



Piše:
dr. Mato Gostiša

»Poročila« svetov delavcev nadzornim svetom/upravnim odborom močno pridobivajo na pomenu

Kot eno najpomembnejših »pozitivnih« novosti prenovljenega Kodeksa upravljanja javnih delniških družb, predstavljenih v predhodnem članku v tej reviji, lahko brez dvoma označimo določbo točke 12.4 v poglavju »Nadzorni svet«, katera se glasi: »Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe enkrat letno obravnava poročilo sveta delavcev o stanju na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju in se do njega opredeli. V opredelitvi zavzame stališče tudi do predloga ukrepov v poročilu.« Samo upamo lahko, da bo praksa temu priporočilu res sledila.

Doslej namreč temu **žal ni bilo tako**. To priporočilo ni popolna novost, temveč le **nadgrajuje določbo drugega odstavka 80. člena ZSDU**, ki je bila sicer sprejeta že z novelo ZSDU-B iz leta 2007, glasi pa se: *»Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.«* (Opomba: Pomembna vsebinska nadgradnja prej navedenega novega kodeksnega priporočila je predvsem v tem, da **ne postavlja več, tako kot zakon, pogoja »zahtevne predstavnikov delavcev«**, kar vnaša bistveno nove dimenzije glede načina uporabe te določbe v praksi.) Čeprav gre za izjemno priložnost za vse tiste, ki bi želeli nivo delavske participacije v svojih podjetjih dvigniti na višjo raven, pa je treba ugotoviti, da te priložnosti doslej niso v zadostni meri izkoriščali **ne sveti delavcev** (v Sloveniji je le peščica svetov delavcev, ki so pripravo vsakoletnega tovrstnega poročila uveljavili kot svojo redno prakso), **ne nadzorni sveti oziroma upravni odbori** (v nadaljevanju tudi: NS oz. UO), ki v nekaterih primerih teh poročil, če so jih že prejeli, niso obravnavali z zadostno resnostjo, ali pa so se (spričo popolnega nepoznavanja zakonodaje in tudi poslovnega bistva delavske participacije) glede njih **celo izrekli za »nepristojne«**.

Kakšna napaka! Ali kot je zapisal avtor že omenjene predstavitve novosti iz prenovljenega Kodeksa upravljanja javnih delniških družb (v nadaljevanju: Kodeksa) v predhodnem članku v tej reviji: *»Nadzorni svet kot kolektivni organ je torej tisti, ki mora ocenjevati in proaktivno zasledovati čim boljši sistem soupravljanja zaposlenih. Percepcija v posameznih družbah, da je to nujno zlo in pasivnost posameznih nadzornih svetov, ki so se s tem ukvarjali, le če jih je svet delavcev v to prisilil, pri tem pa so se s poročilom le seznanili in do njega niso zavzeli stališča, ni dobra praksa. Dober sistem upravljanja je odvisen tudi od konstruktivnega in učinkovitega soupravljanja, nadzorni svet pa pri tem lahko in po našem mnenju mora pomagati.«*

Iskreno torej upamo, da bo zgoraj navedena **»napredna« percepcija** pomena visoko razvite delavske participacije pri upravljanju, ki jo zdaj posebej izpostavlja tudi prenovljeni Kodeks, čim prej tudi dejansko prevladala v praks – tako pri svetih delavcev kot pri NS oz. UO. Zato naj v nadaljevanju še enkrat predstavimo nekatera priporočila, ki jih je v zvezi s to problematiko (že takoj po uveljavitvi zgoraj citirane določbe 2. odst. 80. člena ZSDU) sprejelo Združenje svetov delavcev Slovenije, in sicer skupaj s **konkretnim opomnikom za pripravo tovrstnih poročil svetov delavcev za NS oz. UO**, ki je objavljen tudi na

spletni strani ZSDS na naslovu: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/89-1.doc>. Oboje je namreč zdaj spet močno **pridobilo na aktualnosti**.

Neposredna (so)odgovornost NS in UO za uresničevanje ZSDU

Citirana določba 2. odstavka 80. člena ZSDU, ki je bila zdaj, kot rečeno, nadgrajena še s priporočilom iz točke 12.4 Kodeksa, pomeni izjemno pomemben preboj pri normativnem utrjevanju in pri razvoju **»dobrih praks«** na področju sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju (delavskega soupravljanja, delavske participacije) v Sloveniji. In sicer zato, ker **pomemben del odgovornosti za delovanje tega sistema v skladu z zakonom znotraj podjetij končno prenaša tudi na NS oz. UO**. Morda ni pretirana niti ocena, da utegne v prihodnje prav to postati **eden od najbolj učinkovitih mehanizmov** za zagotavljanje doslednega uresničevanja ZSDU s strani delodajalcev v praksi – bolj kot inšpekcijski nadzor ter razni arbitražni, sodni in drugi pravni postopki, ki so se doslej v tem smislu izkazali kot razmeroma neučinkoviti.

Dejstvo je namreč, da so za konkretno uresničevanje **»soupravljalških«** obveznosti, ki jih ZSDU nalaga **»delodajalcu«**, v imenu delodajalcev pristojna njihova posloводства, kar pomeni v družbah z dvotirnim

upravljanjem **uprave**, v družbah z enotirnim upravljanjem pa formalno sicer upravne odbore (kot celote), dejansko pa upravni odbori v praksi to pristojnost v glavnem povsod prenesejo na **izvršne direktorje oziroma odbore izvršnih direktorjev**. Zato je bilo pred sprejetjem uvodoma citirane nove določbe ZSDU, dejansko uresničevanje teh obveznosti v celoti odvisno izključno od »benevolentnosti« uprav oziroma izvršnih direktorjev (v nadaljevanju tudi: ožja poslovodstva), NS oz. UO pa se **s to problematiko preprosto sploh niso hoteli ukvarjati**, češ da to ne sodi v okvir njihovih funkcij.

Če torej poslovodstvo ni bilo naklonjeno soupravljanju, je lahko skoraj povsem nesankcionirano kršilo tudi svoje zakonske obveznosti iz naslova soupravljanja, kar v praksi niti približno ni redek primer. Sveti delavcev se namreč za uporabo različnih razpoložljivih pravnih sredstev in postopkov zoper svojega »delodajalca« (obvestitev inšpekcije dela, postopek za prekrške, ovadba za kaznivo dejanje ipd.) iz razumljivih razlogov odločajo zelo poredko, in še kadar se, s tem le izjemoma uspejo. Zato tudi ne čudi ugotovitev, da je ZSDU eden tistih slovenskih zakonov, ki so v praksi **najpogosteje in najbolj grobo, hkrati pa tudi bolj ali manj nesankcionirano kršeni** (s strani posameznih delodajalcev). In zakaj so pričakovanja glede pozitivnih učinkov nove zakonske določbe, zdaj podprte še s posebnim priporočilom Kodeksa, v tem pogledu lahko upravičeno tako zelo visoka?

Zato, ker imajo v veljavnem sistemu korporacijskega upravljanja edinole nadzorni sveti (v družbah z dvotirnim upravljanjem) in upravni odbori (v družbah z enotirnim upravljanjem) **dovolj realne moči**, da lahko ožijem poslovodstvom – upravam in izvršnim direktorjem – bodisi neposredno bodisi vsaj posredno »**diktirajo**« **takšen ali drugačen način delovanja na področju uresničevanja ZSDU v konkretni družbi**. Glede preprečevanja kršenja določil ter dejanskega uveljavljanja »duha« tega zakona v praksi posameznih družb torej zagotovo nobena inšpekcija in nobeno (raz)sodišče ne more doseči toliko, kolikor lahko v tem smislu doseže ustrezno »napotilo« nadzornega sveta ali upravnega odbora ožjemu poslovodstvu.

Pri tem pa je ključnega pomena zlasti to, da zakon in Kodeks zdaj nadzornim svetom in upravnim odborom preprosto **ne dopuščata več ingnorantskega odnosa do te problematike**, kakršnemu smo bili v

večini družb priča doslej, ampak jim neposredno nalagata določeno aktivnost. Če namreč svet delavcev pripravi poročilo o uresničevanju ZSDU v družbi s predlogom ukrepov, ga je NS oz. UO na zahtevo predstavnikov delavcev v tem organu najmanj enkrat letno **dolžan** obravnavati in se do njega opredeliti, kar pomeni, da se mora predlagane ukrepe bodisi podpreti bodisi zavrniti (lahko jih tudi spremeni ali dopolni po lastni presoji). S tem pa v bistvu že prevzema tudi pomemben del **odgovornosti** za stanje na tem področju v družbi.

Nova filozofija korporacijskega upravljanja

Ta določba ZSDU in priporočilo Kodeksa torej prinašata na področje korporacijskega upravljanja v Sloveniji neko **povsem novo filozofijo**, bistveno drugačno od dosedanje. Glavni element te nove filozofije pa je, da delavsko soupravljanje prek zgoraj opisanih dejstev končno priznava kot **pomemben segment korporacijskega upravljanja** v smislu doseganja večje poslovne uspešnosti in uresničevanja sodobnega koncepta družbene odgovornosti podjetij.

Zaposleni so namreč ena najpomembnejših skupin **t. i. notranjih déležnikov**, od katerih je v največji meri odvisna poslovna uspešnost družb. Zato je ustrezno upoštevanje njihovih interesov pri sprejemanju pomembnejših upravljalških odločitev izjemno pomemben, tako rekoč nujen element uspešnega upravljanja. Celoten sistem delavskega soupravljanja v smislu ZSDU pa v bistvu ni nič drugega kot ravno to, se pravi specifičen upravljalški mehanizem, prek katerega se lahko interesi zaposlenih učinkovito prelivajo v konkretne upravljalške odločitve. Že dolgo je tudi znano in znanstveno nesporno dokazano, da delavska participacija pri upravljanju pozitivno učinkuje na motivacijo in pripadnost zaposlenih, posledično pa seveda na **večjo poslovno uspešnost**. Torej bi že iz tega razloga morala biti še kako v interesu uprav in nadzornih svetov, tako da je dosedanj ignorantski odnos teh organov glede stanja in razvoja na tem področju v posamezni družbi pravzaprav izjemno težko razumljiv.

V zvezi s tem niti ne kaže posebej omenjati še dejstva, da je uresničevanje delavskega soupravljanja v Sloveniji urejeno tudi s posebnim zakonom, **nadzor nad zakonitostjo dela ožjih poslovodstev** pa je že po naravi stvari ena od temeljnih funkcij in pristojnosti nadzornih svetov in upravnih

odborov. Skratka, zdi se, da šele z obravnavano zakonsko dopolnitvijo delavska, podprto s kodeksnimi »priporočili dobrih praks, participacija, določena v ZSDU, dobiva pravo mesto in pomen v okviru sistema korporacijskega upravljanja v Sloveniji.

Seveda pa je zdaj predvsem na svetih delavcev, da v praksi čim bolj izkoristijo to zakonsko novost za nadaljnji razvoj sistema delavske participacije v svojih podjetjih. Priprava vsakoletnega poročila za NS oz. UO bi torej morala postati **stalna praksa delovanja slehernega sveta delavcev**.

Poročilo sveta delavcev – sredstvo za aktiviranje NS oz. UO

Za večjo učinkovitost svetov delavcev je torej izjemnega pomena, da jim je zakon z določbo 2. odstavka 80. člena (in zdaj tudi s podporo priporočil Kodeksa) **odprl neposredno pot do NS oz. UO**, ki lahko v okviru svojih pristojnosti na predlog sveta delavcev

- bodisi postavljajo ali vsaj pomembno (so)oblikujejo ustrezno strategijo in politiko razvoja sistema delavskega soupravljanja kot elementa HRM (Human Resource Management – upravljanje s človeškimi viri) v družbi kot napotilo ožjemu poslovodstvu;
- bodisi intervenirajo zoper ožje poslovodstvo v primeru nedoslednega izvajanja oz. neposrednega kršenja ZSDU v družbi;
- ali pa neposredno sprejemajo določene ukrepe za učinkovitejše delovanje sistema soupravljanja v družbi (npr. ukrepi za izboljšanje delovanja delavskih predstavnikov v družbi; predlog dopolnitev statuta glede ureditve udeležbe delavcev pri dobičku družbe ipd.).

Skratka, NS oz. UO sta organa, ki imata velike možnosti pozitivnega vplivanja na delovanje in razvoj sistema delavskega soupravljanja v posameznih družbah. Vse te možnosti za učinkovito angažiranje NS oz. UO v obravnavanem smislu pa seveda odpira edinole akt, ki ga zakon imenuje »**poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov**« (v nadaljnjem besedilu: poročilo). In to sem imel v mislih, ko sem uvodoma zapisal, da te izjemne priložnosti »poročanja« ne bi smel zamuditi noben svet delavcev. Svet delavcev, ki ne bo izkoristil te zakonske priložnosti za morebitno izboljšanje stanja na področju ures-

ničevanja ZSDU v družbi, zagotovo **ne za- služi oznake »dober svet delavcev«**.

Kar zadeva realizacijo citiranih določb 2. odstavka 80. člena ZSDU in 12.4 Kodeksa, pa velja posebej omeniti še naslednje:

1. Vsak svet delavcev naj celovito poročilo za NS oz. UO, ki mora biti seveda v pisni obliki, pripravi **»najmanj« enkrat letno**, kolikor je NS oz. UO glede njegove obravnave tudi zavezan. To je vsekakor minimum, ki bi ga moral upoštevati vsak svet delavcev. Vsekakor pa bi se kazalo po možnosti s posebnim pisnim sporazumom med NS oz. UO dogovoriti, da bo NS oz. UO poleg tega obravnaval tudi vsa **morebitna priložnostna poročila in predloge ukrepov**, če jih bo svet delavcev pripravil in posredoval na ustrezen način. To bi bilo vsekakor zelo koristno zlasti v primerih hujših razhajanj med svetom delavcev in ožjim poslovodstvom v zvezi s pomembnejšimi poslovnimi odločitvami ali v primerih hujših kršitev ZSDU s težko popravljivimi posledicami in podobno, ko bi bila za ustrezno rešitev problema nujna ustrezna intervencija NS oz. UO. Primeri, ko se lahko svet delavcev za tovrstno pomoč obrne neposredno na NS oz. UO tudi v času med dvema »letnima poročiloma«, bi morali biti v omenjenem **pisnem dogovoru (lahko pa tudi v poslovniku NS oz. UO)** seveda čim bolj točno določeni.

2. NS oz. UO je dolžan po zakonu poročilo sveta delavcev obravnavati »na zahtevo predstavnikov delavcev« v tem organu. Teoretično in praktično torej lahko pride do situacije, ko predstavniki delavcev v NS oz. UO, med katere so sicer v praksi marsikdaj izvoljeni tudi predstavniki srednjega menedžmenta v posamezni družbi, ne bodo hoteli vložiti ustrezne zahteve, NS oz. UO pa zato **iz formalnih razlogov zavrnil obravnavo poročila**. Novo priporočilo iz točke 12.4 Kodeksa, kot rečeno, **to slabost odpravlja**. Žal pa Kodeks nima značaja zakona, prav tako ne zavezuje vseh družb, tako da bo treba podobno določbo po možnosti uvrstiti tudi v ostale slovenske kodekse upravljanja (za nejavne družbe, za družbe s kapitalsko naložbo države).

3. Glede vsebine letnega poročila sveta delavcev NS oz. UO je treba dikcijo »o stanju na področju uresničevanja tega zakona s predlogom ukrepov« **razumeti v najširšem smislu**, ne samo v smislu uresničevanja t. i. zakonskega minimuma. ZSDU sicer res neposredno določa nekatere minimalne soupravljalne pravice, katerih kršitve so seveda povsem nedopustne, vendar

pa hkrati izrecno napotuje na razvoj **t. i. nadstandardne ravni delavske participacije pri upravljanju** (možnost avtonomnega dogovora o »večjem obsegu participacijskih pravic« in tudi o »drugih načinih« soupravljanja, poleg tistih, ki jih določa že zakon – glej 5. člen ZSDU!). Intencija zakona je torej čim širši razvoj sodelovanja delavcev pri upravljanju na avtonomni podlagi prek minimalnih okvirov, ki jih sicer neposredno varuje. ZSDU v tem pogledu vsekakor sodi med **t. i. razvojne zakone**.

Zato naj tej intenciji sledi tudi vsebina letnega poročila sveta delavcev NS oz. UO. To pomeni, da naj se svet delavcev v tem poročilu ne omeji zgolj na predlog ukrepov za preprečevanje in odpravljanje morebitnih kršitev minimalnih zakonsko zagotovljenih soupravljalnih pravic, ampak naj po možnosti predlaga **vse, kar bi lahko prispevalo k dvigu obstoječe ravni delavskega soupravljanja v konkretni družbi**. Poročila naj torej ne bodo le spisek zaznanih kršitev zakona s predlogi ukrepov za njihovo odpravo, ampak naj bodo **predvsem tudi razvojno usmerjena**. (Primer: *Zakon v družbah z manj kot 500 zaposlenimi ne določa obveznosti imenovanja delavskega direktorja. Če torej v takšni družbi delavskega direktorja ni, zakon ni v ničemer kršen. Toda zakaj ne bi svet delavcev v poročilu NS oz. UO v skladu z zgoraj omenjeno intencijo zakona kljub vsemu predlagal, da se ta funkcija v družbi vzpostavi, če ocenjuje, da bi to lahko pripomoglo k hitrejšemu in uspešnejšemu razvoju kakovostnega sistema delavske participacije v družbi. In podobno.*)

Vsebina letnega poročila sveta delavcev NS oz. UO

Zadnje od zgoraj navedenih opozoril v bistvu predstavlja tudi temeljno iztočnico in najbolj splošen okvir za vsebinsko načrtovanje poročila sveta delavcev NS oz. UO. Poročilo sveta delavcev naj bi torej čim bolj celovito zajemalo **prav vsa pomembnejša vprašanja**, ki so tako ali drugače, neposredno ali vsaj posredno povezana z uresničevanjem ne samo »črke«, ampak tudi »duha« veljavnega ZSDU. Upoštevaje to iztočnico, bi moralo poročilo vsebovati analizo stanja in predloge ukrepov predvsem po **naslednjih vsebinskih sklopih**:

1. stanje glede materialnih in drugih pogojev za delovanje voljenih delavskih predstavništev v družbi;

2. uresničevanje participacijskih obveznosti delodajalca do sveta delavcev /v

skladu z določbami 89. do 97. člena ZSDU/ s splošno oceno »participativnosti« poslovodstva;

3. uspešnost sodelovanja predstavnikov v organih družbe (predstavniki v NS oz. UO, delavski direktor);

4. možnosti za avtonomno nadgrajevanje sistema delavske participacije v družbi (možnosti uveljavitve še drugih participacijskih pravic, oblik in načinov, poleg zakonsko določenih);

5. pomembnejša področja vsebinskih razhajanj v stališčih med svetom delavcev in poslovodstvom;

6. stanje na področju t. i. individualne (neposredne) in finančne participacije zaposlenih;

7. ocena stanja na področju delovnega zadovoljstva zaposlenih v družbi, posledično pa njihove delovne motivacije in pripadnosti družbi.

S temi vsebinskimi sklopi je torej bolj ali manj celovito pokrita tako **analiza obstoječega stanja**, kot tudi **ocena možnosti nadaljnjega razvoja** sistema delavske participacije v družbi.

V že omenjenem **»Opomniku za pravo poročila sveta delavcev NS oz. UO«** (<http://www.delavska-participacija.com/priloge/89-1.doc>), ki ga je pripravilo ZSDS, so podrobneje opredeljena konkretna vprašanja, ki sodijo v posamezne od zgoraj navedenih vsebinskih sklopov, pri čemer pa je treba izrecno opozoriti, da **vsako poročilo seveda ne more vsebovati analize vseh navedenih vprašanj**. Poročilo naj bo osredotočeno predvsem na analizo tistih pomembnejših vprašanj, glede katerih je uresničevanje tega ZSDU **v družbi problematično** in bi zahtevalo ustrezno **ukrepanje NS oz. UO** (ki jih torej svet delavcev kljub ustreznim poskusom ne more učinkovito rešiti z ožjim poslovodstvom), kajti ne gre pozabiti, da je temeljni smisel takšnih poročil prav v tem, da se NS oz. UO tako ali drugače »opredeli« do predlaganih ukrepov (in če jih akceptira, s tem prevzame tudi odgovornost bdeti nad njihovo realizacijo). **Poudarek je torej na:**

- »problematičnosti« konkretnih vprašanj in na
- nemožnosti njihove ustrezne rešitve s poslovodstvom /brez posredovanja NS oz. UO/.

Povedanega seveda ne gre razumeti tako, da **je odveč kdaj tudi kaka pohvalna beseda** na račun tistih vidikov in področij

sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki so v družbi **dobro urejeni in dobro delujejo**. Vsekakor pa bi bilo povsem odveč obširnejše povzemanje stanja na teh področjih, kar bi samo po nepotrebnem obremenjevalo vsebino poročila in s tem zmanjševalo njegovo »učinkovitost«. Prav je torej, da so v poročilu vsaj na kratko omenjena tudi ta področja (če drugega ne, zaradi celovitosti poročila, katerega namen je ne nazadnje tudi to, da NS oz. UO lahko tudi na njegovi podlagi ocenjuje oziroma izvaja nadzor nad uspešnostjo posloводства pri vodenju ljudi v poslovnem procesu oziroma pri »upravljanju s človeškimi viri« kot pomembnem segmentu uspešnega »vodenja poslov«), podrobnejši prikaz in analiza stanja s predlogi ukrepov, pa naj se nanaša samo na **področja in vprašanja, kjer je dejansko potrebno takšno ali drugačno ukrepanje** in kjer je lahko vloga NS oz. UO še posebej koristna.

Predhodno posredovanje poročila ožjemu poslovodstvu

Naj še enkrat ponovimo, da je prvi sogovornik svetu delavcev na strani delodajalca predvsem ožje poslovodstvo družbe, le pri vprašanjih, ki so neposredno v

njegovi pristojnosti, ali glede katerih svet delavcev ne more najti ustrezne rešitve z ožjim poslovodstvom, naj bi bil to tudi NS oz. UO. Velika večina vprašanj, ki so načeloma lahko predmet poročila sveta delavcev, pa sodi ravno v to drugo kategorijo.

Zato bi bilo v duhu razvijanja konstruktivnega sodelovanja z ožjim poslovodstvom vsekakor smiselno poročilo pred posredovanjem NS oz. UO **posredovati v vednost najprej upravi oziroma izvršnim direktorjem** in jo/jih pozvati na skupni posvet o posvet o možnostih za rešitev odprtih vprašanj, ne da bi z njimi obremenjevali NS oz. UO. To bi namreč vsekakor utegnilo biti tudi v njihovem interesu, kajti tudi zanje ni prijetno, če jih svet delavcev »tožari« NS oz. UO ter zahteva takšne ali drugačne intervencije z njegove strani, kar vsekakor meče slabo luč na uspešnost njihovega vodenja poslov družbe, zlasti na njihovo uspešnost pri »upravljanju s človeškimi viri«.

Če ožje poslovodstvo sprejme tovrstno pobudo sveta delavcev in če je med njim in svetom delavcev nato tudi dejansko dosežen **ustrezen dogovor o takojšnjem začetku reševanja določenih odprtih vprašanj**, naj seveda svet delavcev ta vprašanja

v končnem poročilu za NS oz. UO bodisi izloči bodisi označi kot »rešena« oziroma »v reševanju«.

Seznanitev zaposlenih s poročilom

V okviru rednega obveščanja zaposlenih o stanju na področju sodelovanja pri upravljanju in o svojem delu, naj svet delavcev vsekakor s celotnim poročilom na ustrezen način (oglasne deske, zbori delavcev, interno glasilo ipd.) **seznaniti tudi kolektiv zaposlenih**. To vsekakor lahko med drugim močno prispeva k prepoznavnosti sveta delavcev in širši podpori njegovemu delovanju med zaposlenimi, kar je eden od temeljnih pogojev za njegovo večjo uspešnost. Poleg tega lahko to ustvarja določen »pozitiven« pritisk na pristojne organe družbe (tako ožje poslovodstvo kot tudi NS oz. UO) za čim bolj odgovorno obravnavo poročila.

Prav tako je seveda treba kolektiv zaposlenih seznaniti tudi z **odgovorom NS oz. UO**, torej z njegovimi sklepi v okviru »opredeljevanja« do poročila sveta delavcev in v njem predlaganih ukrepov.

INFORMACIJE IN TEME IZ PARTICIPACIJSKE PRAKSE

Vladni projekt št. 9

Spodbujanje razvoja socialnega podjetništva, združništva in ekonomske demokracije

Socialna ekonomija v zadnjem času tako v Evropski uniji kot tudi v Sloveniji, dobiva vse večji pomen. Delovna mesta, ki nastajajo kot posledica odgovorov na potrebe in izzive sodobnega časa, so tako že danes, še bolj pa bodo v prihodnje, tista delovna mesta, ki bodo ustrezna protiutež hitrim in revolucionarnim spremembam v industrijskem razvoju. Vlada Republike Slovenije je pomen socialne ekonomije prepoznala že ob začetku svojega mandata in opredelila spodbujanje razvoja socialnega podjetništva, združništva in ekonomske demokracije v 9. strateškem projektu.

Cilji in izvedbena struktura projekta

Cilj vladnega strateškega projekta je **razvoj sektorja socialne ekonomije**, ki ga sestavljajo:

- socialna podjetja

- zadruga
- tretji sektor (NVO)
- invalidska podjetja
- zaposlitveni centri,

in **v desetih letih v Sloveniji doseči primerljivo EU raven**, in sicer od trenut-

nega 0,7 % delovnih mest in 1 % BDP na 6,5 % delovnih mest in 7 % k BDP, kar je povprečje vseh držav članic Evropske unije.

Eden od pomembnih ciljev projekta pa je tudi **pospeševanje nadaljnega razvoja sistema ekonomske demokracije v Slo-**