IV. TEMA POSVETA

V sklepnem delu posveta bomo oblikovali stališča ZSDS do prenovljenih priporočil Združenja nadzornikov Slovenije, predstavili pomen Direktive (EU) 2023/970 o preglednosti plačil za svete delavcev ter napovedali izobraževanja za njeno uporabo v praksi. Ta del posveta bomo sklenili z volitvami nadomestnih članov Predsedstva ZSDS v okviru skupščine združenja.

1. Oblikovanje stališč Združenja svetov delavcev Slovenije glede "Priporočil dobre prakse sodelovanja delavcev v organu nadzora" (Izdajatelj: Združenje nadzornikov Slovenije, September 2026)

Združenje nadzornikov Slovenije (ZNS) je septembra 2026 prenovilo dokument s polnim naslovom »Priporočila dobre prakse sodelovanja delavcev v organih vodenja in nadzora«. Čeprav priporočila niso pravno zavezujoča, lahko pomembno vplivajo na poslovnike, kandidacijske postopke, participacijske dogovore in vsakodnevno delovanje delavskih predstavnikov. Zato bomo na posvetu presodili, katere usmeritve krepijo kakovost soupravljanja in do katerih mora ZSDS oblikovati jasno, strokovno utemeljeno stališče.

Zakaj je potrebna razprava

Priporočila vsebujejo uporabne usmeritve glede strokovne usposobljenosti, uvajanja novih članov, raznolikosti, aktivnega nadzora ter obravnave poročila sveta delavcev o soupravljanju. Obenem odpirajo temeljna vprašanja o razmerju med zastopanjem interesov zaposlenih in dolžnostmi člana organa družbe. Posebej občutljive so usmeritve glede neodvisnosti od delavskih predstavništev, komunikacije s svetom delavcev ter varovanja poslovnih skrivnosti.

Izhodišče razprave bodo kritična analiza dr. Mata Gostiše, septembra 2026 novelirana Priporočila ZSDS glede delovanja predstavnikov delavcev v nadzornih svetih oziroma upravnih odborih družb ter spremljajoči oris institucionalne deležniške teorije. Ta gradiva zagovarjajo razumevanje zaposlenih kot ključnih notranjih deležnikov in nosilcev intelektualnega kapitala, katerih interesi morajo biti dejansko vključeni v odločanje. Na posvetu bomo ta izhodišča povezali s konkretnimi izkušnjami svetov delavcev.

Zastopanje interesov zaposlenih in odgovorno odločanje

Osrednje vprašanje bo, kako v praksi hkrati uresničevati zastopanje interesov vseh delavcev po 80. členu ZSDU ter dolžnost skrbnega ravnanja v dobro družbe po 263. členu ZGD-1. Kritična analiza opozarja na nevarnost razlage, ki interes družbe zoži na profitni interes lastnikov in mu interese zaposlenih vnaprej podredi. Razpravljali bomo, kako priporočila oblikovati tako, da bodo omogočala učinkovito zastopanje zaposlenih ob odgovornosti za dolgoročno uspešnost družbe in spoštovanju pristojnosti organa.

Pomembno bo razlikovati med samostojno presojo predstavnika pri odločanju in njegovo povezanostjo s svetom delavcev. Nevezanost na zavezujoča navodila za glasovanje ne izključuje predhodnega posvetovanja, poznavanja stališč zaposlenih in pojasnjevanja lastnega delovanja. Obravnavali bomo, kako zagotoviti redno sodelovanje, ki ohranja osebno odgovornost člana organa ter vsebino njegove predstavniške funkcije.

Komunikacija in varovanje zaupnih informacij

Posebno pozornost bomo namenili priporočilu ZNS o preusmeritvi celotne komunikacije na predsednika organa nadzora in predlagani vlogi poslovodstva pri seznanjanju sveta delavcev. Odprli bomo vprašanje, ali takšna ureditev dovolj omogoča neposredno povratno poročanje delavskih predstavnikov in pravočasno oblikovanje stališč sveta delavcev. Informiranje s strani poslovodstva in sodelovanje z lastnimi predstavniki imata različni vlogi, ki ju je treba vsebinsko povezati.

Varovanje poslovnih skrivnosti in osebnih podatkov ostaja obveznost vseh sodelujočih. Predmet razprave bodo zakonite možnosti izmenjave potrebnih informacij, zlasti z jasno določenim namenom, omejenim obsegom podatkov, ustreznimi povzetki in varnim ravnanjem z gradivi. Kritična analiza opozarja tudi na sklicevanje priporočil ZNS na nekdanjo ureditev poslovne skrivnosti v ZGD-1; obravnavali bomo potrebo po uskladitvi z Zakonom o poslovni skrivnosti. Splošno omejevanje komunikacije ne sme nadomestiti konkretne presoje pravne podlage in zaupnosti posamezne informacije.

Izbira predstavnikov in odgovornost do sveta delavcev

Razprava bo zajela tudi kandidacijska merila, razmerje med strokovno usposobljenostjo in zaupanjem zaposlenih ter priporočeno tričetrtinsko ali višjo večino za odpoklic. Presodili bomo, kako zagotoviti kakovostno izbiro in stabilnost opravljanja funkcije ob učinkoviti odgovornosti do sveta delavcev. Pri povezovanju sindikalnih in nadzorniških funkcij bo pomembno razlikovanje med konkretnim nasprotjem interesov in legitimnim zastopanjem kolektivnih interesov zaposlenih. Pozornost bomo namenili tudi zaščiti predstavnikov pred pritiski poslovodstva.

Namen in pričakovani rezultat

Cilj je oblikovati skupna izhodišča ZSDS: katere rešitve podpiramo, katere zahtevajo dopolnitve ter katere zaradi njihovih možnih posledic za soupravljanje zavračamo. Udeleženci bodo lahko prispevali primere dobre prakse in težav pri sodelovanju s predstavniki v organih družb. Tako oblikovana stališča naj bodo podlaga za strokovni dialog z ZNS ter za praktične usmeritve članom združenja pri urejanju teh vprašanj v podjetjih.

2. Predstavitev Direktive (EU) 2023/970 o preglednosti plačil

Direktiva (EU) 2023/970 o preglednosti plačil prinaša pomembne spremembe pri oblikovanju in preverjanju plačnih sistemov. Njen cilj je zagotoviti pregledna, objektivna in spolno nevtralna pravila ter učinkovitejše uresničevanje načela enakega plačila za enako delo oziroma delo enake vrednosti. Za svete delavcev je posebej pomembna okrepljena informacijska, analitična in nadzorna vloga predstavnikov delavcev pri ugotavljanju in odpravljanju neupravičenih razlik v plačah.

Na posvetu bomo predstavili ključne poudarke in vsebinsko usmeritev nadaljnjih izobraževanj ZSDS. Ta bodo izhajala iz praktičnih vprašanj svetov delavcev: katere podatke zahtevati, kako jih razumeti, katera vprašanja postaviti delodajalcu in kako uporabiti participativne pristojnosti. Pri uporabi novih pravil bo treba upoštevati njihov prenos v slovensko zakonodajo in razmejitev nalog posameznih predstavništev zaposlenih.

Povezava z obstoječimi pristojnostmi sveta delavcev

Svet delavcev ima že danes pristojnosti na področjih, ki vplivajo na plače: skupno posvetovanje o sistemizaciji delovnih mest po 94. členu ZSDU, soglasje k merilom za ocenjevanje delovne uspešnosti in kriterijem za napredovanje po 95. členu ter splošno nalogo spremljanja izvajanja zakonov, kolektivnih pogodb in dogovorov ter predlaganja ukrepov v korist delavcev po 87. členu. Direktiva te pristojnosti vsebinsko dopolnjuje z možnostmi za preverjanje plačnih struktur, vrednotenja dela in morebitne diskriminacije.

Pregledni in spolno nevtralni plačni sistemi

Pomemben del izobraževanj bo namenjen razumevanju enakega dela in dela enake vrednosti. Primerjava lahko zajema tudi različni delovni mesti, če je njuna vrednost primerljiva na podlagi objektivnih meril. Direktiva med merili izrecno navaja znanje in spretnosti, napor, odgovornost in delovne pogoje, po potrebi pa tudi druge relevantne dejavnike. Merila za presojo vrednosti dela morajo biti dogovorjena s predstavniki delavcev, kadar ti obstajajo.

Na praktičnih primerih bomo obravnavali, kako preveriti spolno nevtralnost meril in njihovo povezanost s sistemizacijo, napredovanjem ter delovno uspešnostjo. Namen je usposobiti svete delavcev za argumentirano sodelovanje pri oblikovanju razumljivih in preverljivih pravil nagrajevanja.

Pravica do informacij in varstvo osebnih podatkov

Udeleženci bodo spoznali, katere informacije o plačah lahko zahtevajo delavci in njihovi predstavniki ter katere podatke in pojasnila mora zagotoviti delodajalec. Obravnavali bomo informacije o individualni ravni plačila in povprečnih ravneh plačil žensk in moških za primerljive kategorije delavcev. Posebej bomo pojasnili, kako se zagotavljata varstvo osebnih podatkov in zaupnost ter zakaj preglednost plačil ne pomeni splošne pravice do vpogleda v plačo vsakega sodelavca.

Poročanje o plačni vrzeli in preverjanje podatkov

Pri delodajalcih, za katere velja obveznost poročanja, imajo predstavniki delavcev pomembno vlogo pri preverjanju podatkov in uporabljene metodologije. Izobraževanja bodo pojasnila obseg in časovnico poročanja, dostop do metodologije ter možnosti za zahtevanje dodatnih pojasnil o ugotovljenih razlikah. Svet delavcev mora znati presoditi, kaj podatki dejansko prikazujejo, katere skupine so primerljive in ali so pojasnila razlik objektivna ter spolno nevtralna.

Skupna ocena plačil in odpravljanje neupravičenih razlik

Direktiva določa skupno oceno plačil pri delodajalcih, zavezanih poročanju, kadar so hkrati izpolnjeni trije pogoji: v posamezni kategoriji delavcev je ugotovljena najmanj 5-odstotna razlika v povprečni ravni plačil žensk in moških, delodajalec je ne utemelji z objektivnimi in spolno nevtralnimi merili ter je ne odpravi v šestih mesecih od predložitve poročila. Skupna ocena poteka v sodelovanju s predstavniki delavcev.

Obravnavali bomo sodelovanje pri analizi vzrokov razlik, oblikovanju ukrepov ter spremljanju njihovega izvajanja. Poudarek bo na tem, kako ugotovitve pretvoriti v konkretne izboljšave plačnega sistema in preprečevanje ponavljanja neupravičenih razlik.

Priprava sveta delavcev na uporabo novih pravil

Sklepni vsebinski sklop izobraževanj bo povezal praktične primere in priporočila za delo: pregled obstoječega plačnega sistema, izbor potrebnih podatkov, pripravo vprašanj za delodajalca in uporabo pristojnosti po ZSDU. Posebej bo obravnavano sodelovanje med svetom delavcev in sindikatom ob jasni razmejitvi njunih vlog.

Dobro pripravljen svet delavcev lahko preglednost plačil uporabi tudi kot spodbudo za jasnejša merila vrednotenja dela, pravičnejše napredovanje in bolj razumljiv sistem nagrajevanja. Napovedana izobraževanja ZSDS bodo zato usmerjena v znanje, ki članom omogoča strokovno presojo in učinkovito ukrepanje v lastnem podjetju.

3. Volitve v Predsedstvo ZSDS

V nadaljevanju bodo v okviru skupščine združenja izvedene volitve dveh nadomestnih članov Predsedstva ZSDS zaradi prenehanja mandatov Marjani Grčar in Vladimirju Šegi. Sveti delavcev – člani združenja so vabljeni, da predlagajo kandidatke in kandidate z ustreznimi soupravljalskimi izkušnjami in osebnostnimi lastnostmi. Zaradi ohranjanja ustrezne spolne sestave predsedstva so predvideni ločeni predlogi za žensko in moško listo, s ciljem, da se po možnosti izvolita ena ženska in en moški. Rok za posredovanje predlogov na naslov scid@siol.com je 5. oktober 2026.

Z aktivnim sodelovanjem pri oblikovanju stališč, predlogih izobraževanj in volitvah bomo člani prispevali k nadaljnjemu strokovnemu in organizacijskemu razvoju združenja.