopravno varstvo

Delavci svoje kolektivne pravice lahko uresničujejo **ali prek sindikata ali prek sveta delavcev**. Pri tem je potrebno poudariti, da so pristojnosti sindikata in sveta delavcev **praviloma ločene, in se na podlagi zakona le izjemoma prekrivajo**.

Po *Zakonu o sodelovanju delavcev* pri upravljanju imajo **sveti delavcev** naslednje pravice:

- pravico do pobude in pravico do odgovora na pobudo;
- pravico do obveščeniosti;
- pravico do dajanja mnenj in predlogov ter pravico do odgovora nanje;
- z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem;
- pravico soodločanja;
- pravico zadržanja odločitve delodajalca.

Pravice **sindikata** pretežno temeljijo na *Zakonu o reprezentativnosti sindikatov*, *Zakonu o kolektivnih pogodbah* in na *Zakonu o stavki*. Podrobneje pa so običajno dogovorjene s panožnimi in podjetniškimi kolektivnimi pogodbami.

Po *ZDR-1* imajo tako sveti delavcev kot tudi sindikati **pravico sodelovati pri pripravi splošnih aktov**, to je aktov, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela, ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.¹⁶ Če ima sprejem novih splošnih aktov, ki določajo pogoje za opravljanje dela, za posledico odpuščanje delavcev, se delavec v morebitni pravdi, ne more sklicevati na to, da so bili splošni akti sprejeti nezakonito, če sindikat ali svet delavcev v zvezi z nepravilnostmi pri sprejemu

splošnih aktov ni sprožil **kolektivnega delovnega spora**.

Medtem ko oboji lahko sprožijo začetek reševanja spora pred arbitražo ali pred sodiščem pa imajo **le sindikati pravico organizirati stavko**. Stavka je organizirana prekinitve dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela. Pravica do stavke se uveljavlja pod pogoji, določenimi z zakonom. Delavci se prosto odločijo o svoji udeležbi v stavki¹⁷. Pri tem se morajo delavci točno držati določb *Zakona o stavki*, saj je v nasprotnem primeru stavka lahko nezakonita, njeni organizatorji in udeleženci pa so za povzročeno škodo delodajalcu materialno odgovorni. Ker je *Zakon o stavki* že star, pa je v zvezi z organiziranjem stavke potrebno upoštevati tudi **sodno prakso**. Upoštevajoč slednje že prva nezakonitost povzroči, da je stavka od takrat dalje pa do prekinitve nezakonita, saj ima vsaka nezakonitost lahko tudi posledice, ki tako ali drugače vplivajo na potek celotne stavke. Nadalje, stavka mora biti **nujna, primerna in sorazmerna**, ker se ji nasproti postavi pravica delodajalca do lastnine. Z aktivnim preprečevanjem dela delavcem, ki ne stavkajo, so kršene določbe zakona, zakon pa varuje le delavce, ki stavkajo skladno z zakonom.

Pravice sveta delavcev v primeru spora z delodajalcem

Pravila postopka v primeru, če pride do spora med svetom delavcev in delodajalcem, določa *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju*. Le-ta določa, da se spori med svetom delavcev in delodajalcem **razrešujejo pred arbitražo**. Le za spore v zvezi z zahtevo sveta delavcev za imenovanje delavskega direktorja, o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev oziroma o neveljavnosti volitev članov sveta delavcev in o zahtevi za razveljavitev volitev članov sveta delavcev je po *Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih* pristojno **sodišče**. V ostalih primerih pa je sodišče pristojno le, če je bila rešitev spora pred arbitražo **neuspešna**. Šteje se, da postopek ni bil uspešen, če med strankama ni bil dosežen sporazum v 30 dneh od začetka postopka za mirno rešitev spora.¹⁸

Arbitražo je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. Arbitražo je **lahko ustanovljena ad hoc, ali pa je stalna**. Če je v družbi ustanovljena stalna arbitražo, mora

⁹ 14. člen Zakona o pravnem postopku.

¹⁰ 197. člen KZ 1 (šikaniranje na delovnem mestu).

¹¹ 199. člen KZ 1 (zaposlovanje na črno).

¹² 200. člen KZ 1 (kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic).

¹³ 201. člen KZ 1 (ogrožanje varnosti pri delu).

¹⁴ 202. člen KZ 1 (kršitev pravic iz socialnega zavarovanja).

¹⁵ 203. člen KZ 1 (zloraba pravic iz socialnega zavarovanja).

¹⁶ 10. člen ZDR-1 (splošni akti delodajalca).

¹⁷ 1. člen Zakona o stavki.

¹⁸ 23. člen Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo.

S predlogom o začetku arbitražnega postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, **imenovati tudi svojega arbitra**. Če druga stran v 15 dneh po začetku postopka ne imenuje svojega arbitra, lahko predlagatelj zahteva, da **arbitra postavi pristojno sodišče**. Arbitri, ki so jih imenovalе stranke, skupaj imenujejo predsednika arbitraže z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje **predsednika arbitraže**. Pristojno sodišče imenuje arbitre oziroma predsednika arbitraže v primeru stalne arbitraže z liste, določene v družbi, sicer pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo.

O odločitvi izda **arbitraža odločbo**, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže. Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim

¹⁹ 23. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih.

²⁰ 6. člen Zakona o delovnih in socialnih pravicah.

sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

Če o sporu odloča sodišče, zakon postavlja **izredno kratke roke**. Tako mora nasprotna stranka podati odgovor na zahtevo v roku treh dni. Če dejansko stanje med udeleženci ni sporno in ni drugih ovir za izdajo odločbe, lahko sodišče odloči brez glavne obravnave. V nasprotnem primeru sodišče opravi narok za glavno obravnavo najkasneje v treh dneh od prejema odgovora oziroma od izteka roka za odgovor. Narok lahko določi tudi po telefonu, brzojavno, z uporabo telekomunikacijskih storitev ali informacijske tehnologije. Rok za pritožbo je tri dni. Sodišče druge stopnje o pritožbi odloči najkasneje v treh dneh.

Pravice sindikatov v primeru spora z delodajalcem

Tudi sindikati imajo pravico pred sodiščem sprožiti **spor zaradi kršitve kolektivnih delovnih pravic**. Vendar prav tako pod pogojem, da alternativna rešitev spora ni bila možna¹⁹. Kajti tudi kolektivni delovni spori se rešujejo na miren način s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z zakonom, ki ureja delovna in socialna sodišča pred pristojnimi delovnimi in socialnimi sodišči. Rešujejo se v skladu z *Zakonom o kolektivnih pogodbah*, če postopek ni določen v kolektivni pogodbi.

In sicer naj bi **delovno in socialno sodišče odločalo**: o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami; o pristojnosti za kolektivno pogajanje; o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami; o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij; o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji; v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata; o zadevah, za katere tako določa zakon.²⁰

Zaključek

Zakonodaja za varstvo pravic delavcev, tako individualnih kot kolektivnih, **ponuja širok spekter pravic**. Od civilno pravnih do kazensko pravnih. Pravilo je, da je slednje, v primeru kršitev, potrebno uporabiti na pravičen način in v danih rokih. Pri tem pa preigrati vse možne opcije. Kajti, kot rečeno že uvodoma, vsak primer terja individualno obravnavo in ni splošnega pravila, za katero opcijo se je v dani situaciji najbolj modro odločiti.

Zakonska vloga svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu

Področje varnosti in zdravja pri delu je brez dvoma eno osrednjih področij udejstvovanja svetov delavcev pri uresničevanju pravic in interesov delavcev, na katerem jim zato tudi zakonodaja daje zelo pomembne pristojnosti. S tem pa jim seveda nalaga tudi zelo zahtevne naloge in odgovornosti na tem področju. Iz tega razloga je za njihovo učinkovito delovanje vsekakor zelo pomembno predvsem njihovo dobro poznavanje te zakonske ureditve, ki je sicer zajeta v več različnih zakonih in ki jo zato na kratko predstavljamo v nadaljevanju.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

Po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU) ima svet delavcev zelo pomembno vlogo glede vprašanj s področja varnosti in zdravja pri delu (v nadaljevanju: VZD). ZSDU namreč v 91. členu določa, da mora delodajalec najmanj 30 dni pred sprejemom odločitev, **obvestiti svet delavcev** glede vseh vprašanj, ki se

navezujejo na področje VZD, in nato z njim opraviti **skupno posvetovanje**. To posvetovanje, ki mora biti izvedeno najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev, ki so predmet posvetovanja, pa **ni le nek formalizem**. Torej v tem smislu, da bi delodajalec imel že dokončno izdelano rešitev in bi na sestanku oziroma posvetovanju s svetom delavcev le predstavil, kako bo določeno materijo s področja VZD implementiral. ZSDU nalaga delodajalca, da si mora **prizadevati, da s**

svetom delavcem uskladi stališča glede konkretne problematike. To v praksi pomeni, da če delodajalec ne pojasni s tehtnimi argumenti, zakaj eventualno ne bo upošteval dobrih in konstruktivnih predlogov sveta delavcev, v resnici **ni izpolnil pogoja**, da je pred uvedbo sprememb s področja VZD izvedel »posvetovanje« v praviem pomenu te besede.

ZSDU nadalje v 98. členu navaja, da če delodajalec ne opravi skupnega posveto-



Piše:
Matej Jemec

vanja o določenih statusnih in kadrovskih vprašanih, potem **svet delavcev lahko zadrži sporno delodajalčevo odločitev** (ob hkratni sprožitvi postopka razreševanja spora pred arbitražo). Vendar pa te pravice svet delavcev nima – vsaj ne izrecno – tudi glede vprašanj VZD. Kar je povsem neloogično, saj s tem svet delavcev izgubi moč, da sankcionira delodajalca, ko ta krši svoje dolžnosti glede obveščanja in posvetovanja v zvezi z vprašanji s področja VZD. (*Opomba:* Do te nedoslednosti v zakonu je prišlo – po vsej verjetnosti pomotoma – z novelo ZSDU-A iz leta 2001, ki je sicer vprašanja VZD, ki so bila prvotno celo predmet obveznega soodločanja s »soglasjem« sveta delavcev, s spremembo 91. člena prenesel med vprašanja, ki so predmet zgolj »skupnega posvetovanja«, vendar pa ob tem ni ustrezno dopolnil tudi 98. člena.) Vsekakor pa bi veljalo to pravno praznino čim prej odpraviti. Zato bo ena izmed priorit, da se ZSDU dopolni tako, da bo v omenjenem členu jasno napisano, da ima svet delavcev **tudi za vprašanja varnosti in zdravja pri delu, pravico zadržati sporne delodajalčeve odločitve** (in hkrati sprožiti spor pred arbitražo), če delodajalec ne obvesti in se ne trudi uskladiti stališč na posvetovanju s svetom delavcem. V tem okviru bo potrebno dopolniti tudi 16. točko 107. člena ZSDU, da je delodajalec dolžan plačati globo za prekršek, če ne upošteva zgoraj omenjenih dolžnosti.

V zvezi s tem ne gre pozabiti tudi na zelo pomembno določbo 5. člena ZSDU, ki **omogoča avtonomno pravno ureditev dodatnih pristojnosti** sveta delavcev (tudi) na področju VZD, in sicer s **t. i. participacijskim dogovorom**. Gre za dogovor med svetom delavcev in delodajalcem, s katerim se, kot pravi zakon v prvem in drugem odstavku tega člena, lahko:

1. poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega

zakona, določijo **tudi drugi načini** sodelovanja delavcev pri upravljanju.

2. dogovori tudi **več soupravljalских pravic delavcev**, kot jih določa ta zakon.

Ta določba torej ponuja možnost tudi bistvene **dodatne »krepitve«** participacijskega položaja in pravic svetov delavcev na obravnavanem področju, ki pa je žal v praksi zaenkrat še bistveno premalo izkoriščena.

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

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) daje zelo pomembne pristojnosti svetu delavcev na področju zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja za delavce. Ena izmed bolj pomembnih pravic sveta delavcev je, da se mora tudi po tem zakonu (17. člen) **delodajalec z njim posvetovati glede vsake ocene tveganja**. Pisna izjava o varnosti, katere sestavni del je pisna ocena tveganja, se mora oblikovati za **vsako delovno mesto** in zajema glavne vidike ukrepanja, kako zagotavljati varno delovno okolje na vsakem delovnem mestu. To obsega vse, od varovalne opreme pa do oseb, ki so pristojne za nadzor nad tem, ali je posamezno delovno mesto varno. Kar pomeni, da ima svet delavcev temeljit vpogled v vse nevarnosti, ki grozijo delavcem na delovnem mestu. In lahko **že ob nastajanju** analiz in preventivnih ukrepov ter načrtov kako ukrepati ob nezgodi, **predlaga dopolnitve, spremembe in nadgradnjo sistema varnosti za delavce**. Če delodajalec sprejme oceno tveganja brez sveta delavcev (k oceni tveganja mora biti predložen zapisnik o posvetovanju s svetom delavcem), se ga lahko prijavi na inšpekcijo za delo, ki ga lahko **oglobi za ta prekršek** z globo v razponu od 2.000 evrov pa vse do 40.000 evrov. Dodatno pa se lahko oglobi še fizično, odgovorno osebo delodajalca z globo v razponu od 500 do 4.000 evrov.

Naslednja pomembna pristojnost sveta delavcev po ZVZD-1 je, da se mora delodajalec z njim posvetovati **o vsakem nadaljnjem ukrepu, ki lahko vpliva** na varnost in zdravje pri delu na posameznem delovnem mestu (1. odst. 46. člena). Če tega ne stori, je delodajalec lahko **sankcioniran** po 42. točki 76. člena ZVZD-1.

Nadalje se mora delodajalec s svetom delavcem **posvetovati o izbiri vseh oseb**,

ki imajo opravka z varnostjo in zdravjem delavcev, in jih delodajalec mora izbrati, da sploh lahko izvaja delovni proces, to so:

- **strokovni delavec za varnost in zdravje** pri delu (delodajalec lahko zaposli nekoga, ki je zadalžen le za to področje, ali pa najame zunanega izvajalca);
- **izvajalec medicine dela** (to so zdravniki, ki izvajajo zdravniške preglede za delavce in ocenjujejo njihove omejitve oziroma zdravstveno zmožnost za opravljanje njihovega dela);
- **delavci za prvo pomoč;**
- delavci oziroma pooblaščen osebe po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo (delodajalec običajno pooblasti zunanega izvajalca, da naredi načrt evakuacije ob požarih oziroma drugih naravnih nesrečah in ustrezno opremi delovno mesto, da je varno pred požarom (gasilni aparati na določenih delih ...) – 46. člen). Pomembno pri izbiri teh delavcev s področja varnosti in zdravja pri delu je to, da je lahko delodajalec sankcioniran, če se o njihovi izbiri ne posvetuje s svetom delavcem (42. točka 74. člena).

Nadalje ima delodajalec dolžnost, da se posvetuje s svetom delavcem o tem, **kako obveščati** delavce o varnosti in zdravju pri delu. Poleg tega se mora delodajalec s svetom delavcem **posvetovati glede usposabljanj**, ki so potrebna, da je delavec usposobljen, da varno opravlja delo na svojem delovnem mestu (46. člen). Če tega ne stori, je lahko sankcioniran po 42. točki 76. člena ZVZD-1.

Najbolj pomembne pravice sveta delavcev za njegovo **t. i. proaktivno oziroma samoiniciativno angažiranje** na obravnavanem področju pa so navedene v 48. členu ZVZD-1. Ta člen določa, da ima svet delavcev **pravico odreagirati** kadarkoli zazna, da varnost in zdravje na določenem delovnem mestu nista ustrezna. Če to zazna, ima svet delavcev pravico zahtevati sprejetje ustreznih ukrepov, ki bodo zagotovili varnost delavca. Poleg tega ima pravico **praviti predloge**, kako bi na določenem delovnem mestu zmanjšali tveganja za zdravje in varnost delavca. Če delodajalec ne upošteva zahteve sveta delavcev po zaščiti delavca, pa ima po tem členu svet delavcev **pravico zadevo prijaviti inšpekciji za varnost in zdravje pri delu**. Dodatno ima svet delavcev pravico, da ga delodajalec obve-

sti¹, kdaj bo inšpektor glede te prijave, **opravljaj prijavljen nadzor**. Pri tem nadzoru lahko člani sveta delavcev prisostvujejo in mu podajo svoje videnje kršitve ter mu razložijo, kaj vse so skušali že narediti, da bi se zadeva uredila, pa jih delodajalec ni upošteval. Delodajalec ima nadalje dolžnost, da obvesti svet delavcev, **kaj je inšpektor ugotovil** pri opravljenem nadzoru. Glede te proaktivne vloge sveta delavcev ZVZD-1 dodatno daje možnost, da se delodajalca **sankcionira**, če ne obvesti sveta delavcev o ugotovitvah inšpekcije (nadzornega organa).

Zelo pomembna dolžnost delodajalca po tem členu je tudi ta, da **mora zagotavljati usposabljanje sveta delavcev**, da bo ta lahko ustrezno izpolnjeval svojo nalogo, da zagotavlja delavcem varno in zdravo delovno okolje. Na podlagi 5. odstavka 48. člena ZVZD-1 mora stroške teh izobraževanj pokriti delodajalec. Če delodajalec ne pokrije teh stroškov, ima svet delavcev možnost, da poda prijavo na inšpekcijo, ki ga posledično lahko sankcionira zaradi neizpolnitve te dolžnosti (47. točka 76. člena ZVZD-1).

Zakon o inšpekciji dela (ZID-1)

Določba 2. člena Zakona o inšpekciji dela (v nadaljevanju ZID-1) jasno določa, da je za inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov s področja varnosti in zdravja pri delu pri posameznem delodajalcu **pristojna inšpekcija za delo**.

ZID-1 določa primere (18. člen), ko inšpektor za delo **lahko prepove** opravljanje dela na določenem delovnem mestu, če niso izpolnjene vse varnostne zahteve, ki so

predvidene v izjavi o varnosti z oceno tveganja. Kot smo že pojasnili, izjava o varnosti vsebuje vse elemente, ki vplivajo na varnost in zdravje na določenem delovnem mestu. Od zdravstvenih pogojev, ki jih mora izpolnjevati delavec, da lahko opravlja določene delovne naloge, pa do varovalne opreme in varnega delovnega okolja, ki ga glede na nevarnosti, ki izhajajo iz delovnega mesta, mora zagotoviti delodajalec. Torej, če katera od predvidenih zahtev iz varnostne izjave ni izpolnjena **in je kršitev take teže, da lahko vpliva na varnost in zdravje** pri delu, ima inšpektor možnost, da sprejme tudi tako ostro sankcijo, kot je ta, da se prepove opravljanje dela na delovnem mestu, kjer so zaznane pomanjkljivosti. ZID-1 zato, da se odpravi dvom, kakšne teže mora biti kršitev delodajalca, **taksativno našteje**, v katerih primerih inšpektor za delo lahko uporabi ta ukrep, in sicer, če ugotovi, da:

1. delodajalec **ni zagotovil brezhibnosti sredstev za delo in ustreznega delovnega okolja in delovnega procesa**, kakor tudi njihove **sprotne prilagoditve** ob vsaki spremembi v delovnem procesu;

2. zaradi sredstev za delo, delovnega postopka, delovnega okolja ali nezavarovane območja **grozi nevarnost za nezgodo delavcev**;

3. delodajalec delavcev **ni usposobil** za varno in zdravo delo;

4. mu je zavezanec ali odgovorna oseba zavezanca **onemogočila inšpekcijski pregled**;

V 19. členu ZID-1 pa je navedena dolžnost inšpektorja za delo, da prepove opravljanja dela delavcev ali delovnega procesa, če ugotovi **neposredno nevarnost za življenje delavcev**.

Kazenski zakonik (KZ-1)

V 200. členu Kazenskega zakonika (KZ-1) je navedeno kaznivo dejanje **kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju** (določenih v predpisih ali splošnih aktih), ki v danem primeru pride v poštev tudi, ko delodajalec **ovira ali celo prepreči delovanje sveta delavcev na področju VZD** v skladu s svojimi pristojnostmi, ki jih ima po omenjenih aktih². Kazenski pregon za to kaznivo dejanje zastara v šestih letih. Za kaznivo dejanje po prvem in drugem odstavku se lahko izreče **denarna kazen ali zapor od enega meseca do enega leta**, mogoča pa sta pogojna obsodba in sodni opomin. Sodišče lahko storilcu izreče tudi **varnostni ukrep prepovedi opravljanja poklica** po 71. členu.³

Morda ob tem zgolj mimogrede: Tudi na splošno sta varnost in zdravje pri delu **kazenskopravno močno zavarovani dobri**, kar vsekakor kaže na njun velik družbeni pomen, s tem pa posredno tudi na poseben pomen resnično učinkovitega delovanja svetov delavcev na tem področju. In sicer skozi določbo 201. člen KZ-1 – **ogrožanje varnosti pri delu**. Ta namreč za določena ravnanja ali opustitve, ki pomenijo kršitev potrebnih varnostnih ukrepov in ogrožanje življenja in zdravja ljudi, **predvideva kar precej hude kazni**. *Konkretno*: Kdor na kateremkoli delovnem kraju poškoduje ali odstrani varnostne naprave in tako povzroči nevarnost za življenje ljudi, se kaznuje z zaporom do treh let. Odgovorna oseba za področje VZD, ki ne postavi varnostnih naprav ali ne skrbi za njihovo brezhibnost ali ne poskrbi za njihovo delovanje, kadar je potrebno, ali sicer ne ravna po predpisih ali tehničnih pravilih o varnostnih ukrepih in tako povzroči nevarnost za življenje ljudi, pa se kaznuje z zaporom do dveh let. Če sta omenjeni kaznivi dejanji storjeni iz malomarnosti, se storilec kaznuje z zaporom do enega leta. Če imata ti dve dejanji za posledico hudo telesno poškodbo ene ali več oseb, se storilec kaznuje z zaporom do petih let, če sta storjeni iz malomarnosti pa z zaporom do treh let. Če je posledica smrt ene ali več oseb, se storilec kaznuje z zaporom od enega do dvanajstih let, v primeru storitve iz malomarnosti pa z zaporom od enega do osmih let.

¹ To je sicer sistemska pomanjkljivost, da svet delavcev ni stranka v inšpekcijskem postopku, glede prijave, ki jo sam poda. To sistemsko anomalijo bo potrebno nujno v prihodnosti odpraviti, saj je slaba rešitev, ko mora biti prijavljena stranka (delodajalec) posrednik med prijaviteljem in inšpekcijo. Z enako pomanjkljivostjo se srečujejo tudi sindikati, ko sindikat ne more biti stranka v inšpekcijskem postopku, četudi sindikat poda prijavo.

² Izvršitveno dejanje po prvem odstavku tega člena se nanaša na ustavno in zakonsko določene pravice do sodelovanja pri upravljanju, ki jih storilec krši na tri načine, pri čemer je za obstoj kaznivega dejanja potrebno, da pri tem krši predpise ali splošne akte. Prva oblika je v **preprečitvi ali onemogočanju** delavcem, da bi svoje pravice pri soodločanju uresničili. To pomeni, da storilec postopek odločanja izpelje tako, da delavce **pri tem izloči ali pa jim npr. celo fizično onemogoči** prisostvovanje na seji, na kateri bi morali sodelovati. Pravice delavcev do soodločanja storilec **lahko zlorabi** s tem, da jih **uporabi v svoj namen oziroma jih zapelje k odločitvi**, ne da bi vedeli za pravo vsebino odločitve. Oviranje uresničevanja pravic je lahko v različnih oblikah, npr. z **dovolitvijo soodločanja le določenim osebam ali z zavlačevanjem postopkov** in podobno. (Kazenski zakonik s komentarjem – 2017)

³ Vir: KAZENSKI ZAKONIK 2017 – posebni del s komentarjem, sodno prakso in literaturo (dr. M. Deisen-ger).



Piše:
dr. Mato Gostiša

Nujnost rekonstrukcije veljavnega modela varnosti in zdravja pri delu¹

Pandemija covid-19 je dodobra razgalila številne doslej prikrite anomalije v aktualnem družbeno-ekonomskem sistemu, med katere sodi tudi sedanja zakonska zasnova modela varnosti in zdravja pri delu (v nadaljevanju: VZD), v katerem imajo zdaj, paradoksalno, v bistvu še najmanj besede pravtisti, za varnost in zdravje katerih pravzaprav gre, to so delavci. Zakon jim namreč glede tega priznava zgolj pravico biti »nezavezujoče konzultirani« (!?), kar je seveda izven sleherne zdravoroazumske logike in sistemsko absolutno nesprejemljivo.

Ključna sistemska značilnost veljavnega modela VZD

Sedanji model žal še vedno v celoti temelji na principih klasičnega »meznega« produkcijskega odnosa med nosilci kapitala in dela (delodajalci in delojemalci), za katerega je značilna **absolutna »odločevalska oblast« prvih nad drugimi v delovnih procesih**. A vsaj, ko gre za odločanje o ključnih vprašanjih zagotavljanja varnosti življenj in zdravja delavcev, je takšna sistemska nadrejenost delodajalcev nedopustna in terja rekonstrukcijo temeljnih teoretičnih izhodišč v smeri nujnega **odločevalskega opolnomočenja delavcev in njihovih izvoljenih predstavnikov** (svetov delavcev oziroma delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu). Nihče, ne država, zlasti pa ne njihovi delodajalci, jim namreč na nobeni – ne filozofski in ne ustavnopravni – podlagi ne more odrekati »naravne« pravice do (najmanj enakopravnega) soodločanja o vprašanjih lastne varnosti pri delu ter si uzurpirati pravice o teh vprašanjih enostransko odločati v njihovem imenu in namesto njih. Se pravi, jih pokroviteljsko obravnavati zgolj kot nekakšen objekt, ne pa kot osrednji subjekt sistema VZD.

Prav to pa je žal značilnost sedanjega modela VZD, kot ga urejata Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)² in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).³ Ta je bila v Sloveniji posredno uzakonjena z novelo ZSDU-A⁴ iz leta 2001, ki je izvoljenim delavskim predstavnikom **odvzela dotedanjo pravico do enakopravnega soodločanja s soglasjem** o vseh pomembnejših vprašanjih s področja VZD in jim namesto tega priznala le pravico do **skupnega posvetovanja**.⁵ Kasneje pa jo je prevzel tudi ZVZD-1 iz leta 2011.

Njeno bistvo pa je v tem, da – pod krinko na prvi pogled povsem neoporečnega načela o izključni odgovornosti delodajalcev za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja za »njihove« delavce – na delodajalce hkrati prenaša **tudi izključno pravico odločanja** o teh vprašanjih. V njihovo izključno pristojnost (znotraj sicer zelo širokega polja odločevalske avtonomije, ki jim jo dopuščajo veljavni predpisi) namreč prepušča tako sprejetje t. i. izjave o varnosti z oceno tveganja kot osrednjega avtonomnega pravnega akta, kakor tudi samostojno odločanje o vseh drugih ključnih vprašanjih s tega področja. Ob tem pa delavce, kot že rečeno, v tem pogledu postavlja zgolj v vlogo **upravičencev** do – za delodajalca sicer načeloma povsem nezavezu-

jočega – predhodnega posvetovanja⁶ in **zavezanec** za izvajanje tovrstnih »varnostnih direktiv« delodajalca kot svojih »delovnih obveznosti«.

Na samo vsebino in dejansko kakovost varnostnih ukrepov, ki jim jih na ta način »predpiše« njihov delodajalec, pa naj bodo ti morda še tako pomanjkljivi in neučinkoviti (kar je kajpak pod temi pogoji v praksi žal zelo pogost pojav!), torej **delavci formalno nimajo nobenega odločujočega vpliva**. Ali povedano drugače, glede dejanskega nivoja svoje varnosti pri delu v konkretnih delovnih procesih so – razen v delu, ki ga lahko s svojimi predpisi neposredno ureja in nadzoruje država, in ki je, kot bo podrobneje pojasnjeno v nadaljevanju, v resnici bistveno ožji kot se morda zdi na prvi pogled – v celoti prepuščeni dobri volji svojih delodajalcev.

Negativne praktične posledice

Tak model VZD seveda v praksi – že zaradi objektivnega konflikta med vitalnimi interesi delavcev po čim višji delovni varnosti na eni in kratkoročnimi ekonomskimi interesi delodajalcev po stroškovni optimizaciji poslovanja na drugi strani – skorajda ne more delovati drugače kot **podoptimalno, v skrajnih primerih pa lahko celo izrazito deviantno**. Kar pomeni, da je lahko močno vprašljiva tudi njegova skladnost z Ustavo RS, ki v svojem 34. členu vsakomur

¹ Ta avtorjev članek je bil originalno objavljen v reviji Pravna praksa, št. 32/2021 z dne 26. 8. 2021, (C) LEXPERA 2021, ponatis v ED z dovoljenjem uredništva PP.

zagotavlja pravico do varnosti. In to seveda ne kakršnekoli varnosti, temveč varnosti, ki je v danih okoliščinah objektivno »optimalna«, se pravi takšna, da bodisi povsem odpravlja bodisi vsaj zmanjšuje na minimum vsa možna nesprejemljiva varnostna tveganja.

Delavci kot šibkejša stranka delovnega razmerja so namreč lahko v takšnem sistemu VZD prisiljeni, pod grožnjo izgube eksistenčne zaposlitve, delati tudi v nesprejemljivih varnostnih pogojih, kar se je še posebej nazorno pokazalo ravno med pandemijo covid-19.⁷ Tedaj se je razgalila tudi **precejšnja nemoč inšpekcije dela**, ki izven veljavnih »predpisov« (teh pa niti ni bilo, ampak imamo v tem pogledu vseskozi opravka zgolj z nezavezujočimi priporočili NIJZ) sploh ne more učinkovito ukrepati.

Po veljavni zakonodaji je namreč ta pristojna nadzorovati le izvajanje »**predpisanih**« ukrepov in postopkov, se pravi, tistih ukrepov in postopkov, ki so izrecno določeni z veljavnimi heteronomnimi in avtonomnimi pravnimi akti (tj. zakoni, pravilniki in drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalcev).⁸ Ne pa tudi tistih, ki bi bili za višji nivo varnosti sicer

»**priporočljivi**«, a jih veljavni predpisi (še) ne zahtevajo.⁹ In sprejetja le-teh, čeprav bi sodili v »optimalno« kakovostne izjave o varnosti z oceno tveganja, delodajalcem tudi ne more kar arbitrarno zavezujoče naložiti ter s tem prispevati k dvigu dejanske kakovosti VZD.

Skratka, glede zagotavljanja dejanske »**kakovosti**« **izjav o varnosti z ocenami tveganja** z vidika njihove optimizacije je inšpekcija dela objektivno močno omejena. Povsem nerealno pa bi bilo od nje pričakovati, da bo kot zunanja nadzorna institucija lahko presojala tudi dejansko objektivnost ter celovitost ocen tveganja in na tej podlagi določenih varnostnih ukrepov za vsako konkretno delovno mesto pri posameznem delodajalcu. Tega so v resnici sposobni – seveda ob ustrezni podpori stroke – **izključno samo delavci**, ki delajo na konkretnih delovnih mestih in ki edini tudi do potankosti poznajo konkreten delovni proces.

Huda zabloda je torej slepiti se z iluzijo, da lahko vlogo delavcev pri načrtovanju in izvajanju učinkovitega sistema VZD nadomesti kar država s predpisi in inšpekcijskim nadzorom.

Široka odločevalska avtonomija na ravni delodajalcev

Tako zasnovan sistem VZD bi lahko učinkovito deloval le pod pogojem, da bi država res lahko **neposredno in »vseobsežno«**, to je do vseh potankosti uredila prav vse možne vidike te izjemno kompleksne problematike za vse najrazličnejše delovne procese, kar pa je objektivno neuresničljivo. Država lahko v najboljšem primeru na ta način določi izključno le nekaj najbolj splošnih zapovedi, pravil in smernic za delovanje tega sistema, v podrobnosti pa uredi zgolj nekaj resnično najbolj kritičnih segmentov tega področja (in še to bolj ali manj le na ožjem področju zagotavljanja **t. i. fizične varnosti**, ne pa tudi na področju – čedalje bolj aktualne in problematične – »**psihosocialne**« varnosti), medtem ko je vse ostalo objektivno lahko le predmet avtonomnega urejanja in odločanja pristojnih odločevalcev znotraj posameznih delovnih sredin.

Stopnja avtonomije odločanja pri konkretni regulaciji področja VZD na tej ravni je torej v vsakem primeru zelo visoka in lahko sega:

1. od praktično popolne avtonomije v primerih, ko nekatera ožja področja VZD oziroma posamezni vidiki možnih tveganj s heteronomnimi predpisi sploh niso posebej in konkretno urejeni,¹⁰ ampak so določeni zgolj načelno, tj. v obliki postavljenih »zahtev« delodajalcem po njihovi ureditvi, medtem ko so konkretni ukrepi v celoti prepuščeni ureditvi v avtonomnih pravnih aktih pri posameznih delodajalcih, pri čemer po ZVZD-1 sodijo sem tudi tako pomembna in zahtevna področja VZD, kot so:

- načrti promocije zdravja (6. člen),
- načrtovanje dela ob upoštevanju duševnih in telesnih zmoglosti delavcev, ki zmanjšuje tveganja zaradi delovnih obremenitev (7. člen),
- organizacijski ukrepi za »humanizacijo dela«, tj. za odpravljanje monotonega dela ter pogojev z vsiljenim ritmom dela in ostalih zdravju škodljivih okoliščin (9. člen),
- ukrepi za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje raznih oblik psihosocialnih tveganj (24. člen) itd.,

in ki zajemajo izjemno širok krog potrebnih izvirmih, bolj ali manj inovativnih rešitev in ukrepov z vključevanjem različnih strok;¹¹

² Ur. l. RS, št. 43/11

³ Ur. l. RS, št. 42/07 – UPB in nasl.

⁴ Ur. l. RS, št. 56/01.

⁵ Novelirana določba prvega odstavka 91. člena veljavnega ZSDU se tako zdaj glasi: »*Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.*«

⁶ Skladno z določbo 92. člena ZSDU si je delodajalec v okviru skupnega posvetovanja sicer načeloma dolžan prizadevati za uskladitev stališč z delavskimi predstavniki, vendar pa v končni fazi odločitev sprejme povsem po svoji presoji.

⁷ Zlasti še v njenem prvem valu, ko številni delodajalci še niso bili niti približno sposobni v praksi izvajati niti najosnovnejših strokovnih varnostnih priporočil za preprečevanje okužb (čeprav so bila celo tudi ta takrat še zelo pomanjkljiva), a so kljub temu vztrajali pri »nemotenem« izvajanju svojih delovnih procesov.

⁸ Formalne meje ukrepanju inšpekcije dela postavlja Zakon o inšpekciji dela (ZID-1, Ur. l. RS, št. 19/14 in nasl.), ki v prvem odstavku 16. člena določa: »(1) *Po opravljenem inšpekcijskem nadzoru ima inšpektor pravico in dolžnost z odločbo zavezancu odrediti, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom, v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti.*«

⁹ Povsem enako velja tudi glede pravice delavcev po 52. členu ZVZD-1 do odklonitve opravljanja dela (brez negativnih delovnopравnih posledic zase), ki je strogo omejena le na primere morebitno neuresničevanje (že) »predpisanih« varnostnih ukrepov s strani delodajalca.

¹⁰ Tipičen primer tega je, denimo, že omenjeno področje varstva pred okužbami s koronavirusom na delovnem mestu, ki v trenutku izbruha epidemije v tem pogledu ni bilo »pokrito« ne s predpisi države in ne z izjavami o varnosti na ravni delodajalcev. In takšnih področij je brez dvoma še ogromno, kajti vsega, kar tako ali drugače sodi na področje VZD, objektivno ne bo mogoče nikoli vnaprej predvideti in v celoti urediti s prisilnimi predpisi države.

¹¹ Nobeno od teh področij VZD namreč ni urejeno s predpisi, ki se tudi sicer v glavnem omejujejo le na ožje področje t. i. fizične varnostim medtem ko – čedalje bolj pomembno – področje t. i. psihosocialne varnosti ostaja v tem smislu praktično v celoti »nepokrito«. Kar je po svoje tudi razumljivo, kajti pretežna večina priporočljivih ukrepov za zmanjševanje tovrstnih tveganj ni zgolj »tehnične« narave, ampak gre največkrat za ukrepe s področja t. i. mehkih dejavnikov proizvodnje (organizacija proizvodnje, medsebojni odnosi, metode interne komunikacije itd.).

2. prek sicer omejene, a še vedno visoke avtonomije v primerih, ko osnovne varnostne zahteve, cilje, postopke ter »minimalne« standarde in možne (običajno zgolj eksemplifikativno, ne taksativno naštete) ukrepe za določena ožja področja oziroma posamezne vidike VZD neposredno in na prisilen način urejajo že heteronomni predpisi države, vendar pa ti praviloma postavljajo le določene osnovne okvire, znotraj katerih pa je potrebno pri implementaciji na ravni posameznega delodajalca opraviti še veliko presoj in sprejeti veliko raznih odločitev o konkretnih varnostnih ukrepih, prilagojenih specifikam konkretnih delovnih procesov v konkretnih okoliščinah;

3. do morebitnega prostovoljnega upoštevanja tudi najrazličnejših nezavezujočih dopolnilnih priporočil stroke (smernic, naporov, navodil, dobrih praks itd.) glede implementacije posameznih predpisov, ki vsekakor ustvarjajo pomembne dodatne možnosti za avtonomno ustvarjanje »nadstandardne« ravni VZD.¹²

Skratka, kljub dejstvu, da sicer obstaja na desetine specialnih zakonskih in podzakonskih aktov, ki urejajo posamezne ožje segmente VZD,¹³ je zgrešena predpostavka, da naj bi bilo vse bistveno za zagotavljanje varnega delovnega okolja **že vnaprej predpisano**, in da naj bi zato urejanje te problematike na ravni posameznih delodajalcev pravzaprav pomenilo v glavnem samo še nekakšno »tehnično izvajanje« veljavnih predpisov, ki pa kot tako ne opravičuje potrebe po »soodločanju« delavcev in njihovih predstavnikov. V resnici je tu **ogromen maneverski prostor za avtonomno od-**

ločanje in samostojno kreiranje možnih postopkov in ukrepov za zmanjševanje varnostnih tveganj.

Polje avtonomnega odločanja, s katerim je neposredno določen tudi konkreten obseg in kakovost ukrepov VZD pri posameznem delodajalcu, je torej v resnici izjemno široko in se – zlasti s pojavom t. i. psihosocialnih tveganj – celo še naprej močno širi. Zato nikakor ni obrobno vprašanje: kdo so torej »**pristojni odločevalci**«, delodajalci sami ali delodajalci in delavci ter njihovi predstavniki »skupaj in enakopravno«. Ravno nasprotno: to vprašanje je za vpeljavo resnično učinkovitega modela VZD ključnega pomena.

Jedro problema »pristojnosti« za odločanje o vprašanih VZD

Jedro problema, na katerega opozarjam v tem prispevku, se torej skriva predvsem v razumevanju pojma **odgovornost** za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja, iz katerega potem izhaja tudi razumevanje odločevalskih pristojnosti na tem področju. Ta pojem namreč obsega najmanj štiri različne sklope pravic in dolžnosti z različnimi nosilci, in sicer:

- pravico in dolžnost ocenjevanja tveganj ter kreiranja in sprejemanja potrebnih varnostnih ukrepov na tej osnovi,
- dolžnost financiranja in organizacije izvedbe teh ukrepov,
- dolžnost doslednega uresničevanja ukrepov ter
- pravico in dolžnost izvajanja ustreznega – internega in zunanjega – nadzora.

Od tega je seveda lahko **le financiranje in organizacija izvedbe sprejetih varnostnih ukrepov samoumevna »izključna odgovornost delodajalca**. Ta namreč logično izhaja iz dejstva, da je izključno on sam sicer tudi upravičenec do celotnega poslovnega rezultata svojega »podjetja«. Pri vsem ostalem pa bi – če pustimo ob strani vlogo države – morali biti enakopravno sodelujoči tudi delavci, za katerih varnost gre. Pri tezi, da so delodajalci kot financerji tudi edini upravičeni določati potrebne varnostne ukrepe, gre za hudo poenostavitev in pretirano vulgarno interpretacijo uvodoma navedenega načela odgovornosti za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja.

Življenja in zdravje delavcev niso tržno blago

Teoretična podstat te poenostavljene teze pa je jasna in že v osnovi tudi sila sporna. Po (neo)klasični ekonomski teoriji kapitalizma je namreč delo oziroma »delovna sila« kot produkcijski faktor **obravnavana kot navadno tržno blago**, ki ima med drugim tudi svojo matematično določljivo mejno produktivnost. Če in ko jo torej delavec s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za mazo/plačo kot njeno tržno ceno »proda« (ali pa, kot sicer napačno uči ta teorija, »da v najem«¹⁴) delodajalcu, z njo v času trajanja delovnega razmerja ne razpolaga več sam, ampak odločanje o načinu njene uporabe v produkcijskem procesu **v celoti preide na delodajalca**, ki organizira in vodi ta proces v skladu s svojimi lastnimi ekonomskimi interesi. Iz tega naj bi logično izhajala tudi absolutna delovnoppravna, tj. direktivna in disciplinska oblast delodajalca nad delavci, kakršno določa tudi veljavna delovna zakonodaja.¹⁵ In ta popolna odvisnost delavcev od delodajalca naj bi se – ker so varnostni ukrepi pač integralna sestavina organizacije delovnega procesa – (zgolj na videz logično) **samodejno raztezala tudi na področje odločanja o varnostnih pogojih njihovega dela**.

Možnost trgovanja z delom oziroma »delovno silo« ljudi je seveda že *a priori* popolnoma nesprejemljiv teoretični konstrukt in absolutno nedopustna filozofska podlaga za urejanje sodobnih delovnih in drugih družbenoekonomskih razmerij med lastniki dela in kapitala kot dveh povsem enakovrednih produkcijskih faktorjev. Delo je namreč **objektivno neločljivo od človeka**, ki ga opravlja, zaradi česar je bilo že s Filadelfijsko deklaracijo MOD iz leta 1944

¹² Nekateri od teh predpisov namreč že sami napotujejo na možnost uporabe tudi raznih nezavezujočih smernic in priporočil stroke, katerih upoštevanje lahko zagotovi (najvišji nivo kakovosti sprejetih ukrepov pri implementaciji konkretnega predpisa v prakso. Tako, denimo, Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu v svojem 13.a členu v zvezi z implementacijo lastnih določil izrecno napotuje na možnost uporabe *Praktičnih nezavezujočih smernic Evropske komisije za to področje*.

¹³ Na spletni strani Ministrstva za delo: (<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/zakonodaja/>), denimo, najdemo prek štirideset različnih nacionalnih predpisov (zakonov, uredb in pravilnikov) s tega področja, ki jih je treba upoštevati pri pripravi izjav o varnosti z oceno tveganja. Pretežna večina se, kot rečeno, nanaša izključno le na »fizično« varnost. In še ti večinoma določajo le »minimalne« in ne »optimalne« zahteve glede preprečevanja tveganj in ukrepe zanje.

¹⁴ Nečesa, kar se, tako kot delovna sila, v produkcijskem procesu ekonomsko porablja, vgrajuje v produkt in prodaja naprej, namreč niti teoretično ni mogoče dati zgolj v najem, ampak gre tudi pravno gledano v bistvu za povsem običajno kupoprodajo. Ta je sicer res delno korigirana in »omiljena« z normami sodobnega delovnega prava o varstvu osebnostnih pravic in dostojanstva delavcev kot nosilcev delovne sile, a samega ekonomskega in pravnega bistva t. i. tržnega/mezdnega delovnega razmerja to v ničemer ne spreminja.

¹⁵ Definicija delovnega razmerja po prvem odstavku 4. člena ZDR-1 se glasi: »(1) *Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.*«

tudi izrecno prepovedano obravnavati ga kot (tržno) blago.¹⁶ Kajti če prodaš delo, v bistvu podaš človeka, kar pomeni, da »odvisno« delo samodejno ustvarja tudi odvisen in podrejen pravni položaj njegovih nosilcev. Ekonomska in pravna teorija bi morali zato ta, t. i. tržni oziroma klasični

razmerje. Odločanja o ključnih vprašanjih varnosti življenja in zdravja pri delu, ki je seveda vitalni interes in neodtujljiva pravica delavcev, pravno gledano potemtakem že po elementarni pravni logiki ni mogoče sistemsko prenesti v (izključno) pristojnost delodajalca, tako kot to po omenjeni teoriji

liščinah resnično maksimalno možna!) varnost življenja in zdravja pri delu je **neodtujljiva ustavna pravica delavcev**. Izključno oni sami pa so tisti, ki lahko v končni fazi tudi najbolj realno presojajo o tem, kdaj je ta v praksi tudi dejansko realizirana in kdaj ne. Kar pomeni, da so lahko ključni avtonomni pravni akti (zlasti izjave o varnosti z oceno tveganja ter druge temeljne odločitve delodajalca), s katerimi se določajo konkretni varnostni ukrepi na ravni podjetij in drugih organizacij, **sprejeti samo z njihovim soglasjem**. Samo na tak način lahko dobijo dejanski nadzor nad varnostjo lastnih življenj in zdravja. Posledično pa bi to brez dvoma močno olajšalo tudi delo inšpekcije dela ter povečalo njeno učinkovitost.

A veljavni model VZD jim to pravico odtuja in jo v celoti prenaša na državo in delodajalce. In te sistemske anomalije v Sloveniji ne bi smeli več tolerirati. V veljavna ZVZD-1 ter ZSDU je treba zato **nemudoma vrniti njihovo pravico do »soodločanja s soglasjem«** o vseh ključnih vprašanjih s tega področja. Zgolj deklarativno zavzemanje za učinkovit sistem VZD, obenem pa vsakoletno prebiranje poročil Inšpektorata RS za delo o več tisočih ugotovljenih kršitev s tega področja (koliko je potemtakem šele neugotovljenih!) je namreč že zdavnaj postalo neproduktivno in le še »utrujajoče« početje.

Bojazen, da bi delavci lahko od delodajalcev **nepravilno zahtevali »preveč« ukrepov**, med njimi morda tudi nekatere nepotrebne, in s tem ogrožali njihovo poslovanje, je seveda **povsem odveč**. Prav

Sedanji sporni model VZD je bil v Sloveniji posredno uzakonjen z novelo ZSDU-A iz leta 2001, ki je izvoljenim delavskim predstavnikom odvzela dotodanjno pravico do enakopravnega soodločanja s soglasjem o vseh pomembnejših vprašanjih s področja VZD in jim namesto tega priznala le pravico do skupnega posvetovanja. Kasneje pa jo je prevzel tudi ZVZD-1 iz leta 2011.

mezdni koncept delovnih razmerij vsekakor že zdavnaj opustiti¹⁷ in ga nadomestiti s **sodobnim konceptom ekonomske demokracije** kot (sicer v osnovi še vedno povsem tržne in zasebnolastniške) alternative družbenoekonomskega sistema, temelječega na t. i. partnerski koncepciji kapitalističnega podjetja in delovnega razmerja, ki predpostavlja popolno ekonomsko ter korporacijsko- in delovnopravno enakopravnost lastnikov obeh omenjenih temeljnih produkcijskih faktorjev. Kajti za kakršnokoli njihovo medsebojno ekonomsko in odločevalsko nad- oziroma podrejenost v procesih skupnega ustvarjanja produkta resnično ni najti prav nobene smiselne teoretične podlage.

Vendar pa namen tega prispevka ni polemizirati s to arhaično ekonomsko in pravno teorijo kapitalizma. Namen zgoraj povedanega je zgolj opozoriti, da je – četudi jo eventualno sprejmemo kot dopustno teoretično podlago za aktualni sistem »upravljanja delovne sile« v delovnem razmerju – v vsakem primeru popolnoma neuporabna kot morebitna hkratna teoretična podlaga tudi za veljavni sistem »upravljanja VZD«. Kajti »delovna sila« in »življenja ter zdravje« delavcev sta dve popolnoma različni dobrini, pri čemer ta druga kajpak (celo v klasičnem mezdnem kapitalizmu!) **v nobenem primeru ne more veljati kot tržno blago**, ki bi ga bilo mogoče s pogodbo o zaposlitvi prodati (ali pa, kar je v bistvu popolnoma vseeno, dati v najem!) v »odvisno« delovno

velja glede odločanja o uporabi »delovne sile« same po sebi. Ni takšne teorije, ki bi to lahko smiselno opravičevala.

Odločanje o vsebini, obsegu in načinu opravljanja dela oziroma o uporabi »delovne sile« v delovnem procesu ter odločanje o »varnostnih pogojih« tega dela sta torej **dve povsem različni področji organizskega odločanja**, pri čemer je oziroma bi moral biti tudi pravni položaj delavcev v enem in drugem primeru bistveno različen. V prvem primeru so, kot že rečeno, odločevalsko v celoti podrejeni delodajalcu, v drugem pa za kakršnokoli odstopanje od civilnopravnega načela popolne enakopravnosti obeh pogodbenih strank pri urejanju medsebojnih razmerij v zvezi z opravljan-

V veljavna ZVZD-1 ter ZSDU je treba zato nemudoma vrniti pravico svetov delavcev oziroma delavcev samih do »soodločanja s soglasjem« o vseh ključnih vprašanjih s tega področja.

jem dela, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi, ni najti popolnoma nobenega teoretično utemeljenega razloga. Edini sprejemljiv princip odločanja o ključnih vprašanjih VZD je torej **povsem enakopravno soodločanje delodajalca in delavcev**.

Sklep

Zagotovljena »optimalna« (torej ne kakršnakoli, ampak v danih objektivnih oko-

delavci so namreč tisti, ki so – že zaradi svoje eksistenčne odvisnosti od svojih zaposlitev – v resnici najbolj neposredno zainteresirani za čim večjo poslovno uspešnost svojih podjetij, zato jim zagotovo ni v interesu morda na ta način načrtno škodovati svojim delodajalcem. Precej bolj vprašljivo je v praksi evidentno nezadostno zavedanje nekaterih aktualnih, zlasti t. i. portfeljskih lastnikov kapitala z zgolj kratkoročnimi profitnimi interesi, ki pogosto še vedno niso sposobni prepoznavati vlaganj v varnost in zdravje zaposlenih kot koristne dolgoročne naložbe v poslovno uspešnost podjetij. Čeprav o tem danes čivkajo že vrabci na strehah.

¹⁶ Točka l/a Filadelfijske deklaracije se glasi: delo ni blago (ang. *labour is not a commodity*).

¹⁷ Tako imenovani »trg dela/delovne sile«, je – glede na to, da menjava na njem definitivno ni ne svobodna in ne ekvivalentna (mezda/plača namreč tudi teoretično predstavlja zgolj tržno protivrednost inputa, ne pa tudi dejanskega outputa dela!) – v resnici tipičen kvazitrg in kot tak seveda popoln sistemski tujek v »pravem« tržnem gospodarstvu. Za današnje čase pa brez dvoma tudi že popoln sistemski anahronizem.



iše:
Niko Filipović

Svet delavcev družbe HTZ Velenje, I.P., d.o.o.

Pogled na dosedanje delovanje in na prihodnje naloge sveta delavcev

V treh mandatih in pol, v katerih sem imel priložnost predsedovati svetu delavcev naše družbe, se je odvilo mnogo zadev in aktivnosti, nekatere lahko štejemo kot uspeh, nekatere pa so bile nekoliko manj uspešne, oziroma so bile zelo zahtevne in so terjale ogromno angažiranost.

Kratka predstavitev podjetja in sveta delavcev

Svet delavcev v družbi HTZ Velenje, I. P., d.o.o. (v nadaljevanju SD HTZ), deluje od leta 2000, ko je bila družba tudi ustanovljena in je s skoraj 800 zaposlenimi med največjimi invalidskimi družbami v Sloveniji.

Na začetku je potrebno omeniti, da je HTZ hčerinsko podjetje Premogovnika Velenje. Eden od razlogov za ustanovitev invalidske družbe je bilo zaposlovanje in ustvarjanje novih delovnih mest delovnim invalidom, ki jih je bilo pred leti zaradi težkih pogojev dela v jami Premogovnika precej. Zaradi vlaganja v sodobno odkopno opremo in velikega poudarka na področju varnosti in zdravja pri delu, je novo nastalih invalidov iz Premogovnika precej manj. HTZ se nahaja na isti lokaciji kot Premogovnik, ki je tudi edini lastnik, zato smo tako poslovno kot tudi iz soupravljalne strani zelo povezani. Večkrat smo v situacijah, ko imamo možnost zadeve reševati in obravnavati skupaj s SD Premogovnika.

SD HTZ ima na podlagi 10. člena ZSDU 13-člansko sestavo. Ker smo veliko podjetje in imamo veliko različnih organizacijskih enot, nekatere so tudi dislocirane, je potrebno pri pripravah na volitve izdelati združene skupine, sestavljene iz več enot, s katerimi potem izvoljeni član sveta delavcev komunicira in jih obvešča. Skupine in število članov iz teh skupin določimo na

podlagi organizacijske strukture, posameznih lokacij in števila zaposlenih v teh enotah. To je edini način, da zagotovimo **zastopanost delavcev vseh organizacijskih enot**.

Čeprav v naši družbi močno prevladuje moška populacija, imamo vsak mandat vsaj dve ali tri predstavnice ženskega spola, kar nam je v pomoč pri zagotavljanju **ženske kvote v odborih**, predvsem je to pomembno v odboru za preprečevanje mobinga. Tako je bilo tudi na zadnjih volitvah, ki so bile konec februarja, ko sem zaključil svoj **tretji zaporedni mandat predsedovanja svetu delavcev**, postal član sveta, vodenje sveta pa prepustil kolegici, ki je bila pred tem tri mandate podpredsednica in ima, kot jaz, že drugi pridobljeni **certifikat Združenja svetov delavcev Slovenije**. Ker je tokrat od 13 članov **kar 9 prvič izvoljenih**, je zelo pomembno, da jim čim prej ponudimo možnost izobraževanja in izpopolnjevanja na področju delavske participacije, naloga izkušenih članov pa je, da jim nudimo podporo, jih vključujemo in jih poskusimo usmerjati pri delu.

Tesno sodelovanje s Svetom delavcev Premogovnika Velenje

Zaradi prepletenosti poslovanja in lastništva smo močno vpleteni v dogajanja v materinski družbi, zato tudi **tesno sodelujemo v raznih skupnih odborih s Svetom delavcev Premogovnika in s sindikatom**

SPESS Premogovnika, nekaj odborov pa imamo oblikovanih tudi popolnoma samostojno. Na seje SD HTZ so poleg direktorjev vedno vabljeni predsednik Aktiva invalidov Premogovnika Velenje, predsednik SD Premogovnika, predsednik sindikata SPESS Premogovnika Velenje in predsednik sindikalne podružnice HTZ.

Skupni odbori oziroma komisije s SD PV in sindikatom so:

- Komisija za promocijo zdravja skupine Premogovnika Velenje,
- Odbor za prehrano,
- Nadzorni odbor sindikata SPESS in
- Stanovanjska komisija,

samostojno pa imamo oblikovana **Odbor za preprečevanje mobinga** in **Odbor za nagrajevanje**, ki prevzame v delo tudi dokumentacijo ob morebitnih reorganizacijah in sistemizacijah. Po potrebi organiziramo tudi **začasne odbore**, ki po zaključeni nalogi prenehajo z delom. Primer začasnega odbora je Odbor za prenavo participacijskega dogovora, ki je žal z delom obstal in pa Odbor za prenavo poslovnika sveta delavcev, ki je delo uspešno zaključil.

Materialni in drugi pogoji za delovanje sveta delavcev

V podjetju je veljaven **participacijski dogovor iz leta 1999**, ki je bil sklenjen med SD Premogovnika Velenje in takratnim direktorjem družbe, SD HTZ pa ga je leta 2006 smiselno prevzel. Participacijski

dogovor je sklenjen za nedoločen čas, vendar zaradi sprememb v organizaciji in neizpolnjevanja nekaterih določb, ki niso več smiselne, v zadnjem času razmišljamo o novem participacijskem dogovoru. Vsebinsko nam ta dogovor daje **več pravic kot sam zakon**. Ena takšnih dodatnih pridobitev je med drugim tudi ta, da t. i. delovnopravna imuniteta članov sveta delavcev traja še dve leti po zaključku mandata (ZDR-1 v 112. členu zagotavlja eno leto).

Čeprav zakon ZSDU v 64. členu omogoča dvema članoma opravljanje funkcije profesionalno, vsi člani sveta delavcev svojo funkcijo opravljamo volontersko in nam za delo, ki ga opravljamo, pripada na podlagi participacijskega dogovora **mesečna nagrada v določeni višini**.

Za opravljanje svojih funkcij nam podjetje sicer omogoča vse potrebne **prostorske in tehnične pogoje** za delo. Financiranje delovanja SD je opredeljeno v **letnem planu** dela sveta delavcev, ki ga vsako leto posebej pripravimo in damo vodstvu v potrditev. Načeloma vsako leto zagotovimo večdnevno **izobraževanje** za člane sveta delavcev.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu in delavski direktor

Premogovnik Velenje je edini lastnik in ustanovitelj invalidskega podjetja HTZ, zato je bila odločitev lastnika, da HTZ **nima samostojnega nadzornega sveta**, ampak se vse potrebne zadeve obravnavajo na njihovem nadzornem svetu. »Skupni« nadzorni svet ima 3 člane, od tega sta dva predstavnika lastnika, **eden pa predstavnik zaposlenih** in hkrati predsednik sveta delavcev matične družbe. Sodelovanje sveta delavcev matične družbe in našega sveta delavcev je na visokem nivoju. Predsedniki se sestajamo tudi izven sej sveta delavcev, tako da glede informacij nimamo težav. Na takšen način tudi lahko uresničujemo svoje interese v nadzornem svetu Premogovnika Velenje.

V naši družbi **še nimamo delavskega direktorja**, čeprav smo že razmišljali, vsaj o sistemiziranem delovnem mestu delavskega direktorja, da bi ga lahko po potrebi, če bi se tako izkazalo, tudi hitreje realizirali.

Način dela SD in učinkovitost pri izvajanju zakonskih pristojnosti

V letih mojega predsedovanja svetu delavcev se je v naši družbi vodstvo za-

menjalo trikrat in je trenutno četrta uprava, ki ima prvič dva člana, torej generalno direktorico in direktorja družbe. Zanimivo je **primerjati odnose z vsakim vodstvom posebej**, vsak je lahko zgodba zase, zgodbe pa zelo različne. Pri vsaki menjavi, je vedno potrebno vložiti veliko truda, da poskušamo obdržati nivo sodelovanja, medsebojnega spoštovanja in komunikacije. V vseh letih je na tem področju možno opaziti **nihanja**, od zelo dobre komunikacije do obveščanja sveta delavcev s strani delodajalca zgolj v obsegu, ki je nujen po zakonu.

Dolžnost obveščanja delodajalca se uresničuje po našem mnenju zadovoljivo, saj nas delodajalec redno na vseh sejah obvešča o gospodarskem položaju družbe, letnih in polletnih poročilih o poslovanju in na področju varstva in zdravja pri delu. Nekaj dni pred sejo se vprašanja članov o gradivu za sejo ali splošne pripombe zberejo pri predsedniku sveta delavcev, uredijo in posredujejo vodstvu, da lahko do seje pripravijo odgovore. To se je izkazalo kot **dobra praksa**, saj s tem dobimo kakovostne odgovore, članom pa je po potrebi zagotovljena anonimnost.

Skupna posvetovanja med svetom delavcev in delodajalcem so pri nas v zadnjem času najpogostejše zaradi kadrovskih vprašanj oziroma sistemizacije delovnih mest. Posvetovanje smo izvedli tudi zaradi menjave izvajalca medicine dela in prenosa dela dejavnosti na drugega delodajalca. Delodajalec nam v roku posreduje potrebne informacije, ustrezno gradivo in zahtevo za skupno posvetovanje. Na posvetovanjih so prisotni strokovni delavci kadrovske službe ali strokovni delavci iz službe za varnost in zdravje pri delu oziroma po potrebi strokovni sodelavci za drugo konkretno obravnavano tematiko. Imeli smo tudi že primer, ko na prvem posvetovanju nismo uskladili stališč, zato smo sprejeli sklep, da se bo skupno posvetovanje nadaljevalo. Po nekaj neformalnih sestankih smo pridobili še dodatna pojasnila, ponovili skupno posvetovanje in stališča uskladili.

Svet delavcev daje vsako leto **odloča o soglasju** glede odsotnosti z dela. Vsako leto namreč **potrdimo delovni koledar**, ki se razlikuje od navadnega koledarja. Svoje delo prilagajamo glede na potrebe našega največjega kupca storitev – Premogovnika Velenje, ki mu zagotavljamo servis in remont jamske odkopne opreme. Ker pa imamo v naši družbi dejavnosti, ki delo opravljajo na prostem trgu, smo letos potrdili dva različna delovna koledarja v družbi.

Soglasje smo podali tudi na **kriterije za ocenjevanje individualne delovne uspešnosti**.

Svet delavcev doslej še ni imel potrebe po uporabi **pravice do zadržanja odločitve delodajalca** oziroma tako imenovanega »veta« po 98. členu ZSDU.

Proaktivno delovanje sveta delavcev

Svet delavcev si ves čas prizadeva **izboljševati organizacijsko klimo v podjetju**, na različne načine. Ker smo invalidsko podjetje, seveda veliko svojih aktivnosti posvetimo ravno reševanju problematike te skupine zaposlenih. V ta namen je bil ustanovljen tudi **Aktiv invalidov Premogovnika Velenje**, saj je poslanstvo naše družbe prav ustrezno zaposlovanje delovnih invalidov iz premogovnika in odpiranje novih delovnih mest, ki so primerna za invalide. Za strokovno pomoč pri invalidski problematiki je na voljo na strokovna delavka v kadrovski službi, s katero SD dobro sodeluje. Na seje sveta delavcev je vedno vabljen tudi predsednik aktiva invalidov, s katerim smo v preteklosti že večkrat dobro sodelovali.

Iz kadrovske službe nas mesečno obveščajo o **razpisu in porabi sredstev** za namen nagrajevanja zaposlenih in o doseganju kriterijev. Na takšen način spremljamo izpolnjevanje zavez iz Splošnega akta o plačah. Člani sveta delavcev aktivno sodelujejo pri revizijah ocene tveganja, jo pregledajo in podpišejo zapisnik o reviziji. Letno izvedemo **skupno posvetovanje glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu**, v okviru katerega opravimo seznanitev z revizijo ocene tveganja, o kateri so člani že predhodno seznanjeni, saj so osebno pregledali in sodelovali pri reviziji.

Odbor za preprečevanje mobinga je imel v času svojega obstoja že nekaj obravnav. Večina prijavljenih primerov ni kazala znakov za mobing, ampak je šlo za primere konfliktov. Odbor, ki je ustrezno usposobljen za obravnavo mobinga, je te konflikte znal uspešno razrešiti.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Na podlagi 63. člena ZSDU imajo člani SD na mesec na razpolago **3 plačane ure za vzdrževanje stikov z delavci**, vendar je potrebno priznati, da se tega predpisa ne držimo dosledno, saj prihajamo do situacij, ko je potrebno tudi več komunikacije z bazo. Takrat je to število ur lahko tudi preseženo, kadar pa je stanje v podjetju

»umirjeno«, pa se dogaja, da se to število ur ne izkoristi. Na podlagi poslovnika SD predsednik izdela **letno poročilo o delu SD**. Zapisnik s povzetkom poročila se objavi na oglasnih deskah, na portalu družbe, na elektronski naslov pa ga prejmejo uslužbenci, ki imajo službene elektronske naslove.

V podjetju imamo **kar nekaj načinov obveščanja zaposlenih**. V internem časopisu imamo svoj kotiček, v katerem objavljamo aktualne zadeve, imamo tudi interni radio, zapisnike sej redno objavljamo na oglasnih deskah, na interni spletni strani pa se nahaja arhiv vseh zapisnikov in povezave do aktualne zakonodaje in drugih zanimivih strani, med drugimi tudi do Združenja svetov delavcev Slovenije.

Vsi zaposleni imajo **možnost postavljati vprašanja ustno ali pisno članom SD**, ali uporabiti **poštne predale**, ki so nameščeni na več mestih v podjetju in si s tem zagotoviti anonimnost.

Sodelovanje sveta delavcev s sindikati

V našem podjetju imamo sindikat organiziran kot podružnico sindikata SPES Premogovnika Velenje tako, da je naše sodelovanje s sindikatom na različnih nivojih. Med delavskimi predstavništvii obeh družb velja medsebojno vabljenje predsednikov na seje. Podlago za sodelovanje imamo v **Dogovoru o komuniciranju med SD, sindikatom in upravo**. Predstavnik obeh svetov delavcev sodelujeta tudi pri večini **podjetniških kolektivnih pogajanj**, čeprav so ta formalno izključno v domeni sindikata. Splošna ocena sodelovanja znotraj »delavskega bloka« je dobra, vendar to ne pomeni, da tega sodelovanja ni možno še izboljšati.

Sodelovanje sveta delavcev s kadrovsko službo

Svet delavcev se zaveda da je sodelovanje s kadrovsko službo **zelo velikega**

pomena za kakovostno opravljanje našega poslanstva. SD dobro sodeluje s kadrovsko službo v podjetju. Redno nam posreduje potrebne informacije za opravljanje našega poslanstva, vedno jih lahko pokličemo, ali pa se oglasimo na pogovoru pri njih.

Poročilo in program dela sveta delavcev

Svet delavcev skladno s svojim poslovnikom **vsako leto pripravi letno poročilo o delu in program za tekoče leto**, ki se na prvi redni seji v letu potrdi oziroma dopolni. V programu opredelimo tudi predvidene stroške za tekoče leto, ki zajemajo izobraževanja, članarine, strokovno literaturo, morebitno pravno pomoč, stroške prevozov, stroške tiskanja obvestil in novic. Poleg stroškov v programu predvidimo tudi porabljene ure za izobraževanja, seje in komuniciranje z volilno bazo. Zelo pomembna je tudi vsebina programa, s katero si **začrtamo smernice za delovanje v tekočem letu**. Poleg načrtanih smernic v programu svoje delo sproti prilagajamo glede na potrebe oziroma dogajanja v družbi in na pobude, ki prihajajo s strani zaposlenih. V preteklih letih oziroma mandatih smo večino vsebinskih točk iz programa **uspehi tudi izvesti**, še vedno pa nam, kot rečeno, ostaja **prenova participacijskega dogovora**, ki se je že pred leti začela, ampak je obstala zaradi nekaterih točk, kjer z vodstvom nisimo našli skupnega jezika.

Pomembnejši uspehi in neuspehi pri dosedanjem delovanju

V treh mandatih in pol, v katerih sem imel priložnost predsedovati svetu delavcev naše družbe, se je odvilo mnogo zadev in aktivnosti, **nekatero lahko štejemo kot uspeh, nekatere pa so bile nekoliko manj uspešne**, oziroma so bile zelo zahtevne in so terjale ogromno angažiranost.

Med **uspehi** mi osebno najbolj izstopa pred leti izpeljana akcija, ki jo je spodbudil Odbor za nagrajevanje. Ker smo veliko podjetje, ki šteje približno 800 zaposlenih, v preteklosti pa so bili sistemi napredovanja zelo omejeni, smo imeli v praksi kar nekaj zaposlenih z relativno dolgo delovno dobo, ki pa so bili zaradi različnih razlogov umeščeni še vedno na izhodiščni plačilni razred, ali so v celotni karieri napredovali le za kakšen plačilni razred. Zato smo vodstvu podali predlog, da se pripravijo **sezname vseh tistih, ki niso napredovali 10 let ali več**. Seznane so dobili neposredni vodje, ki so odgovorni za napredovanja in so poleg vsakega imena napisali razlog, zakaj posameznik ni napredoval. Na ta način smo spodbudili vodje, da so vsaj razmislili o vsakem posamezniku. Odgovori so bili različni, rezultat tega pa **razpis dodatnih izrednih 50 plačilnih razredov za stalno napredovanje**.

Zadeva, ki jo lahko štejemo med **manj prijetne in zelo zahtevne**, pa je vsekakor reorganizacija in sistemizacija delovnih mest v družbi, ki je bila izvedena v letu 2017. Veliko delovnih mest je bilo ukinjenih, novo nastala delovna mesta pa so se ustvarjala z razširjenimi opisi del in nalog. Vsi zaposleni smo dobili v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. V veliki večini je šlo za ponujena ustrezna delovna mesta. Eno od glavnih vodil je bilo, da nihče ne ostane brez dela, oziroma, da se vsem ponudi druga pogodba o zaposlitvi. Poleg pravnega mnenja smo na prvi predlog, ki smo ga prejeli, socialni partnerji **podali pripombe, vprašanja in predloge na 58 straneh**, kar priča, da smo se zadeve lotili resno in odgovorno. Skozi posvetovanja smo uspeli nekaj naših zahtev dogovoriti v korist zaposlenih, nekaj pa jih je ostalo kljub argumentiranim razlogom neuslišanih. Smo pa opazili, da je večina sprememb, ki so se zgodile po sistemizaciji in reorganizaciji do danes, bilo zapisanih v predlogih socialnih partnerjev.

Popravek in prikaz nasprotnih dejstev

V članku z naslovom »Nekaj naukov iz sage o volitvah delavskih predstavnikov v RTV Slovenija« v prejšnji številki te revije je bilo napačno navedeno, da je bila kandidatka za članico sveta delavcev, ki je preko sodišča dosegla izdajo začasne odredbe in nato tudi razveljavitev sklepa volilne komisije o zavrnitvi njene kandidature, »vodstvena delavka«. Sodišče je v predmetni sodbi jasno zapisalo, da »delovno mesto, ki ga zaseda tožnica, ni niti vodilno, niti vodstveno«. Volilna komisija je s svojim sklepom kršila pravice delavke, ki izhajajo iz zakonodaje, zato je sodišče sklep volilne komisije razveljavilo.

Prav tako je iz članka moč napačno razbrati, da naj bi se prav s tem začel postopek rušenja volitev, kar pa ne drži. Delavka je namreč samo zahtevala pravice, ki ji po zakonodaji pripadajo.

Katarina Novak



Piše:
Dušan Pišek

Svet delavcev Telekoma Slovenije, d.d.

Ključnega pomena je zaupanje zaposlenih svetu delavcev

Izjemno pomembno je, da zaposleni v podjetju zaupajo članom sveta delavcev, kajti le na osnovi takšnega zaupanja in sodelovanja z njimi lahko svet delavcev dobi pravilne informacije za svoje delo. Brez sodelovanja z zaposlenimi, s sindikati in seveda tudi z upravo podjetja pa svet delavcev ne more izpolnjevati zastavljenih ciljev.

Sestava sveta delavcev

Svet delavcev Telekoma Slovenije sestavlja **17 članov**. Članstvo ima uravnoteženo zastopnost spolov, člani prihajajo iz različnih organizacijskih enot družbe. V svetu delavcev so zastopane vse regije, saj ima Telekom Slovenije zaposlene po celotni Sloveniji. Tudi **izobrazbena struktura** je zelo mešana, zastopane so vse izobrazbene strukture v podjetju. Trenutni sestavi sveta delavcev se **izteka mandat**, tako da so bile konec marca 2022 izvedene volitve za novo sestavo. Udeležba s strani zaposlenih je bila dobra, tako da so volitve uspele.

Svet delavcev ima **svoje predstavnike v kar nekaj odborih in komisijah Telekoma Slovenije**. Med najpomembnejše sodijo Odbor za skladnost poslovanja, Komisija za upravljanje s prijavi (Whistleblowing) in Odbor za preprečevanje mobinga. Predstavniki sveta delavcev se redno udeležujejo srečanj komisij oziroma odborov, ob zaključku leta pa pripravijo **poročila o svojem delu**. Kar nekaj članov sveta delavcev je tudi **pooblaščenec za preprečevanje mobinga** z ustreznim certifikatom, saj so opravili izobraževanje s tega področja.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Svet delavcev ima sklenjen **participacijski dogovor**, ki je potreben prenove, saj je bil sklenjen že nekaj mandatov nazaj. To

bo ena od nalog nove sestave sveta delavcev. Nihče od članov sveta delavcev ne opravlja dela profesionalno, čeprav je v dogovoru omogočeno polovično profesionalno delo za predsednika in namestnika predsednika sveta delavcev. Vsem članom za delo v svetu delavcev pripada **enak fiksen mesečni dodatek pri plači**.

Svet delavcev ima za svoje delo **dobro pogoje**, ki jih zagotavlja Telekom Slovenije kot delodajalec. Za seje in delovna srečanja uporabljamo prostore podjetja, člani imajo za svoje delo na voljo službene računalnike, prav tako je zagotovljena ostala oprema in podpora.

Z aneksom, ki je bil sklenjen k participacijskemu dogovoru, ima svet delavcev omogočeno tudi **zunanjo strokovno pomoč**, če bi jo potreboval. Za potrebe delovanja lahko svet delavcev zaprosi tudi notranje službe Telekoma Slovenije.

Svet delavcev ima običajno organizirano **izobraževanje dvakrat letno**, ki je bilo zaradi epidemije covid-19 zadnji dve leti okrnjeno in omejeno na virtualno izobraževanje. Upam, da bo imela nova sestava sveta delavcev ponovno možnost izobraževanj v živo.

Za sklice sej, pripravo in objavo gradiva na internem portalu sveta delavcev skrbi **sekretarka sveta delavcev**. Sekretarka je prisotna na sejah, po katerih pripravi zapisnik, ga uskladi in pripravi za potrditev.

Predstavniki delavcev v organih družbe

Telekom Slovenije je delniška družba, v kateri ima večinski lastniški delež država. Nadzorni svet sestavlja devet članov, od tega šest predstavnikov kapitala, ki jih izvoli skupščina delničarjev. **Trije člani so predstavniki zaposlenih**, ki jih imenuje svet delavcev. Kandidacijski postopek za imenovanje predstavnikov zaposlenih v tem organu je opredeljen v Poslovniku o delu sveta delavcev. V njem so opredeljeni **pogoji**, ki jih morajo kandidati izpolnjevati, prav tako je zapisan način poročanja. Skladno s poslovníkom lahko svet delavcev predstavnike zaposlenih tudi odpokliče. Na sejah sveta delavcev predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu **redno poročajo o delu v nadzornem svetu in komisijah nadzornega sveta**. Predstavniki zaposlenih enakopravno sodelujejo tudi v komisijah nadzornega sveta.

V Upravi Telekoma Slovenije je tudi **delavska direktorica** kot polnopravna članica uprave. Na predlog sveta delavcev delavskega direktorja imenuje nadzorni svet družbe. Pogoji za prijavo na razpis so opredeljeni v poslovníku o delovanju uprave, predlog za imenovanje pa pripravi svet delavcev.

Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu in delavska direktorica se **morajo posvetovati s svetom delavcev** pred odločanjem o vseh temah, ki se nanašajo na zaposlene, njihove pravice in dolžnosti.

Sodelovanje sveta delavcev z ostalimi organi družbe

Uprava Telekom Slovenije **spoštuje Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** in skladno s tem pripravlja gradivo za seje sveta delavcev za vprašanja, ki so določene v zakonu. Skupna posvetovanja se opravijo na sejah sveta delavcev, prav tako tudi odločanja, za katera je potrebno soglasje sveta delavcev. Uprava na ravni družbe **zagotovi sogovornike**, ki predstavijo posamezno zadevo, o kateri se odloča, prav tako so na voljo za vprašanja članov.

Seje sveta delavcev so **praviloma mesečne** po vnaprej potrjenem planu dela. Uprava se redno udeležuje sej in informira svet delavcev o aktualnem stanju v družbi. Predstavijo tudi rezultate poslovanja in plane za naprej. Člani sveta delavcev imajo omogočen vpogled v letna poročila in letne poslovne načrte. Na vsako sejo je **vabljeni tudi direktorica upravljanja s kadri**, ki predstavi aktualne informacije s kadrovskega področja.

Na sejah sveta delavcev uprava odgovarja na vprašanja članov. Dogovorjeno imamo, da lahko vprašanja predsednik sveta delavcev pošlje tudi izven rednih sej, če je potrebno hitro reagiranje. Predsednik sveta delavcev se **po potrebi sestane tudi s člani uprave** in pogovori glede odprtih vprašanj. Redna so tudi srečanja vseh socialnih partnerjev z delavsko direktorico.

Stalnica pri sodelovanju sveta delavcev z nadzornim svetom je tudi **letno poročilo o delovanju sveta delavcev**. Poročilo nadzorni svet uvrsti na eno od svojih sej, predsednik sveta delavcev pa odgovarja na vprašanja glede poročila.

Na eno izmed sej sveta delavcev je **povabljen predsednik nadzornega sveta**, da predstavi delo nadzornega sveta. Člani

sveta delavcev priložnost izkoristijo za vprašanja o delu nadzornega sveta in sodelovanje predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu.

Delovanje sveta delavcev v iztekajočem se mandatu

Mandat sestave sveta delavcev, ki se je iztekel v aprilu 2022, sta zaznamovali predvsem epidemija covid-19 in številne menjave v upravi družbe. Epidemija je krojila delo zadnji dve leti. Potrebno se je bilo hitro prilagoditi danim razmeram. Seje, ki so prej potekale v živo, so potekale **prek digitalnih orodij**, na kar smo bili v Telekomu Slovenije kot vodilnem ponudniku komunikacijskih storitev dobro pripravljeni. Spremenil se je način vodenja sej. Za takšne dogodke je **primernejše odvijanje v živo**. Večje število sodelujočih zahteva večjo koncentracijo pri vodenju sej.

Menjave uprave pa so bile pogostejše v prvem delu mandata. Tudi te menjave vplivajo na delo sveta delavcev, saj se menjujejo sogovorniki. Treba je **na novo vzpostaviti komunikacijo in stopnjo zaupanja**, čemur se je svet delavcev dobro prilagajal, delo pa je potekalo nemoteno. Uprava družbe se je na razglasitev epidemije covid-19 zelo dobro odzvala z ukrepi za preprečevanje širjenja okužb v družbi. Sprejemanje ukrepov je bilo pravočasno, prav tako obveščanje zaposlenih. Je pa epidemija prispevala tudi k drugačnemu pogledu delodajalca na delo od doma. Sprejeli smo **pravilnik o delu od doma**, ki zaposlenim omogoča deljeno delo na lokacijah in od doma.

Posodobili smo tudi pravilnik in dogovor o preprečevanju mobinga na delovnem mestu. Svet delavcev je prav tako **prenovil** poslovnik o svojem delu.

Svet delavcev **odlično sodeluje z obema reprezentativnima sindikatoma v družbi**, ki skrbita, da se pravice delavcev ne zmanjšujejo, in se pogajata z upravo glede izplačil in ostalih dodatkov. Rezultat teh pogajanj je tudi **udeležba zaposlenih pri dobičku**. Sindikata skupaj s svetom delavcev pripravita izhodiščna pogajalska stališča.

Svet delavcev o svojih sejah **redno obvešča zaposlene**. Po seji se vsem zaposlenim posreduje kratka novica o seji po elektronski pošti, prav tako se novica objavi na intranetu. Zapisniki posamezne seje se objavijo, ko so potrjeni, in so zaposlenim na voljo na internem portalu sveta delavcev, kjer zaposleni najdejo tudi druge koristne informacije o svetu delavcev.

Pred novim svetom delavcev je verjetno precej razgiban mandat

Kot je bilo že omenjeno, se zaključuje mandat sedanjega sveta delavcev. Konec marca 2022 so bile izvedene volitve; udeležba je bila **več kot 60-odstotna**, kar pomeni da so volitve uspele. Lista kandidatov je bila dolga in pestra. Obljube kandidatov so bile različne, zaposleni pa so si sami ustvarili mnenje glede na objavljene predstavitve kandidatov. Zelo pomembno je, da so se zaposleni volitev udeležili in s tem pokazali, da jim ni vseeno za dogajanje v podjetju in kdo jih pri tem zastopa.

Pred novo sestavo sveta delavcev bo **verjetno dokaj razgiban mandat**, na kar nakazujejo trenutni situaciji tako v svetu kot v Sloveniji. Slovenski trg telekomunikacij je izjemno konkurenčen, Telekom Slovenije pa je močno reguliran s strani državnih regulatornih organov. Oboje vpliva na poslovanje podjetja in tako tudi na zaposlene.

Telekomunikacije za delovanje potrebujejo električno energijo, katere cene naraščajo hkrati s cenami ostalih energentov. Ker se zvišuje tudi cena ostalih življenjskih potrebščin, zaposleni opozarjajo na **potrebo po korekciji plač**. V tem delu bosta imela glavno vlogo sindikata, ki se bosta pogajala z upravo. Svet delavcev, delavska direktorica in predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu pa bodo aktivno pomagali, da bodo pogajanja uspešna.

Pomembno je, da zaposleni v podjetju **zaupajo članom sveta delavcev**, kajti le na osnovi zaupanja in takšnega sodelovanja lahko svet delavcev dobi pravilne informacije. Brez sodelovanja z zaposlenimi, s sindikati in seveda tudi z upravo podjetja pa svet delavcev ne more izpolnjevati zastavljenih ciljev.

Participacijski dogovor po ZSDU

5. člen

Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.

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

Sklep o sklenitvi dogovora sprejme na strani delodajalca organ upravljanja.

Delodajalec mora dogovor javno objaviti na način, ki je v družbi običajen.

Z dogovorom iz tega člena se ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodba-mi.

Določbe dogovora med svetom delavcev in delodajalcem, ki niso v skladu s prejšnjim odstavkom, so nične.



Piše:
Vladimir Šega

Ustanovitev »Gibanja za ekonomsko demokracijo«

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije je na svoji seji dne 14. 4. 2022 v Kopru sprejelo sklep o ustanovitvi nevladne organizacije »Gibanje za ekonomsko demokracijo«.

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) na podlagi temeljitejšie analize trenutnega stanja **na področju razvoja ekonomske demokracije prek vseh treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije zaposlenih** (tj. sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij; udeležbe delavcev pri dobičku podjetij in širitve notranjega lastništva zaposlenih) ugotavlja, da smo v Sloveniji po začetnem hitrem razvoju, ki je sledil sprejetju Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) iz leta 1993 in kasneje še Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) iz leta 2008, na tem področju **trenutno priča precejšnjemu razvojnemu застоju**, katerega bi – tudi v interesu zelenega hitrejšega gospodarskega razvoja Slovenije – vsekakor veljalo čim prej preseči. V tem smislu pa bi bilo vsekakor potrebno predvsem tudi **intenzivnejše angažiranje države**, ki je v zadnjih dveh desetletjih praktično povsem usahnilo. Prav tako pričakovanja članov združenja in širše družbe nasploh krepko presegajo tako kadrovske kot naše finančne zmogljivosti. Združenje je tudi sicer namenjeno izključno **strokovnemu delu na področju razvoja ekonomske demokracije** in se kot takšno ne more in tudi ne sme ukvarjati s skorajda dnevopolitičnimi vprašanji.

Zato je Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije na svoji seji dne 14. 4. 2022 v Kopru sprejelo sklep o ustanovitvi **nevladne organizacije »Gibanje za ekonomsko demokracijo«**. Zaradi dolgoletne ignorance politike bomo predstavniki zaposlenih in širše zainteresirane javnosti prek te nevladne organizacije poizkušali vplivati

na pristojne odločevalce glede pospešitve razvoja **ekonomske demokracije v Sloveniji**, zlasti z ukrepi za hitrejši napredek **vseh že omenjenih oblik sodobne delavske participacije**. Od političnih strank, ki so bile izvoljene v Državni zbor, pričakujemo jasne odgovore, ali in kako bodo uredile najbolj pereče težave, ki jih člani svetov delavcev na teh področjih zaznavamo že več let, in sicer:

- nujna temeljita prenova veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) iz leta 1993 in Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) iz leta 2008 ter čim prejšnji sprejem tudi posebnega Zakona o udeležbi delavcev v lastništvu podjetij;
- nujna zakonska ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju tudi v zavodih, ki jo sicer zahteva 75. člen Ustave RS, a je danes – kljub dveh zavezujočim tovrstnim odločbam Ustavnega sodišča RS – še vedno nimamo;
- uveljavitev soupravljanja v SDH in državnih holdingih in ustanovitev t. i. skupnih svetov delavcev v teh družbah v državnih lasti;
- dopolnitve veljavnih kodeksov upravljanja tudi s priporočili za uresničevanje vseh omenjenih oblik delavske participacije;
- utrjevanje delavskega soupravljanja tudi v drugih zakonih, ki posegajo v to področje;
- ustvarjanje ugodnejše širše »družbene klime«;
- ustanovitev »agencije za razvoj ekonomske demokracije« ali druge podobne razvojne institucije;

- ustrezna zaščita delavskih predstavnikov pred šikaniranjem in odpuščanjem.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju je **ustavna kategorija**, ki je podrobneje opredeljena z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Ta zakon sodi zagotovo med najbolj kršene in celo ignorirane v naši poslovni praksi. Vse politične opcije so to (in druge) oblike ekonomske demokracije smatrale le kot nekakšno nujno in nadležno zlo, s katerim se ne velja ukvarjati. Delavci smo v **meznem sistemu produkcijskih odnosov** obravnavani enako, če ne celo slabše, kot navadno »produkcijsko sredstvo«, kupljeno na trgu. Družbenoekonomski sistem, v katerem **vse korporacijske pravice (upravljanje podjetij, delitev dobičkov)** še vedno temeljijo izključno na lastnini nad finančnim kapitalom podjetij, in v katerem ostaja ustvarjanje dobička in maksimiranje vrednosti izključno za lastnike tega kapitala edini zveličavni cilj gospodarjenja, preprečuje razvoj v smeri zelene **ekonomske učinkovitejše, socialno pravičnejše, obenem pa je tudi okoljsko odgovornejše družbe**. Izrazita sistemska neenakopravnost lastnikov dela oziroma človeškega kapitala vodi v vse večjo odtujenost delavcev od pogojev in sadov lastnega dela.

V sodobni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja že dolgo ne velja več, da delavci podjetju zgolj za plačo prodajajo svojo »delovno silo«, ampak je bolj ali manj nesporno, da so delavci z znanjem, sposobnostmi, motivacijo, pripadnostjo itd., s tem svojim **»človeškim kapitalom«** danes ključni za ustvarjanja dodane vrednosti v podjetjih, hkrati pa v njih prevzemajo tudi

poslovno tveganje, ki je, čeprav drugačne vrste, najmanj enako, če ne v bistvu celo večje od tveganja lastnikov finančnega ka-

pitala. Delavci smo **ključni del proizvodnih procesov in deležniki podjetij ter s tem tudi nesporni udeleženci korporativnega**

upravljanja, a se nas pri urejanju teh področij povsem ignorira.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Izobraževanje predstavnikov delavcev v NS in podpis participacijskega dogovora

Vprašanje:

Kot predsednica sveta delavcev sem za člana nadzornega sveta, ki je sicer tudi član sveta delavcev, poiskala izobraževanje in o tem obvestila direktorja. Dobila sem odgovor, da sem prekoračila svoja pooblastila, ker je izobraževanje članov nadzornega sveta v domeni nadzornega sveta in ne sveta delavcev. Ali to drži?

Dodatno me zanima, kako dolgo lahko, potem ko mu posredujem predlog participacijskega dogovora, direktor odlašaja s podpisom? In, ali dokler ni podpisanega dogovora veljajo določila Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)?

Odgovor:

Kar zadeva vaše prvo vprašanje, direktor seveda nima (čisto) prav, čeprav nikakor ne gre oporekati, da je sicer tudi nadzorni svet sam dolžan skrbeti za izobraževanje svojih članov. Vendar pa nikakor ne »ekskluzivno«. Prioritetno je dolžan za to skrbeti svet delavcev.

Dejstvo je namreč, da gre za »delavskega« predstavnika, ki

- v nadzornem svetu skladno z izrecno določbo prvega odstavka 80. člena ZSDU zastopa »interese delavcev« (*cit.:* »Člani nadzornega sveta in upravne odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruga, in statutom družbe.«),
- ga je v nadzorni svet izvolil svet delavcev in ga lahko kadarkoli tudi odpokliče, zato ima v odnosu do njegovega dela v tem organu tudi t. i. usmerjalno in nadzorno funkcijo (več o tem v Priporočilih ZSDS za delovanje predstavnikov delavcev v organih družb, na spletni strani Združenja svetov delavcev Slovenije na naslovu: <https://www.delavska-participacija.com/priloge/2827-1.doc>),

zaradi česar ima že po logiki stvari vso pravico skrbeti tudi za njegovo ustrezno usposobljenost za učinkovito opravljanje te svoje funkcije v interesu delavcev. Omenjena priporočila združenja zato med drugim vsebujejo tudi posebno priporočilo, da se v participacijskem dogovoru posebej uredijo tudi materialni in drugi pogoji za delo de-

lavskih predstavnikov v organih družb (tj. v nadzornih svetih in/ali upravnih odborih).

Glede tega, v kakšnem roku naj bi bil direktor dolžan podpisati participacijski dogovor, pa 5. člen ZSDU, ki sicer ureja ta dogovor, nima nobene posebne določbe. Jasno je namreč, da je treba – ker gre za dvostranski pravni akt z elementi klasične pogodbe – praviloma prej izpeljati ustrezna usklajevanja oziroma pogajanja med udeležencema. Participacijskega dogovora se torej ne da poslati nasprotnemu udeležencu kar v »podpis«. V primeru, če do sklenitve tega dogovora ne pride, pa ima svet delavcev po 66. členu ZSDU možnost glede ureditve ključnih vprašanj sprožiti arbitražni spor. Med ta ključna vprašanja spadajo med drugim materialni pogoji (finančna sredstva) za delo sveta, brez česar SD praktično skoraj ne more funkcionirati.

Določila zakona pa seveda veljajo vedno, torej tudi po podpisu dogovora, kajti tisto, kar določa zakon, je skladno z načelom zakonskega minimuma zgolj minimalni obseg pravic. Česar v participacijski dogovor zato ni treba še enkrat prepisovati, ampak se v dogovoru skladno s 1. in 2. odstavkom 5. člena ZSDU uredi le eventualni nadstandardni obseg pravic ali drugi načini izvajanja teh pravic itd.

Odgovor pripravil:

Matej Jemec, univ. dipl. pravnik

AVTORJI PRISPEVKOV: **Živko Bergant**, doktor poslovno organizacijskih znanosti, docent na Visoki šoli za računovodstvo in finance v Ljubljani; **Rado Bohinc**, doktor pravnih znanosti, profesor na Fakulteti za družbene vede UL; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator s področja kadrov, ŠCID – Izobraževanje; **Nina Globočnik**, univ. dipl. pravnica, odvetnica v Kranju; **Matej Jemec**, univ. dipl. pravnik, zunanji sodelavec ŠCID; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Niko Filipović**, član in donedavni predsednik Sveta delavcev HTZ, I.P., d.o.o. Velenje; **Dušan Pišek**, predsednik Sveta delavcev Telekom Slovenije d.d.; **Vladimir Šega**, predsednik Sveta delavcev DEM in predsednik Združenja svetov delavcev Slovenije.

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

Spoštovani člani združenja,
v sodelovanju s svetom delavcev vas
VABIMO na

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER
ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE
SVETOV DELAVCEV
SLOVENIJE



Študijsko srečanje v družbo POŠTA SLOVENIJE d.o.o., Maribor

v ČETRTEK, dne 05. maja 2022,
z začetkom ob 08.30 uri,
v prostorih njihovega PLC Maribor,
Zagrebška cesta 106, 2102 Maribor

Letos nas je v goste povabil Svet delavcev družbe POŠTA SLOVENIJE d.o.o., Maribor, ki je dolgoletni član našega Združenja in eden od uspešnejših slovenskih svetov delavcev, zato nam vsekakor lahko posreduje marsikatero zanimivo in splošno uporabno izkušnjo.

Na študijsko srečanje vabimo predsednike in člane svetov delavcev.

Glede na omejeno število udeležencev, ki je tudi tokrat pogojeno z organizacijo takšnega srečanja, priporočamo čimprejšnjo prijavo.

Vsebina

Tradicionalna srečanja članov Združenja svetov delavcev Slovenije pri svojih kolegih v neposrednih delovnih okoljih, v katerih delujejo, so namreč namenjena predvsem **predstavitvi in izmenjavi najrazličnejših praktičnih izkušenj** iz delovanja svetov delavcev.

Problematika, s katero se srečuje vsak svet delavcev pri svojem delu, je kljub specifičnim okoliščinam v marsičem podobna, tako da so lahko **preizkušene »dobre prakse«** tudi splošno uporabne, zato so izkušnje iz delovanja drugih svetov delavcev izjemno dragocene.