TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 3/2013, LETNIK XVII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

NAŠ CILJ JE PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI !



Kakšni so izzivi upravljanja v družbah z enotirnim sistemom?

Str. 12

SOUPRAVLJANJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Dve temeljni fazi razvoja ekonomske demokracije

Pojem ekonomska demokracija sam po sebi ni nov, a je bil v dosedanji strokovni literaturi interpretiran v zelo različnih vsebinah, ki pa – vsaj doslej – v bistvu niso posegale v same »temelje« obstoječega (t. i. mezdnega) kapitalizma. A vse bolj se kot povsem nov znanstveni koncept ponuja v razmislek tudi koncept ekonomske demokracije kot popolnoma ***»nove paradigme kapitalizma«,*** *katerega sicer zagovarjam tudi sam. Njegovo bistvo in končni cilj pa je v tem, da – ob dejstvu, da v »eri znanja« najpomembnejši produkcijski dejavnik nesporno postaja(jo) znanje in ustvarjalnost ter delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih, torej z eno besedo t. i. človeški kapital – v vseh pogledih* ***sistemsko izenači lastnike t. i. finančnega in človeškega kapitala podjetij*** *(od tod tudi pojem »ekonomska demokracija«). To je verjetno edina logična in realna pot v želeno ekonomsko učinkovitejšo, obenem pa socialno pravičnejšo (vendar ne tudi »socialistično«), neizkoriščevalsko in kohezivnejšo družbo.*

V končni posledici je torej ekonomska demokracija precej bolj revolucionaren teoretični koncept kot se morda zdi na prvi pogled, zlasti če smo ga doslej razumeli zgolj kot nekakšno »blagohotnost« delodajalcev v odnosu do delavcev, oziroma kot povsem prostovoljni poslovni ukrep delodajalcev za izboljšanje poslovne uspešnosti (in s tem zgolj kot kozmetično korekcijo obstoječega »mezdnega kapitalizma«), ne pa kot ***ekonomsko pravico slednjih na temelju lastništva nad človeškim kapitalom****. A prav za to v resnici gre. Sistemska uveljavitev te pravice v končni posledici nedvomno pomeni tudi* ***povsem nov model*** *družbenoekonomskega sistema, v temelju drugačnega od obstoječega. Delavci kot lastniki človeškega kapitala v njem ne bodo več le »prodajalci delovne sile«, temveč z lastniki finančnega kapitala povsem enakopravni* ***»solastniki«, soupravljalci in soudeleženci pri delitvi poslovnih rezultatov podjetij****. Skratka, popolnoma enakopravni in v ničemer več izkoriščani družbenoekonomski subjekti. Je sploh možen še kak višji ideal?*

Rekonstrukcija obstoječega kapitalizma v tem smislu seveda ni izvedljiva čez noč, ampak bo potekala postopno, predvidoma v dveh fazah.

»Zametki« ekonomske demokracije

Prvi fazo razvoja ekonomske demokracije predstavlja uvajanje in maksimalna krepitev (vendar še vedno v okviru nespremenjenega družbenoekonomskega sistema) ***treh temeljnih oblik sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih****, ki v vsakem primeru pomenijo objektivno – čeprav še ne dokončno – preseganje klasičnega mezdnega odnosa med nosilci interesov dela in kapitala na ravni podjetij. To so predvsem:*

- *sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij;*
- *udeležba delavcev pri dobičku podjetij in*
- *širše, ne samo menedžersko notranje lastništvo zaposlenih oz. delavsko delničarstvo.*

To je brez dvoma tudi v interesu lastnikov kapitala, kajti te oblike participacije znanstveno dokazano ***pozitivno vplivajo*** *na učinkovitejše sproščanje človeškega kapitala in s tem na poslovno uspešnosti podjetij. V to smer razvoja nas torej sili tudi ekonomska nuja.*

»Prava« ekonomska demokracija

Dokončna sistemska umestitev povsem enakopravnega položaja lastnikov obeh vrst kapitala podjetij, t. j. finančnega in človeškega, pa seveda (v naslednji fazi) predpostavlja tudi globlje posege v veljavni družbenoekonomski sistem v smeri opuščanja klasičnega mezdnega delovnega razmerja ter normativne spremembe drugih veljavnih »temeljev« tega sistema, zlasti pa:

- ***bistveno razširitev instituta kapitala*** *z vključitvijo in povsem enakopravno sistemsko obravnavo tudi fenomena človeškega kapitala,*
- ***uveljavitev novega, t. i. deležniškega koncepta podjetja*** *kot enakopravne skupnosti dveh ključnih deležnikov – lastnikov finančnega in človeškega kapitala, in sicer prek enakopravne vključitve človeškega kapitala v bilance in posledično uveljavitev specifične oblike »solastništva« podjetij na tej podlagi, kar bi seveda zahtevalo tudi predhodno izpopolnitev t. i. računovodstva človeških zmožnosti;*
- ***ukinitev »kvazitrga dela«*** *ter nadomestitev obstoječe nelogične mezdne oziroma tržnomenjalne s t. i. asociativno koncepcijo delovnega razmerja med delom (človeškim kapitalom) in (finančnim) kapitalom ter njunimi lastniki,*
- *posledično* ***uvedbo enakopravnega korporacijskega soupravljanja in modela ekonomsko poštene ter stimulativne razdelitve poslovnih rezultatov*** *med lastnike finančnega in človeškega kapitala v sorazmerju z njihovimi dejanskimi prispevki k novoustvarjeni vrednosti.*

Tržni sistem gospodarjenja in zasebna lastnina produkcijskih sred-

stev torej lahko (razen v segmentu »/kvazi/trga dela«) ostaneta še naprej, kljub temu pa bo šlo za resnično nov, v temelju spremenjen kapitalizem, ki ne bo več niti najmanj podoben sedanjemu mezdnemu.

Sklep

*Če bo torej zgoraj predstavljeni **»kapitalizem s /tudi/ človeškim kapitalom«** res naslednja faza družbeno-ekonomskega razvoja človeške civilizacije, se zaposlenim kot nosilcem tega kapitala ni več česa bati. Ravno nasprotno. Zato bi verjetno ta koncept lahko predstavljal tudi zelo obetavno platformo za novo vizijo tako politične levice kot sindikatov. Oboji so namreč v tem pogledu danes več ko le malce »izgubljeni«. So povsem brez dolgoročne vizije, ampak se (skupaj s politično desnico) še vedno brezupno kobacajo v **navidez nadvse simpatičnem konceptu »socialne države«**, ki pa ni nič drugega kot klasični mezdni kapitalizem v malce bolj človeški preobleki. Res žalostno, da nikakor ne znamo preseči tega (podtaknjenega) razvojnega »ideala«.*

AKTUALNA TEMA: URESNIČEVANJE ZSDU V PRAKSI



Piše:
dr. Rado Bohinc

Za celostno posodobitev ZSDU

Sodelovanje delavcev pri upravljanju – razlaga in uporaba pravnih pravil v praksi

Temeljni namen tega prispevka je – skozi prikaz nekaterih odprtih vprašanj uporabe veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v praksi – pridružiti se prizadevanjem za temeljitejšo revizijo oziroma celostno prenovo tega zakona, ki je po dveh desetletjih od njegovega sprejema več kot nujna in lahko veliko prispeva tudi k danes aktualnim razpravam o novi razvojni paradigmi na spremenjenih razmerjih med delom in kapitalom. Obenem pa lahko v prispevku predstavljena stališča služijo kot pripomoček soupravljalski praksi pri razlagi in uporabi ZSDU, dokler ta ne bo ustrezno spremenjen in dopolnjen.

Uvod

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – v nadaljevanju ZSDU, ali kar zakon (Uradni list RS, št. 42/93), ki je začel veljati 15 dni po objavi z dne 22. 7. 1993, je bil odtlej dvakrat dopolnjen, in sicer z novelo ZSDU-A (Uradni list RS, št. 56/01 z dne 6. 7. 2001) in ZSDU-B (Uradni list RS, št. 26/07 z dne 23. 3. 2007)[1].

ZSDU je pomembno prispeval k uveljavitvi sodobnih prijemov participativnega upravljanja v slovensko korporativno upravljanje. Vendar, kljub temu, da se že dlje časa pojavljajo težave pri razlagi številnih njegovih določb, doslej ni bila sprejeta **celostna posodobitev tega predpisa**, npr. takšna, kot smo ji bili priča v primeru ZGD-1 leta 2006, čeprav predlog zanjo že nekaj let obstaja[2].

Prav gotovo je napočil čas za temeljito novelacijo nekaterih določb ZSDU, ki preprečujejo učinkovitejšo uresničevanje ustavne pravice delavcev, da sodelujejo pri upravljanju gospodarskih družb. Izkušnje v delovanju svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb in stroka, ki budno spremlja ta vprašanja, je že večkrat nanizala, kaj in kako je treba ZSDU izboljšati[3].

V tem prispevku je izbranih le **nekaj primerov odprtih vprašanj**, kjer zaradi tolikšne nejasnosti pravil tudi s pravili interpretacije pravnih norm ne pridemo do eno-

[1] Glejte: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZSDU-UPB1), stran 5777. Dodati velja še: Odločbo o ugotovitvi, da prvi odstavek 1. člena v delu, ki se nanaša na samostojne podjetnike posameznike z najmanj 50 delavci, drugi odstavek 12. člena, 67. člen, drugi odstavek 79. člena, drugi odstavek 81. člena in 84. a člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju niso v neskladju z Ustavo, Ur. l. RS, št. 23/2009.

[2] Predlog zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), vložen v DZ leta 2011, predlagatelj mag. Franc Žnidaršič.

[3] Združenje svetov delavcev Slovenije, Vprašanja in odgovori s področja delavskega soupravljanja (odgovori na vprašanja iz soupravljalske prakse, objavljeni v reviji Industrijska demokracija od leta 1997 dalje), (http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanja.asp (v nadaljevanju Mnenje ZSDS).

značnih razlag. Prav to pa je zagotovo eden temeljnih razlogov za nujnost omenjene novelacije ZSDU.

Splošna vprašanja uporabe ZSDU

Ali je participacijski dogovor obvezen, ali ne?

Glede na ne dovolj določno določbo 5. čl. ZSDU, se v praksi zastavlja vprašanje, ali je (t. i. participacijski) dogovor obvezen akt, oz. ali je od delodajalčeve dobre volje odvisno, ali bo dogovor sklenil ali ne? Zakon niti izrecno ne določa, da je sklenitev dogovora obvezna, niti ne določa sankcij, ali drugih pravnih posledic za primer, da do sklenitve ne pride.

ZSDU določa, da se s pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem lahko (zakon ne uporablja besedice: mora):

- podrobneje uredi uresničevanje pravic ter
- druga vprašanja, za katera je z ZDSU tako določeno,
- lahko pa se dogovori tudi več soupravljalskih pravic delavcev, kot jih določa ZSDU.

Za nobeno od navedenih vprašanj zakon ne določa, da z dogovorom morajo biti urejena.

Poleg načinov, določenih z 2. členom zakona[4], se lahko s (participacijskim) dogovorom med svetom delavcev (v nadaljevanju SD) in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju (5.čl.). Torej lahko, ni pa obvezno.

Vendar pa je po 5. čl. ZSDU predmet (participacijskega) dogovora tudi podrobnejša ureditev uresničevanja pravic, ki jih določa že zakon (npr. individualnih participacijskih pravic iz 88. člena ZSDU); ter druga vprašanja, za katera je z zakonom tako določeno (npr. obseg finančnih sredstev po 65. členu ZSDU). Glede teh dveh področij, sprejemamo razlago, da je to **obvezno, čeprav zakon tega izrecno ne določa**[5]; prav pa bi bilo, da bi z novelacijo ZSDU, to tudi izrecno zapisali.

Pravna sredstva za uveljavitev določb ZSDU

V primeru kršitve pravic sveta delavcev s strani delodajalca ima svet delavcev na splošno na razpolago **različne pravne možnosti**, zlasti pa:

- sprožitev arbitražnega spora po določilih 99. do 106. člena ZSDU,
- sprožitev kolektivnega spora pred delovnim sodiščem glede »soupravljalskih vprašanj«, določenih z zakonom o delovnih in socialnih sodiščih,
- zahteva za intervencijo inšpekcije za delo po določilih zakona o inšpekciji dela,
- prijava inšpekciji za delo zaradi prekrška po določilih 107. člena ZSDU,
- ovadba za kaznivo dejanje po določbi 200. člena kazenskega zakonika RS.

Načini prisilne (sodne) implementacije (enforcement) delavskih pravic, določenih z ZSDU, **v zakonu niso sistematično urejeni**. Razbrati jih moramo v drugih delih zakonodaje, npr. inšpekcijske, kazenske in v predpisih o delovnih in socialnih sporih.

To otežuje uveljavljanje participacijskih pravic v konkretnih postopkih, zato bi bilo prav tovrstna pravila **zbrano urediti v posodobljenem ZSDU**. To velja za vsa relevantna področja sodnega in upravnega varstva in tudi za arbitražni postopek kot edino že sedaj.

Svet delavcev

Pogoj za veljavnost volitev sveta delavcev

Po 42. členu ZSDU je veljavnost volitev potrebna udeležba več kot polovice delavcev z aktivno volilno pravico; če se je volitev udeležila polovica ali manj kot polovica delavcev, je mogoče nove volitve izvesti šele po šestih mesecih.

Ta pravila so zelo stroga in tudi zahtevna in predstavljajo **visoko oviro uveljavljanju odločilnega delavskega organa, sveta delavcev**. Kaj lahko namreč povzroči blokade v delovanju sveta delavcev.

Zastavljajo se tudi številna praktična vprašanja, kot npr.: Kaj je s starim svetom delavcev, ki mu je prenehal mandat? Ali nadaljuje delo v tem času, ali pa mu po izteku mandata, kljub neuspešnim volitvam novega, prenehajo vse funkcije? ZSDU tega vprašanja izrecno ne ureja. Je smiselno nadaljevanje opravljanja tekočih nalog prejšnjega SD do izvolitve novega (ne kot podaljšanje mandata, temveč kot vodenje tekočih poslov do izvolitve novega[6])? Ker tega zakon izrecno ne predvideva, bi ga bi bilo potrebno v tem delu dopolniti.

Vsekakor pa se postavlja še **vprašanje smiselnosti** zakonskega določanja 6-mesečnega roka in tudi tako visokega (50-odstotnega) praga volilne udeležbe za veljavnost volitev v svet delavcev.

Odgovornost članov SD za kršitve volilnih pravil?

Prvi odstavek 53. člena ZSDU določa, da v primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev lahko zahtevajo v osmih dneh na pristojnem sodišču razveljavitev volitev. V nasprotnem se volitve kljub morebitnim nepravilnostim v volilnem postopku štejejo kot veljavne.

Odgovornost članov prejšnjega sveta delavcev zaradi nepravilnosti v postopku volitev za nov svet delavcev z ZSDU ni urejena, kar je slabost zakona. Za uveljavljanje morebitne odškodninske odgovornosti zato ni izrecne zakonske podlage in je treba iskati oporo v splošnih predpisih o odškodninski odgovornosti, kar pa nedvomno ni dovolj.[7]

Odpoklic kot edina zakonsko urejena sankcija za neustrezno opravljanje soupravljalskih funkcij zaradi prenehanja mandata v takšnih primerih ne pride več v poštev[8].

Začasno prenehanje oz. prekinitev mandata

ZSDU v 47. členu določa, kdo postane član sveta delavcev, ko izvoljenemu članu

---

[4] 2. člen ZSDU: Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje na naslednje načine:
– s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo
– s pravico do obveščenosti
– s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje
– z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem
– s pravico soodločanja
– s pravico zadržanja odločitev delodajalca

[5] Tako tudi Mnenje ZSDS.

[6] Tako tudi Mnenje ZSDS.

[7] Korporacijsko pravna odškodninska odgovornost je npr. z ZGD izrecno in dovolj podrobno urejena, kot specifična oblika odškodninske odgovornosti.

[8] Tako tudi Mnenje ZSDS.

sveta delavcev preneha članstvo. V tem primeru, postane član sveta delavcev za preostanek mandatne dobe tisti kandidat za člana sveta delavcev, ki je med neizvoljenimi kandidati za člane sveta delavcev dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5 % glasov tistih, ki so glasovali. Vendar pa zakon ne ureja **primera začasnega prenehanja oz. prekinitve mandata** (npr. zaradi službenega odhoda v tujino ali zaradi odhoda na porodniški dopust).

ZSDU vprašanja morebitnega »začasnega nadomeščanja« članov sveta delavcev neposredno ne ureja. Tudi instituta »namestnikov članov sveta delavcev« zakon ne pozna[9]. Bilo pa bi prav, da bi tudi takšne primere začasnega nadomeščanja zakon uredil na smiselno enak način.

Dotlej bi sprejeli razlago (za katero ni čvrste opore), da bi bila možna **smiselna uporaba določil o nadomeščanju** članov sveta delavcev, ki jim preneha mandat, o čemer govori 47. člen ZSDU. To pomeni, da lahko začasno odsotne člane sveta delavcev v času odsotnosti nadomestijo tisti kandidati za člane sveta delavcev, ki so na volitvah med neizvoljenimi kandidati dobili največ glasov (vendar ne manj kot 5 %).

V času nadomeščanja bi morali imeti nadomestni člani vse pravice in obveznosti članov sveta delavcev, vključno s pravico do morebitne nagrade za opravljanje te funkcije.

Vendar pa so volitve lahko izvedene na podlagi t. i. zaprte kandidatne liste; v tem primeru začasno odsotnih članov sveta delavcev ni mogoče nadomestiti z naslednjim na listi. Tudi takšne primere bi moral urediti dopolnjeni ZSDU (npr., da svet delavcev začasno deluje v okrnjeni sestavi, ali pa se izvedejo nadomestne volitve za »začasne člane sveta delavcev« (npr. kolikor manjka več kot tretjina članov).

Disciplinski postopek zoper predsednika in člana sveta delavcev?

Vprašanje t. i. delovnopravne imunitete članov sveta delavcev je uredila določba 67. člena ZSDU, ki je bila sprejeta v okviru novele ZSDU-B in se glasi: »Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače, ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.«

S to določbo je bila **ukinjena prejšnja obvezna pridobitev predhodnega soglasja sveta delavcev**. Spremenjena ureditev je pravno vprašljiva, saj v bistvu določa delovnopravno imuniteto pod pogojem, da prizadeti ne krši predpisov in pogodbe; v tem je določba sama s seboj v nasprotju, saj imuniteta ni potrebna, če kršitev predpisov ne obstaja. Na drugi strani je odprto vprašanje, ali je treba za pridobitev imunitete predhodno pravnomočno izpeljati postopek, v katerem se ugotovi, ali kršitev obstaja ali ne, kar je seveda povsem neučinkovito varstvo člana sveta delavcev?

Seveda pa je možna razlaga, da je disciplinski postopek dopusten samo, če je bila kršitev zakona, kolektivne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi predhodno že nesporno dokazana v kakem drugem (npr. kazenskem) postopku. Takšna razlaga spreminja delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov v nesprejemljiv privilegij[10].

Vsekakor je treba to vprašanje ponovno premisliti in drugače urediti v dopolnjenem ZSDU.

Pogoji za imenovanje sveta delavcev pri novem delodajalcu

Kaj ZSDU misli s pogoji za imenovanje sveta pri novem delodajalcu po 67.a členu, oziroma v katerem primeru se članstvo ohrani? Načeloma so pogoji za izvolitev sveta delavcev izpolnjeni pri vsakem delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 delavcev (1. členu ZSDU). Pogoji za novo imenovanje sveta delavcev niso izpolnjeni, dokler ne poteče mandat sedanjemu svetu delavcev.[11]

Pogoj za novo imenovanje sveta delavcev niso izpolnjeni, če so le posamezni člani SD prešli k novemu delodajalcu; svet delavcev pri njem lahko nadaljuje z opravljanjem svojih zastopniških funkcij do konca mandata le kot celota.

Če preide le del kolektiva in z njimi le del članov obstoječega sveta delavcev (kadar gre za »prenos dela podjetja«), ti člani sveta delavcev pri novem delodajalcu uživajo le varstvo v smislu 67.a/3 člena ZSDU; vsekakor bi bilo **te nejasnosti treba bolje urediti v dopolnjenem ZSDU.**

Oblikovanje centralnega oziroma skupnega sveta delavcev

Temelj za oblikovanje centralnega oziroma skupnega sveta delavcev je po ZSDU dogovor med sveti delavcev vseh kapitalsko povezanih družb. Vprašanje, ki ga zakon ne ureja, pa je, kaj se zgodi, če do dogovora ne pride, oz. če ne pride do participacijskega dogovora na krovni ravni. Sprejemamo razlago, da dokler takšen dogovor ni sprejet, centralni oziroma skupni svet delavcev ne more biti oblikovan, kar pa je protizakonito stanje, zato to ne more biti rešitev.

Dogovor je lahko sprejet le s soglasjem (ločenih) sklepov vseh SD in ne kar na **skupni seji** s preglasovanjem po načelu večine. Nobenega od svetov delavcev namreč ni mogoče s preglasovanjem »prisiliti« v sprejem dogovora, s katerim se ne strinja[12]. Skupne seje svetov delavcev torej ne morejo nadomestiti formalne ustanovitve sveta delavcev kapitalsko povezanih družb.

Skupne seje vseh svetov delavcev so dopustne; vendar so lahko le oblika skupnega informiranja in posvetovanja, torej sodelovanja svetov delavcev, nikakor pa z večinskim glasovanjem na takšnih sejah ni mogoče sprejemati nikakršnih za kogarkoli zavezujočih sklepov. Po možnosti naj bi centralni svet delavcev praviloma deloval po načelu konsenza med vsemi obstoječimi sveti (vsak svet ima en glas[13]); vsekakor je v izogib pat položajem treba okoliščine, ko do dogovora ne pride, urediti z zakonom, ki ga je v tem delu treba dopolniti.

Pristojnosti, sestava in oblikovanje SD krovne družbe

SD krovne družbe nima nobenih pristojnosti za urejanje vprašanj znotraj posameznih hčerinskih podjetij. Vendar pa odločitve obvladujoče družbe zadevajo tudi položaj in pravice delavcev odvisnih družb.

Vloga centralnega SD bi morala po dopolnjenem zakonu biti tudi v tem, da **omogoči vpliv zaposlenih iz odvisnih družb na odločitve organov obvladujoče družbe!**

Tudi sedanji zakon v 2. odst. 59. člena ZSDU izrecno dopušča, da je lahko tretjina članov odborov sveta delavcev sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev; to daje možnost, da SD obvladujoče družbe za člane svojih odborov imenuje tudi delavce iz odvisnih družb. Svet delavcev lahko za predstavnike delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe izvoli delavce družbe ali

[9] Tako tudi Mnenje ZSDS.

[10] Tako tudi Mnenje ZSDS.

[11] Tako tudi Mnenje ZSDS.

[12] Tako tudi Mnenje ZSDS.

[13] Tako tudi Mnenje ZSDS.

pa ljudi, ki niso zaposleni v družbi, torej tudi delavce odvisnih družb ali zunanje strokovnjake.

Tudi na ravni obvladujoče družbe zakon ne predpisuje obvezne sklenitve participacijskega dogovora, čeprav bi to bilo več kot potrebno. Vsa razmerja med upravo obvladujoče družbe in krovnim svetom delavcev so v bistvu enaka kot na ravni odvisne družbe ali kapitalsko nepovezane družbe.

Ureditev pristojnosti sveta delavcev obvladujoče družbe je po zakonu določena v sporazuma o njegovi ustanovitvi, ki pa žal ne zavezuje delodajalca. Zato je **treba skleniti tudi participacijski dogovor** kot dvostransko obvezujoč akt. 75/1. člen sedanjega ZSDU sicer določa, da je svet delavcev obvladujoče družbe pristojen za obravnavo vprašanj, ki se nanašajo na delavce v vseh kapitalsko povezanih družbah[14].

Dopolnjeni ZSDU bi moral določneje urediti tudi vprašanje, **kdo izvoli predstavnike delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe** – SD obvladujoče družbe ali skupni SD kapitalsko povezanih družb. Ker ZSDU (79. člen) ne določa, kateri svet delavcev je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe, so namreč mogoče različne rešitve, ki jih sveti delavcev kapitalsko povezanih družb opredeliti z medsebojnim dogovorom po 74. členu ZSDU.

Odločitve organov obvladujoče družbe (torej tudi nadzornega sveta) obvladujoče družbe odločilno vplivajo na usodo odvisnih družb in s tem tudi na usodo njihovih delavcev. Zato je imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe **v pristojnosti sveta delavcev kapitalsko povezanih družb** (če je ta oblikovan), ne morda v pristojnosti zgolj sveta delavcev družbe matere.

Le če skupni svet delavcev ni oblikovan, bi lahko sprejeli razlago, zakon pa tega izrecno ne določa, da je to pristojnost sveta delavcev obvladujoče družbe.

Kaj če statut družbe ne določa predstavništva delavcev v nadzornem svetu?

ZSDU neposredno takšnega položaja ne ureja, čeprav gre povsem jasno za nezakonito stanje. Kako torej premostiti nezakonito stanje oz. kako uveljaviti docela jasna določila ZSDU o predstavnikih zaposlenih v nadzornem svetu.

ZSDU glede tega, sicer dramatičnega položaja, **nima ustrezno učinkovitih določb**. Svet delavcev sicer lahko ukrepa tako, da naslovi pisno zahtevo na upravo družbe, da pripravi predlog za ustrezno dopolnitev statuta in skliče skupščino družbe, ki je pristojna sprejemati spremembe in dopolnitve statuta.

Če uprava ne odpravi protipravnega stanja, mora svet delavcev zahtevati ukrepanje inšpektorja za delo na podlagi določbe 1. in 22. člena Zakona o inšpekciji dela. Po 6/1d. členu Zakona o delovnih in socialnih sodiščih določa nemožnost sodelovanja delavcev pri upravljanju predstavlja podlago za možno sprožitev kolektivnega spora.

207. člen KZ RS določa: "Kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem izvrševanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta."

Vsi ti postopki so možni, vendar so nezadostno učinkoviti. ZSDU bi **moral določiti sankcijo**, ki bi onemogočala delovanje nadzornega sveta družbe, dokler se nezakonito stanje ne odprav (npr. da je neizvolitev delavskih predstavnikov ovira konstituiranju nadzornega sveta) in torej sprejmejo spremembe statuta in naložiti odgovornosti za odpravo takšnih nezakonitosti upravi družbe.

Sodelovanje delavcev v organih družb

Pogoji za delo in odgovornost delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora

Zakon ne zagotavlja ustrezne **materialne in druge pogoje za delo** delavskih predstavnikov v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru, podobno kot jih zagotavlja članom SD (npr. čas za priprave na seje, možnosti in ustreznega števila prostih delovnih dni za izobraževanje, možnosti koriščenja zunanje strokovne pomoči itd.). To je pomanjkljivost ZSDU; zakon je v tem delu nedosleden v primerjavi s tistim delom, ki podrobneje ureja način in pogoje za delo sveta delavcev, in ga je treba dopolniti na smiselno enak način.

Poleg tega ZSDU predstavnikom delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru **ne zagotavlja delovnopravne imunitete**, kot jo v 67. členu zagotavlja članom sveta delavcev, kar ni sprejemljivo in je treba popraviti.

ZSDU tudi na drugačen način **ne ureja odgovornosti** članov organov vodenja in nadzora, ki so delavski predstavniki in morajo pri svojih odločitvah varovati interese zaposlenih, ne le interese gospodarske družbe.

Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi sicer določa ZDR v 113. členu tudi za te predstavnike delavcev v NS/UO gospodarskih družb, vendar to ni dovolj. Bistveno širše to ureja 67. člen ZSDU, vendar le za člane sveta delavcev.

Ali je delavski direktor obvezna funkcija; ali se lahko le-ta opravlja tudi neprofesionalno?

ZSDU glede tega vprašanja ni dovolj določen, zato se v teoriji že dalj časa postavljajo ugibanja, praksa pa je na tem področju precej neodločna.

Pridružujemo se sicer mnenju, da je po ZSDU delavski direktor oz. izvršni delavski direktor, če gre za družbo z enotirnim upravljanjem, v večjih gospodarskih družbah **obvezna funkcija**, če so izpolnjeni zakonski pogoji glede števila zaposlenih[15]. Enako je stališče ustavnega sodišča.[16]

V praksi se je marsikje uveljavila razlaga, da je imenovanje delavskega (izvršnega) direktorja odvisno od tega, ali svet delavcev takšen predlog poda ali ne. Če npr. predloga sveta delavcev ni, in se delavski (izvršni) direktor ne imenuje, je to stanje zakonito. **Takšno stališče ni pravilno**, saj zakon uporablja dikcijo:

»Družba z dvotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev. V družbi z enotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, je na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru imenovan za izvršnega direktorja. V družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev,

[14] Tako tudi Mnenje ZSDS.

[15] Mnenje ZSDS.

[16] Ustavno sodišče RS je v odločbi št. U-I-268/06: »81/1,2. čl. ZSDU urejata obvezno imenovanje delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru v družbah, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, oz. fakultativno v družbah, kjer je zaposlenih manjše število delavcev (če se tako dogovorita svet delavcev in delodajalec).«

se lahko imenuje delavskega direktorja v upravo družbe ali predstavnika delavcev v upravnem odboru za izvršnega direktorja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem (81. člen ZSDU)«.

Čeprav torej manjka besedica obvezno, ki bi jo dopolnitev zakona morala dodati, sprejemamo razlago, da je **imenovanje obvezno,** razen v primerih, ko gre za gospodarske družbe z manj kot 500 zaposlenimi, kjer je imenovanje delavskega (izvršnega) fakultativno oz. prepuščeno participacijskemu dogovoru. Pri tem **ni pomembno, za kakšne vrste gospodarsko družbo gre**. Če bi zakon želel zožiti delavskega direktorja zgolj na osebne družbe, bi moral to posebej določiti[17].

Ali bi se funkcija delavskega direktorja lahko opravljala le profesionalno, sicer v zakonu ni izrecno urejeno. Vsekakor pa je iz ZGD možno razlagati le tako, da je delavski direktor po položaju član uprave z vsemi pristojnostmi in odgovornostmi; če bi zakon želel status delavskega člana uprave urediti kakorkoli drugače, bi to moral izrecno določiti, vendar ni, lahko pa bi **morebitne distinkcije** v položaju do drugih članov uprave uredili v dopolnjenem ZSDU.[18]

Nezdružljivost funkcij

Prepoved hkratnega opravljanje funkcij, katerih interesi in dolžnosti so si v nasprotju, bi moral določiti zakon. To velja tako za nasprotja interesov v razmerju med participacijskimi in sindikalnimi funkcijami, kot tudi med funkcijami v svetu delavcev in organih vodenja in nadzora in ostalega izvršilnega (direktorskega) osebja. ZSDU vprašanja nezdružljivosti in nasprotja interesov **ureja pomanjkljivo, saj veže nezdružljivost zgolj na sklenitev individualne pogodbe.**

Pač pa je stališča do nezdružljivosti izoblikovala praksa. Tako, na primer, po mnenju ZSDS **ni združljivo**, da delavski direktor opravlja tudi funkcijo predsednika sindikata ali namestnika predsednika sindikata ali sindikalnega zaupnika oz. predsednika ali člana sveta delavcev v podjetju. Zakon tega vprašanja sicer izrecno ne ureja, vendar funkcija delavskega direktorja v dvotirnem sistemu upravljanja načeloma ni združljiva s funkcijo predsednika oz. namestnika predsednika sindikata ali sveta delavcev v družbi. Delavski direktor je namreč po ZSDU polnopravni član uprave, uprava pa je »sogovornik« v imenu delodajalca tako sindikatu kot svetu delavcev.[19]

Za predstavnika delavcev v upravi (delavski direktor) in med izvršnimi direktorji v enotirnem sistemu upravljanja velja nezdružljivost s članstvom v svetu delavcev po 12/2 ZSDU, vendar le, če je delavski (izvršni) direktor na individualni pogodbi, kar pa je v praksi redko.

Individualna uprava in delavski direktor

ZGD v 265/2. členu dopušča možnost, da ima uprava delniške družbe **enega ali več članov (direktorjev)**, kar se uredi s statutom posamezne družbe. V praksi se zastavlja vprašanje, ali je delavski direktor obvezen tudi, če je s statutom družbe določena enočlanska uprava.

Zakon v tem pogledu ni dovolj eksplicitен in ne bi škodovalo, da se ga v tej opredelitvi dopolni v tem smislu, da **statutarno določena enočlanska uprava ni ovira za imenovanje delavskega direktorja**. ZSDU namreč, kot pogoj za imenovanje delavskega direktorja ne postavlja kolektivne uprave, ampak je bistveno pri tem število zaposlenih v družbi. (81/1. čl.)

ZSDU namreč pravi, da ima delavskega direktorja družba, ki zaposluje več kot 500 delavcev. To pa bi pomenilo, da družbe z več kot 500 zaposlenimi ne bi mogle imeti individualne uprave, ampak bo uprava vedno najmanj dvočlanska (“poslovni” direktor in delavski direktor).

(Neposredno) sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe

V praksi je odprto vprašanje, kako razumeti zakonsko opredeljene **»utemeljene razloge«**, zaradi katerih lahko svet delavcev odkloni svoje soglasje k predlogu reševanja presežnih delavcev.

Ob sedanji ubeseditvi se ni se mogoče strinjati z razlago, po kateri je svet delavcev pristojen **dajati soglasje** k programu reševanja presežnih delavcev. Po določbi 1. odstavka 96. člena (ZSDU) mora delodajalec pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev k odločitvam iz pete do osme alinee prvega odstavka 89. člena ZSDU (zmanjšanje gospodarske dejavnosti, spremembe v organizaciji proizvodnje, spremembe tehnologije), če imajo le-te za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev in če gre pri tem za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih.

Soglasje sveta delavcev je po veljavnem ZSDU torej določeno za **poslovne odločitve**, ki imajo za posledico presežke delavcev, ne pa sam **program razreševanja presežnih delavcev**. Za drugačno razlago bi bilo torej treba ZSDU dopolniti oz. v tem delu spremeniti. Veljavni ZSDU namreč določa, da svet delavcev lahko zavrne soglasje samo v primeru, če »predlog odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni«.

Kdaj so razlogi za zmanjšanje števila delavcev utemeljeni in kdaj ne, pa je precej **odprto vprašanje**, ki bi ga bilo prav razmisliti ob dopolnjevanju ZSDU.

Viri

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU (Uradni list RS, št. 42/93).

ZSDU-A (Uradni list RS, št. 56/01 z dne 6. 7. 2001).

ZSDU-B (Uradni list RS, št. 26/07 z dne 23. 3. 2007).

Odločba US o ugotovitvi, da prvi odstavek 1. člena v delu, ki se nanaša na samostojne podjetnike posameznike z najmanj 50 delavci, drugi odstavek 12. člena, 67. člen, drugi odstavek 79. člena, drugi odstavek 81. člena in 84.a člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju niso v neskladju z Ustavo, Ur. l. RS, št. 23/2009.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZSDU-UPB1).

Predlog zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), predlagatelj mag. Franc Žnidaršič.

Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (Uradni list Republike Slovenije št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29).

Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (Uradni list Republike Slovenije št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16).

Direktiva o udeležbi delavcev v evropski delniški družbi (Direktiva Sveta 2001/86/ES).

Združenje svetov delavcev, Vprašanja in odgovori s področja delavskega soupravljanja (odgovori na vprašanja iz soupravljalske prakse, objavljeni v reviji Industrijska demokracija od leta 1997 dalje).

(http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanja.asp

[17] V Sloveniji je tako kljub bistveno večjemu številu podjetij z več kot 500 zaposlenimi danes samo okoli 25 do 30 delavskih direktorjev.

[18] Po mnenju ZSDS, v praksi delavski direktor to funkcijo opravlja le »dodatno«, ob svojem rednem delu (predvsem z udeležbo na sejah in v drugih kolektivnih oblikah dela uprave oz. upravnega odbora), za kar prejema tudi posebno nagrado.

[19] Mnenje ZSDS.



Piše:
dr. Mato Gostiša

ZSDU in (ZSDH) Zakon o Slovenskem državnem holdingu

Ko država gazi po lastni zakonodaji o delavskem soupravljanju

Kot kaže moramo biti z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) iz leta 1993 pravzaprav kljub vsem njegovim očitnim pomanjkljivostim (zastarelost, nomotehnična nedodelanost, pomanjkljive in nejasne rešitve, nezadostna sankcioniranost itd.) po svoje nadvse zadovoljni, kajti če bi se isti zakon sprejemal danes, leta 2013, torej dvajset let pozneje, od vsebine sistema sodobne delavske participacije v Sloveniji očitno ne bi ostalo niti tisto malo, kar sicer vendarle zagotavlja ta zakon. Vsaj če bi vladala prejšnja, nedavno zamenjana Vlada RS. To si upam trditi z vso gotovostjo, kajti kdor si prebere njeno mnenje z dne 12. 3. 2013 v zvezi s pobudo za ustavni spor zoper Zakon o Slovenskem državnem holdingu (ZSDH), preprosto ne more verjeti, čemu vse naj bi po tem mnenju delavska participacija pri upravljanju, zlasti prisotnost delavskih predstavnikov v organih družb a priori poslovno škodovala in katerim »svetim« načelom (neoliberalizma, op. p.) naj bi nasprotovala. Za nameček pa se je dne 6. junija 2012 temu mnenju brez pridržkov pridružil še Državni zbor. Saj skorajda ni res, pa je …

Zakaj je bil sprožen ustavni spor

Kot so poročali tudi številni javni mediji, so Združenje svetov delavcev Slovenije, Skupni svet delavcev Skupine HSE d.o.o. ter Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije dne 15. januarja letos vložili pobudo in zahtevo za ustavno presojo 21. in 22. člena Zakona o Slovenskem državnem holdingu. Konkretni ustavni spor je bil sprožen, ker zakon v primerjavi z ZSDU kot splošnim zakonom za to področje:

- ne predvideva delavskega predstavništva v nadzornem svetu holdinga SDH,
- ne rešuje načelnega vprašanja, kateri svet delavcev je pristojen za izvolitev teh predstavnikov (SD obvladujoče družbe ali skupni SD koncerna), in
- tudi ne predvideva delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi SDH.

Poudarek je zlasti na dejstvu, da delavci družbe SDH kot obvladujoče družbe in delavci odvisnih družb v tem holding koncernu po omenjenem zakonu nimajo pravice do sodelovanja njihovih predstavnikov v nadzornem svetu koncerna. Prikrajšani so torej (po mnenju pobudnikov povsem neutemeljeno in brez kakršnegakoli stvarnega in razumnega razloga) za eno najpomembnejših oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju po ZSDU, s čimer je po mnenju pobudnikov **kršeno ustavno načelo enakosti pred zakonom**.

Ustavno sodišče je sicer zavrnilo vzporedni predlog pobudnikov za začasno zadržanje uveljavitve 21. člena ZSDH, a je hkrati sklenilo zadevo zaradi njenega širšega pomena obravnavati absolutno prednostno. Zato je bila pobuda nemudoma predložena nasprotnemu udeležencu. Vlada je svoje mnenje, kot rečeno, sprejela na seji 12. 3. 2013, predsednik Državnega zbora pa na podlagi mnenja Odbora za finance in monetarno politiko dne 6. 6. 2013. Ustavno sodišče je seveda pozvalo pobudnike, da se, če želijo, o navedbah v teh mnenjih, izjasnijo. Združenje svetov delavcev Slovenije je to tudi storilo.

Kaj je zapisala Vlada RS v svojem mnenju

Ker je konkretno mnenje Vlade, kateremu, kot rečeno, v celoti pritrjuje tudi mnenje DZ, precej obsežno, naj na tem mestu povzamem samo **nekaj najbolj bistvenih trditev,** ki so neutemeljene in – vsaj nekatere – zagotovo tudi hudo skrb zbujajoče. Vlada, denimo, med drugim zatrjuje, da:

1. je ZSDH nasproti ZSDU-ju lex specialis, t. j. specialni zakon, ki derogira generalnega, zaradi česar sklicevanje predlagateljev na določila ZSDU naj sploh ne bi bilo relevantno;

2. uresničevanje pravice delavcev do soodločanja nedopustno posega v pravico lastnikov kapitala oziroma delničarjev in gospodarskih organizacij do uživanja njihove lastnine v njeni gospodarski funkciji in do svobodne gospodarske pobude;

3. bi zaradi naravnega konflikta interesov lastnikov kapitala in interesov delavcev lahko slednji negativno vplivali na gospodarno, učinkovito in odgovorno upravlja-

nje naložb v SDH, ki naj bi bile nekaj »specifičnega«;

4. lahko nekompromisno uveljavljanje interesov posamezne interesne skupine (v danem primeru delavskih predstavnikov v NS SDH) povzroči znatne težave in spore ali celo onemogočanje odločanja o pomembnih zadevah posamezne gospodarske družbe, v danem primeru pa celo o najpomembnejših gospodarskih vprašanjih Republike Slovenije(!?), kar bi lahko povzročilo znatno gospodarsko škodo – skratka sodelovanje delavcev prek organov družb je a priori potencialno poslovno in širše gospodarsko škodljivo;

5. nesoglasja z delavskimi predstavniki v NS lahko povsem ohromijo delovanje tega organa v njegovi pomembni funkciji;

6. je eden od glavnih ciljev delavskega soupravljanja – vsaj, kar zadeva SDH – lahko dosežen že s tem, da so delavci informirani o pomembnih poslovnih vprašanjih, kar pa je v danem primeru zagotovljeno že z določbami ZSDH, ki nalagajo javno objavo pomembnejših poslovnih informacij iz delovanja SDH, zaradi česar naj bi bilo delavsko predstavništvo v NS SDH tudi sicer povsem odveč.

Saj človek komajda verjame, kaj si (je) naša donedavna Vlada misli(la) **o delavskem soupravljanju in o vlogi človeškega kapitala v poslovnih procesih nasploh**. Kot da smo set v letu dva in tri prejšnjega stoletja! Ko sem stvar prebral prvič, sem bil osebno povsem šokiran in osupel. Ko sem stvar prebral še drugič, pa sem bil že naravnost zgrožen.

Ni čudno, da je delavsko soupravljanje in splošno gospodarsko in socialno stanje v Sloveniji tam, kjer pač je, če država na tak način sama gazi in lomasti po svoji zakonodaji s tega področja ter ji negira sleherni smisel in pomen. S strokovnega vidika pa je takšno Vladino neoliberalistično »nepriznavanje« – po vsej verjetnosti pa žal predvsem nepoznavanje – vloge in pomena t. i. človeškega kapitala (kot v eri znanja najpomembnejšega produkcijskega dejavnika) v sodobnih poslovnih procesih, naravnost frapantno in nas lahko nadvse skrbi. Na tej ideologiji zasnovana »ekonomska politika« nas zagotovo ne bo izkopala iz te krize. Če bo sedanja Vlada na tem področju nadaljevala po isti poti, se nam hudičevo slabo piše.

Iz teh razlogov seveda ob tem mnenju Vlade **ni mogoče ostati ravnodušen**. Treba je jasno in glasno povedati, da to ne vodi nikamor, ampak gre za izrazito razvojno retrogradne ekonomske koncepte. Zato sem seveda izkoristil možnost izjasnitve do teh navedb, ki jo je pobudnikom spora dalo Ustavno sodišče, in sem v funkciji generalnega sekretarja Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) Ustavnemu sodišču posredoval v nadaljevanju predstavljene opredelitev. Glede na vse povedano se namreč zdi, da bo odločitev Ustavnega sodišča v tej zadevi lahko imela precej bolj daljnosežne sistemske posledice, kot se je morda zdelo na prvi pogled. Zato nam ne more biti vseeno, če bo morda glede nadaljnjega razvoja na obravnavanem področju sprejelo zgoraj predstavljeni **»koncept« bivše Vlade RS**.

Opredelitev ZSDS do posameznih navedb v mnenju Vlade

Po oceni Združenja svetov delavcev Slovenije nobena izmed navedb v mnenju Vlade RS z dne 12. 3. 2013 v ničemer ne vpliva na utemeljenost pobude in zahteve za ugotovitev neustavnosti 21. in 22. člena Zakona o Slovenskem državnem holdingu pod opr. št. U-I-27/13-16. V nadaljevanju pa se konkretno opredeljujemo do posamičnih navedb iz omenjenega mnenja.

Lex specialis

Nobenega dvoma ni, da je ZSDH v odnosu do ZSDU res lex specialis in da tudi v tem primeru velja načelo *»lex specialis derogat legi generali«*. Vendar pa specialni predpis seveda **ne sme biti v nasprotju z ustavo**. In samo za to v predmetni zadevi tudi gre.

Po ustaljeni ustavnosodni presoji lahko v skladu z ustavnim načelom enakosti pred zakonom specialni zakon prizna delavcem manjši obseg pravic do sodelovanja pri upravljanju, kakor jim jih zagotavlja ZSDU (kot splošni zakon) le, če za to obstajajo **stvarni in razumni razlogi**, ki pa jih v danem primeru ni videti. ZSDH je namreč v bistvu čisto običajna holdinška družba, ki skupaj z odvisnimi družbami tvori t. i. holding koncern. Dejstvo, da je njena glavna dejavnost pač »ustanavljanje, financiranje in upravljanje družb, v katerih ima svoje naložbe« (t. j. holdinška dejavnost), pri tem ne igra prav nobene vloge. Ni torej jasno, zakaj naj se ZSDU za SDH ne bi uporabljal v celoti, vključno z določbami o delavskih predstavnikih v organih družbe, in na podlagi kakšne korporacijsko-upravljalske logike bi ga ZSDH lahko v tem segmentu utemeljeno derogiral.

Poseg v pravico do lastnine in svobodne gospodarske pobude

Omenjena logika zagotovo ne more temeljiti na razlagi lastniških in upravljalskih upravičenj, na kakršno se v nadaljevanju sklicuje Vlada in ki kaže na **popolno nerazumevanje bistva in pomena celotnega sistema delavske participacije pri upravljanju**, kakršnega ureja ZSDU. Če bi bilo tako, kot trdi Vlada, potem bi bil v bistvu celoten ZSDU protiustaven, kar pa je seveda nesmisel.

Prav nobene kolizije namreč ni med »pravico do lastnine«, ki jo določa 67. člen ustave, v povezavi s »pravico do svobodne gospodarske pobude«, kot je določena s 74. členom ustave, ne eni ter med »pravico delavcev do soodločanja« na drugi strani, kakor to trdi Vlada v svojem mnenju. Uresničevanje slednje resda poseže (vendar pa povsem utemeljeno) v »pravico lastnikov kapitala do upravljanja in odločanja v zadevah družbe«, kajti ta seveda **ni neomejena ter nedotakljiva** in tudi ni jasno po kakšni logiki naj bi bila.

Povsem napačno in strokovno neutemeljeno je poenostavljeno enačenje v podjetje vloženega kapitala s podjetjem, lastnikov tega kapitala pa z lastniki podjetja. Podjetje oz. gospodarska družba kot njegova pravno-organizacijska oblika je pravna oseba, ki seveda nima lastnika, temveč je lahko le sama lastnik oz. nosilec lastninske pravice nad svojim premoženjem. Premoženje samo po sebi torej še ni podjetje, lastniki vanj vloženega »lastniškega« kapitala podjetja pa ne lastniki podjetja. Glede na to, da podjetje oz. gospodarska družba ni zgolj »pravno personificirani kapital« in da kapital sam po sebi ne ustvarja ničesar, ampak je za produkcijo, ki je bistvo, smisel in namen podjetja, neobhodno tudi delo, ni ne filozofsko ne pravno gledano v resnici niti najmanj samoumevno, da naj bi imeli lastniki kapitala podjetja avtomatično priznano tudi absolutno, neomejeno in nedotakljivo pravico upravljanja produkcijskih in drugih poslovnih procesov podjetja kot celote. Le čemu in na kakšni podlagi? Če je za delovanje podjetja nujno potrebno tudi delo, ki v eri znanja za nameček vse bolj dobiva značaj (človeškega) kapitala kot najpomembnejšega produkcijskega dejavnika, najmanj enakovrednega **t. i. finančno**

nemu kapitalu, potem imajo nosilci dela oz. lastniki **človeškega kapitala**, t. j. zaposleni, na osnovi te lastnine in tveganja, ki ga nesporno prav tako prevzemajo s svojo udeležbo v podjetju, po logiki stvari **v principu enake korporacijske pravice oz. upravičenja kot lastniki lastniškega kapitala.**

Lastniki lastniškega finančnega kapitala podjetij v resnici torej nimajo prav nič več »naravnih« korporacijskih pravic kot lastniki dela oz. človeškega kapitala podjetij. Ne pravica upravljanja, ne pravica do prisvajanja celotnega dobička nista **»naravni« pravici** lastnikov lastniškega kapitala, ampak že od A. Smitha dalje velja, da sta obe ti dve pravici pogojeni s »podjetništvom«, ne zgolj z lastnino nad kapitalom kot tako. Nista in ne moreta biti torej **nikakršna »renta« od lastnine**, tako kot v velikem delu gospodarstva v bistvu funkcionirata danes. Danes, kot vemo, vsaj pri velikih korporacijah, lastniki kapitala običajno niso – razen v segmentu tveganja s kapitalom – niti v najmanjši meri hkrati tudi podjetniki (konkretna upravljalska upravičenja prevzema menedžment), temveč so zgolj še t. i. investitorji, za katere ni jasno, po kakšni logiki naj bi imeli več korporacijskih pravic kot zaposleni v teh podjetjih, ki uresničujejo t. i. notranje podjetništvo.

A o tem le mimogrede. Bistvo tega, kar želimo poudariti je, da korporacijsko upravljalska upravičenja (tako lastnikom kapitala kot lastnikom dela oz. človeškega kapitala) v resnici že od nekdaj podeljuje zakon(odajalec) po svoji presoji in v odvisnosti od objektivnih okoliščin in pogojev gospodarjenja. Nekih naravnih in večnih pravic na tem področju ni. V časih zgodnjega kapitalizma, ko je bil »redek produkcijski dejavnik« (finančni) kapital, so bile te pravice pač bolj ali manj v celoti dodeljene lastnikom tega kapitala. Danes pa se stvari glede tega obračajo na glavo in **redek produkcijski dejavnik postaja predvsem znanje, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih**, torej človeški kapital v pravem pomenu besede. Po logiki stvari bi torej morala zdaj večina pomembnejših korporacijskih upravičenj pripasti zaposlenim kot lastnikom človeškega kapitala.

Če je torej v Sloveniji zakonodajalec tovrstna upravičenja lastnikom kapitala po ZGD-1 omejil oziroma kombiniral z upravičenji delavcev po ZSDU, v tem zagotovo ne more biti nič protiustavnega. Če je pri celi stvari kaj protiustavnega, potem je to lahko le dejstvo, da veljavna slovenska zakonodaja glede na zgoraj povedano še vedno daje zaposlenim kot lastnikom človeškega kapitala **nesorazmerno (pre)malo korporacijskih pravic** v primerjavi z lastniki »finančnega« kapitala.

Vse zgoraj povedano je sicer obširneje utemeljeno v sodobni **t. i. teoriji družbene odgovornosti podjetij** in na njej temelječi **deležniški koncepciji korporacijskega upravljanja**, ki (tudi v svetu) vse bolj izpodriva klasično »lastniško«. Podjetje torej tudi teoretično že dolgo ni več razumljeno kot zgolj »ekonomski subjekt za zadovoljevanje interesov lastnikov kapitala«, temveč kot «družbenoekonomski subjekt«, katerega cilj in družbeno poslanstvo je čim učinkovitejše zadovoljevanje interesov vseh svojih (notranjih in zunanjih) deležnikov in družbe kot celote. Govoriti o tem, da kakršno koli omejevanje »neomejenih« korporacijskih pravic lastnikom kapitala podjetij pomeni protiustaven poseg v lastninsko pravico in v pravico do svobodne gospodarske pobude je zato čisto navadna pravna demagogija. Soupravljanje podjetij s strani zaposlenih ne v eno ne v drugo v resnici v ničemer ne posega, vsaj ne neutemeljeno oz. protiustavno.

Apriorna potencialna škodljivost delavskega soupravljanja v organih družb

Zlasti če vzamemo za osnovo celotnega razmišljanja zgoraj omenjeno teorijo družbene odgovornosti in deležniško koncepcijo podjetij, ni jasno, v čem naj bi – kot trdi Vlada – vključevanje interesov zaposlenih kot najpomembnejše skupine deležnikov v procese poslovnega odločanja podjetij (na vseh področjih in na vseh ravneh) **lahko »negativno vplivalo na gospodarno, učinkovito in odgovorno upravljanje naložb«.** Vlada namreč v bistvu dokazuje, da je delavsko soupravljanje nasploh lahko samo škodljivo, ker bojda povzroča »konflikt interesov«, ta pa naj bi bil že sam po sebi nekaj negativnega.

Stališče je pravno in vsebinsko gledano težko razumljivo. Pa ne samo zato, ker negira smisel ZSDU-ja kot enega izmed »lastnih« zakonov te države, ampak predvsem zaradi očitnega nerazumevanja sodobnih trendov v menedžmentu in očitnega nasprotovanja tega stališča empiričnim ugotovitvam številnih znanstvenih študij. Teh je danes na razpolago v svetu kolikor hočete, bolj ali manj vse pa so enotne v ugotovitvi, da vse tri temeljne oblike sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku in širše notranje lastništvo) **zaradi svojih motivacijskih učinkov nesporno pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij in s tem na gospodarski razvoj kot celoto.** Le kako tudi ne bi, če je človeški kapital (tudi po ugotovitvah sodobne ekonomske teorije) najpomembnejši produkcijski tvorec sedanjosti in prihodnosti. Si morda lahko kdo (še vedno) predstavlja učinkovito korporacijsko upravljanje in družbenoekonomski sistem nasploh ob popolni ignoranci interesov lastnikov »najpomembnejšega kapitala« (ki naj bi bil po možnosti, kot rečeno, tudi optimalno motiviran)?

A dejstvo je, da smo danes priča prav temu **sistemskemu paradoksu.** Kljub omenjenim očitnim premikom ekonomskega pomena posameznih produkcijskih dejavnikov v smeri hitro naraščajočega pomena t. i. človeškega kapitala celoten sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti namreč še vedno temelji skoraj izključno na lastništvu nad finančnim kapitalom samem po sebi, medtem ko lastniki človeškega kapitala še vedno nimajo praktično nobene ekonomske in odločevalske moči, kar je začelo med drugim že tudi izrazito negativno vplivati na nadaljnji gospodarski razvoj. Veljavni družbenoekonomski sistem torej **ni več zgolj očiten pravnosistemski in civilizacijski, ampak vse bolj tudi (močno škodljiv) ekonomski anahronizem.**

S tega vidika gledano so argumenti zoper razvoj delavskega soupravljanja, ki jih zastopa Vlada v predmetnem mnenju izrazito »razvojno retrogradni«. Kam nas je pripeljalo nesmiselno favoriziranje ozkih upravljalskih elit (zgolj menedžment in peščica nadzornikov) ob istočasnem popolnem izključevanju zaposlenih kot najpomembnejše deležniške skupine, ni potrebno posebej opozarjati. Treba se je samo malce ozreti naokrog po tem našem opustošenem in propadajočem gospodarstvu. Nadaljnje neutemeljeno izključevanje zaposlenih na tem področju, na kakršnem gradi tudi izpodbijani ZSDH, zato lahko vodi le v še dodatno slabšanje razmer.

V obravnavanem smislu se torej lahko globoko strinjamo z navedbo Vlade, da »nekompromisno uveljavljanje interesov posamezne interesne skupine povzroči znatne težave in konflikte« – le da to zdaj v praksi ne velja za delavce in njihove

predstavnike v organih družb, ampak za brezkompromisno in z ničemer brzdano enostransko uveljavljanje interesov lastnikov kapitala s katastrofalnimi gospodarskimi posledicami, kakršnemu smo (bili) priča (do)zdaj.

Možnost »ohromitve upravljanja z naložbami SDH«

Res je, da je – upoštevaje ustavno odločbo št. U-I-302/97 – ureditev soupravljanja lahko skladna z ustavo četudi ne predvideva predstavništva delavcev v organih družb. A to velja le za primere, ko takšno predstavništvo objektivno ni možno (npr. če neka osebna družba sploh nima ne nadzornega sveta ne upravnega odbora ali drugega po vsebini pristojnosti analognega organa), ali kadar za to obstajajo **drugi stvarni in razumni razlogi**. Teh pa, kot rečeno, v danem primeru ni.

Popolnoma nesmiselna je seveda glede tega trditev Vlade, da bi lahko morebitna nesoglasja v NS v skrajnem primeru »pripeljala do popolne ohromitve upravljanja z naložbami SDH«. **Prvič** – do »internih« nesoglasij lahko pride tudi med preostalimi nadzorniki, ne nujno zgolj na relaciji s predstavniki delavcev. Kje, za vraga, Vlada pobira te z ničemer utemeljene stigmatizacije delavskih predstavnikov kot apriornih »motilcev« miru in siceršnje domnevne absolutne sinhronosti delovanja nadzornih svetov? **Drugič** – v nadzornih svetih se odloča z večino, že Ustavno sodišče pa je s svojo odločitvijo že pred leti poskrbelo, da je z določbo 79. člena ZSDU zdaj izključena možnost prevlade glasov delavskih predstavnikov nad glasovi ostalih članov tega organa. Za preprečitev morebitnih blokad pri odločanju nadzornega sveta pa je mogoče poskrbeti tudi z ustreznimi statutarnimi in poslovniškimi določbami o tem, katera odločitev velja v primeru neodločenega izida glasovanja itd. Skratka, vsako interesno nesoglasje znotraj nadzornega sveta – kot kaže tudi dosedanja praksa v drugih podjetjih – še nima za posledico ohromitev delovanja tega organa in celotnega sistem upravljanja določene družbe. Prisotnost **interesov čim večjega števila ključnih déležniških skupin**, predvsem tudi zaposlenih, pa je za kakovost in t. i. interesno uravnoteženost sprejetih upravljalskih odločitev že po logiki stvari lahko samo dobrodošla in priporočljiva.

Informiranost delavcev je zagotovljena na druge načine

Na globoko nerazumevanje bistva in poslovnega pomena delavskega soupravljanja nazorno kaže tudi trditev, da je SDH že z drugimi določbami zavezan k javnemu objavljanju sprejetih poslovnih odločitev in drugih relevantnih poslovnih informacij, in da tudi iz tega razloga ni potrebna prisotnost predstavnikov delavcev v nadzornem svetu.

Vprašanje je, ali ima s to trditvijo sploh smisel polemizirati. Naj morda zato pripomnimo le, da je **boljša informiranost zaposlenih le eden od ciljev in namenov sistema delavske participacije**, ki pa seveda še zdaleč ni najpomembnejši. Najpomembnejša je možnost pravočasnega artikuliranja in posredovanja tudi interesov zaposlenih v upravljalske procese zaradi njihovega upoštevanja pri sprejemanju pomembnejših poslovnih odločitev. Dobra informiranost zaposlenih je v tem smislu bolj pogoj kot pa cilj učinkovitega soupravljanja. Z javno posredovanimi naknadnimi informacijami o sprejetih poslovnih odločitvah pa si delavci seveda ne morejo kaj dosti pomagati, če pri tem nimajo možnosti vpliva na te odločitve tam in takrat, ko se le-te sprejemajo.

Načelno vprašanje pristojnosti za izvolitev predstavnikov delavcev v NS

Čeprav iz mnenja Vlade izhaja, da naj bi bilo vprašanje, kateri svet delavcev je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v NS (v danem primeru je to lahko ali ožji svet delavcev zaposlenih v obvladujoči družbi SDH ali svet delavcev kapitalsko povezanih družb, ki ga bodo oblikovali sveti delavcev obvladujoče in odvisnih družb znotraj SDH) po zakonu jasno urejeno, praksa kaže, da temu ni tako. Vrsta primerov iz prakse kaže, da si to pristojnost s privolitvijo NS in poslovodstva na podlagi spornih razlag ZSDU prilaščajo kar ožji sveti delavcev zaposlenih v obvladujoči družbi. Vsaj v takšnem megaholdingu, kot bo SDH, bi bilo to nujno preprečiti. Veseli nas, da Vlada v svojem mnenju, če ga v tem delu prav razumemo, podpira nasprotno stališče. To je **stališče, ki ga zagovarjamo tudi pobudniki konkretne ustavne presoje**, in ki izhaja iz dejstva, da je treba koncernsko povezane družbe presojati kot ekonomsko celoto, torej kot enotno družbo, čeprav je sestavljena iz več pravno samostojnih družb.

P.s.:

Eden od članov Združenja svetov delavcev se je, potem ko je prebral zgoraj analizirano mnenje Vlade, nadvse posrečeno pošalil takole:

Zadnjič sem dobil »slikico«, ker sem vozil 12 km prehitro. Misliš, da bi šlo skozi, če v pritožbo napišem, da kratijo moje ustavne lastniške pravice do avta, ki lahko pelje 205 km/h in da pešci v prometu »hromijo« mojo pravico do divjanja ter jih ne bi bilo treba upoštevat? Tako nekako razumem »razlago« vlade o ustavni pobudi. ?☺

Če vas morda zanimajo članki iz prejšnjih letnikov Ekonomske demokracije…

Obveščamo zainteresirane bralce, da so vsi strokovni članki (skupaj več kot 1.100 člankov) iz prejšnjih letnikov **Ekonomske demokracije** (do leta 2009 – Industrijske demokracije), razen tistih iz zadnjih številk revije, dostopni tudi na spletni strani Združenja svetov delavcev Slovenije na spletnem naslovu: **www.delavska-participacija.com**, in sicer v rubriki **Strokovni članki.** S pomočjo posebnega iskalnika lahko izbirate želene članke po vsebinskih sklopih, naslovih, avtorjih, letnikih ali posameznih številkah.



Piše:
mag. Irena Prijović

Kakšni so izzivi upravljanja v družbah z enotirnim sistemom?

V okviru Združenja nadzornikov Slovenije je bil pred kratkim pripravljen nov dokument, ki naj bi pripomogel k učinkovitejšemu upravljanju gospodarskih družb v Sloveniji. Gre za smernice za delovanje upravnih odborov[1], ki v bistvu pomenijo nekakšna »priporočila dobre prakse« in jih predstavljamo v nadaljevanju.

Kdaj smo dobili enotirni sistem upravljanja družb?

Enotirni sistem upravljanja gospodarskih družb je bil formalno uveden v slovenski pravni red v letu 2006 z novelo Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1). Gre za sistem upravljanja **delniške družbe z upravnim odborom in izvršnimi direktorji**, za razliko od dvotirnega sistema upravljanja, ki se izvaja prek nadzornega sveta in uprave. Od leta 2006 naprej lahko torej delničarji izbirajo med enotirnim in dvotirnim sistemom upravljanja, kar opredelijo v statutu družbe. V letu 2011 je v Sloveniji po evidenci Združenja nadzornikov Slovenije (ZNS) **enotirni sistem uporabljalo 44 delniških družb**, med javnimi delniškimi družbami pa jih je le 10 odstotkov družb.

Kaj je bistvena značilnost enotirnega sistema?

Bistvena značilnost enotirnega sistema upravljanja delniške družbe je **izvajanje nadzorstvene in poslovodne korporacijske funkcije, združeno v enem samem organu, to je upravnem odboru**. Upravni odbor je kot najpomembnejši korporacijski organ pristojen za vodenje poslov in nadzor nad delovanjem družbe. Svoje pristojnosti lahko delno prenese na **izvršne direktorje,** ki pa so vezani na navodila in sklepe upravnega odbora in skupščine ter statut ali poslovnik o delu izvršnih direktorjev. Pristojnosti izvršnih direktorjev so tako bolj omejene kot pristojnosti uprave v dvotirnem sistem upravljanja, izvršni direktorji pa tudi niso povsem samostojni pri sprejemanju poslovodnih odločitev (290. člen ZGD-1). Uprava v dvotirnem sistemu upravljanja je torej bistveno bolj samostojna, z večjimi pooblastili in pri odločanju bolj neodvisna od delničarjev kot izvršilni člani upravnega odbora v enotirnem sistemu, ki so bolj ali manj le v položaju izvrševalcev politike upravnega odbora.

Kaj so pokazali rezultati raziskave?

Ker teče že sedmo leto od uveljavitve novega sistema upravljanja, se je ZNS odločilo raziskati prakso upravljanja v teh družbah. **Raziskava ZNS**[2], je pokazala, da so se za enotirni sistem odločali delničarji delniških družb, ki so bile v težavah in v družbah s konsolidiranim lastništvom oziroma v odvisnih družbah v stoodstotni lasti obvladujoče družbe. Po raziskavi naj bi bil enotirni sistem upravljanja bolj učinkovit ravno v teh primerih, saj omogoča večjo stopnjo prilagodljivosti sistema poslovanju ali posebnostim družbe in močnejšo vlogo delničarja, ki ima posledično močnejši nadzor nad poslovanjem družbe. Družbe se po raziskavi ob uvajanju enotirnega sistema upravljanja najpogosteje srečujejo s težavami, ki izvirajo iz **skope normativne urejenosti enotirnega sistema in odsotnosti pravno-poslovne tradicije**. Kljub temu, pa v večini primerov ugotavljajo, da je sistem enotirnega upravljanja zanje v praksi učinkovitejši od dvotirnega sistema upravljanja.

O zastopanosti zaposlenih in manjšinskih delničarjev v UO

Čeprav Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa delavsko participacijo na enakem nivoju v enotirnem in dvotirnem sistemu upravljanja, se **funkcija »delavskega« izvršnega direktorja** po rezultatih raziskave pojavlja le pri 20 % anketirancev. Pri tem iz splošnih podatkov podjetij ni razvidno, ali gre za prostovoljno neizvrševanje funkcije delavskega izvršne-

[1] Vsebina smernic, ki je predstavljena, je v obliki čistopisa za javno razpravo, ki je potekala do maja 2013. Predvidoma bodo smernice v čistopisu potrjene kot nov avtonomni pravni vir v začetku julija 2013. Smernice ZNS za delovanje upravnih odborov (2013) so oblikovali mag. Anja Strojin Štampar, dr. Rado Bohinc, Simona Jamnik Čok, mag. Dušan Pšeničnik, mag. Gregor Sluga, mag. Irena Prijović.

[2] Raziskava o delovanju enotirnega sistema upravljanja v praksi, Združenje nadzornikov Slovenije, november 2011.

ga direktorja (participacijski dogovor), ali pa za to sploh niso izpolnjeni pogoji.

Drugačno je stanje na področju delavske participacije v upravnem odboru, kjer so **delavski predstavniki prisotni v dveh tretjinah analiziranih družb**. Člani upravnega odbora so po rezultatih raziskave pretežno predstavniki večinskega delničarja; najpogosteje se kot predstavnika večinskega delničarja pojavljata dva člana upravnega odbora, včasih tudi trije. **Manjšinski delničarji** v večini primerov nimajo svojih predstavnikov v upravnih odborih (v več kot polovici primerov), redko pa imajo več kot enega predstavnika.

V dveh tretjinah družb so v upravnem odboru zastopani tudi delavci. **Neodvisni člani**, t. j. strokovnjaki brez osebnih, poslovnih in kapitalskih povezav z družbo, se pojavljajo le v četrtini analiziranih družb. Iz splošnih podatkov podjetij je razvidno, da imajo upravni odbori najpogosteje le 3 člane, redkeje 4 ali več. Domnevamo lahko, da se neodvisni strokovnjaki in predstavniki manjšinskih delničarjev pojavljajo v upravnih odborih z večjim številom članov. Analiza torej kaže, da so **manjšinski delničarji »enako« slabo zastopani** v enotirnem kot v dvotirnem sistemu.

Slabosti delovanja enotirnega sistema upravljanja v praksi

Med slabostmi enotirnega sistema upravljanja anketiranci v raziskavi najpogosteje navajajo, da sistem upravljanja pri nas še ni dobro poznan. Po njihovem mnenju naj bi bil enotirni sistem tudi zakonsko pomanjkljivo urejen. Anketiranci nadalje med slabostmi prepoznavajo tudi nevarnost prevelike moči upravnega odbora in pripisujejo dvotirnemu sistemu večjo stopnjo transparentnosti.

Med težavami, s katerim se srečujejo družbe z enotirnim sistemom upravljanja v praksi, anketiranci najpogosteje navajajo **nejasno razdelitev pristojnosti med organi družbe** (med izvršnimi direktorji in upravnim odborom) **in nejasnosti v zvezi z zastopanjem**.

Zakaj potrebujemo smernice za delovanje upravnih odborov?

Prednost enotirnega sistema je ravno v manjši zakonski normiranosti in posledično **večji prilagodljivosti sistema upravljanja.** Z višjo stopnjo normiranosti bi se ta prednost izgubila, kar pa bi delovalo v nasprotju z ugotovitvami anketirancev, da je sistem uporaben in učinkovit. S ciljem izboljšanja sistema bi bilo zato primerneje oblikovati priporočila dobre prakse, z zakonskimi dopolnitvami pa le odpraviti ključne pomanjkljivosti.

Namen ZNS je s smernicami za delo upravnih odborov izpostaviti ključne posebnosti enotirnega sistema upravljanja oziroma razlike v primerjavi z dvotirnim sistemom ter v zvezi s tem oblikovati **priporočila dobre prakse**, ki odgovarjajo na praktične dileme, ki izhajajo iz uporabe določil ZGD-1 ali iz sklicevanja na smiselno uporabo določb za upravne odbore, ki sicer veljajo za nadzorne svete, kot je npr. zapisano v Kodeksu upravljanja javnih delniških družb.

Smernice so neobvezujoč avtonomni pravni vir dobre prakse in se lahko uporabljajo tako pri javnih delniških družbah kot pri delniških družbah, katerih delnice niso uvrščene na organizirani trg vrednostnih papirjev. Smernice niso sestavni del Kodeksa upravljanja javnih delniških družb in izjave o upravljanju (načelo »spoštuj ali pojasni«). Smernice tako rešujejo določene dileme delovanja enotirnega sistema v praksi kot je bilo zaznati iz predstavljene raziskave in rešujejo praznino, ki obstaja zaradi zakonske podnormiranosti tega področja.

Osnovna področja smernic in 11 načel dobre prakse

Smernice so smiselno razdeljena v štiri osnovna področja, ki obravnavajo: notranje akte družbe, upravni odbor, izvršne direktorje in delničarje. Vsako od področij vsebuje določeno število načel dobre prakse.

A. NOTRANJI AKTI DRUŽBE

1. Statut družbe

Najpomembnejša vprašanja v zvezi z upravljanjem družbe uredimo v statutu družbe.

2. Poslovnik in sekretar

Vsak upravni odbor naj sprejme svoj poslovnik, tudi upravni odbor male družbe, in imenuje sekretarja upravnega odbora.

B. UPRAVNI ODBOR

3. Sestava upravnega odbora

Pri oblikovanju predloga sestave upravnega odbora naj bodo v nominacijskem postopku zastopani različni deležniki družbe.

4. Zastopanje družbe

Na izvršne direktorje, ki so člani upravnega odbora, naj se, ne glede na možnost drugačne statutarne ureditve, prenesejo tudi polna pooblastila za zastopanje družbe. Izvršne direktorje, ki niso člani upravnega odbora, pa naj se pooblasti za zastopanje s statutom (statutarni zastopniki). Pooblastila za zastopanje družbe naj se v celoti uredijo v statutu družbe.

5. Pristojnosti upravnega odbora

Pomembnejše odločitve naj ostanejo v pristojnosti upravnega odbora, tako da se izločijo iz definicije tekočih poslov. Poslovodne odločitve izvršnih direktorjev naj se ne vežejo na soglasje upravnega odbora.

6. Učinkovito delovanje upravnega odbora

Upravni odbor naj poleg revizijske komisije oblikuje tudi druge komisije, ki mu tudi s sodelovanjem zunanjih članov nudijo strokovno podporo na posebnih področjih delovanja. Upravni odbor naj učinkovitost svojega delovanja preveri enkrat letno s samooceno svojega dela.

7. Plačilo članov upravnega odbora

Člani upravnega odbora naj za opravljanje funkcije prejmejo primerno plačilo glede na obseg pristojnosti. Člani upravnega odbora, ki so imenovani za izvršne direktorje, naj prejmejo plačilo le kot izvršni direktorji.

C. IZVRŠNI DIREKTORJI

8. Pristojnosti izvršnih direktorjev

Ko upravni odbor imenuje izvršne direktorje, naj jasno opredeli njihove pristojnosti, če njihove pristojnosti niso že jasno določene s statutom družbe. Če je imenovan več kot en izvršni direktor, naj se določijo pristojnosti za vsakega izvršnega direktorja posebej.

9. Opredelitev tekočih poslov

V poslovniku upravnega odbora naj se opredelijo »tekoči posli«.

10. Pogodba z izvršnim direktorjem

Družba naj z izvršnim direktorjem sklene pogodbo, v kateri naj uredi vse ključne elemente poslovnega razmerja. Prejemki izvršnega direktorja naj bodo razdeljeni na variabilni in fiksni prejemek, ki se opredeli s pogodbo. Politika plačil naj se določi s sklepom skupščine.

D. DELNIČARJI

11. Aktivna vloga skupščine

Delničarji naj prevzamejo bolj aktivno vlogo in s skupščinskimi sklepi ali statutarnimi določili začrtajo glavne usmeritve delovanja družbe in morebitne omejitve pri delovanju izvršnih direktorjev, skladne s posebnostmi poslovanja družbe in njenimi strateškimi usmeritvami.

Vsako izmed načel dobre prakse je natančneje pojasnjeno in obrazloženo v tekstu, ki v smernicah sledi predstavitvi načela, tako da je bralcu razumljiv namen avtorjev in zapolnjevanje zakonskih vrzeli na tem področju. Smernice za delovanje upravnih odborov bodo v celoti objavljene na www.zdruzenje-ns.si v začetku julija 2013.

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
dr. Valentina Franca

Socialni dialog za premagovanje kriznih ovir

Aktualno stanje, nedavni razvoj, problemi in izzivi industrijskih razmerij v Evropski uniji in v posameznih državah članicah so (ponovno) zajeti v nedavno objavljenem poročilu Evropske komisije »Industrial relations in Europe 2012«. Poročilo se objavlja vsake dve leti, s čimer Evropska komisija znatno prispeva k natančnemu spremljanju in analizi stanja na tem področju. Poglejmo si nekaj zanimivejših ugotovitev.

Močan vpliv aktualne krize

Že uvodoma avtorji (strokovnjaki in raziskovalci na področju industrijskih razmerij) ugotavljajo, da **trenutna gospodarska in finančna kriza močno vpliva tudi na odnose med delavci, delodajalci in državo**. Če so v poročilu izpred dveh let ugotavljali, da je kriza prizadela predvsem zasebni sektor in da so težave uspešno reševali predvsem z notranjo prožnostjo in učinkovitim socialnim dialogom, to v splošnem ne zadošča več glede na bistveno bolj zaostrene razmere kot pred dvema letoma. Učinki krize se namreč močno kažejo **tudi v javnem sektorju**, zato je veliko držav sprejelo vrsto varčevalnih ukrepov, ki so prizadeli predvsem javne uslužbence. Socialni dialog pa se je v marsikateri državi članici zaradi različnih teženj in močnih nasprotovanj znatno zaostril. V nekaterih državah članicah so denimo sprejeli marsikatere reformne ukrepe **brez soglasja socialnih partnerjev**. Po drugi strani se je izkazalo, da v nekaterih primerih primanjkuje prožnosti kolektivnega dogovarjanja in drugih **mehanizmov za preprečevanje konfliktov na kolektivni ravni**, zato je nujno razviti socialni dialog v tej smeri. Težišče tokratnega poročila je javni sektor, v nadaljevanju pa predstavljamo nekaj glavnih ugotovitev in izhodišč, ki so zajeta v poročilu.

Poleg upadanja števila članov v sindikatih se še naprej nadaljuje tudi trend decentralizacije kolektivnih pogajanj.

Nižje članstvo v sindikatih in decentralizacija kolektivnih pogajanj

Tako statistični podatki kot vsebinske analize razvoja industrijskih razmerij v zadnjem obdobju kažejo na še vedno **precejšnjo raznolikost industrijskih razmerij v državah članicah Evropske unije**. Vendar so te razlike manjše pri ureditvi in položaju javnih uslužbencev v primerjavi z zaposlenimi v zasebnem sektorju. Kajti položaj javnih uslužbencev je veliko bolj reguliran (zlasti zaradi financiranja iz pro-

računa) v primerjavi z zaposlenimi v zasebnem sektorju, zato je homogenost javnega sektorja s tega vidika večja.

Trend **upadanja članstva v sindikatih** se nadaljuje, v povprečju ostaja članstvo na **24 %** in je še vedno nižje v sindikatih zasebnega sektorja v primerjavi s sindikati javnega sektorja. Vendar po napovedih avtorjev naj bi kombinacija proračunskih varčevalnih ukrepov in demografskih trendov **vodila do zmanjševanja članstva tudi v sindikatih javnega sektorja**. V splošnem se na sindikalnem področju vse bolj kažejo:

- nižja koncentracija moči,
- manjša koordinacija in
- večja fragmentacija.

Na drugi strani pa pri delodajalskih organizacij **ni bilo zaznati večjih sprememb**. V primerjavi s sindikati je pri delodajalskih organzacijah bistveno težje navesti njihovo članstvo, kajti na voljo so relativno stari podatki (iz leta 2008), poleg tega za številne države podatkov sploh ni na voljo, zato avtorji navajajo tudi ocene članstva na podlagi različnih kazalnikov. Tako za Slovenijo navajajo, da se je članstvo v delodajalskih organizacijah **znižalo iz 70 % na 55 %**. Sicer pa kot je večkrat poudarjeno, je stanje industrijskih razmerjih v celoti v državah članicah različno.

Poleg upadanja števila članov v sindikatih se še naprej **nadaljuje trend decentralizacije kolektivnih pogajanj**. Pokritost s kolektivnih pogodbami je v državah članicah od 20 % do 80 %, v povprečju pa je 66 %. V državah srednje in vzhodne Evrope pa je pokritost 44-odstotna. Slovenija je edina med desetimi državami članicami srednje in vzhodne Evrope, kjer je vsaj 80 % delavcev »pokritih« s kolektivnimi pogodbami. Skupaj z Romunijo tako Slovenija pozitivno izstopa glede pokritosti s kolektivnimi pogodbami, kajti vse ostale države vzhodne in srednje Evrope imajo podpovprečno pokritost. Vendar po drugi strani se Slovenija skupaj z Irsko omenja kot primer znatnega padca centraliziranih kolektivnih pogajanj, na drugi strani pa se je le-to povečalo v Belgiji, Nemčiji, na Švedskem in Danskem.

Namesto dogovorov konfliktni odnosi

V primerjavi s starimi državami članicami je za države srednje in vzhodne Evropske unije značilno, da so sindikati šibkejši, njihovo članstvo upada hitreje, pomanjkanje ustreznih stuktur delodajalskih organizacij, nižja pokritost s kolektivnimi pogodbami in formalno močan tripartitni sistem. V tem okviru **Slovenijo ocenjujejo kot edino korporativistično državo**, ki ima v primerjavi z ostalimi državami tega območja najbolj institucionaliziran sistem kolektivnih pogajanj, delavskih predstavništev, socialnih dogovorov in posledično pokritosti s kolektivnimi pogodbami. V splošnem pa je izpostavljena skrb glede dogajanja v teh državah, kajti zaznati je **povečanje konfliktnosti industrijskih razmerij** namesto mirnega socialnega dogovarjanja. Povečevanje konfliktnega odnosa se zlasti kaže v **(neposredni) izključitvi socialnih partnerjev iz kolektivnega dogovarjanja**. Posledice tega so bile vidne v različnih protestih in stavkah, ki so ta odnos še dodatno zaostrovale. Nedvomno je iz takih in podobnih akcij *razviden visok potencial delavske oziroma sindikalne strani*, ki je prisoten in se aktivira kljub relativni nizki vključenosti delavcev v sindikate in upadanju članstva. Po drugi strani pa se po mnenju avtorjev takšne akcije niso vedno izkazale, oziroma niso vedno prinesle pozitivnih izzidov za delavcev, zmag za sindikate ali konsolidacije socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja. Zato kot kritično točko navajajo **usposobljenost socialnih partnerjev** – tako delodajalskih organizacij kot sindikatov. Po njihovem mnenju obe strani potrebujeta izboljšanje administrativne in organizacijske sposobnosti. Ojačati bi bilo treba zlasti strukturni položaj, da bodo lahko naredili pomembne rezultate na področju konsolidacije socialnega dialoga in nacionalnih industrijskih razmerij nasploh. Zato avtorji pozivajo k **dodatni promociji in spodbudi k socialnem dialogu in iskanju soglasja**.

Po drugi strani so v državah srednje in vzhodne EU zaznali nekaj pozitivnih izkušenj oziroma pozitivnih vplivov na sistem industrijskih razmerjih kot posledico vzpostavitve in delovanja **evropskih svetov delavcev**. Učinki so vidni zlasti pri višjih socialnih standardih in delovnih pogojih.

Slovenija kot izjema

Med državami srednje in vzhodne EU se Slovenija še vedno (tako kot v večini dosedanjih tovrstnih poročil) navaja kot izjema, predvsem zaradi korporativizma, zgodovinsko visoke pokritosti s kolektivnimi pogodbami, instituacionaliziranega socialnega dialoga, delavske participacije, socialnih dogovorov in podobno. Zato ne preseneča, da ima Slovenija med temi državami **največji indeks delavske participacije** (0.7 pri najvišji vrednosti 1). Za primerjavo: najnižji indeks beleži Litva z vrednostjo nekaj več kot 0.1 Indeks je izračunan na podlagi formalnih pravic in obsega delavske participacije na treh ravneh: na ravni organov upravljanja, na ravni podjetja in prek kolektivnih pogajanj.

Socialni dialog še vedno pot do uspeha

Ne glede na to, da so razmere na področju industrijskih razmerij v EU po mnenju zaskrbljujoče, je jasno, da lahko socialni dialog (še vedno) prinese pozitivne rezultate. Kakor so pokazale ugotovitve v poročilu iz leta 2010, je v državah, kjer je socialni dialog dobro uveljavljen in kjer so institucije industrijskih razmerjih trdno usidrane, ekonomska in socialna situacija mirnejša in manj pod pritiskom. Zato tudi to poročilu vztraja na stališču, da je **socialni dialog tisti mehanizem, ki lahko pomembno vpliva pri iskanju rešitev iz krize ter omogoča dobre pogoje za zaposlovanje in rast.** To je tudi eden od temeljev Evropske unije in njenih številnih pravno zavezujočih dokumentov, zato se bo Evropska komisija še naprej vztrajala na stališču, da je socialni dialog tisti mehanizem, ki omogoča iskanje skupnih rešitev in preprečevanje številnih konfliktov. Vendar je treba na teh temeljih graditi in razvijati **klimo medsebojnega zaupanja in razumevanja**, kar omogoča oziroma prispeva k poslovni uspešnosti, motivaciji, storilnosti in razvoju delavcev. Zato bo Evropska komisija še naprej spodbujala in promovirala socialni dialog v celotni Evropski uniji s tem, da bo spoštovala avtonomijo socialnih partnerjev in različnost nacionalnih sistemov industrijskih razmerij.

Evropska komisija bo še naprej vztrajala na stališču, da je socialni dialog tisti mehanizem, ki omogoča iskanje skupnih rešitev in preprečevanje številnih konfliktov.



Piše:
Leja Drofenik Štibelj

Delimo uspeh: Nuttallov pregled delničarstva zaposlenih (2. del)

Graeme Nuttall je julija 2012 izdal odmeven pregled delničarstva zaposlenih v Združenem kraljestvu, ki je bil izdelan na podlagi naročila namestnika predsednika vlade. V njem vlado poziva k odpravi treh ključnih ovir za nadaljnji razvoj delničarstva zaposlenih v zasebnem sektorju. Tokrat predstavljamo še 2. del tega pregleda, ki smo ga začeli v prejšnji številki.

2. sklop: Dvig ozaveščenosti glede delničarstva zaposlenih

Avtor v tem poglavju izpostavi negativen vpliv, ki ga ima **pomanjkanje poznavanja koncepta delničarstva zaposlenih na uveljavljanje tega poslovnega modela**. Brez ukrepov za povečanje prepoznavnosti tega koncepta, bodo lastniki podjetij še naprej omejeni pri svojih možnostih in se bodo bolj nagibali k uveljavljanju običajnih modelov lastništva. Obstoječa podjetja v lasti zaposlenih so delničarstvo zaposlenih kot svoj poslovni model uvedla izključno na podlagi lastnih prizadevanj in lastne inovativnosti. Brez večje ozaveščenosti bo na tem področju tudi v prihodnje veliko zamujenih priložnosti.

S pomanjkanjem poznavanja koncepta delničarstva zaposlenih so povezani **nekateri miti**, zato je pomembno vedeti, da delničarstvo zaposlenih:

- ni v nasprotju z dobičkonosno usmerjenostjo podjetja: v lasti zaposlenih so lahko tako neprofinta kot profitna podjetja, vendar jih večina posluje kot tipična profitna podjetja;
- ne pomeni manj učinkovito odločanje; večina podjetij v lasti zaposlenih ima poklicne menedžerje, kot jih poznajo ostala podjetja;
- ne preprečuje odločanja o težkih temah, kot je odpuščanje;
- ne predpostavlja, da je osnovna organizacijska oblika podjetja kooperativa: delničarstvo zaposlenih se lahko vpelje tudi v druge organizacijske oblike podjetij in
- je združljivo s sindikati: sindikati delujejo v številnih podjetjih v lasti zaposlenih.

Avtor v pregledu izpostavi naslednja področja, kjer je najbolj potrebno pričeti z boljšim ozaveščanjem za povečanje prepoznavnosti tega poslovnega modela:

Ozaveščanje javnosti o delničarstvu zaposlenih

Uvrstitev delničarstva zaposlenih med teme, o katerih so v letu 2012 razpravljali vodilni politiki v Združenem kraljestvu, je imela zelo močan učinek pri **ozaveščanju javnosti**. Podpora s strani vlade[1] konceptu delničarstva zaposlenih zagotavlja širšo vizijo, potrebno za dvig ozaveščenosti širše javnosti in omogoča dostop do novih občinstev, pripomore pa tudi k večjemu zanimanju za uveljavljanje tega poslovnega modela v obstoječih podjetjih, podjetjem, ki so že v lasti zaposlenih pa tovrstna podpora daje posebno priznanje, kar krepi njihovo samozavest.

Priporočilo A

Vlada bi morala še naprej spodbujati delničarstvo zaposlenih, skladno s predstavljeno vizijo namestnika predsednika vlade ter v okviru priporočil navedenih v tem pregledu.

Naslednji pomemben dejavnik do večje prepoznavnosti koncepta delničarstva zaposlenih je ustvarjanje jasne identitete tega koncepta, kar je tudi eden izmed glavnih ciljev tega pregleda. Delničarstvo zaposlenih se namreč zelo pogosto zamenjuje s socialnim podjetništvom, zato je pomembno, da smo pri poimenovanja poslovnega modela posameznega podjetja pozorni na to, kdo je lastnik podjetja in ne na to, kar podjetje počne. Veliko podjetij v lasti zaposlenih je hkrati družbeno odgovornih, niso pa vsa družbeno odgovorna podjetja hkrati tudi v lasti zaposlenih. Podjetje v lasti zaposlenih je eden izmed poslovnih modelov, ki ima številne ugodne učinke za podjetja in za zaposlene, kar potrjuje mnogo študij primerov v različnih sektorjih.

Priporočilo B

Vlada naj oblikuje in izvaja program prek katerega bo spodbujala uveljavljanje delničarstva zaposlenih. Pri tem naj sodeluje z drugimi vladnimi službami in z zu-

[1] V zasebnem sektorju obstaja več pohvalnih primerov posameznih pobud za ozaveščanje javnosti o delničarstvu zaposlenih. Co-operative Education Trust Scotland je objavila javno dostopno analizo demokratičnih podjetniških modelov namenjeno podiplomskim študentom, Co-operative Centre Wales podpira kooperative v Walesu, Mutuo vzajemne družbe v lasti zaposlenih, Co-ooperative UK podpira koopertive v vsem Združenem kraljestvu, Ifs ProShare podpira delničarstvo zaposlenih, Employee Share Ownership Centre spodbuja uveljavljanje vseh oblik širših načrtov delničarstva zaposlenih.

nanjimi interesnimi skupinami. Program naj bo zasnovan tako, da bo dosegel širok krog zainteresiranih strani. Glavni cilj programa naj bo prizadevanje za povečanje zanimanja za uvedbo delničarstva zaposlenih med:

- delodajalci in lastniki;
- zaposlenimi in njihovi predstavniki (vključno s sindikati, ki imajo pogosto ključno vlogo pri uvajanju delničarstva zaposlenih) in
- podjetniki (vpeljevanje modela delničarstva zaposlenih v fazi ustanavljanja podjetja).

Boljše poznavanje koncepta delničarstva zaposlenih znotraj vladnih institucij

Podpora vlade in njenih institucij je eden izmed ključnih dejavnikov dviga ozaveščenosti o konceptu delničarstva zaposlenih.

Priporočilo C

Vlada bi morala ohraniti imenovanje ministra, pristojnega za spodbujanje uvajanja programov lastništva zaposlenih.

Priporočilo D

Pristojne institucije naj vladi poročajo o sprejetih ukrepih za zagotovitev kontinuitete znanja o delničarstvu zaposlenih, in sicer glede:

- uradnih obiskov podjetij v lasti zaposlenih;
- vodenju kontaktnih točk za delničarstvo zaposlenih v vsaki vladni službi;
- o vsebinah, ki so dostopne na spletni strani in v priročnikih davčnega urada;
- rednih posodobitvah poslovnih povezav in
- o načinih arhiviranja podatkov o delničarstvu zaposlenih.

Priporočilo E

Vlada bi morala izboljšati način zbiranja podatkov o razširjenosti delničarstva zaposlenih in posodobiti vprašanja povezana s tem področjem.

Spodbujanje uvedbe delničarstva zaposlenih ob prelomnih fazah poslovnega cikla podjetja

Prelomne točke poslovnega cikla so eden izmed najugodnejših trenutkov za preoblikovanje poslovnega modela podjetja v podjetje v lasti zaposlenih. Te točke so:

- ustanovitev podjetja;
- širitev in rast podjetja;
- poslovno nasledstvo in
- finančno reševanje podjetja.

Priporočilo F

Vlada naj prek pokojninskih zavodov in skladov spodbuja uvajanje tovrstne lastniške rešitve.

Priporočilo G

Delovne skupine naj v okviru panelov proučijo možnosti za vzpostavitev modela lastništva zaposlenih ob prelomnih točkah poslovnega cikla.

Priporočilo H

Vlada naj spodbuja uvedbo delničarstva zaposlenih kot eno izmed boljših rešitev poslovnega nasledstva.

Priporočilo I

Vlada naj prek svojih institucij s finančnimi sredstvi podpira uvedbo delničarstva zaposlenih in ključna podjetja, ki so že v lasti zaposlenih.

Priporočilo J

Pristojne institucije naj ocenijo uspeh pilotnega projekta, ki poteka od leta 2013 in katerega cilj je ocenitev možnosti izpeljave odkupov podjetij s strani zaposlenih kot rešitev težkih finančnih situacij podjetij.

Spodbujanje delničarstva zaposlenih z davčnimi in statutarnimi spodbudami

Avtor ugotavlja, da je davčni sistem na tem področju urejen tako, da spodbuja uvedbo modela delničarstva zaposlenih, zato na tem področju vladi ne predlaga nobenega dodatnega priporočila. Nadalje pa avtor v pregledu daje v razmislek zelo ambiciozno idejo **o uvedbi statutarne pravice do zahteve po uvedbi delničarstva zaposlenih v vseh podjetjih.** Zahtevo po tej pravici bi lahko uveljavljali zaposleni v svojih podjetjih. Pri uvedbi te pravice se opira na naslednje smernice:

- osredotočenost na zasebni sektor, in hkrati naj zajame vse načine udeležbe v lastništvu;
- v osnovi je namenjena spodbujanju razprave in izmenjavi informacij, ne pa ustvarjanju sporov med delavci in njihovimi delodajalci;
- zaprosilo za uvedbo te pravice mora vložiti skupina zaposlenih;
- ob obstoju tehtnih razlogov proti, je zahtevo mogoče tudi zavrniti;
- zaposleni, ki vložijo zaprosilo, ne smejo biti podvrženi kakršnimkoli posledicam, ki bi izvirale iz tega dejanja.

Poleg teh osnovnih smernic obstaja več podrobnih vprašanj, o katerih bi vlada morala razmisliti v posvetovanju z zainteresiranimi stranmi o tem, kako to pravico zasnovati in njeno uvedbo dejansko izpeljati.

Priporočilo K

Vlada naj prek pristojnih institucij spodbuja delodajalce in delojemalce (vključno s sindikati), da razvijejo kodeks, ki bi temeljil na primerih dobrih praks glede uveljavljanja pravice do uvedbe delničarstva zaposlenih in dogovorih o uvedbi enega izmed programov lastništva zaposlenih. Vzporedno naj vlada razmisli, kaj je njena nadaljnja vloga pri zagotavljanju zakonske podpore na tem področju.

Priporočilo L in M

Vlada naj izda poziv za predložitev dokazov o predložitvi zahteve po uveljavljanju pravice o uvedbi delničarstva zaposlenih in dogovorih o uvedbi enega izmed programov lastništva zaposlenih.

3. sklop: Povečanje sredstev za spodbujanje delničarstva zaposlenih

Pomanjkanje sredstev je naslednja velika ovira na poti do preoblikovanja lastniške strukture podjetij, in sicer v zvezi z dostopom do informacij, do strokovnega, pravnega in davčnega svetovanja ter do finančnih sredstev. Potreba po dodatnih virih se bo z rastjo zanimanja za delničarstvo zaposlenih le še večala. Po mnenju avtorja in glede na pripombe ter priporočila ostalih strokovnjakov, ki so sodelovali pri nastajanju tega pregleda, je za odstranitev te ovire potrebna:

Ustanovitev neodvisnega podpornega inštituta

Inštitut za zagotavljanje potrebne podpore ob uvajanju modela lastništva zaposlenih bi imel pomembno vlogo pri določanju smernic za podjetja, ki želijo spremeniti lastniški model podjetja, združeval bi posameznike, ki se zanimajo za lastništvo zaposlenih in spodbujal raziskave na vseh področjih delničarstva zaposlenih.

Priporočilo N

Organizacije, ki podpirajo uveljavljanje modela lastništva zaposlenih in ustanavljanje kooperativ naj inštitutu pomagajo pri:

- podpori podjetjem, ki se odločajo za uvajanje programov lastništva zaposlenih (glej priporočilo T);
- zagotavljanju članstva (posamezniki, ki jih to področje zanima);
- izobraževanjih in
- spodbujanju raziskav na področju lastništva zaposlenih.

Priporočilo O in P

Vlada naj prek pristojnih institucij tesneje sodeluje z organizacijami, ki podpirajo uveljavljanje delničarstva zaposlenih in ustanavljanje kooperativ ter prek teh organizacij vzpostavi enotno centralno točko in podpira delovanje prej omenjenega inštituta, ki bo zainteresiranim skupinam in posameznikom zagotavljala vse potrebne informacije ter podporo pri uvajanju programov lastništva zaposlenih.

Uveljavitev delničarstva zaposlenih in delavskih odkupov kot poslovnih modelov

Zagotoviti je treba, da postaneta delničarstvo zaposlenih in odkup podjetja s strani zaposlenih uveljavljena poslovna modela.

Priporočilo Q

Ustanovi naj se začasna delovna skupina, v katero se naj vključi predstavnike pravne, davčne in računovodske stroke ter predstavnike podjetij v lasti zaposlenih, ki bi pripravile načrt usposabljanja za t. i. svetovalce, prek katerih bi podjetja uvajala programe lastništva zaposlenih.

Izboljšanje dostopa do financiranja podjetij v lasti zaposlenih

Podjetja v lasti zaposlenih imajo po izsledkih tega pregleda večje težave pri dostopu do finančnih sredstev kot običajna podjetja. Zaradi svojih karakteristik so potencialno bolj primerna za nekatere posebne vrste financiranja, ki morajo biti prilagojene kratkoročni, srednjeročni ali dolgoročni potrebi po kapitalu.

Priporočilo R

Britansko Združenje za lastništvo zaposlenih naj na študijah primerov prouči, kateri ukrepi za izboljšanje možnosti financiranja so najprimernejši za podjetja v lasti zaposlenih.

Priporočilo S

Vlada naj prouči kolikšno je pomanjkanje sredstev za odkupe podjetij s strani zaposlenih in širjenje programov lastništva zaposlenih v podjetjih, ki so že v lasti zaposlenih in oblikuje priporočila za odpravo vrzeli v financiranju.

4. sklop: Odprava zapletov pri uvajanju delničarstva zaposlenih

Tretjo glavno oviro pri uvajanju programov lastništva zaposlenih in pri preoblikovanju lastniške strukture podjetja predstavljajo **pravni, davčni in birokratski zapleti**. Le-ti odvračajo posameznike in podjetja od uvajanja delničarstva zaposlenih in hkrati povečujejo stroške tistim, ki se za uvedbo delničarstva zaposlenih odločijo. Zaplete pri uvajanju delničarstva zaposlenih bi po mnenju avtorja lahko odpravili z naslednjimi ukrepi:

Oblikovanje poenostavljenega "standardnega" modela delničarstva zaposlenih

Poenostavljen model bi podjetjem olajšal uvajanje programov lastništva zaposlenih, bi pa bil prilagojen glede na cilje podjetja in posamezne specifične okoliščine. Ugotovljeno je bilo, da bi oblikovanje poenostavljenega modela lastništva zaposlenih **pripomoglo k:**

- zmanjšanju stroškov in časa potrebnega za uvedbo modela lastništva zaposlenih;
- hitrejšemu uvajanju tega poslovnega modela in boljšem razumevanju načina poslovanja podjetij v lasti zaposlenih; in
- izboljšanju poznavanja modela lastništva zaposlenih, ker bi bilo tovrsten "produkt" lažje vključiti v učna gradiva in se o njem hitreje poučiti.

Priporočilo T

Vlada naj prek pristojnih institucij razvije preprosta načela za področje delničarstva zaposlenih in oblikuje pregledna določila, ki bodo omogočila preprosto ureditev pravnih, davčnih in birokratskih postopkov povezanih z uvedbo modela lastništva zaposlenih, kot je to predstavljeno v spodnjih 6 načelih:

1. Oblikovanje posebnega sklada in dogovor o skrbnikih/upraviteljih tega sklada;
2. Prenos delnic podjetja na sklad;
3. Vplačilo deležev v sklad zaposlenih;
4. Upravitelj sklada se vpiše kot lastnik delnic;
5. Oblikovanje statuta za podjetja v lasti zaposlenih in smernic, ki bodo pripomogle k utrjevanju zavedanja o uveljavljanju delničarskih pravic;
6. Oblikovanje smernic in primerov dobrih praks za dosego večjega zanimanja in angažiranosti zaposlenih.

Priporočilo U

Vlada naj prek pristojnih institucij doseže, da se skladi zaposlenih izvzamejo iz 125-letnega obdobja, ki ga določa eden izmed zakonov in se tako omogoči trajno lastništvo delnic v podjetjih v lasti zaposlenih s strani posebnih skladov zaposlenih.

Priporočilo V

Pripravijo naj se ukrepi za izboljšanje delovanja notranjih delniških trgov, kar bo v veliko pomoč podjetjem, ki uporabljajo neposredno delničarstvo zaposlenih (individualni delničarji podjetja).

Priporočilo W

Inštitut (glej priporočilo N) naj vladi predloži argumente o tem, ali obstaja potreba po oblikovanju nove pravne osebe v primeru kolektivnega lastništva delnic v imenu zaposlenih (za podjetje v lasti zaposlenih in sklad, ki v imenu zaposlenih upravlja z delnicami) in ali obstaja potreba po kolektivnem lastništvu (posredno delničarstvo zaposlenih) tri leta po izvajanju zgoraj predstavljenih načel (glej priporočilo T).

Izogibanje nenačrtnim regulativnim obremenitvam za podjetja v lasti zaposlenih

Glede na pomanjkanje zavedanja o konceptu delničarstva zaposlenih, je razumljivo, da nekateri zakoni in predpisi postavljajo podjetjem v lasti zaposlenih **nenamerne regulativne obremenitve**, ki so za tovrstna podjetja nepotrebne in včasih celo omejujoče. Pri sprejemanju zakonodaje in predpisov je tako potrebno upoštevati, da imajo zaposleni v podjetjih z lastništvom zaposlenih poleg običajnega delovnopravnega razmerja do svojega delo-

dajalca še pravice ali koristi v vlogi lastnikov, in sicer:

- pravico do dividend ali njihovih nadomestkov v obliki letnih nagrad ali dodatnih ugodnosti;
- glasovalne pravice in
- kolektivni delež v svojem podjetju (lahko tudi v obliki denarnih vložkov).

Priporočilo X

Vlada bi morala pri oblikovanju predpisov in prihodnjih spremembah delovnopravne zakonodaje upoštevati specifično strukturo podjetij v lasti zaposlenih v izogib nepotrebnim zapletom in obremenitvam za tovrstna podjetja.

Priporočilo Y

Kot del letnega poročila (glej priporočilo AA) in glede na vsebino priporočila X, naj pristojne institucije vlade ocenijo ali je potreben nadaljnji pregled učinkov predpisov na družbe v lasti zaposlenih in hkrati pozvati podjetja v lasti zaposlenih, da posredujejo primere regulativnih ovir, s katerimi se srečujejo zaradi sprejetja določenih predpisov in zakonov.

Zmanjšanje kompleksnosti davčnega sistema

Na področju davčnih obremenitev je vlada s strani Urada, ki se ukvarja z davčnimi poenostavitvami prejela **16 priporočil** o izboljšanju in poenostavitvi davčne ureditve delničarskih shem, ki uživajo davčne olajšave. Sodelujoči pri pripravi tega pregleda pa dajejo vladi v premislek iztočnice:

- oblikovanje smernic za podjetja v lasti zaposlenih s področja davčne ureditve;
- pregled davčne obravnave posebnih skladov v lasti zaposlenih;
- pregled obdavčitve prejemkov zaposlenih v podjetju, ki je v 100-odstotni lasti zaposlenih glede na obdavčitev zaposlenih v običajnih podjetjih;
- razmislek o tem, kako lahko davčni sistem pomaga pri financiranju odkupov podjetij s strani zaposlenih in
- razmislek ali so postala podjetja v lasti zaposlenih z davčnega vidika bolj privlačen poslovni model glede na običajna podjetja.

5. sklop: Implementacija

Naslednji koraki vlade pri uresničevanju zgoraj navedenih smernic, naj bi bili po mnenju avtorja tega pregleda naslednji:

Priprava akcijskega načrta

Priporočilo Z

Vladi se priporoča, da v roku treh mesecev od objave pregleda objavi akcijski načrt, ki prikazuje ukrepe, sprejete za izvajanje zgoraj predstavljenih priporočil in drugih priporočil in ukrepov, katerih cilj je spodbujanje delničarstva zaposlenih.

Priporočilo AA

Minister, pristojen za spodbujanje uvajanja programov lastništva zaposlenih naj po 12-tih mesecih po uradnem odzivu vlade na ta pregled, pripravi javno letno poročilo o spodbudah in napredku pri uvajanju programov lastništva zaposlenih.

Podpora predstavnikov sektorja

Priporočilo AB

Minister, pristojen za spodbujanje uvajanja programov lastništva zaposlenih naj oblikuje manjši posvetovalni svet, v katerem bodo predstavniki, ki področje delničarstva zaposlenih dobro poznajo, da bodo ministru lahko svetovali pri iskanju in izvajanju novih rešitev za spodbujanje delničarstva zaposlenih.

Odgovor vlade

Vlada naj pripravi odziv na vsebino in priporočila, predstavljena v tem pregledu.

Zaključek

Izsledki objavljeni v tem pregledu govorijo v prid uvajanja delničarstva zaposlenih in ga predstavljajo kot **uspešen poslovni model**. Za pogostejše, in enostavnejše uvajanje tega modela pa bo potrebnih še nekaj zakonskih in ostalih sprememb. Predstavljena priporočila predstavljajo britansko vlado pred velik izziv, saj bo morala – če želi, da postane delničarstvo zaposlenih pogosteje uporabljena oblika poslovnega modela – pokazati močno podporo in dolgoročno zavezanost temu cilju. Nekaj izmed priporočil se namreč lahko uveljavi brez odlašanja, nekatera pa bodo terjala precej časa in usklajevanj, da se bodo lahko izvedla.

Vir

Nuttall, Graeme. 2012. Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership. Dostopno prek: http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf (7. januar 2013).

Po podatkih Evropske federacije za delničarstvo zaposlenih (EFES) je v zadnjih letih krize v Evropi poraslo število delavcev, ki so hkrati tudi solastniki podjetij, v katerih so zaposleni, tako kot tudi njihovo skupno premoženje. Samo v enem letu, od 2010 do 2011, se je tako njihovo premoženje povečalo s 197 na 232 milijard evrov, zaradi česar v federaciji tudi pričakujejo, da se bo v naslednjih letih lastništvo delavcev podvojilo. Po teh podatkih je sicer Slovenija, kljub temu da so bili zaposleni v večjem številu vključeni v privatizacijo, že na repu. Glede na delež celotnega kapitala, ki ga imajo delavci v lasti, je Slovenija med 29 državami šele na 22. mestu. Po teh podatkih imajo delavci v Sloveniji v lasti manj kot 2 odstotka vsega kapitala v največjih podjetjih, delavci v Franciji, Avstriji, Češki ali Nemčiji pa imajo v lasti od 4 do 5 odstotkov vsega kapitala največjih podjetij.

Borut Mekina, *Krepitev delavskega lastništva: V Evropi da, ne pa še v Sloveniji, Mladina št. 37/2012*



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Vzpostavitev normativnega in institucionalnega »sistema antimobinga« in vloga delavskih predstavništev

Trpinčenje na delovnem mestu je v sodobni družbi pojav, ki za marsikaterega zaposlenega predstavlja vsakdanjo realnost. Po drugi strani pa gre za pojav, ki je mogoč predvsem zato, ker ga tolerira oziroma omogoča okolje, v katerem se pojavlja. Čeprav je varstvo zaposlenih pred mobingom pravnoformalno predvsem dolžnost delodajalca, pa vsebinsko zadeva vse zaposlene, ki lahko s skupnimi prizadevanji ta pojav preprečijo ali vsaj omejijo. V prispevku se osredotočamo na pravne vidike preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu ter podajamo predloge, kako v internih pravnih aktih učinkovito urediti sistem za preprečevanje tega pojava v praksi. Posebno vlogo imajo pri tem tudi delavska predstavništva, katerih dolžnost je varstvo interesov zaposlenih v najširšem smislu.

Uvod

Mobing[1] kot **psihično in čustveno nasilje (trpinčenje) na delovnem mestu** je danes realnost marsikaterega zaposlenega. Njegove posledice so izrazito negativne ne samo za posameznika, ki je žrtev tovrstnega obnašanja, pač pa tudi za delodajalca in družbo kot celoto. Pri posamezniku se posledice mobinga izražajo kot psihične, **čustvene in vedenjske težave** (depresija, anksiozne motnje, nespečnost, razdražljivost, visok krvni tlak, glavobol, bolečine v trebuhu/sklepih/mišicah, srčno-žilne bolezni, motnje hranjenja ipd.). Žrtve mobinga so pogosto bolniško odsotne, zapirajo se vase, postanejo manj samozavestne, sramujejo se svojega položaja, občutijo strah in podobno. Vse to ima seveda negativen vpliv na odnose v službi, družini in krogu prijateljev ter pomeni znižanje kakovosti življenja vpletenih. Z vidika delodajalca mobing pomeni **slabšo učinkovitost pri delu**, nižjo produktivnost (vpliv na konkurenčnost), slabe delovne odnose, bolniške odsotnosti, povečanje fluktuacije zaposlenih ter posledično usposabljanje vedno novih delavcev, zmanjšanje ugleda ali celo negativni ugled v javnosti ipd.

Zaradi hudih posledic, ki jih trpinčenje na delovnem mestu povzroča, pa tudi zaradi dolžnosti, ki jih v tem pogledu delodajalcem nalaga slovenska zakonodaja, se vse več organizacij odloča za vzpostavitev **različnih politik preprečevanja mobinga**. Pri tem je zelo pomembna ureditev tega vprašanja v internih aktih, od prepoznavanja in prijave dejanj mobinga do ukrepanja proti storilcem in pomoči žrtvam. V prispevku najprej na kratko opisujemo teoretična izhodišča trpinčenja na delovnem mestu, sledi analiza ureditve preprečevanja mobinga v slovenski zakonodaji, na koncu pa podajamo priporočila za ureditev tega vprašanja v internih aktih podjetij oz. organizacij. Ker je trpinčenje na delovnem mestu tako pogosto, je ustrezna ureditev njegovega prepoznavanja ter pravočasnega odzivanja v internih aktih podjetja izjemno pomembna tudi z vidika preventivnega delovanja na tem področju.

Trpinčenje na delovnem mestu – opredelitev, pojavne oblike, zaznavanje in odzivi

V Sloveniji je v zadnjih letih mobing postal zelo pogost in moderen izraz, ki pa se velikokrat uporablja nestrokovno in za opisovanje pojavov, ki jih ne moremo šteti za mobing. Zato je pri vzpostavljanju vsakega sistema in politike antimobinga v podjetju najprej treba jasno povedati in opredeliti, **kaj mobing sploh je** ter ga razmejiti od ostalih oblik nasilnega, neetičnega in konfliktnega vedenja.

Mobing je prvi (leta 1996) definiral švedski raziskovalec **Heinz Leymann**: »*Mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno proti enemu posamezniku. Ta je zaradi mobinga potisnjen v položaj nemoči, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi ponavljajočih se dejanj mobinga. Ta dejanja se ponavljajo zelo pogosto, najmanj 1x tedensko, in trajajo dlje časa, najmanj 6 mesecev. Zaradi visoke pogostosti in dolgega trajanja sovražnega*

[1] Beseda »to mob« pomeni planiti na, napasti, lotiti se koga.

obnašanja se poledice manifestirajo v duševnih, psihosomatskih in socialnih problemih. V literaturi pa je mogoče najti še številne druge opredelitve mobinga. Poenostavljeno povedano gre za dalj časa trajajoče in sistematično neetično, nasilno vedenje, ki je v delovnem okolju nesprejemljivo. Mobing pomeni napad na dostojanstvo posameznika in obenem predstavlja diskriminacijo na delovnem mestu. Izrazi, ki se za označevanje tega pojava uporabljajo, so še: psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu, trpinčenje na delovnem mestu, šikaniranje, ustrahovanje, psihični teror in podobno. Leta 2007 je bila pri nas pod okriljem Klinike za medicino dela oblikovana posebna Delovna skupina za preprečevanje mobinga, ki je podala **naslednjo opredelitev mobinga**: *»Mobing/trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično in dolgotrajno graje vredno ali očitno negativno, nehumano, neetično, žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, na vseh hierarhičnih ravneh in v vseh smereh. Usmerjeno je proti drugi osebi ali več osebam in povzroča socialno izključevanje ali ogroža psihično, fizično ali socialno zdravje in varnost ter ga žrtve razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje ali žaljenje dostojanstva pri delu. Posamični primeri negativnega vedenja prav tako pomenijo napad na dostojanstvo na delovnem mestu, vendar jih kot enkratne incidente ne moremo šteti med trpinčenje na delovnem mestu.«*

Vsebinsko je iz vseh teoretičnih opredelitev mobinga možno izluščiti naslednje **temeljne značilnosti mobinga:**

- gre za moteno komunikacijo pri delu,
- žrtev mobinga je lahko podrejena ali nadrejena oseba ter
- gre za sistematičnost dejanj trpinčenja in psihičnega nasilja, ki trajajo dalj časa.

Veliko težav pri vzpostavljanju različnih politik antimobinga v organizacijah nastaja prav zaradi različnega in napačnega razumevanja tega pojava. **Dve najbolj pogosti napaki** pri tem predstavlja mnenje, da mobing lahko poteka samo od zgoraj navzdol (kar ne drži) in pa enačenje mobinga z enkratnim konfliktom med zaposlenimi v organizaciji. Resda je podrejenost v delovnopravnem odnosu glavni razlog in podlaga za razvoj vseh oblik neprimerne komunikacije, vendar je pri tem žrtev mobinga lahko tudi nadrejena oseba, saj nadrejenost v delovnopravnem smislu ne izključuje podrejenosti v konfliktnem odnosu. Prav tako vsak konflikt in prepir med sodelavci, vsaka oblika neetičnega in neprimernega vedenja, vsaka nepravična in napačna odločitev nadrejenega ipd. še ni mobing. Pri normativni ureditvi sistema preprečevanja mobinga je torej ključnega pomena njegova natančna in enoznačna opredelitev, zaradi česar smo v tem prispevku vprašanju opredelitve namenoma posvetili nekoliko več pozornosti.

Pri vzpostavljanju sistema antimobinga v neki organizaciji se seveda pojavlja vprašanje, zakaj se mobing v delovnih okoljih sploh pojavlja in kje iskati vzroke za ta pojav. Ukrepanje v smeri **preprečevanja, zmanjševanja in odprave mobinga** je namreč odvisno prav od njegovih vzrokov.

Mobing se najbolj pogosto dogaja v organizacijskih kulturah, ki dopuščajo takšno vedenje. To »dopuščanje« (toleriranje) se lahko dogaja s strani vodstva (zanikanje tega problema, avtoritarno vodenje, ki celo nagrajuje takšno vedenje, neukrepanje v posamičnih primerih mobinga ipd.), lahko pa tudi s strani zaposlenih, ki tovrstno vedenje tolerirajo (tudi zaradi neznanja). Raziskave kažejo, da ni žrtev mobinga tista, ki prva prepozna ta pojav, pač pa so to najpogosteje njeni sodelavci. Prav zato je pri vzpostavljanju učinkovitega sistema antimobinga v vsaki organizaciji bistveno, da **ta pojem (njegovo opredelitev) poznajo vsi zaposleni**, saj so prav sodelavci žrtve mobinga ključni dejavnik pri njegovem pravočasnem prepoznavanju. S tega vidika je pri normativni ureditvi politike antimobinga poleg opredelitve v internem aktu podjetja smiselno, da se ta opredelitev tudi jasno ponazori s **tipičnimi (najbolj razširjenimi) dejanji mobinga**. To so: pretirana delovna obremenitev, širjenje govoric, opravljanje nalog pod ravnijo zmožnosti, zadrževanje informacij v zvezi z delom, odvzem odgovornosti na ključnih področjih, žaljenje ali neprijetno komentiranje osebnosti, poniževanje ali posmehovanje v zvezi z delom, ignoriranje posameznikovih mnenj in pogledov, grožnje ter kričanje, nevljudno obnašanje, fizično in spolno nasilje.

Pri preprečevanju mobinga je **preventivno delovanje ključnega pomena**. Poleg ukrepov na področju organizacije dela (izboljšanje stila vodenja, jasno podajanje informacij, odprta komunikacija ipd.) je zelo pomembno, da se vodstvo odloči za ničelno toleranco zoper mobing in da to jasno sporoči vsem zaposlenim. To je možno tudi prek internih aktov, ki urejajo politiko antimobinga v organizaciji. Ker je sposobnost zaznavanja prvih znakov mobinga bistvenega pomena za preprečitev hujših posledic, je zelo pomembno tudi stalno ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih na tem področju.

Zakonska ureditev preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu

Zagotovitev delovnega okolja, ki preprečuje trpinčenje na delovnem mestu, je **dolžnost delodajalcev** že po številnih mednarodnih pravnih aktih in zakonodaji EU. Slovenska Ustava se tega vprašanja dotika v 34. členu (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti) ter 35. členu (nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti). Mobing pa je določen tudi kot **kaznivo dejanje**. Kazenski zakonik RS, ki v 197. členu prepoveduje šikaniranje na delovnem mestu, za storilca določa kazen do dveh let zapora, v primeru hujših posledic, ki jih čuti žrtev, pa je predpisana triletna zaporna kazen.

Prepoved nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu je leta 2007 našla svoje mesto tudi v noveli ZDR in ostala nespremenjena v ZDR-1, ki je začel veljati aprila letos. V 7. členu je **mobing opredeljen takole**: *»Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.«* V primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu je **delodajalec odškodninsko odgovoren** (8. člen ZDR-1). Konkretna pravila, ki se nanašajo na predpostavke in posledice odškodninske odgovornosti, so vsebovane v splošnem delu Obligacijskega zakonika (OZ, členi 131 in nasl.) V 47. členu ZDR-1 pa je določena **obveznost delodajalca zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju na delovnem mestu**. V ta namen je delodajalec dolžan sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev in o teh ukrepih pisno obvestiti delavce (npr. na oglasni deski, po e-pošti ipd). Novost v tem pogledu pa je zadnji odstavek 8. člena ZDR-1, ki določa, da mora imeti **odškodnina tudi preventivni učinek na delodajalca**. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo bodo sodišča torej odslej morala upoštevati, da naj odškodnina odvrača delodajalca od ponovnih kršitev. Posebnost presoje odškodninske od-

govornosti delodajalca v primerih kršitve prepovedi mobinga in dolžnosti sprejema ustreznih ukrepov pa je **obrnjeno dokazno breme**: delodajalec je tisti, ki mora dokazati, da je sprejel ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred trpinčenjem na delovnem mestu. Delavec, ki je bil žrtev mobinga, lahko uveljavlja od delodajalca premoženjsko škodo (navadno škodo in izgubljeni dobiček), nepremoženjsko škodo (telesne in duševne bolečine, strah) ali morda obe. Delavec, ki je trpinčil sodelavca, pa je **solidarno odgovoren**, kar pomeni, da so v primeru izplačila odškodnine s strani delodajalca zoper njega možni tudi regresni zahtevki (kar pa presega namen tega prispevka).

Z vidika preprečevanja mobinga so denarne odškodnine zoper delodajalce nedvomno učinkovito sredstvo, sploh kadar zanj predstavljajo eksistenčno pomemben odhodek. Odškodnina bo z vidika **prevencije** toliko bolj učinkovita, kolikor višja bo v razmerju do premoženja oziroma prihodkov, ki jih ustvari delodajalec.

Prepoved mobinga in zagotavljanje varstva delavcev je, poleg v ZDR-1, **urejena tudi v drugih zakonih**: Zakonu o enakih možnostih žensk in moških, Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Zakonu o integriteti in preprečevanju korupcije, Zakonu o javnih uslužbencih. Z vidika oblikovanja politike proti preprečevanju mobinga pa je pomemben zlasti še **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (ZVZD-1), ki v 24. členu nalaga delodajalcem **sprejem ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev**. Pri tem je treba opozoriti še na druge določbe ZVZD-1, ki pri odpravi tveganj za varnost in zdravje pri delu predvidevajo tudi sodelovanje delavskih predstavništev. Tako ZVZD-1 v 48. členu določa, da lahko svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu od delodajalca zahtevata sprejetje ustreznih ukrepov, v 45. členu pa delodajalcu nalaga, da mora delavcem omogočiti sodelovanje pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela. Podobno tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v 92. členu določa skupno posvetovanje, sodelovanje in prizadevanje za uskladitev stališč med delodajalcem in svetom delavcev glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.

Vse navedene določbe so pri oblikovanju politike proti mobingu izjemno pomembne. Vsaka takšna **politika** (v smislu aktivnosti, usmerjenih v prevencijo, zaznavanje, odpravljanje in kurativo na tem področju) je namreč najbolj učinkovita takrat, ko pri njenem oblikovanju sodelujejo vsi déležniki v organizaciji. **Proaktivno delovanje delavskih predstavništev** je izjemnega pomena tako v organizacijah, kjer se delodajalec negativnih učinkov mobinga zaveda in je že pristopil k oblikovanju ustreznega sistema za njegovo preprečevanje, še bolj pa v organizacijah, kjer se delodajalec temu področju aktivno ne posveča. V slednjih primerih lahko namreč delavska predstavništva od delodajalca terjajo izpolnitev zakonskih zahtev na tem področju tudi tako, da sama pripravijo konkretne predloge ukrepov. Več o tem v nadaljevanju.

Ureditev sistema antimobinga v internih aktih in »dobre prakse«

V naslednjih nekaj odstavkih bomo skušali predstaviti **priporočljiv normativni okvir za preprečevanje mobinga v organizacijah**.

Prvi korak pri zagotovitvi normativnega okolja za učinkovito pravno varstvo zaposlenih pred mobingom je nujna **jasna in določna opredelitev tovrstnih ravnanj in vedenj.** Pri tem si lahko organizacije pomagajo s teoretičnimi opredelitvami mobinga, predvsem pa naj v interne akte vključijo tudi različne pojavne oblike tovrstnih ravnanj, da si bo vsak zaposleni znal predstavljati, za kaj gre. Zanimivo prakso predstavlja zgled švedskega podjetja, ki je v namen ozaveščanja in izobraževanja zaposlenih izdal posebno zbirko videokaset za zaposlene, v katerih je prikazal posamezne pojavne oblike mobinga ter načine prepoznavanja tovrstnih ravnanj. Zelo je pomembna tudi **vrednostna ocena mobinga**, ki naj bo v normativni ureditvi v internih aktih podjetja jasno izražena. Običajno se udejanji kot »prepovedano je«, »ni dopustno«, »kaznuje se, kdor« in podobno. Primer dobre prakse predstavlja izkušnja enega od slovenskih podjetij, v katerem so zaradi različnega razumevanja pojmov »mobing« k sodelovanju povabili strokovnjaka s tega področja, ki jim je pomagal pri opredelitvi tega pojma v internem pravilniku.

Ureditev sistema preprečevanja mobinga v internih aktih podjetja pa ne sme biti preveč toga. Preveliki formalizmi na tem področju zavirajo učinkovit boj proti mobingu. Zato je zelo pomembno najti pravo mero med tem, kaj naj se v tem postopku obravnava, katero gradivo naj se zbira (dokazi), kdo in v kakšnem roku je dolžan ukrepati in podobno. Z vidika dokumentiranja naj ponovno poudarimo, da zakon pri dokazovanju odškodninske odgovornosti določa obrnjeno dokazno breme – **delavec mora v postopku pred sodiščem zgolj navajati dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z 47. členom ZDR-1**, nato pa je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da do mobinga ni prišlo! Predvsem pa sistem preprečevanja mobinga v organizacijah ne sme ostati le mrtva črka na papirju. Resda lahko obstoj internih pravilnikov o antimobingu v morebitnih odškodninskih pravdah vpliva na (nižji) znesek odškodnine, ki jo mora delodajalec plačati žrtvi mobinga, vendar pa so učinki mobinga v podjetju tako negativni, da bi moral biti motiv zoper tovrstna dejanja predvsem vsebinsko-vrednostni (ne pa pravno formalistični).

Dogovor o antimobingu

Naslednjo dilemo, ki jo je priporočljivo rešiti vnaprej, predstavlja vprašanje, kdo vse bo pri vzpostavitvi sistema antimobinga sodeloval. Dobro prakso na tem področju predstavlja sprejem ***Dogovora o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga*** (skrajšano: ***Dogovor o antimobingu***), ki k proaktivni vlogi na tem področju zavezuje tako delodajalca kot tudi svet delavcev in sindikat(e) pri delodajalcu. Vsi omenjeni lahko v tem dogovoru sprejmejo splošno zavezo o preprečevanju mobinga v organizaciji ter se dogovorijo za skupne aktivnosti na tem področju, predvsem za način in oblike **preventivnega delovanja**. Skupno delovanje pri vzpostavitvi sistema antimobinga v organizaciji ima številne sinergijske učinke. Koristno je tako za delodajalca, ki bo s pomočjo sodelovanja in predlogov delavskih predstavnikov lahko oblikoval bolj učinkovit sistem antimobinga, kot če bi ta sistem postavljal sam, pa tudi za delavce, ki bodo skozi svojo proaktivno vlogo prek delavskih predstavništev lahko uveljavili svoje zamisli na tem področju. Takšen *Okvirni dogovor* s pravnega vidika ni splošni akt podjetja (kot to velja za Pravilnik o preprečevanju mobinga), pač pa **zavezuje le udeležence dogovora**. V njem torej ni mogoče urediti postopka za obravnavo posamičnih primerov kršitev in ukrepanje zoper storilce. Ker pa ne gre za enostranski

akt delodajalca, tak dogovor k ukrepanju na tem področju pravnoformalno zavezuje tudi delavska predstavništva (po črki zakona je njihova zaveza veliko manjša«).

Pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom

Dogovoru o antimobingu naj sledi *Pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom*, ki **vsebinsko in postopkovno dopolnjuje omenjeni *Dogovor***. Gre za splošni akt delodajalca, ki pravno zavezujoče ureja postopek za preprečevanje, odkrivanje, sankcioniranje in odpravljanje posledic mobinga. Vsebinsko se takšen pravilnik lahko začne s splošno prepovedjo mobinga in nato z njegovo opredelitvijo ter naštevanjem (primeroma!) nedopustnih tipov ravnanj. Pomembna je tudi natančna ureditev postopka v primeru mobinga, pristojnih oseb za sprejem prijav, odločanje o ukrepih, določitvi pristojnih oseb (organov) za izvajanje ukrepov in podobno. Kot dobra praksa na tem področju se kaže imenovanje posebnega pooblaščenca za antimobing (več o tem v nadaljevanju). Tak pravilnik mora nujno vsebovati tudi določitev sankcij ali vsaj napotitev nanje (disciplinski postopek, odškodninska odgovornost, možnost odpovedi delovnega razmerja storilcu) ter predvideti ukrepe za pomoč žrtvam mobinga (preprečitev stigmatizacije posameznika, zaščita posameznika pred škodo, odobritev dodatnega dopusta za poklicno rehabilitacijo, izobraževanje za krepitev samozavesti in samopodobe in podobno). Pri tem velja poudariti, da lahko poleg pravnih sankcij zoper storilce predvidimo tudi druge ukrepe znotraj organizacije (odvzem pooblastil, premestitev, napotitev na zdravljenje/izobraževanje ipd).

Ključne institucije sistema antimobinga

Pooblaščenec za antimobing

Raziskave kažejo, da so za preventivno delovanje in zgodnje odkrivanje dejanj mobinga lahko zelo koristni posebni pooblaščenci za pomoč trpinčenim na delovnem mestu (***pooblaščenec za antimobing***). Ti imajo ključno vlogo še posebej pri prepoznavanju vertikalnega trpinčenja, kjer so udeleženi posamezniki iz vrst vodstva organizacije. Posebni pooblaščenci naj bi bile predvsem osebe, ki v organizaciji uživajo veliko zaupanje. Pooblaščenec mora biti za delovanje na tem področju ustrezno usposobljen, za kar lahko poskrbi delodajalec z napotitvijo na ustrezno izobraževanje. **Naloge pooblaščenca za antimobing** so predvsem sodelovanje pri načrtovanju preventivnih ukrepov s tega področja, sprejemanje prijav o mobingu, samostojno evidentiranje (zaznavanje) pojavov mobinga, izvedba postopka proti storilcu, priprava predloga ukrepov, pomoč žrtvi in podobno.

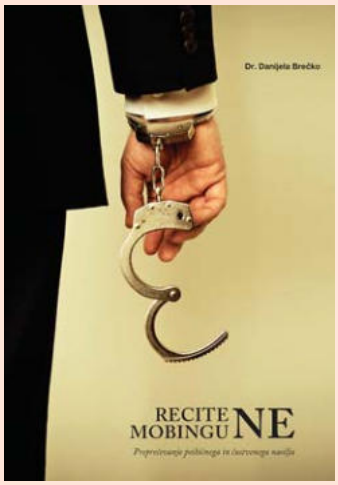
Skupni odbor za antimobing

Zagotovitev normativnega okolja za učinkovito pravno varstvo zaposlenih pred mobingom lahko vključuje tudi oblikovanje ***Skupnega odbora za antimobing***, v katerega so imenovani predstavniki delodajalca in delavski predstavniki, pri njegovem delu pa naj sodeluje tudi pooblaščenec za antimobing. Vloga tega odbora je predvsem v načrtovanju politik antimobinga in spremljanje njihovega izvajanja, lahko pa se nanj prenese tudi, denimo, pristojnost za obravnavanje posameznih primerov kršitev in predlaganje ustreznih ukrepov in sankcij, ki jih na koncu vedno udejanji delodajalec.

Zaključek

Trpinčenje na delovnem mestu **ni problem posameznika, temveč problem celotne organizacije**. Ugodno okolje za pojav mobinga je, enostavno povedano, tisto okolje, za katerega je značilna nizka kultura ljudi, slaba organizacija dela, slabo upravljanje človeških virov, pomanjkanje poslovne etike, pomanjkanje timskega dela, predvsem pa je to znak slabih medčloveških odnosov v delovnih kolektivih.

V prispevku smo skušali opozoriti na pravne vidike boja proti trpinčenju na delovnem mestu, izpostaviti pomen in vlogo delavskih predstavništev pri oblikovanju in izvajanju politik antimobinga ter podati nekatera priporočila za učinkovito normativno ureditev tega problema v internih aktih podjetja. Poleg delodajalca, ki je k temu zavezan že z zakonom, bi si za dvigovanje ozaveščenosti v povezavi s trpinčenjem na delovnem mestu in k zaščiti in varovanju pravic delavcev na tem področju **morali prizadevati tudi sveti delavcev in sindikati**: z opozarjanjem na resnost teh problemov v organizaciji, s proaktivno vlogo na tem področju, kamor med drugim spada tudi podpis dogovora o antimobingu ter sodelovanje pri oblikovanju internega pravilnika na tem področju. Ustrezno oblikovan **sistem** boja proti trpinčenju na delovnem mestu, normativno izpeljan v internih aktih podjetja, lahko predstavlja pomembno vrednostno sporočilo in odigra ključno vlogo pri spodbujanju etičnega obnašanja na vseh ravneh v organizaciji.



Pri založbi Planet GV je pravkar izšla spremenjena in dopolnjena izdaja knjige dr. Danijele Brečko **Recite mobingu NE!** Če je bilo v Sloveniji v zadnjih letih vendarle že precej narejenega za širše ozaveščanje o problematiki mobinga ter njeno normativno sankcioniranje in praktično prepoznavanje, pa smo glede učinkovitega reševanja te problematike neposredno v organizacijski praksi še vedno precej na začetku. Prav na tem področju pa se kaže glavna vrednost te knjige. Ponuja namreč celovit sistemski pristop, ki zajema tako preventivno kot kurativno delovanje, tako širše ukrepe na ravni organizacije kot individualne ukrepe za reševanje konkretnih primerov mobinga na ravni posameznika, tako pravne kot nepravne ukrepe in prijeme. Zlasti druga, izpopolnjena izdaja te knjige tako predstavlja izjemno uporaben pripomoček z zelo konkretnimi napotki praksi za izgradnjo učinkovitega »sistema antimobinga« znotraj posameznih organizacij.

dr. Mato Gostiša



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Načrtovanje notranje organizacije dela v svetu delavcev (2)

Dosedanji razvoj delavskega soupravljanja v Sloveniji, ki ga je spodbudil sprejem posebnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU (Ur. list RS, št. 42/1993, 56/2001, 26/2007), je jasno pokazal, da se je le-ta najbolj »prijel« v tistih organizacijah, v katerih sveti delavcev, kot osrednja delavska predstavništva, skrbno in natančno načrtujejo svoje aktivnosti. Skratka, dober program je nesporno osnovni pogoj za učinkovito delo prav vsakega sveta delavcev, pri čemer sta enako pomembni tako vsebina kot organizacija izvedbe načrtovanih nalog. In prav o slednjem – organizacijskem načrtu sveta delavcev – nadaljujemo razpravo v tej reviji.

V prvem prispevku[1] smo podrobno predstavili pomen načrtovanja aktivnosti oz. programov dela svetov delavcev v podjetjih, pri čemer je poleg vsebinskih ciljev, ki jih okvirno opredeljuje že sam ZSDU, potrebno enakovredno upoštevati tudi **poti, načine, organiziranost, tehnične in materialne pogoje ter oblike in metode** za njihovo učinkovito uresničevanje.

Med t. i. organizacijske naloge (ukrepe), ki jih je priporočljivo zapisati v »organizacijski načrt sveta delavcev«, najpogosteje uvrščamo:

1. porazdelitev stalnih zadolžitev znotraj SD in uvajanje timskega dela,

2. zaostrovanje odgovornosti članov SD,

3. način komuniciranja članov SD z »bazo«,

4. oblike in metode komuniciranja SD s kolektivom,

5. diferencirani sistem nagrajevanja članov SD,

6. oblikovanje odborov SD,

7. ureditev medsebojnih razmerij s sindikatom,

8. ureditev razmerij s predstavniki delavcev v organih družbe,

9. plan izobraževanja članov SD,

10. ureditev materialnih pogojev za SD, finančni načrt SD itd.[2]

V prvem prispevku smo že predstavili prve tri organizacijske naloge (ukrepe), zato samo nadaljujemo z razpravo, pri čemer bomo tudi tokrat skušali pojasniti predvsem **kaj se od posameznega ukrepa pričakuje, način urejanja, najpogostejše probleme, dosedanje izkušnje in priporočila za učinkovitejšo prakso** *(razprava s strokovnega posveta ZSDS – Bled, 18. in 19. oktober 2012)*.

4. Oblike in metode komuniciranja SD s kolektivom

Kaj se pričakuje/ureja

- *učinkovito komuniciranje SD s kolektivom zaposlenih*
- *prepoznavnost SD v podjetju*
- *pridobivanje stališč, pobud, usmeritev in podpore zaposlenih za uspešno delovanje SD*

V zgornjih poudarkih se skriva velik pomen vključenosti SD v delo in življenje podjetja. SD mora torej odražati najširše mnenje, razpoloženje, znanje in pripravljenost zaposlenih za sooblikovanje in učinkovito uresničevanje skupnih ciljev podjetja. To je mogoče le s stalnim, odkritim in dvostranskim komuniciranjem SD s celotnim kolektivom ter sprejemanjem predlogov in pobud zaposlenih. Seveda pa mora SD iz tega dialoga izluščiti najširši »skupni interes« in sprejeti jasno stališče, ki ga potem upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem.

Način urejanja (instrumenti, oblike in metode)

- *zapisniki na oglasnih deskah*
- *redna rubrika SD v internem glasilu*
- *intranet*
- *posebni bilteni, informacije za zaposlene*
- *zbori delavcev (oblikovanje stališč in usmeritev za delovanje SD: ne morejo pa odločati namesto SD)*
- *referendum o pomembnejših vprašanjih, problematiki (za pridobitev večje podpore)*
- *podpisovanje posebnih izjav*

Našteli smo samo tiste oblike in metode komuniciranja SD s kolektivom, ki se v dosedanji praksi najpogosteje uporabljajo,

[1] Ekonomska demokracija, št. 6, december 2012, str. 23-25

[2] M. Gostiša: Vsebina in priprava celovitega programa dela sveta delavcev, Priročnik za člane sveta delavcev, ŠCID, Kranj, 2011

pri čemer je potrebno tudi te aktivnosti v naprej načrtovati in ne prepuščati slučajnim navdihom. Ob tem je dobro upoštevati tudi priporočila strokovnjakov, ki poudarjajo pomen neposrednega komuniciranja. V tem smislu je doslej v praksi prepogosto spregledana možnost in pravica SD, da ob

Najpogostejši problemi

- *SD v podjetju ni prepoznaven, zaposleni ne poznajo njegovega dela in nima njihove podpore*
- *vodstvo ne čuti potrebe po sodelovanju s SD*

Tuji zgledi: NEMČIJA

- *imajo zelo dobre izkušnje z zbori delavcev*
- *v kriznih situacijah tudi do 10 zborov delavcev na leto (po zakonu 4)*
- *SD vztrajajo, da »slabe« informacije zaposlenim na zborih delavcev vedno posredujejo vodstva podjetij (pomemben preventivni učinek: nihče namreč ni rad prinašalec slabih informacij)*
- *vsi člani SD se pred zbori delavcev posvetujejo s svojo »bazo« oz. svojimi sodelavci in potem v njihovem imenu postavljajo vprašanja vodstvu podjetja (s tem odpravijo morebitne negativne učinke, kot so lahko trema, zadrega in strah zaposlenih)*

p
omembnih dogodkih v podjetjih sklicujejo zbore delavcev, o čemer govori tudi določba 69. člena ZSDU: *»Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja. Možen je tudi sklic po posameznih organizacijskih enotah ali delih delovnega procesa v družbi.«. Čeprav zbor delavcev ne more odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti SD, je izjemno pomemben način za oblikovanje stališč, usmeritev in podpore k delu SD v podjetju.*

- *strateške odločitve, presojanje poslovnih rezultatov … so za SD prezahtevna vprašanja*
- *sindikat(i) obravnavajo SD kot konkurenco (rivalstvo)*
- *strokovne službe ne podpirajo dejavnosti SD*

Kljub različnim aktivnostim in naporom posameznih SD pa se v praksi pogosto dogaja, da zaposleni ne poznajo dovolj dobro njihovega dela in njihovih pristojnosti, kar posledično zmanjšuje zaupanje, moč in ugled SD v podjetjih. Pri tem lahko govorimo o nekakšnih **»nočnih morah«** SD, ki ostanejo skoraj sami ter brez podpore najširšega kolektiva v prizadevanjih za uveljavljanje skupnih interesov zaposlenih v procesih upravljanja in poslovnega odločanja v podjetjih. SD mora takšne situacije najprej zaznati, analizirati in nato sprejeti ustrezne ukrepe ter aktivnosti za odpravo vzrokov nastalih problemov. Kot najboljši načini za preseganje naštetih problemov so se doslej v praksi izkazali predvsem ukrepi skrbnega načrtovanja dela SD (dober program dela), širjenja in nadgrajevanja znanja vseh članov (ustrezno strokovno usposabljanje), sklepanja in utrjevanja skupnih ciljev s sindikati ter strokovnimi službami v podjetju ipd.

Izkušnje in priporočila

Tudi o tej problematiki je razprava na posvetu ZSDS pokazala, da gre za precejšnje razlike med posameznimi SD in posameznimi organizacijami. V ospredju pa je bilo spoznanje o izjemnem pomenu **»prepoznavnosti«** SD v vsakem kolektivu in v tej zvezi o izjemnem pomenu učinkovitega komuniciranja SD s celotnim kolektivom. Skratka, kaj malo pomeni dobro delo SD v kolektivu, če zaposleni potem tega ne poznajo (zaznavajo) oz. če zaposleni na to niti nimajo nikakršnega vpliva.

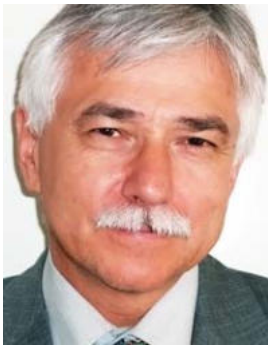
… nadaljevanje v naslednji številki ED

Oblika in elementi »vlog« SD v postopkih reševanja soupravljalskih sporov

Namen današnjega prispevka ni predstavitev različnih postopkov, ki jih lahko sveti delavcev uporabijo (predvsem) pri reševanju sporov z delodajalci, temveč prikaz oblike in elementov različnih vlog (kot pravnih aktov) svetov delavcev, ki jih v teh postopkih vlagajo. Namen je prikazati osnovne značilnosti vlog, njihovo obvezno in neobvezno vsebino, s katero bodo lahko predstavili svoje zahteve brez očitkov o nepopolnih in napačnih vlogah. Za to ni nujno biti ravno pravnik, v glavnem lahko zadostuje le upoštevanje nekaj elementarnih napotkov, ki bodo predstavljena v nadaljevanju.

Spori so sestavni del delavskega soupravljanja

Svet delavcev je dolžan **strokovno in kritično zastopati interese zaposlenih**. Svet delavcev, ki upravi le pritrjuje, ni nikomur potreben. Ne koristi ne delavcem, katerih interese zastopa, ne kapitalu, ker pri upravljanju ne opozarja na napake ali kršitve, ki jih dela uprava. S tem utegne za podjetje nastati škoda. Izgubljeni delovni spori pomenijo nepotrebne stroške, kažejo nestrokovnost vodstva, zato znižujejo njegovo avtoriteto in spodbujajo delavce k reševanju sporov prek sodišča. Nezadovoljni in nemotivirani delavci ne morejo doseči optimalnih rezultatov. Svet delavcev mora zato nastopati samostojno, kritično in strokovno, pri svojih odločitvah ne sme biti pod vplivom delodajalca ali strokovnih služb.



Piše:
Vojko Čujovič

Če svet delavcev deluje avtonomno, **nujno prihaja do različnih stališč in razhajanj z upravo**. Nastanejo spori, kar ne pomeni, da je med svetom delavcev in upravo prišlo do trajnega nezaupanja in da nadaljnje sodelovanje ni več mogoče. Nasprotno. Nastanek sporov in njihovo reševanje je sestavni del delovanja sistema delavskega soupravljanja. Zakon predvideva možnost nastanka sporov med soupravljalskima partnerjema in tudi predpisuje postopke njihovega razreševanja.

Oblika pisne vloge

Oblika vloge **ne vpliva na njeno veljavnost, če le vsebuje vse potrebne elemente**. Po drugi strani oblika daje prvi vtis o avtorju, tako kot obleka pri človeku. Seveda, morajo biti organi, ki odločajo v sporih, imuni na morebiten vpliv slabe oblike na njihovo obravnavo vsebine vloge, medtem ko tega ne moremo preprečiti ljudem, ki druge ocenjujejo na podlagi obleke. Vsekakor oblika vloge daje vtis o strokovnosti in kompetentnosti predlagatelja in zato se je bomo v nadaljevanju dotaknili.

Oblika je lahko **enaka**, ne glede v katerem postopku jo vlagate. V primeru, ko svet delavcev meni, da delodajalec s storitvijo ali opustitvijo ali kako drugače krši zakone, podzakonske akte, kolektivne pogodbe, pogodbe, dogovore itd., lahko, glede na vrsto kršitve in nivo kulture medsebojnega dialoga, izvede enega ali več od naslednjih postopkov:

- pravica zadržanja odločitve delodajalca
- razreševanje sporov pred arbitražo
- razreševanje sporov pred delovnim in socialnim sodiščem
- obvestilo inšpektorju za delo
- predlog za uvedbo postopka pred sodnikom za prekrške
- ovadba zaradi suma storitve kaznivega dejanja

Grafični prikaz vloge

Kdo?

Komu?

Naziv spornega predmeta ali zadeve

Vsebina zadeve

Predlog ali zahteva

Zakonska podlaga
Dokazi
Priloge

Datum: **Podpis:**

Legenda: Nujni elementi
Koristni elementi

Vsebina vloge – razlaga posameznih elementov vloge

a. Kdo?

- Vpišite naziv in naslov sveta delavcev, ki je pošiljatelj vloge.

b. Komu?

- Vpišite firmo in naslov vaše družbe in naslovite vlogo na upravo, če se spor rešuje v podjetju (zadržanje odločitve delodajalca, arbitražni postopek).
- Navedite naziv in naslov sodišča, inšpektorata za delo, sodnika za prekrške ali tožilstva, če gre za reševanje spora izven podjetja (delovno in socialno sodišče, inšpektor za delo, sodniku za prekrške, državno tožilstvo).

c. Naziv spornega predmeta ali zadeve

Pri navedbi naziva vloga, je potrebno upoštevati poimenovanje vlog iz zakonov, ki podrobneje urejajo posamezen postopek.

Navedite za kakšno vlogo gre:

- sklep o zadržanju odločitve, v postopku zadržanja odločitve delodajalca
- predlog o začetku arbitražnega postopka, v postopku reševanja spora pred arbitražo
- predlog za rešitev kolektivnega spora ali tožba za razveljavitev arbitražne odločbe, če gre za reševanje spora pred delovnim in socialnim sodiščem
- predlog uvedbe postopka, če gre za reševanje spora pred sodnikom za prekrške
- ovadba, če gre za reševanje pred kazenskim sodiščem

d. Vsebina zadeve

Navedite storitev ali opustitev delodajalca, s katero je kršil zakon, kolektivno pogodbo, sporazum, dogovor itd.

e. Predlog ali zahteva

Navedite, kaj pričakujete od naslovnika vloge:

- zadržanje ali razveljavitev odločitve uprave in imenovanje arbitrov
- sodbo delovnega in socialnega sodišča, s katero sodišče:
  - **ugotovi** kršitev pravic ali obveznosti, neskladnost kolektivne pogodbe z zakonom ali neskladnost med kolektivnimi pogodbami;
  - delno ali v celoti **razveljavi** oziroma **odpravi** splošni ali posamični pravni akt in glede na okoliščine primera naloži udeležencem sprejem ali sklenitev novega pravnega akta;
  - razveljavi splošni ali posamični pravni akt in s sklepom delno ali v celoti **nadomesti** sporni akt.
- odločitev inšpektorja za delo, tako da:
  - delodajalcu odredi, 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;
  - zadrži izvršitev dokončnega sklepa, ki posega v obstoječe pravice, obveznosti in odgovornosti delavca do njegove pravnomočnosti, če ugotovi očitno kršitev pravice delavca;
  - poda ovadbo pristojnemu državnemu tožilcu v primeru kaznivega dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost;
  - z odločbo prepove delodajalcu opravljanje delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če so zato izpolnjeni zakonski pogoji;
  - predlaga uvedbo postopka zaradi prekrška, izreči mandatno kazen oziroma prijaviti kaznivo dejanje zaradi kršitve zakona, drugega predpisa, kolektivne pogodbe ali splošnega akta.

- kaznovanje delodajalca in odgovorne osebe delodajalca zaradi storitve prekrška
- kaznovanje odgovorne osebe delodajalca zaradi storitve kaznivega dejanja

f. Zakonska podlaga

Vpišite člen, katerega zakona je delodajalec s svojo storitvijo ali opustitvijo kršil, in kateri člen zakona daje svetu delavcev pravico vlagati to vlogo (aktivna legitimacija).

g. Dokazi

Navedite dokaze, ki potrjujejo resničnost vaših navedb (listine, priče, izvedenci itd).

h. Priloge:

Navedite priloge, ki bodo tistemu, ki bo o vaši vlogi odločal, pomagale pri ugotovitvi dejanskega stanja in pri odločitvi (pravilniki, poslovniki, sporazumi, pogodbe itd.).

i. Datum

Navedite datum oddaje vloge.

j. Podpis

Vlogo naj podpiše predsednik sveta delavcev, v njegovi odsotnosti pa njegov namestnik.

Primer (vzorec) vloge

V nadaljevanju je zaradi lažjega razumevanja zgornjih navedb dodan **vzorec pisnega odpravka sklepa sveta delavcev**, ki je **hkrati tudi vloga (konkretno predlog za začetek arbitražnega postopka)**. Gre za hipotetičen primer, ko se je svet delavcev na podlagi 98. člena odločil, zaradi nespoštovanja postopka sprejemanja kadrovskih odločitev delodajalca, zadržati sprejem odločitve o sprejemu pravilnika o organizaciji in sistemizaciji in obenem sprožiti arbitražni postopek za rešitev spora.

PRIMER d.d.
Svet delavcev
Pod mostom 1
4000 Kranj

Datum: 18. 3. 2013

PRIMER d.d.
Uprava
Pod mostom 1
4000 Kranj

Svet delavcev družbe PRIMER d.d. je na 5. redni seji dne 18. 3. 2013 na podlagi 98. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju v zvezi kršitvijo 94. člena istega zakona sprejel naslednje

sklepe:

1. Zadrži se sklep uprave družbe PRIMER d.d. z dne 14. 3. 2013 o sprejemu Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji družbe. Uprava sklepa ne sme izvršiti pred dokončno odločitvijo pristojnega organa.
2. Svet delavcev predlaga o sporni odločitvi iz 1. točke začetek arbitražnega postopka. Arbitraži v zvezi s tem predlaga, da odločitev poslovodstva družbe v celoti razveljavi.
3. Svet delavcev skladno z določbo 1. odstavka 102. člena ZSDU za svojega arbitra imenuje Janeza Delavca, delodajalec pa je dolžan v 15 dneh po vročitvi tega sklepa imenovati svojega arbitra.

Obrazložitev:

Uprava družbe je dne 14. 3. 2013 sprejela Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji družbe, ne da bi pred tem pravočasno obvestila Svet delavcev in zahtevala skupno posvetovanje s predlagateljem.

Dokaz:

- *Sklep delodajalca z dne 14. 3. 2013*

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju v svojem 91. členu določa, da je delodajalec dolžan pred sprejemom odločitve, ki se nanaša na statusna in kadrovska vprašanja, najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve SD posredovati informacijo in zahtevati skupno posvetovanje, najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve. V 94. členu navedenega zakona je določeno, da se za kadrovsko vprašanje družbe, za katero se zahteva obveščanje in skupno posvetovanje, šteje tudi sprejem sistemizacije delovnih mest.

Svet delavcev je zato v skladu z 98. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju zadržal odločitev delodajalca in obenem sprožil arbitražni postopek. Uprava družbe ne sme izvajati določb Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji družbe pred dokončno odločitvijo arbitraže.

Priloga:

- Izpodbijani sklep delodajalca z dne 14. 3. 2013

Predsednik sveta delavcev

_____



Piše:
Tadeja Strupi

Svet delavcev Aerodroma Ljubljana d.d.

Za višjo kakovost delovnega življenja zaposlenih in poslovno uspešnost družbe

S stalno pozornostjo, aktivnostjo ter spremljanjem razmer v družbi do večje kakovosti delovnega življenja in zadovoljstva zaposlenih ter poslovnih uspehov družbe. To je vsekakor osnovno vodilo našega delovanja.

Struktura in program sveta delavcev

Svet delavcev Aerodroma Ljubljana deluje v novi sestavi od januarja 2013. Glede na število zaposlenih v družbi šteje svet delavcev vsega skupaj **11 članov**. Novo sestavo tvorijo 4 člani iz prejšnjega mandata in 7 novih članov. V svetu delavcev ob večini moških predstavnikov delujejo tudi tri članice. Ena izmed njih sem tudi zgoraj podpisana, po funkciji tudi predsednica sveta delavcev že v drugem mandatu. Izobrazbena struktura članov je različna in zajema **od poklicne dovisokošolske izobrazbe**. Enakomerno so zastopane tako starostne kot tudi organizacijske skupine. Družbo Aerodrom Ljubljana namreč sestavlja več organizacijskih skupin – večinsko največji skupini predstavljata operativna služba prometno–tehničnega sektorja (sprejem in odprava potnikov, letal in tovora, gasilsko-reševalna služba) in upravne službe družbe. Na volitvah se vedno poskušamo približati temu, da so v svetu delavcev posamezne skupine zaposlenih **čim bolj enakomerno zastopane**.

V okviru sveta delavcev smo na začetku mandata sestavili in sprejeli **program sveta delavcev**, v katerem so določene prioritetne naloge našega delovanja. Med načrtovanimi nalogami je tudi oblikovanje **odborov sveta delavcev** (odbor za zdravje in varstvo pri delu, odbor za invalide, odbor za pravno varnost, odbor za varstvo okolja…), k oblikovanju katerih pa zaradi preobilice drugih projektov še nismo uspeli pristopiti. Tako zaenkrat pobude na temo prej omenjenih vsebin posredujemo posamezni člani sveta delavcev na rednih sejah.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Z ozirom na lanskoletno srečanje predsednikov in članov SD ter skupne ugotovitve glede dobrih praks kot tudi pomanjkljivosti v delovanjih svetov delavcev v Sloveniji, smo pristopili k prevetritvi obstoječega **poslovnika sveta delavcev** kot tudi obnovi **participacijskega dogovora**. Z omenjenima dokumentoma imamo urejene tudi pogoje za delovanje sveta delavcev.

Za namene delovanja sveta delavcev nam uprava družbe vsako leto odobri **zakonsko zagotovljena sredstva**. Iz tega fonda med drugim krijemo tudi določene socialne, kulturne in športne aktivnosti za zaposlene.

Vsi člani sveta delavcev opravljamo svojo funkcijo **neprofesionalno**. Za svoje delo prejmemo člani **mesečno nagrado**, ki pa zaenkrat ni vezana na konkretno delovanje in samoiniciativnost posameznega člana. Za opravljanje svoje funkcije zaenkrat nimamo posebnih prostorov oz. pisarne.

Uprava družbe članov sveta delavcev ne ovira pri **izobraževanju**, nasprotno – na začetku mandata smo se z upravo družbe dogovorili za izobraževanje s področja soupravljanja za vse člane sveta delavcev, ki smo ga nato izvedli v naši družbi. Nekaj članov ima tudi že pridobljen certifikat ZSDS za opravljanje svoje funkcije. Kljub naklonjenosti uprave glede izobraževanja, pa ugotavljamo, da bi bilo lahko zanimanje zanj med člani večje. Člani, ki se udeležujemo dodatnih strokovnih izobraževanj v okviru ZSDS – Združenja svetov delavcev Slovenije, ugotavljamo, da pridobljena znanja s pridom uporabljamo in da s pridobljenim strokovnim znanjem zvišujemo tudi kakovost svojega dela.

Naš svet delavcev je **včlanjen v ZSDS**. Vsi člani smo naročeni na strokovno revijo Ekonomska demokracija, za pravna vprašanja in ostalo strokovno pomoč pa sta nam vedno na voljo predsednik in podpredsednik ZSDS. Občasno se svet delavcev posluži tudi zunanje pravne pomoči.

Komuniciranje /sodelovanje z bazo

Z zaposlenimi člani SD **osebno komuniciramo** med delovnim časom, odprti smo za konkretne pobude, izboljšave. Z namenom večje dostopnosti in možnosti posredovanja pripomb, pobud, predlogov, smo po posameznih službah namestili posebne **skrinjice za zbiranje predlogov zaposlenih**. Na vsakega izmed članov sveta delavcev pa se lahko zaposleni kadarkoli obrnejo tudi osebno ali pa prek e-pošte.

Člani sveta delavcev poleg osebnega komuniciranja zaposlene informiramo o delu in aktivnostih sveta delavcev tudi z **objavami na intranetu** (zapisniki sej, pobude, obvestila…).

Z namenom obveščanja, zagotavljanja informacij o delovanju družbe ter direktne komunikacije zaposlenih tako z vodstvom družbe kot tudi svetom delavcev je bil na pobudo sveta delavcev leta 2009 organiziran prvi **zbor delavcev**. Izkazal se je kot dobra oblika komuniciranja in razreševanja dilem oz. vprašanj zaposlenih, zato ga od takrat organiziramo vsako leto.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

Nadzorni svet družbe šteje 6 članov, od tega so štirje člani zunanji, dva pa **delavska predstavnika**. Z obnovljenim poslovnikom je z namenom večje povezave predsednik(-ca) sveta delavcev po funkciji tudi delavski predstavnik v NS. Možni predlagatelji drugega predstavnika delavcev v NS so svet delavcev, sindikat in najmanj 10 % zaposlenih (s podpisi).

S strani delavskih predstavnikov smo običajno obveščeni o dnevnem redu seje NS, po potrebi pa izvedemo tudi **predhodna posvetovanja** in oblikujemo skupna stališča, ki naj bi bila potem predstavljena na seji NS. Na rednih mesečnih sejah sveta delavcev delavska predstavnika v nadzornem svetu **poročata** o dogajanju in sprejetih odločitvah na pretekli seji nadzornega sveta.

Uresničevanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Uprava nas redno obvešča o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na 89. In 90. Člena ZSDU. Dogovorjeni smo, da nas obveščajo o kadrovskih spremembah in da spremembe javno objavljajo na intranetnih straneh družbe.

Uprava družbe nam v vednost posreduje večinoma vse predloge sprememb aktov družbe. Člani SD nato zberemo in uskladimo svoje pripombe in predloge in jih posredujemo upravi. Na podlagi konstruktivnega dialoga najdemo skupne rešitve. Enako je s soodločanjem in skupnim posvetovanjem v smislu 91 do 97. člena ZSDU.

Samoiniciativno delovanje SD

Na pobudo sveta delavcev smo v družbi sprejeli **Pravilnik o preprečevanju mobinga na delovnem mestu**, predstavnica IO sindikata in predsednica SD pa sva pridobili tudi certifikat uradne pooblaščenke za mobing. Pomembno se nam zdi, da zaposlene na različne načine informiramo o primernem vedenju na delovnem mestu in da o primernem načinu komuniciranja z zaposlenimi izobražujemo tudi vodstveni kader. Menimo, da se s preventivnim delovanjem lahko uspešno prepreči škoda, ki lahko nastane s pojavom različnih oblik mobinga, tako za zaposlene, kot za družbo.

S tem namenom spremljamo tudi organizacijsko klimo med zaposlenimi in aktivno sodelujemo pri **zviševanju kakovosti življenja zaposlenih**. V dogovoru z upravo družbe smo v lanskem letu izvedli anketo zadovoljstva med zaposlenimi v določeni službi. Po potrebi bomo anketo o zadovoljstvu izvedli tudi v drugih službah.

Skrbimo tudi za **varnost in zdravje zaposlenih** in opozarjamo na morebitna neskladja, z namenom, da se napake čim prej odpravijo in poskrbi za varne delovne razmere zaposlenih.

V okviru projektne skupine **Družini prijazno podjetje** delujemo tudi člani sveta delavcev. Sprejeli smo nabor ukrepov, s katerimi naj bi bili družini prijazni. Precejšen problem še vedno predstavlja neenakomerno planiranje v operativnih službah, vendar se skupaj z vodstvom in planerji trudimo najti čim bolj prijazno rešitev za zaposlene.

Poročila sveta delavcev

Svet delavcev do sedaj še ni izkoristil možnosti priprave posebnega poročila o soupravljanju v družbi za nadzorni svet v smislu določbe 2, odstavka 80. člena ZSDU.

Ob zaključku koledarskega leta pripravi predsednica SD **poročilo o delu sveta delavcev** v preteklem letu. Poročilo vsebuje tudi podatke o aktivnosti posameznih članov SD oz. njihovi prisotnosti na sejah. V poročilu so zbrani vsi sklepi in naštete vse aktivnosti sveta delavcev. Pozornost je namenjena tudi morebitnim nerealiziranim sklepom – nanje se posebej opozori upravo družbe.

Sodelovanje s sindikatom v družbi

V preteklem letu smo **obnovili sporazum o medsebojnem sodelovanju** sveta delavcev in IO sindikata. Prakticiramo obveznost obojestranskega vabljenja predsednika IO sindikata in SD na seje. Na ta način zagotavljamo dobro informiranost tako članov sveta delavcev kot tudi članov IO sindikata. Pri obravnavi pomembnih vprašanj (kolektivna pogodba, **sprememba sistema nagrajevanja zaposlenih, delovni čas...) običajno organiziramo skupno** sejo IO sindikata, SD in uprave družbe. Običajno se na skupnih sejah »krešejo« različna mnenja in predlogi članov. Upravi družbe običajno naknadno posredujemo večinsko sprejeta stališča glede obravnavane problematike.

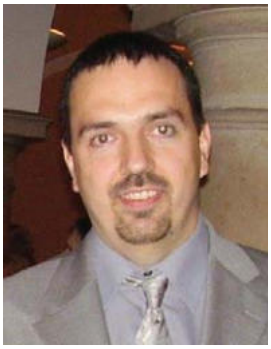
Sodelovanje s kadrovsko službo

Sodelovanje s kadrovsko službo je produktivno in korektno. Po težavah in nesporazumih, ki smo jih pred imeli pred nekaj leti glede **internih razpisov in uporabi notranjega strokovnega znanja zaposlenih**, sedaj s kadrovsko službo dobro sodelujemo. Dogovorili smo se, da v primeru sprostitve delovnega mesta najprej ponudimo možnost premestitve/menjave delovnega mesta zaposlenim v družbi, tudi z objavo internih razpisov za prosto delovno mesto. V ta namen je splošni sektor izvedel tudi razpis za perspektivne kadre. Na podlagi razpisa je bila sestavljena baza posameznih profilov, z namenom **kariernega razvoja zaposlenih.**

Sodelovanje z upravo družbe

Glede na dosedanje izkušnje menimo, da smo upravi družbe **pomemben sogovornik** in **glasen opomnik** za težave, ki se pojavljajo znotraj družbe. Konstruktivno razpravljamo o predlogih in iščemo možne rešitve problemov. Trudimo se za čim bolj kakovostno delovno življenje zaposlenih. Zavedamo se, da je zadovoljstvo zaposlenih in prijazno delovno okolje pomembno za motivacijo, delovno učinkovitost, pripadnost družbi in da ne nazadnje predstavlja tudi pomemben faktor pri ohranjanju zdravja zaposlenih.

Člani sveta delavcev se zavedamo, da mora družba, ki želi biti dolgoročno uspešna, skrbeti tako za odnos do lastnikov, zadovoljstvo zaposlenih, strank in partnerjev kot tudi širšo družbeno odgovornost.



Piše:

Niko Filipović

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

Še veliko možnosti za izboljšanje delovanja

Čeprav smo s stanjem na področju uresničevanja sistema delavskega soupravljanja v podjetju načeloma zadovoljni, imamo brez dvoma še veliko možnosti za izboljšanje delovanja.

Kratko o svetu delavcev

Svet delavcev v družbi HTZ Velenje, I. P., d.o.o. (v nadaljevanju tudi: SD HTZ) deluje od leta 2001, podjetje pa je bilo ustanovljeno leta 2000, in sicer kot največje invalidsko podjetje v Sloveniji (863 zaposlenih). Naš edini lastnik je Premogovnik Velenje.

Svet delavcev HTZ ima na podlagi 10. člena ZSDU **13-člansko sestavo**. Na zadnjih volitvah, ki so bile leta 2010, je bilo izvoljenih enajst članov in dve članici, vendar nas je ena članica zapustila zaradi prezaposlitve v drugo podjetje, tako da imamo sedaj v svetu samo eno žensko predstavnico.

Zaradi prepletenosti poslovanja in lastništva smo močno vpleteni v dogajanja v materinski družbi, zato tudi tesno sodelujemo v **raznih skupnih odborih** s svetom delavcev in sindikatom Premogovnika. Nekaj odborov pa imamo tudi popolnoma samostojno. Kadar so aktualne zadeve za obe družbi, se odločimo tudi za **skupne seje**. Odborov, v katerih sodelujejo naši člani, je **šest, v dveh pa delujemo samostojno.** In sicer:

- Odbor za nagrajevanje (deluje samostojno)
- Odbor za preprečevanje mobbinga (deluje samostojno)
- Nadzorni odbor sindikata
- Odbor za preventivno dejavnost
- Gospodarska komisija
- Odbor za prehrano
- Stanovanjska komisija
- Pogajalska skupina

Po potrebi ustanovimo tudi kak **začasni odbor**, kot je bil primer Odbor za urejanje poslovnika SD HTZ, ki je svoje delo uspešno zaključil konec lanskega leta.

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 ga je ob nastanku leta 2001 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.

Glede na število zaposlenih nam zakon ZSDU v 64. členu omogoča, da bi dva člana opravljanja funkcije profesionalno, vendar vsi člani sveta delavcev **svojo funkcijo opravljamo volontersko**. Za delo, ki ga opravljamo, nam na podlagi dogovora pripada mesečna nagrada v določeni višini, ki je odvisna od povprečne plače v podjetju.

Za opravljanje svojih funkcij nam podjetje omogoča **vse potrebne prostorske in tehnične pogoje za delo**. Financiranje delovanja SD ni posebej dogovorjeno, ampak se posebej dogovarja **glede na potrebe**.

Vsako leto se člani SD udeležujemo dvodnevnega izobraževanja, ki ga organizira Center za participativni menedžment. Običajno so predvidene teme za pridobitev certifikata ZSDS. Letos smo se zaradi večjih sprememb v zakonodaji odločili za spoznavanje nove zakonodaje na področju upokojevanja in reforme trga dela. V SD imamo trije člani pridobljen **certifikat ZSDS**.

Izvajanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Dolžnost delodajalca glede **obveščanja SD** se uresničuje po našem mnenju zelo dobro. Delodajalec nas redno na vseh sejah obvešča o gospodarskem položaju družbe, trenutnih aktualnih dogajanjih v družbi, letnih in kvartalih poročilih o poslovanju ter o zadevah s področja varnosti in zdravja pri delu.

Konkretno smo se že nekajkrat srečali s primeri, kjer je delodajalec potreboval v skladu z 96. členom ZSDU **soglasje SD**, saj je šlo za premeščanje dejavnosti iz krovne družbe na hčerinsko podjetje ali pa tudi obratno. Skupaj z dejavnostjo se je premeščalo tudi večje število zaposlenih in je šlo za zmanjšanje oziroma povečanje gospodarske dejavnosti.

Proaktivno delovanje sveta delavcev

Svet delavcev si ves čas prizadeva na različne načine **izboljševati organizacijsko klimo v podjetju**. Ker smo **invalidsko podjetje**, veliko aktivnosti posvetimo prav invalidom. V ta namen je bil ustanovljen tudi Aktiv invalidov Premogovnika Velenje. Poslanstvo naše družbe je med drugim tudi ustrezno, dolgoročno in produktivno zaposlovanje, usposabljanje in izobraževanje invalidov ter odpiranje novih delovnih mest,

ki so primerna za invalide. Za strokovno pomoč pri invalidski problematiki nam je na voljo naša strokovna delavka iz kadrovske službe, s katero SD dobro sodeluje.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Na podlagi 63. člena ZSDU imamo člani SD na mesec določeno število ur na razpolago za stike z bazo, torej z zaposlenimi v družbi. Treba je priznati, da se tega predpisa ne držimo dosledno, saj prihaja do situacij, ko je **potrebno z zaposlenimi več komunikacije**, takrat je to število ur tudi preseženo, kadar pa je stanje v podjetju »umirjeno«, se dogaja, da tega števila ur ne izkoristimo. Prednostna naloga vsakega sveta delavcev in tudi našega je **uresničevanje potreb in interesov zaposlenih v poslovnem procesu**.

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 je arhiv vseh zapisnikov in povezave do aktualne zakonodaje in drugih zanimivih spletnih strani, med drugimi tudi do strani Združenja svetov delavcev Slovenije.

Sodelovanje s sindikati

V našem podjetju imamo sindikat organiziran kot podružnico Sindikata Premogovnika Velenje. Podlago za sodelovanje imamo v **Dogovoru o komuniciranju med SD, sindikatom in upravo**. Predstavnika obeh SD sodelujeta tudi pri večini podjetniških kolektivnih pogajanj, čeprav so izključno v domeni sindikata. Splošna ocena sodelovanja znotraj »delavskega bloka« je dobra, vendar to ne pomeni, da tega sodelovanja ni možno še izboljšati.

Program dela sveta delavcev

Svet delavcev še nikoli ni imel sprejetega programa dela. Zavedamo pa se, da je to pogoj za dobro in uspešno delovanje. Zato smo v 37. členu prenovljenega poslovnika SD HTZ zapisali, da bo potrebno vsako leto sestaviti tudi **program dela za naslednje leto** in ga skupaj s **poročilom o delu SD** obravnavati na zboru delavcev. Svoje delovanje trenutno usmerjamo na podlagi zakonskih zahtev, ustaljene prakse in sprotnih pobud, ki prihajajo s strani zaposlenih ali vodstva.

Dosedanji pomembnejši uspehi in neuspehi pri delovanju

Svet delavcev HTZ je v svoji zgodovini imel **precej pomembnih uspehov in prelomnic**, med najpomembnejše pa lahko uvrstimo sledeče:

- konec leta 2009 smo dobili prostor na internem portalu in s tem izboljšali komunikacijo;
- v začetku leta 2010 se je pričelo sodelovanje v skupnem svetu delavcev skupine HSE;
- potrditev novega Pravilnika o nagrajevanju na osnovi ocenjevanja delovne uspešnosti (april 2010);
- potrditev Dogovora o preprečevanju in odpravljanju posledic spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu (marec 2010);
- v začetku letošnjega leta imamo člana v uredniškem odboru internega časopisa Rudar;
- v letu 2012 je Svet delavcev HTZ postal član Združenja Svetov delavcev Slovenije.

Splošna ocena stanja delavskega soupravljanja v podjetju

Stanje na področju uresničevanja delavskega soupravljanja v podjetju je po našem mnenju **na zglednem nivoju**. Naše predloge vodstvo načeloma upošteva in se do njih tudi opredeli. Kljub vsemu smo prepričani, da imamo še veliko možnosti za izboljšanje delovanja.

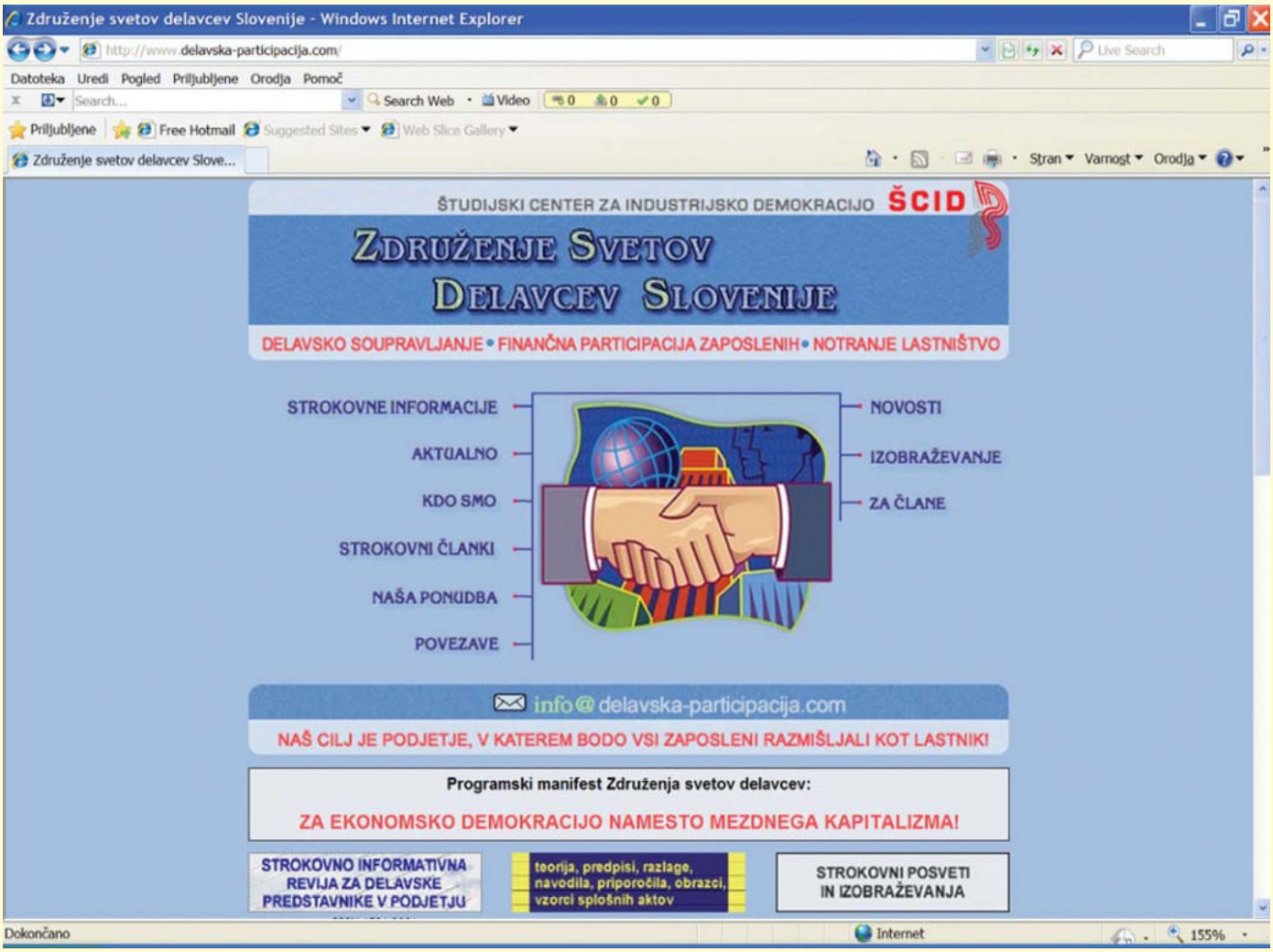
AVTORJI PRISPEVKOV: Rado Bohinc, doktor pravnih znanosti, profesor na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Irena Prijović**, magistra ekonomsko-poslovnih ved, generalna skretarka Združenja nadzornikov Slovenije; **Valentina Franca**, doktorica znanosti s področja managementa, docentka na Fakulteti za management Univerze na Primorskem v Kopru; **Leja Drofenik Štibelj**, univ, dipl. sociologinja, strokovna sodelavka DEZAP – Združenja za lastništvo zaposlenih; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, asistentka na Fakulteti za management Univerze na Primorskem v Kopru; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, direktor CPM – Centra za participativni management; **Vojko Čujovič**, univ. dipl. pravnik, vodja splošne službe v družbi Suminda Slovenija z Blejske Dobrave; **Tadeja Strupi**, predsednica sveta delavcev družbe Aerodrom Ljubljana; **Niko Filipović**, predsednik sveta delavcev družbe HTZ, I.P., d.o.o., Velenje.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **A. Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ED med izdelke, za katere se plačuje 8,5 % DDV. ISSN 1855-8259

OBIŠČITE NAS NA INTERNETU!

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE



www.delavska-participacija.com – spletne strani Združenja svetov delavcev Slovenije poleg množice za teorijo in prakso uporabnih strokovnih informacij nudijo obiskovalcem tudi zanimive možnosti medsebojnega komuniciranja o problematiki delavske participacije na ustreznih tematskih forumih.

Obiskovalcem spletnih strani ZSDS je na voljo:

- več kot 1.100 izbranih **strokovnih člankov** trajnejše vrednosti iz različnih strokovnih publikacij (**Ekonomska demokracija, Pravna praksa, Manager, Podjetje in delo in Finance**);
- nekatere **pomembnejše znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovori** iz prakse za prakso;
- **gradiva, referati in sklepi** s strokovnih posvetov Združenja svetov delavcev Slovenije;
- vsi **pomembnejši predpisi** o delavski participaciji;
- različni **koristni podatki** (lista arbitrov za priložnostne arbitraže itd.);
- **obvestila o aktualnih dogajanjih** na področju zakonodaje in drugih ukrepov širšega pomena za
- razvoj tega področja industrijskih razmerij v Sloveniji in v svetu;
  informacije o **izobraževalni ponudbi in razpisi strokovnih posvetov** ter drugih oblik usposabljanja;
- **povezave na uporabne spletne strani** (Združenje članov nadzornih svetov, Inštitut za delovna razmerja, GZS itd.) in številne druge uporabne informacije.