

EKONOMSKA **D**EMOKRACIJA ▶▶

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

**Razvoj finančne participacije –
ena od najbolj nujnih
»struktturnih reform«**

Stran 2



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

Razvoj finančne participacije – ena od najbolj nujnih »strukturnih reform«

Udeležba zaposlenih v lastništvu (delavsko delničarstvo in delavsko združništvo) kot – poleg udeležbe delavcev pri dobičku – ena izmed dveh temeljnih oblik t. i. finančne participacije zaposlenih, je trenutno zagotovo najbolj razvojno-trajnostno naravnana oblika lastništva in (skupaj še z delavskim soupravljanjem oziroma t. i. upravljalno participacijo zaposlenih) eden od ključnih stebrov razvoja sodobne ekonomske demokracije. A v Sloveniji na tem področju razvojno močno zaostajamo.

Čas je torej, da se začne slovenska ekonomska politika v okviru priprave drugih t. i. strukturnih reform resneje ukvarjati tudi z razvojem finančne participacije zaposlenih, ki je v razvitem svetu že dolgo prepoznana kot eden najučinkovitejših ukrepov za dviganje konkurenčnosti podjetij in gospodarstva kot celote. Intenzivno uvajanje različnih shem finančne participacije lahko predstavlja **alternativo raznim »socialnim kapicam« in davčnemu razbremenjevanju plač »ključnih kadrov«**, ki bi poleg razbremenitve (vseh) plač imela tudi širši družbeno ekonomski učinek.

Finančna participacija v najširšem smislu zajema vse prejeme zaposlenih, ki so vezani na njihove poslovne dosežke. V strokovni literaturi se je izoblikovala naslednja členitev finančne participacije:

1. udeležba zaposlenih v dobičku oziroma delitev dobička (angl. profit sharing) in

2. udeležba zaposlenih v lastništvu podjetja (angl. employee ownership) oziroma delitev premoženja (angl. sharing in equity).

Oba načina udeležbe zaposlenih se lahko izvajata v različnih oblikah, ki se med seboj prepletajo in dopolnjujejo, ali pa se znotraj podjetja izvajajo vzporedno. Po izsledkih številnih študij s področja poslovnih ved zaradi **pozitivnih učinkov na višjo »zavzetost« zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala**, pozitivno vplivata na konkurenčnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja na globalnem trgu.

Najpogostejši obliki finančne participacije v okviru prve skupine sta:

- **udeležba v dobičku z denarnim izplačilom** (angl. cash-based profit-sharing), ki vključuje vse tiste oblike finančne participacije, kjer je prejemek zaposlenih izplačan v denarju, in
- **udeležba v dobičku z odloženim izplačilom** (angl. deferred profit-sharing), ki vključuje vse tiste oblike finančne participacije, kjer je prejemek zaposlenih izplačan z odlogom; v ta sklop uvrščamo tudi udeležbo v dobičku z izplačilom v delnicah (angl. share-based profit sharing).

Najpogostejše oblike finančne participacije v okviru delničarstva zaposlenih so:

- **opcijski delniški programi** (angl. share option plans, stock option plans), pri katerih zaposleni pridobijo delniške opcije, ki jim pod določenimi pogoji v prihodnosti omogočajo nakup delnic po ceni, ki je bila določena ob dodelitvi delniških opcij;
- **nakupni delniški programi** (angl. share purchase plans), pri katerih imajo zaposleni možnost nakupa delnic podjetja po tržni ceni ali s popustom. Zaposleni delnice kupujejo bodisi ob izdajah novih delnic ali pa redno letno iz dela nagrad oziroma plač zaposlenih. Če podjetja pri takšnih nakupih zaposlenim izplačajo še dodatne prejeme, bodisi v denarju ali delnicah, govorimo o varčevalnih delniških programih (angl. share savings plans);
- **darilni delniški programi** (angl. gift of shares), pri katerih podjetje zaposlenim delnice podeli brezplačno;
- **nekater druge oblike:**

- participacijo zaposlenih v obliki zamenljivih obveznic s pravico pretvorbe v lastniške deleže v prihodnosti;
- programe lastništva zaposlenih (angl. ESOP, Employee Share Ownership Plans), kjer zaposleni delnice podjetja pridobivajo z rednimi izplačili in jih zbirajo v posebnih skladih;
- navidezne opcijske delniške programe (angl. phantom stock option plans), pri katerih se prejemi iz naslova delniških opcij simulirajo z denarnimi izplačili.

Specifično obliko lastništva zaposlenih predstavlja tudi **delavsko združništvo**, ki v svojih temeljnih izhodiščih združuje elemente finančne (lastniški deleži zaposlenih) in upravljalne participacije zaposlenih (pravico do nadzora podjetja). Kot tako v danih razmerah torej zagotovo predstavlja najvišjo obliko ekonomske demokracije v praksi.

Načrtnega razvoja finančne participacije zaposlenih za zdaj žal ni zaslediti v nobeni od številnih dosežanih razvojnih strategij Slovenije. Razen (v praksi nedelujočega) Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku iz leta 2008, za ta namen še nimamo sprejetih praktično nobenih normativnih podlag, še manj kakih ukrepov ekonomske politike. A prav čas pred parlamentarnimi volitvami je morda idealna priložnost, da si politične stranke, ki resno računajo na podporo najširšega kroga volivcev, to vendarle zapišejo v svoje politične programe.

mag. Leja Drogenik Štibelj



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Izhodišča za normativno ureditev lastništva zaposlenih v Sloveniji

Področje udeležbe zaposlenih v lastništvu v Sloveniji ni sistemsko urejeno niti ustrezno davčno spodbujeno, zaradi česar zelo zaostajamo za ostalimi razvitimi evropskimi državami. Pri nas je zakonsko urejena zgolj možnost uporabe delniške sheme v okviru Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) iz leta 2008, ki pa jo uporabljajo le tri podjetja vpisana v evidenco, ki jo na podlagi ZUDDob vodi Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo.

Uvod

Lastništvo zaposlenih se navezuje na zaposlene, ki imajo v lasti delež oz. delnice podjetij v katerih so zaposleni. Progami lastništva zaposlenih so ena izmed oblik finančne participacije, ki zaposlenim omogočajo pridobivanje lastnih deležev v podjetjih, s strani delodajalcev pa predstavljajo bolj **fleksibilen način nagrajevanja zaposlenih** kot ostale bolj tradicionalne metode.

V strokovni literaturi so navedeni trije načini, na podlagi katerih lahko zaposleni pridobijo delnice podjetja, v katerem so zaposleni (Poutsma in drugi 2013):

- z neposrednim nakupom delnic;
- z določljivo možnostjo za nakup delnic na neki točki v prihodnosti in
- s sredstvi iz dobička podjetja.

Z vidika kapitalске udeležbe imajo zaposleni lahko v lasti delnice podjetja, v katerem so zaposleni, ali pa posedujejo delnice, ki so ponujene na kapitalnem trgu. Udeležba zaposlenih pri lastništvu je vezana na lastniški delež v lastnem podjetju in se lahko pojavlja v individualni in kolektivni obliki (Kluge in Wilke 2007). Individualna ali neposredna oblika lastništva pomeni, da postanejo zaposleni **registrirani individu-**

alni delničarji z uporabo ene ali več (davčno stimuliranih) delniških shem (Postlethwaite in drugi 2005). Za uvedbo tovrstnih shem je potrebno predhodno doseči soglasje med delodajalcem in zaposlenim. Prejem delnic mora biti ločen od plač zaposlenih. Ceno delnice je potrebno določiti vnaprej, delež, ki pripada posameznemu zaposlenemu pa mora biti povezan z dobičkom družbe (Morris in drugi 2006). Kolektivna ali posredna oblika lastništva zaposlenih pomeni, da se delnice vodijo **kolektivno v imenu zaposlenih**, običajno s pomočjo sklada zaposlenih, ki je delničar podjetja (Postlethwaite in drugi 2005). Skladi zaposlenih so v Veliki Britaniji uporabljeni kot instrument prenosa lastništva na zaposlene v primeru delavskih odkupov.

Izhodišča za oblikovanje programov lastništva zaposlenih (PLZ) v Sloveniji¹

Definicija PLZ

PLZ je dolgoročna oblika organiziranja zaposlenih lastnikov (angl. ESOP, *Employee Share Ownership Plans*), kjer zaposleni delnice podjetja pridobivajo z rednimi izplačili in jih zbirajo v posebnih skladih s ciljem, da se zagotovi:

- dolgoročna motivacija zaposlenih za uspeh podjetja prek vstopa novih zaposlenih in izstopa bivših zaposlenih lastnikov po »pravični« ceni;
- učinkovito korporacijsko upravljanje s strani zaposlenih lastnikov.

Dejavnosti PLZ

PLZ se ukvarja samo z dovoljenimi dejavnostmi:

- vlaganje zbranih sredstev v delnice matične družbe;
- korporacijsko upravljanje matične družbe;
- financiranje vstopov in izstopov iz PLZ po »pravični« ceni;
- vodenje davčnih evidenc za člane PLZ.

Pravno-formalni okvir organiziranja PLZ

V primeru, da ima PLZ več kot 50 odstotkov lastništva in kontrolira matično družbo, se lahko že matično podjetje samo organizira kot podjetje v lasti zaposlenih (podobno rešitev ima Španija za svoja podjetja v lasti zaposlenih). V primeru, da ima PLZ manj kot 50 odstotkov lastništva pa se lahko za izvajanje PLZ sklene tudi **delničarski sporazum** med zaposlenimi delničarji. Pogoj za pridobitev davčnih olajšav je registracija načina organiziranja pri davčnem organu.

¹ Povzeto in prirejeno po študiji Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitve za Slovenijo (glej Simoneti idr. 2003).

Splošne usmeritve zakonodajalcu

Zakonodajalec naj v zakonu:

1) izrecno določi oblikovanje dolgoročnih programov lastništva zaposlenih v vseh (javnih in nejavnih) družbah², ki bodo osnovani na široki participaciji – odprti za vse zaposlene v določenem podjetju;

2) dovoljuje gospodarskim družbam, da zaposlenim omogočijo nakup njihovih delnic oziroma deležev pod ugodnejšimi pogoji, vendar le, če je to omogočeno vsem zaposlenim;

3) določi obvezno izobraževanje in obveščanje zaposlenih v zvezi z vpeljevanjem PLZ ter z morebitnimi tveganji, ki jih prinaša sodelovanje v posameznih programih;

4) omogoči, da bo plačilo delodajalca, če le-ta prispeva k nakupu delnic za zaposlene, neobdavčeno; veljati pa mora, da zaposleni tako pridobljenih delnic ne smejo prodati pred iztekom zakonsko določenega obdobja (npr. 5 let);

5) omogoči oblikovanje shem za podjetja vseh velikosti, poleg tega pa naj imajo posebej mala in srednje velika podjetja enake priložnosti za uveljavljanje različnih oblik kot ostala podjetja. V velikih mednarodnih podjetjih bi bilo smiselno udeležbo vezati na posamezne dobičkovne centre in ne na celotno podjetje;

6) poveže vstopne in ustanavljanje shem udeležbe pri dobičku z organiziranim lastništvom delnic, ki so jih zaposleni že pridobili (npr. v času privatizacije);

7) poveže vstopne oz. vplačila v sheme lastništva zaposlenih s shemami udeležbe zaposlenih pri dobičku in shemami izplačevanja dela plač v obliki delnic;

8) vse oblike udeležbe pri dobičku in lastništvu v celoti oprosti socialnih prispevkov, tako za družbo kot za zaposlene po kolektivnih in individualnih pogodbah, ter določi davčne olajšave za družbo in posameznika;

9) davčne olajšave za družbo in posameznike omeji na izplačila v delnicah in za vplačila v organizirane sheme delničarstva zaposlenih;

10) omogoči oblikovanje shem lastništva zaposlenih na prostovoljni osnovi in na osnovi dogovora med zaposlenimi in podjetjem³;

11) omogoči prostovoljno sodelovanje posameznikov v PLZ za vse zaposlene v delovnem razmerju pod enakimi pogoji (edina možna omejitev je minimalna delovna doba v podjetju);

12) omogoči posameznikom, da se ob izstopu iz PLZ prostovoljno odločajo za izplačila v denarju oziroma delnicah ali za prenos v pokojninsko varčevanje.

Naj si bo udeležba v PLZ prostovoljna tako za zaposlene kot za podjetja ali obvezna (če ima podjetje npr. več kot 50 zaposlenih – primer Francije⁴), naj mehanizem spodbude in usmerjanja v zeleno smer

instrumenta. Pridobitev delnic za udeležbo zaposlenih pri lastništvu brez udeležbe pri dobičku lahko poteka na naslednji način:

- možnost nakupa delnic po preferenčni ceni, ki je nižja od dejanske cene delnice, pri čemer so zaposleni kljub razliki med dejansko in preferenčno ceno oproščeni plačila socialnih prispevkov in davkov, vendar le do določenega letnega zneska;
- podelitev brezplačnih t. i. matching delnic⁵ zaposlenim (omejeno število).

Izhodišča za izplačilo dela plač v delnicah in povezava s PLZ

Drugi pomembni tekoči vir za financiranje vstopov v PLZ (poleg udeležbe na dobičku) je izplačilo dela plač v delnicah. Tudi tukaj gre za način nastajanja lastništva za-

Koristi za podjetja in zaposlene delničarje nastajajo ob vstopu v program, v času varčevanja v delnicah, kot tudi ob izstopu iz programa.

predstavljajo **davčne in morebitne druge posredne ali neposredne finančne ugodnosti**. Koristi za podjetja in zaposlene delničarje nastajajo ob vstopu v program, v času varčevanja v delnicah, kot tudi ob izstopu iz programa. Na vseh treh časovnih točkah naj država te koristi obdavčuje po nižjih stopnjah, oziroma odlaga njihovo obdavčitev v prihodnost v odvisnosti od trajanja in namena varčevanja.

Izhodišča za povezavo notranjega lastništva z udeležbo zaposlenih na dobičku

Pomemben vir za financiranje vstopov v programe lastništva zaposlenih je udeležba zaposlenih pri dobičku podjetij, ki se lahko **v celoti nameni za nakup delnic podjetja**, vendar gre v osnovi za dva ločena instrumenta, ki se lahko medsebojno kombinirata, ali pa delujeta samostojno. Možno je organizirati PLZ brez udeležbe pri dobičku in sprejeti shemo udeležbe pri dobičku brez organiziranja PLZ. Paket davčnih olajšav je najbolj ugoden, če se **kombinirata oba ins-**

poslenih, ki se lahko kombinira s PLZ ali pa nastopa samostojno. Osnovna izhodišča pri izplačilu dela plač v delnicah morajo biti konsistentna z izhodišči udeležbe pri dobičku in pri organiziranju PLZ, če želimo doseči sinergijske učinke in preprečiti izogibanje plačila davkov in prispevkov.

Udeležba pri dobičku je **dodatna nagrada zaposlenim** za njihov prispevek k uspešnemu poslovanju podjetja. Dajalec nagrade je podjetje oziroma lastniki in zato tudi podjetje pridobi nekatere dodatne davčne ugodnosti v obliki priznanih stroškov. Po drugi strani je izplačilo dela plač v delnicah predvsem odločitev zaposlenih, zato morajo biti **olajšave namenjene predvsem njim neposredno**. Plače so že v celoti strošek podjetja in dajanje dodatnih olajšav podjetju po tej osnovi načeloma ni možno. Za ta del plač naj ne bi plačevali davka na izplačane plače, medtem ko je oprostitev plačila socialnih prispevkov za delodajalca sporna. Tudi oproščanje socialnih prispevkov za delojemalce za ta del plač je problematično, saj bi predvsem v manjših podjetjih hitro lahko prišlo do neupravičenega izogibanja plačila prispevkov.

Viri financiranja delniških shem

Pri oblikovanju programov udeležbe zaposlenih pri lastništvu je poleg spodbud in davčnih olajšav zelo pomemben tudi vir financiranja, ki so oziroma prehajajo v last zaposlenih. Najbolj običajni viri financiranja

² Edine možne omejitve so minimalno število zaposlenih, minimalni lastniški delež zaposlenih in minimalna velikost podjetja.

³ Edina možna izjema so borzna podjetja, kjer zaposleni delničarji lahko financirajo izstope prek prodaje na trgu in zato sodelovanje matičnega podjetja pri odkupu delnic ni nujno potrebno.

⁴ Francija je edina država z zakonsko določbo obvezne delitve dobička med zaposlene za podjetja z več kot 50 zaposlenimi.

⁵ Primer: podjetje zaposlenemu ob nakupu določenega števila delnic (npr. na vsake 3 delnice), dodeli dodatno brezplačno t. i. matching delnico. Slednje imajo običajno določen rok, v okviru katerega jih zaposleni ne sme prodati.

različnih delniških shem v Veliki Britaniji so naslednji (EOA 2013):

1) financiranje s strani podjetja: podjetje da svojim zaposlenim na voljo določeno razpoložljivo vsoto denarja, s katerim se financira celotna ali le del kupnine v enkratnem znesku ali v več obrokih za določeno obdobje let;

2) financiranje s strani zaposlenih: zaposleni zbirajo sredstva za nakup z mesečnim varčevanjem. Podjetje jih pri tem lahko spodbuja s podeljevanjem posebnih delnic ali dodatnih pravic, ki ostalim niso na voljo;

3) podarjene delnice: podjetje zaposlenim po določenem času sodelovanja, v kateri izmed oblik lastništva podjetja, podeli delnice;

4) financiranje s prodajo: podjetnik, vodstvo podjetja ali družina se odloči za prodajo svojega podjetja zaposlenim in je pripravljena na obročni prejem celotne vsote denarja. Na ta način se pogosto financirajo tudi odkupi podjetja s strani zaposlenih;

5) kreditno financiranje: del kupnine lahko predstavljajo tudi najeta posojila s strani tretje osebe, ki je običajno banka, seveda ob zagotovljeni varščini za dano posojilo in

6) financiranje »mezzanine«⁶: gre za financiranje finančne hiše, ki je pripravljena prevzeti večjo mero tveganja kot običajna banka, in zato zahteva tudi večjo stopnjo povračila.

Ureditev podpornega okolja delavskih odkupov

Odkupi podjetja s strani zaposlenih so ena od oblik udeležbe zaposlenih pri lastništvu. Pri tovrstnih odkupih gre za proces, v katerem zaposleni odkupijo večinski lastniški delež podjetja, ki je v lasti zunanjih lastnikov (NCEO 2014). Tako pridobljen delež dolgoročno ohranjajo z namenom **vzdrževanja lastniškega etosa** – ko zaposleni prevzamejo odgovornost za maksimiranje svojega prispevka k poslovanju, prejema popolne informacije glede poslovanja podjetja in imajo možnost posrednega ali neposrednega vpliva na razvoj poslovanja v podjetju (Nuttall in Martin 2016).

V Sloveniji **potrebujemo sistemsko zakonodajo**, ki bo uredila postopke in način izvedbe delavskih odkupov podjetij. V preteklosti smo zaradi neurejenosti področja

imeli že **več neuspešnih poskusov** delavskih odkupov. Velika Britanija je v zadnjih letih število delavskih odkupov precej povečala z oblikovanjem novega sklada zaposlenih (angl. *employee ownership trust*, krajše EOT) in z uvedbo davčnih olajšav. Prva olajšava, ki jo zakon uvaja, je namenjena obstoječim lastnikom in jim zagotavlja popolno oprostitvev plačila davka na kapitalski dobiček, če svoj večinski delež prodajo skladu zaposlenih ob pogoju, da le-ta deluje v korist vseh zaposlenih v podjetju (Martin 2015). Temeljni namen oprostitvev plačila davka na kapitalski dobiček je spodbuditi prodajalce, da razmislijo o prodaji svojih deležev skladu zaposlenih (Nuttall 2016). Druga olajšava omogoča odpis plačila dohodnine za bonuse, izplačane zaposlenim prek sklada zaposlenih, z letno omejitvijo v višini 3.600 funtov na zaposlenega. Omenjene davčne spodbude veljajo **tako za podjetja kot za njihove zaposlene**, če so pri izplačevanju bonusov izpolnjeni naslednji pogoji:

- bonusi morajo biti izplačani vsem zaposlenim, ki izpolnjujejo pogoje za sodelovanje v programu bonus izplačil;
- za vse zaposlene veljajo enaki pogoji za sodelovanje v programu;
- delodajalec, ki ponuja sheme, mora opravljati pridobitno dejavnost;
- podjetje, ki uveljavlja olajšave, mora biti pod nadzorom sklada zaposlenih in
- pri bonus izplačilih ne gre za redno mesečno plačo.

Pri zadnjih dveh pogojih gre za izpolnjevanje pogoja posrednega lastništva zaposlenih. Delodajalec, ki želi uveljaviti davčno olajšavo, mora omenjenima pogojema zadostiti že **v roku 12 mesecev** pred izplačilom kvalificiranega bonusa.

Za izplačila bonusov, ki jih delodajalci v Veliki Britaniji izplačujejo svojim zaposlenim, se obračuna dohodnina (po stopnjah do 45 %) in prispevek za nacionalno zavarovanje (socialno varnost). Navedena zakonska sprememba dovoljuje **oprostitvev plačila dohodnine**, ne pa tudi plačila prispevkov (glej Finance Act 2014). Oprostitvev plačila dohodnine ponuja alternativo za tista podjetja, ki želijo svoje zaposlene nagraditi z dodatnimi bonusi, a se želijo izogniti kompleksnosti dodeljevanja brezplačnih delnic na podlagi SIP-sheme in vzpostavljanja notranjega trga (Nuttall 2016).

Namen uvedbe sklada zaposlenih je spodbuditi odkupe podjetij s strani zapo-

slenih, ker omogoča prodajo delnic **brez plačila davka na kapitalski dobiček**, če je delež prodan skladu zaposlenih. S tem predstavlja alternativo menedžerskemu odkupu, kjer gre za večje osebno tveganje prevzemnikov in kjer odkup z uporabo sklada zaposlenih ter s tem povezano koriščenje davčnih olajšav ni mogoče (Nuttall 2016).

Zaradi uvedene oprostitvev plačila davka na kapitalski dobiček ob prodaji večinskega kapitalskega deleža podjetja v ta namen ustanovljenemu skladu zaposlenih EOT, je postal delavski odkup **privlačna oblika preoblikovanja lastniške strukture** podjetij. Prelomne točke poslovnega cikla (ustanovitev podjetja, širitev in rast podjetja, poslovno nasledstvo in finančno reševanje podjetja) so eden izmed najugodnejših trenutkov za preoblikovanje lastništva podjetja v korist zaposlenih (Nuttall 2012). Številna podjetja so problem poslovnega nasledstva rešila s prodajo podjetja svojim zaposlenim, organiziranim v okviru sklada zaposlenih in tako obšla običajne načine prodaje delnic podjetja na borzi ali odprodaje podjetja v okviru menedžerskega odkupa (Nuttall 2016).

V nekaterih pogledih je nakup delnic s strani EOT povsem enak katerikoli drugi prodaji, obstaja pa nekaj ključnih razlik, ki poleg davčnih oprostitvev ob prodaji lastniškega deleža EOT-u naredijo delavske odkupe bolj privlačne (Nuttall in Martin 2016). Najpomembnejša med njimi je odsotnost tretje osebe pri odkupu, zaradi česar (Nuttall in Martin 2016):

- ni potrebe po razkritju zaupnih podatkov tretjim osebam;
- pride do hitrejše sklenitve dogovora o vrednosti družbe;
- se skrajša oblika prodajnih dokumentov;
- obstaja možnost obročnega odplačevanja;
- se ohrani kontinuiteta glede obstoječe etike in neodvisnosti podjetja;
- se ohrani popoln nadzor nad celotno izvedbo odkupa;
- ob spremembi lastniške strukture ne pride do negotovosti zaposlenih, ampak se ohrani interes za uspešno poslovanje podjetja ter
- ni potrebe po novoustanovljenem podjetju t. i. Newco.

Čeprav imajo neposredne koristi od predstavljenih davčnih olajšav le davkoplačevalci Velike Britanije, obstajajo po mnenju Nuttalla in Martinove (2016) možnosti za spodbujanje EOT modela tudi v

⁶ Mezzanine financiranje poznamo tudi pod imenom vmesno ali dolžniško-lastniško financiranje.

drugih državah. EOT namreč **odlikuje prilagodljivost**, saj ne deluje le kot rešitev poslovnega nasledstva, ampak je učinkovit v vsaki fazi poslovnega cikla podjetja ter v podjetjih vseh panog in velikosti.

Zaključek

Potrebe, želje, ideje in pobude o celoviti sistemski ureditvi finančne participacije zaposlenih se v Sloveniji pojavljajo že od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja. Narejene so bile študije, pripravljene zakonski predlogi, vendar področje še vedno ostaja neurejeno. Premik v t. i. deljeni kapitalizem (angl. *shared capitalism*), pa je mogoče doseči prav s kapitalsko udeležbo zaposlenih v podjetjih, ki jih zaposlujejo.

Viri:

EOA, *The Employee Share Ownership Association. Employee ownership: How to get started*. Dostopno na: <http://employeeownership.co.uk/publications/new-publication-employee-ownership-how-to-get-started/> (2. 9. 2013).

Finance Act. 2014. Dostopno na: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/26/pdfs/ukpga_20140026_en.pdf (21. 7. 2015).

Kluge, Norbert in Peter Wilke. 2007. *Board-level participation and workers' financial participation in Europe State of the art and development trends*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Dostopno na: [ile:///D:/Moj%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20\(v2-ok-hi\).pdf](http://www.etui.org/Portals/0/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20(v2-ok-hi).pdf) (10. 5. 2015).

Martin, Jennifer. 2015. *New tax exemptions for companies owned by employee ownership trusts*. *Lawyer Issue*. Dostopno na: <http://www.lawyerissue.com/new-tax-exemptions-for-companies-owned-by-employee-ownership-trusts/> (15. 3. 2016).

Morris, David, Ismail Bakan in Geoff Wood. 2006. *Employee financial participation: evidence from a major UK retailer*. *Employee Relations* 28 (4): 326-341. Dostopno na: <http://search.proquest.com/nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/235183169/fulltextPDF/FF9B918A56384F1DPQ/1?accountid=16468> (12. 6. 2014).

NCEO. 2014. *The Essentials of Ownership Culture*. Dostopno na: <http://www.nceo.org/main/article.php?id/27/> (16. 12. 2014).

Nuttall, Graeme. 2012. *Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership*. Dostopno na: <http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf> (7. 1. 2013).

Nuttall, Graeme. 2016. *A golden age for employee ownership?* FieldFisher. Dostopno na: <http://www.fieldfisher.com/publications/2016/04/a-golden-age-for-employee-ownership#sthash.qD3QRRRG.dpuf> (20. 4. 2016).

Nuttall, Graeme in Jennifer Martin. 2016. *Employee Ownership as a Business Succession Solution*. *Tax Planning International, European Tax Service, International Information for International Business*. Dostopno na: <http://www.fieldfisher.com/publications/2016/03/employee-ownership-as-a-business-succession-solution#sthash.ubXTJKV1.dpuf> (20. 4. 2016).

Postlethwaite, Robert, Jonathan Michie, Patrick Burns in Graeme Nuttall. 2005. *Shared company: how employee ownership works*. *The Employee Ownership Association*. Dostopno na: <http://www.employeeownership.co.uk/employee-ownership/about-employee-ownership/> (6. 3. 2012).

Poutsma, Erik, Willem De Nijs in Michael Poole. 2003. *The global phenomenon of employee financial participation*. Dostopno na: <http://eds.b.ebscohost.com/nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=51c27ea7-8327-4341-848f-b21434644dbc@sessionmgr113&hid=114> (25. 1. 2014).

Simoneti, Marko, Böhm, Andreja, Gregorič, Aleksandra, Cankar, Nina, Borec, Črtomir. 2003. *Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo*. Študija, Inštitut za primerjalno pravo, Pravna fakulteta, Univerza v Ljubljani.

Možna inovacija nagrajevanja in lastništva zaposlenih in občanov – pogoj za sprejemljivost 4. industrijske revolucije

Prenavljamo model za inovacijo nagrajevanja in lastnine sodelavcev po spletu, katerega tvorijo metode ESOP, USOP, interni kapitalski računi (IKR) in interni družbeni kapitalski računi občanov (IDKR), normalne plače in inovacijske nagrade, kot podporo za nujno družbeno odgovornost. Njena razvitost je odvisna od lastnikov: če bi bili oni in njihovi sodelavci organizirani in lastniško stimilirani po tem spletu metod, bi jo lahko uresničili po načelih iz ISO 26000. V Sloveniji tranzicija lastništva ni potekala optimalno, po naši oceni je manjkalo lastništvo zaposlenih in občanov. Po novem modelu bi bilo zagotovljeno nagrajevanje sodelavcev (plače plus variabilni prejemki), delitev inovacijskega dobička in delitev dividende lastnikom podjetja, kar so z ESOP in USOP praktično vsi ljudje. Model je mogoče dopolniti z 'univerzalnim temeljnim dohodkom'. V svetu so resni problemi propada gospodarstva in finančne krize, zato je nujna prenova podlage gospodarstva z razvojem družbene odgovornosti in njene podpore, ki krepi lastniški odnos in demokratizacijo. Družbena odgovornost je smer urejenega sveta. Razmere dozorevajo.

Uvod

Odgovornost ljudi je **naravni pogoj uspeha** v družini, v podjetjih, v državi, v skupnosti in se lahko razvija brez posebnih stresov in urejeni pravni državi ali skupnosti. Podlaga za njo je lahko biološka, ekster-

na/zunanja in interna/notranja motivacija/potreba (Pink, 2011).

Različni izračuni ter filozofski in ekonomski pogledi nam pokažejo, da je toliko človeških ocen njihovih potreb, kolikor ljudi je na Zemlji. Razvita tehnologija, zlasti po

napovedih o 4. industrijski revoluciji, povzroča probleme z zaposlovanjem (Šarotar Žižek in Mulej, urednika, v tisku) v korist/dobiček drobnega odstotka monopolistov. Možnosti, da se sodelavci in občani **čutijo odtujeni namesto zainteresirani za uspeh**, je že brez tega veliko.



Pišeta:

dr. Dejan Avsec in ddr. Matjaž Mulej

Lastniška motivacija lahko zainteresiranost krepí. Povečali bi jo lahko z uporabo modelov ESOP in USOP, ki v gospodarsko najbolj razvitem svetu obstajata, v Sloveniji pa sta samo objavljena že dolgo; podprta sta lahko z internimi kapitalskimi računi in z internimi družbenimi kapitalskimi računi občanov (IKR, IDKR). Sedanje razmere povzročajo, da je tak splet **pomembna in zanimiva novost**. Dodamo mu lahko tudi **univerzalni temeljni dohodek** (Drnovšek in Rušt, intervju z V. Korošec, 2018). Model lahko podpira tudi družbeno odgovornost, v kateri Evropska unija vidi pot iz dane krize (EU, 2011).

ESOP pomeni "delničarsko lastništvo zaposlenih" (employee stock ownership plan). USOP pomeni "delničarsko lastništvo vseh" (universal stock ownership

nemiri po svetu in Sloveniji). Ostalih 85 % človeštva živi v bedi izkoriščancev.

Peščica ljudi ne more dobro, tj. primerno celovito in v korist vseh udeležencev, ne samo lastnikov, upravljati s celotnim kapitalom in voditi svetovno politiko, ker je nevarnost, da so pristranski namesto primerno celoviti, prevelika. Če želimo dobiti odgovor, kako iz krize, se moramo usmeriti v **družbeno odgovornost** in jo uveljaviti s politiko inovacij, a ne samo tehnoloških inovacij, pač pa predvsem glede **lastništva kot stimulacije**, ki je lahko hkrati biološka (za obstoj), zunanja (za korist družbe in organizacije) in notranja (za smiselnost truda).

Metoda, ki smo jo nekoč že nakazali in jo zdaj lahko postavimo v sodobni kontekst krize izobilja, bi lahko vodila v **začetek nove**

Nujna je prenova podlage gospodarstva z razvojem družbene odgovornosti in njene podpore, ki krepí lastniški odnos in demokratizacijo.

plan). Z uporabo IKR in IDKR jih je najbrž lažje uresničiti. Podrobneje smo jih prikazali pred leti (Avsec, 1987), a jih tedaj nismo povezali z iskanjem poti iz velike družbeno-gospodarske krize niti z družbeno odgovornostjo. Zato jih zdaj tu ne bomo obsežno opisovali, temveč le opozorili, da jim nov kontekst daje nov teoretični in praktični smisel.

Kriza, družbeno urejenost in prenova lastniškega modela

Družbeno gospodarska in finančna kriza lahko traja dalj časa. Danes so mnoge države v vojnih razmerah zaradi nafte, plina, kovin, vode, prostora za predelavo hrane in drugega bogastva, pa tudi zaradi interesov, da se prodaja orožje. Za razvitejših 15 % človeštva velja, da so v **krizi izobilja** (Mulej,

ekonomije (Avsec, 1987). Nujna je prenova podlage družbene odgovornosti, in sicer na ta način, da se prilagodi po metodah ESOP in USOP, da bi **krepila lastniški odnos zaposlenih in občanov**: to je lahko podlaga dobrega počutja, odgovornosti, na ustvarjalnosti zasnovane notranje namesto/poleg zunanje in biološke motivacije (Šarotar Žižek, 2012).

Trezni intelektualci so resno opozorili na probleme tehnologije, ekologije, urbanizma ter ekonomske možnosti razvoja ljudi (interdisciplinarnost), a odziv med politikami in drugimi ljudmi je bil slab. Politikami se sicer dogovarjajo, a brez prisotnosti velikih podjetij, njihovih dejanskih gospodarjev, ki jih ne upoštevajo, zato dosežejo malo (Štrukelj, Mulej, O'Sullivan, ur., v tisku; Mulej, Bergant, Hrast, ur., 2017). Danes je, na pri-

urednika, 2014): ponudba je ogromno večja od povpraševanja, ljudje imajo več ambicij imeti prosti čas kot garati za več imetja, katerega ne štejejo za potrebno (Gerzema, 2010; James, 2008). Vprašanje **stimulacije za kakovostno in inovativno delo** se odpira znova: ljudje se ne počutijo dovolj upoštevani (kot kažejo

mer, resen problem obvladati uničevanje naravnih pogojev za obstoj in poskrbeti za prehrano vseh ljudi. Zaradi teh problemov mora OZN s pomočjo velikih držav, podjetij, drugih organizacij in občanov ustvariti boljše pogoje za življenje s tehnologijo brez vojn. Skrajni čas je, da se družba organizira na bolj sodoben način. **Splet USOP, ESOP IKR in IDKR ter UTD** bi to zmožel popraviti in podpreti družbeno odgovornost kot pot iz sedanje krize, ekonomske in družbene.

Razvoj in tehnologija izdelkov se mora prilagoditi ljudem. Tehnologija mora biti pogoj za preživetje ljudi v prihodnosti, ne za njihovo podrejanje. Izhod iz take slepe ulice je možen z razvojem družbene odgovornosti. **Družbeno odgovornost je odvisna od lastnikov**: če bi bili ti in njihovi sodelavci organizirani in stimulirani lastniško po spletu ESOP in USOP, podprtih z IKR in IDKR ter UTD, bi jo lahko uresničili po načelih iz ISO 26000. V čem je povezava z družbeno odgovornostjo?

Družbeno odgovornost – alternativa dosedanji tranziciji lastnine

Sprememba – tranzicija lastnine v svetu v globalni neoliberalni kapitalizem je postala krut monopolističen način izčrpanja ljudi. Takšen način prenosa kapitala ni nacionalno niti globalno primeren. Potrebno je, da se **kapital z znanjem vgradi v okvir družbene odgovornosti**. Lastninjenje po metodi ESOP in USOP, podprto z IKR in IDKR ter UTD, je lahko realna možnost podpore za njo. Lastništvo pač krepí odgovornost, ne kot pravica do zlorabe poleg ali s pomočjo uporabe, ampak kot pravica do koristi, če je uporaba znanja, vrednot in opreme uspešna, družbeno odgovorna. Družbeno odgovornost vsebuje po ISO 26000 **tri bistvene poudarke** (ISO, 2010; komentarji v oklepajih so najini, op. avt.):

- Odgovornost za vplive na družbo (namesto pravice do neodgovornosti);
- Soodvisnost (kajti neodvisnost je možna samo pravno, ne pa ekonomsko in naravno, odvisnost in neodvisnost pa manjšata etiko odgovornosti);
- Celovit pristop (kajti enostranskost povzroča spreglede, lahko tudi bistvene, in zato napake, lahko tudi usodne, vse do svetovnih vojn).

Podpirajo jih načela: (1) pristojnost (ali uradna odgovornost), (2) preglednost, (3) etičnost, (4) spoštovanje do pravic deležnikov, (5) spoštovanje do vladavine pra-

va, (6) spoštovanje do mednarodnih norm in (7) spoštovanje do človekovih pravic. Seveda gre za demokratičen namesto danes prevladujočega monopolnega odnosa (prim.: Gostiša, 2017).

Bistvo modelov lastniškega stimuliranja sodelavcev (ESOP) in občanov (USOP)

Nekdanji predlog je še vedno aktualen. Avsec (1987) ga je že takrat predlagal kot t. i. "samoupravno samo-lastništvo", to je kapitalske povezave (družbene, a lahko tudi zasebne – lastnine) za /so/lastnike delavce in prebivalstvo po metodi, ki bi povezala ESOP in USOP, kar pa je danes še pomembnejše. Povzemimo bistvo!

Modela ESOP in USOP omogočata pri lastninjenju zapiranje finančne konstrukcije. Gospodarstvo bi s pravilno davčno po-

ESOP pomeni "delničarsko lastništvo zaposlenih" (employee stock ownership plan). USOP pomeni "delničarsko lastništvo vseh" (universal stock ownership plan).

litiko, zasnovano na njima, doseglo večjo motiviranost in s tem tudi storilnost, produktivnost in donosnost in tako preprečilo državno in poslovno monopolno prelivanje sredstev ter dobilo večjo vlogo pri ustvarjanju in porazdelitvi dobička.

ESOP je kratica, ki označuje **plan za uvajanje delavskega lastništva delnic v podjetjih**, kjer delajo. Uporabljanje delniškega plana bi bilo po naših zakonih pravilna pot v procesih lastnine. Za nekaj podobnega se že dolgo zavzema prof. Gojko Stanič s sodelavci (glejte spletno stran G. Staniča; tam in drugod je prikazan tudi uspešni model tovarne Domel Železniki, ki je povsem v lasti sedanjih in nekdanjih delavcev tega podjetja).

USOP (tj. univerzalno lastništvo delnic): namen je **razširiti lastništvo novo formiranega kapitala v celotni družbi** tako, da omogoči ne-lastnikom – prebivalstvu, da pridobiva dobiček od neposrednega sodelovanja na novem kapitalu. Ta model temelji na vključevanju z lastniškimi certifikati in drugimi načini ponudbe kapitala. Ne gre za sovražni prevzem. Model USOP je raziskovalno dokaj dosledno analiziran in vnaša v kapitalsko prakso novo spoznanje in nove vire občanov kot lastnikov delnic v podjetju. Obdavči naj se torej dividenda. "Rešitev sicer ni v tem, da nare-

diš sovražnika iz vrst lastnikov, ampak da narediš lastnike iz ne-lastnikov" (Kurland, 1984).

Raziskave v **ZDA** in **Veliki Britaniji** kažejo, da pri njih model ESOP in USOP obstaja že dalj časa in rezultati so učinkoviti. Občan po USOP kupi delnice (vloga svoje prihranke ali s kreditom) in je njihov lastnik. Dokazano je tudi, da obstaja odvisnost med deležem delavčevih delnic in njegovo težnjo za ohranitev in razvoj podjetja s politiko invencij – inovacij, tudi v malih in srednjih podjetjih, če obstaja ESOP.

Kongres ZDA je že v letih 1974, 1975 spoznal, da **delavska lastnina preprečuje izgubo delovnih mest**. Sodelovanje delavec – (so)lastnik je prav gotovo prava oblika tudi za naše razmere. Država mora prek vlade spoznati potrebo in omogočiti čim več pomoči pri razvijanju ESOP v podjetjih in pri uporabi USOP, ko se z investiranjem

ustvarja kaj novega. Ne gre samo za lastniški delež, temveč tudi za **upravljanje s podjetjem**, s pooblastili za strokovnjake in nadzorom nad njimi.

Banke imajo precejšnje **zaupanje v podjetja, ki delajo po modelu ESOP in USOP**. ESOP ali USOP se zadolžuje za podjetje, pri tem pa se podjetje zavezuje, da bo ESOP dobil zadostna sredstva, s katerimi bo ta vračal letne anuitete. Če si ESOP izposodi za podjetje denar, ne sme biti celotna realizacija manjša od letne obveznosti, kot jo ima ESOP do vračila kredita.

Naloga delavcev in občanov lastnikov je, da izberejo dobrega menedžerja, ki bo krepil produktivnost in zmanjševanje stroškov s politiko inovativnosti in racionalizacije v organiziranih oblikah ESOP in USOP v podjetju. Dobiček za dividende se lahko deli na lastnike, ali pa se nameni (delno ali v celoti) za nova delovna mesta, v inovacijski razvoj podjetja.

Lahko rečemo, da je bila v Sloveniji lastniška tranzicija glede podjetij in tudi **glede zadrug slaba**, še zlasti v primerjavi z Mondragonom kot svetovnim vzorom združnega organiziranja vsega življenja v kraju (glej Dyck, Mulej, ur., 1998, in drugi teksti o Mondragonu, vključno Avsec, 1987). V Mondragonu kot kraju je združno vse, ne le podjetje.

V preteklosti, in tudi danes, so lastniki v upravne odbore in nadzorne svete velikih in srednjih podjetij ter zadrug imenovali člane, ki so skupaj z menedžmentom podjetje sicer pogosto vodili strokovno, vendar pogosto s slabo strategijo razvoja in s slabimi poslovnimi rezultati. Merila uspeha so bila **ozka in kratkoročna**, etike odgovornosti za posledice, soodvisnosti in celovitosti, na katerih temelji družbena odgovornost, niso zajela.

Če spremenimo **kakovost v smislu družbene odgovornosti po modelu ESOP in USOP**, je to ena od možnosti napredka v svetu z razvojem strategije inovacij v podjetjih.

Finančno-organizacijski vidik prenove lastništva sodelavcev

Že pred leti smo nakazali možnosti organiziranja oblik podjetništva po modelu Mondragona (baskovski del Španije) in **združevanja sredstev prek metod ESOP in USOP**. Odziva ni bilo. Združevanje sredstev delavcev z internimi kapitalskimi računi in z internimi družbenimi kapitalskimi računi občanov (IKR, IDKR) bi omogočilo širitev kapitala, kot ga je tam (podrobneje v: Avsec, 1987).

Razlika med **internimi kapitalskimi računi (IKR)** in **internimi družbenimi kapitalskimi računi (IDKR)** je dvojna. IKR je vezan na delovno razmerje in se vodi v podjetju, kjer je delavec zaposlen. Njegovi prejemki iz tega naslova so vezani na poslovno uspešnost samo tega podjetja. IDKR ni vezan na delovno razmerje in se tudi ne vodi v podjetju, ampak v hranilnici (banki), kjer se zbirajo prejemki iz vseh podjetij, v katere so lastniki takih računov so-investirali. O tem smo razpravljali tudi v članku *Premagovanja tveganja prebivalstva, podjetij, države ter skupnosti v razvoju družbene odgovornosti* (Avsec, 2009). Pred tem smo poudarili naš pogled na financiranje za podjetja in banke v članku *Upoštevanje modelov ESOP-a ali USOP-a med načini za normaliziranje lastninjenja v slovenskih podjetjih in bankah* (Avsec, 1994). Za vsa podjetja je lahko takšen pristop primeren. Povezava malih, srednjih in velikih podjetij s politiko inovacij v procesu izdelave in prodaje končnega izdelka bi lahko zagotovila nagrajevanje avtorjev, soavtorjev in ostalih vključenih delavcev po sistemu delitve in lastniškem deležu pri dobičku. Grob model smo prikazali v *Zborniku posvetovanja ob 50. obletnici EPF* (Avsec,

2009). Model je osnova za končno obliko nagrajevanja delavcev in menedžmenta.

Redno plačevanje delavca za učinkovitost in uspešno delo v praksi naj znaša 50 do 60 % plače plus variabilni del prejemkov. Preostali del bi se napajal iz **dividend kapitalnega računa** (USOP) in **internega kapitalnega računa** (ESOP) ter iz **inovacijskega dohodka podjetja**. Delitev poslovnega rezultata za delavca:

- plača delavca plus variabilni del 50 do 60 % prejemkov,
- dividenda iz IKR (in IDKR),
- prejemek iz inovacijskega dobička (ne-avtorski).

Delitev inovacijskega dobička: 30 % avtorjem in soavtorjem, 10 % delovni skupini avtorjev, 10 % celotnemu kolektivu za plače (ne le avtorjem), 50 % za poslovni sklad. Delitev za avtorje inovacij je družbeno razvojna odgovornost.

Proces upravljanja je smiselno podpreti z metodami za ustvarjalno sodelovanje,

smotrno vgraditi v politiko podjetij in celotne družbe.

Potrebno bi bilo organizirati kibernetični sistem v sodelovanju z metodo ESOP in USOP z zbiranjem denarnih sredstev prek IKR in IDKR (interni in družbeni kapitalni račun) v podjetjih in finančnih organizacijah. V Sloveniji je smotrno (tudi) z malimi (tudi s.p.) in srednjimi podjetji graditi strategijo razvoja države s politiko inovacij, tehnoloških in ne-tehnoloških, vključno z inovacijo lastništva z ESOP in USOP in inovacijo organiziranja po modelu iz Mondragona. Mala in srednja podjetja se lahko organizacijsko, zaradi funkcije dela, povežejo od inkubatorjev, razvojnih centrov, institutov do fakultet, do oblik grozdenja in drugih organiziranih oblik (globalizacija) povezave trženja. To krepi inovativnost (Mulej, 2007; Mulej in Avsec, 1987; Mulej in Avsec, 1988).

Ustvarjeni dobiček v vseh podjetjih (velikih podjetjih) bi morali lastniki usmeriti delno za nagrade delavcem (metoda

delavcev, ne da jo potrebujejo (kar kažejo mrtvi kapitali v davčnih oazah). Razmerja med plačami delavcev in menedžerjev se morajo uskladiti po predlaganem modelu v smislu družbene odgovornosti. Nujno je potrebna politika inovativnosti tehnološkega in ekološkega razvoja podjetij in skrb države in skupnosti za socialno in zdravstveno varstvo ljudi, za njihovo izobraževanje, za vrednote življenja.

Literatura in viri

Avsec, D. (1987). *Finančne oblike družbenega pospeševanja ustvarjalnega (so)delovanja mnogih v socialistični samoupravni družbi: doktorska disertacija*. Maribor: Univerza v Mariboru, Visoka ekonomska komercialna šola.

Avsec, D. (1994). *Upoštevanje modelov ESOP-a ali USOP-a med načini za normalizacijo lastninjenja v slovenskih podjetjih in bankah*. *Bančni vestnik, letnik 43, št. 6, str. 24-27*.

Avsec, D. (2009). *Premagovanje tveganja prebivalstva, podjetij, države ter skupnosti razvoja družbene odgovornosti*. V: *Zbornik posvetovanja ob 50-letnici EPF, UM, letnik 2009, 27. maja v Mariboru*.

De Bono, E. (2005). *Šest klobukov razmišljanja*. Ljubljana: New moment.

Dyck, R., Mulej, M. (eds.) (1998): *Self-Transformation of the Forgotten Four Fifths*. Kendall/Hunt, Dubuque, Iowa.

Demovšek, I., Rušt, M. (2018): *Univerzalni temeljni dohodek bi lahko uvedel celo Trump*. *Dnevnik*, 24. 1. 2018, s. 14 (intervju z Valerijo Korošec)

EU (2011). *A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*. Com (2011) 681 Final. Brussels: European Commission.

Gerzema, J. (2010): *The Power of the Post-recession Consumer: strategy + business*.

<http://www.strategy-business.com/article/00054?pg=all&tid=27782251>. Brano 10. 1. 2011. Gostiša, M. (2017): *Ekonomski demokracija v 21. stoletju*. ŠCID – Študijski center za industrijsko demokratico, Kranj.

Harari, Y. N. (2017): *Sapiens. Kratka zgodovina človeštva*. Založba Mladinska knjiga, Ljubljana.

Harari, Y. N. (2017): *Homo Deus – Kratka zgodovina prihodnosti*. Založba Mladinska knjiga, Ljubljana.

James, O. (2007): *Affluenza – a contagious middle class virus causing depression, anxiety, addiction and ennui*. Random House, London.

Kurland, N. (1984). *Employee Stocks: A third World Option*, *The Washington Times*, Page 6c, Wednesday, sept. 26. 1984.

Mulej, M. (2006). *Inoviranje države in sposobnost manjših podjetij vsrkati investicije, vrednote, vrednot in znanje iz raziskovalnih organizacij*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.

Mulej, M., Avsec, D. (1987). *Samoupravno samolastništvo kot kamenček v mozaiku na poti v boljše aktiviranje neizrabljenega znanja*. *Naše gospodarstvo*, 1. 33, št. 2/3, str. 89-92.

Mulej, M., Avsec, D. (1988). *Interni kapitalni računi in interni družbeni kapitalni računi kot finančno motivacijski vir planiranja inovativnega poslovanja*. *Naše gospodarstvo*, 1. 34, št. 2/3, str. 176-180.

Mulej, M., Dyck, R., urednika (2014). *(Corporate) Social responsibility beyond charity and neoliberal socio-economic crisis*. Bentham (4 knjige).

Mulej, M., Bergant Ž, Hrast, A., ur., (2017): *Družbena odgovornost in izzivi časa / Social Responsibility and*

Vprašanje stimulacije za kakovostno in inovativno delo se odpira znova: ljudje se ne počutijo dovolj upoštevani.

npr. z metodo '6 klobukov razmišlja' (De Bono, 2005). To bistveno prispeva k celovitosti ravnanja, zato pa tudi k dobremu počutju ljudi (Šarotar Žižek, 2012).

Dopolnitev modela z 'Univerzalnim temeljnim dohodkom'

V intervjuju z dr. Valerijo Korošec, sociologinjo, ki je pred nekaj leti izdelala slovensko verzijo 'univerzalnega temeljnega dohodka' (UTD), sta novinarja Dernovšek in Rušt (2018) obudila spomin na to zamisel. Gre za to, da bi se **namesto socialnih transferjev in davčnih olajšav pri dohodnini z UTD zagotovili vsakomur minimalni dohodek**. Sedanje razmere, ko narašča prekarno (tj. dninarsko) zaposlovanje, postavljanje UTD med nujne ukrepe za temeljno socialno varnost, s tem pa tudi za družbeno odgovornost družbe do občanov, zato pa tudi občanov do družbe.

Končne ugotovitve

Družbena odgovornost je tesno povezana z demokratico ljudi, ki mora težiti k temu, da peščica bogatih ljudi spremeni način življenja v družbeno bolj sprejemljivega samostojno namesto prisilno. Model ESOP in USOP ter UTD bi bilo tudi zato

ESOP), delno občanom (metoda USOP), delno po UTD in v razvoj inovativnega podjetja.

Nujno je, da nastajajo nova, konkurenčna, inovacijska in inovativna, družbeno odgovorna mala in srednja in velika podjetja z lastništvom po modelu ESOP in USOP ter z dobrim menedžerskim timom.

Če bo v letu 2050 na svetu že 9 milijard ljudi, bo resen problem politike natalitete, staranja, ekološke situacije in prehranjevanja ljudi. Skrajni čas je, da se spremeni pogled na skupno življenje ljudi prek normalne skrbi za ekološki in tehnološki razvoj, za delavca, ki je ustvarjalec, lastnik in demokrat v eni osebi. O tem nas pripravljata tudi zgodovinska izkušnja (Harari, 2017a; Harari, 2017b.) in pričakovanje, da bo tehnološki napredek, imenovan četrta industrijska revolucija (Schwab, 2016; Šarotar Žižek in Mulej, v tisku), spravil veliko večino ljudi v vlogo orodja za dobiček in nič več – če ne bodo solastniki. Tudi zato bo treba uvesti tudi UTD.

Delavci, ki delajo in so lastniki deleža v malih in srednjih podjetjih, in lastniki kot občani, z upravljanjem usmerjajo dobiček v dividendo za lastne potrebe, za plače menedžerjev, za razvoj. Na primer v ZDA imajo menedžerji celo tisočkrat večjo plačo od

Current Challenges. Zborniki prispevkov /Proceedings. Maribor: IRDO. www.IRDO.siPink, D. H. (2011): Zagon; presenetljiva resnica o tistem, kar nas dejansko motivira. Videotop, Maribor.

Stanič, G. (2012). Tovarne delavcem, zemljo kmetom. Nedeljski dnevnik, 23. 10. 2012. Poročilo posveta 29. 11. 2011, Kako z inovativnimi rešitvami iz krize.

Šarotar Žižek, S. (2012). Vpliv psihičnega dobrega počutja na temelju zadostne in potrebne osebne celovitosti zaposlenega na uspešnost organizacije. Doktorska disertacija, Univerza v Mariboru.

Šarotar Žižek, S. in Mulej, M., urednika (v tisku): Pačetno podjetje.

Štrukelj, T., Mulej, M., O'Sullivan, G. ur. (v tisku): Corporate Social Responsibility and Corporate Governance – a 21st Century Challenge.

Schwab, K. (2016). Četrta industrijska revolucija, World Economic Forum, Ženeva; slovenski prevod: Igor Pauletič; dobljeno na spletu 10. 5. 2017.



Piše:
dr. Karolina Babič

Prenosi podjetij na delavske zadruge

Prenosi ali prevzemi ali odkupi obstoječih podjetij s strani delavcev/zaposlenih, z namenom prenosa lastništva, upravljanja in izvajanja v roke tistih, ki delajo v podjetju, so v svetu poznani pod različnimi nazivi. Kot delavski odkupi v obliki delavskih zadrug (ang. WBOs – Worker Buy Outs) ali kot prenosi podjetij na delavske zadruge in preoblikovanja podjetij v zadruge (ang. Transfer-toCOOPS ali BTEC – Business Transfer to Employees under the Form of a Cooperative ali Transformation of Companies into Cooperatives). Ti modeli in procesi so v Evropi in svetu pomemben del gospodarskega dinamizma, tako v primerih vprašanja nasledstva v družinskih podjetjih, primerih lastniškega in/ali upravljalškega prestrukturiranja podjetij, kot včasih tudi v primerih reševanja podjetij v težavah. Tovrstni odkupi, prenosi in preoblikovanja bi lahko tudi v Sloveniji postali pomemben faktor pri zagotavljanju razvoja ter stabilnosti in trajnosti podjetij in delovnih mest, ter še posebej faktor zviševanja nivoja ekonomske demokracije.

Kaj je zadruga in kaj delavska zadruga?

Mednarodno usklajena in potrjena definicija zadruga v *Izjavi o združni identiteti* iz leta 1995 zadrugo definira takole: »**Zadruga je avtonomno združenje oseb, prostovoljno povezanih z namenom, da na skupne ekonomske, družbene in kulturne potrebe ter prizadevanja odgovarjajo prek podjetja v skupni lasti, ki ga upravljajo demokratično.**«¹ Zadruga je torej najprej združenje oseb, in šele nato je podjetje (združenje kapitala). Je združenje oseb (fizičnih in/ali pravnih), ki prek podjetja uresničujejo določene skupne in skupnostne interese.

V svetu je več kot milijarda ljudi članov kakšne zadruga, več kot 270 milijonov ljudi

¹ Izjava o združni identiteti.

je zaposlenih v zadrugah, zadruga delujejo na vseh gospodarskih in družbenih področjih: zavarovalništvo, zdravstvo, industrija, storitve, kultura in umetnost, šolstvo, zdravstvo in sociala, kmetijstvo, gozdarstvo in ribištvo, bančništvo. V Evropi je vsak peti prebivalec član kakšne zadruga, saj obstaja 130.000 združnih podjetij, 4 milijone Evropejcev je zaposlenih v zadrugah, 990 milijard letnega prometa v Evropi se zgodi skozi zadruga. Na svetu je 3 milijone zadrug, pri čemer vse zadruga ne nastanejo *ex-nihilo*, ampak tudi s preoblikovanji iz klasičnih podjetij ali drugih organizacij.

Obstaja mnogo vrst zadrug: zadruga producentov, socialne zadruga, uporabniške zadruga, potrošniške zadruga, delavske zadruga itd. Za **delavske zadruga** veljajo poleg ustreznosti splošni definiciji, omenjeni

zgoraj, še dodatne značilnosti, mednarodno usklajene in sprejete v obliki *Deklaracije o delavskih zadrugah* iz leta 2005:

»1. Njihov cilj je ustvarjanje in ohranjanje vzdržnih delovnih mest in ustvarjanje premoženja z namenom, da **izboljšajo kakovost življenja delavcev članov**, ustvarijo dostojanstveno človeško delo, omogočajo delavsko demokratično samoupravljanje in spodbujajo skupnost in lokalni razvoj.

2. Svobodno in prostovoljno članstvo njihovih članov, ki prispevajo svoje osebno delo in gospodarske vire, je pogojeno z obstojem delovnih mest.

3. Velja splošno pravilo, da delo opravljajo člani. To implicira, da je večina delavcev v posameznem delavskem združnem podjetju članov in obratno.

4. Razmerje med delavci člani in njihovo zadrugo se mora obravnavati kot raz-

lično od tistega pri konvencionalnem delu proti plačilu in kot pri avtonomnem individualnem delu.

5. Njihova **notranja ureditev temelji na pravilih, ki so demokratično dogovorjena in sprejeta s strani delavcev članov.**

6. Pri delovnih razmerjih in upravljanju ter pri uporabi in upravljanju proizvodnih sredstev morajo biti avtonomne in neodvisne od države in tretjih oseb.«²

Delavske zadrugе so torej kot vse zadrugе združenja oseb, v tem primeru pretežno ali izključno fizičnih oseb (delavcev/zaposlenih), ki predstavljajo večino članov. Delavci člani imajo torej v delavski zadrugi večinsko lastništvo in upravljanje **po načelu en član en glas**, pri čemer delavci člani tudi **imenujejo svoje menedžerje**.

Delavski odkup v obliki delavske zadrugе ali preoblikovanje podjetja v zadrugo

Prenos podjetja na delavsko zadrugo v obliki delavskega odkupa in preoblikovanje v delavsko zadrugo ali kombiniranje obojega so med seboj rahlo različni mehanizmi **prevzema podjetja v delavsko lastništvo in upravljanje**. V formalnem smislu gre za postopkovne in konceptualne razlike, v vsebinskem smislu pa lahko govorimo enotno o prenosih podjetij na delavske zadrugе. Ti prenosi pa se lahko izvedejo kot odkupi ali statusna preoblikovanja. Postopki lahko potekajo različno, odvisno od posameznega primera. Na primer tako, da se delavci/zaposleni povežejo v zadrugo ter s to zadrugo kot **pravno osebo od prejšnjega lastnika odkupijo podjetje, v katerem so zaposleni**. V tem primeru je novoustanovljena delavska zadruga, katere večinski člani so ti zaposleni, tudi edina lastnica tega podjetja. Drug možen postopek je, da **delavci izvedejo notranji odkup podjetja** (kupijo večino deležev d.o.o. ali delnic d.d.) in se nato statusno preoblikujejo v zadrugo. Po Zakonu o zadrugah in Zakonu o gospodarskih družbah se lahko d.o.o. ali d.d. statusno preoblikuje v zadrugo, pri čemer je izveden celovit prenos prejšnjega podjetja.

² World Declaration on Worker Cooperatives.

³ Podrobnejše razlage postopkov prenosov podjetij na zadrugę, še posebej glede na metode in izkušnje Les Scop – francoske konfederacije delavskih zadrug, najdete na spletnih straneh Les Scop in projekta TransfertoCOOPS, navedenih v virih tega članka. V grobem lahko ta postopek prenesemo tudi v Slovenijo ter ga primerno prilagodimo za naše primere prenosov podjetij na delavske zadrugę.

⁴ Transferring your business to your employees. Spletna stran projekta TransfertoCOOPS.

⁵ Transferring your business to your employees. Spletna stran projekta TransfertoCOOPS.

⁶ Les Scop. Spletna stran francoske konfederacije delavskih zadrug.

Pri delavskih odkupih v obliki zadrug, kjer delavci najprej ustanovijo zadrugo in z njo odkupijo podjetje, pa je možen tudi delni prenos, npr. odkup zdravih jeder v primeru podjetij v težavah, kjer seveda zakonodaja to dopušča.

Razlogi in motivi za prenose podjetij na delavske zadrugę

Kontekst, v katerem je smiselno razmišljati o prenosih podjetij na delavske zadrugę, zajema področje »normalnih« prodaj podjetij, vprašanij nasledstva v družinskih podjetjih ali vprašanij dedovanja. Prav tako v vprašanjih nasledstva upravljanja in lastništva podjetij v državni lasti (proces privatizacije), v različnih situacijah možnosti za preoblikovanja podjetij (statusna preoblikovanja, združitve, pripojitve, razdružitve), v situacijah lastniških in poslovnih prestrukturiranj podjetij (novi poslovni modeli, **trajnostni poslovni modeli, "sharing" ekonomije**), v procesih iskanja modelov uvedbe delavske participacije (lastniške in upravljalске) v podjetja, v vprašanjih podjetij v težavah in vprašanjih ohranjanja delovnih mest v lokalnem okolju.

Vsak prenos podjetja na zaposlene se mora začeti pri razlogih in motivaciji lastnika (prodajalca) za prodajo podjetja svojim zaposlenim ali tretji osebi.³ Hkrati pa mora proces takoj, ko je motivacija lastnika za prenos/prodajo znana, vključiti kot ključne akterje vse ali ožjo skupino zaposlenih/delavcev. Razlogi prodajalca/lastnika za prodajo so lahko različni: prodajalec se upokojuje (vprašanje nasledstva v družinskih podjetjih); prodajalec začenja nov projekt; prodajalec je razpršena skupina ali kombinacija lastnine vključno z državno lastnino (privatizacija); prodajalec želi izvesti lastniško in/ali poslovno prestrukturiranje; podjetje je v težavah; obstaja grožnje izgube delovnih mest v lokalnem okolju ipd.⁴

Če se lastnik (prodajalec) odloči, oziroma ga zaposleni/delavci prepričajo v to, da proda svoje podjetje zaposlenim/delavcem, ima to mnoge koristi za vse deležnike v procesu: lastnik proda/preda družinsko podjetje **tistim, ki so ga soustvarjali** (delavcem/zaposlenim); zagotavlja se trajnost in

stabilnost podjetij in delovnih mest (motiviranost prevzemnikov, tj. delavcev/zaposlenih); zagotavlja se obstoj strokovnega znanja in izkušenj v podjetjih in **ohranjanje delovnih mest v lokalnem okolju**; večja se demokratizacija podjetij (glede lastništva in upravljanja podjetij); zmanjšuje se pojav "izpuhtevanja" družinskih podjetij itd.

Stanje in potenciali v Evropi in v Sloveniji

Po analizah in ocenah v okviru projekta *TransfertoCOOPS* je skoraj 23 milijonov MSP (malih in srednjih podjetij) na ravni EU, od tega je več kot 130.000 združinskih podjetij. Vsako leto se zgodi 450.000 MSP prenosov (prodaj večinoma tretjim osebam), to vključuje več kot 2 milijona zaposlenih. Glede na delež združinskega podjetništva znotraj podjetniške aktivnosti bi lahko po teh ocenah torej 46.000 MSP vsako leto postalo nove in trajne delavske zadrugę.⁵

Primer Francije kaže, da pri prenosih zdravih podjetij na delavske zadrugę daleč prednjači sektor storitev, pri prenosih podjetij v težavah pa sektor industrije. Primer Francije prav tako kaže, da je preživetje podjetij (zdravih podjetij in podjetij v težavah), ki so preoblikovana v delavske zadrugę, **višje od preživetij klasičnih podjetij**. Prav tako primer Francije kaže, da je med vsemi MSP podjetji v Franciji 10 % takšnih, ki »izpuhtijo«, ker ne najdejo primerne lastniškega in upravljalškega nasledstva in bi bila primerna za prenos na delavske zadrugę.⁶

V Sloveniji imamo sicer za sabo kar nekaj primerov neuspešnih poskusov delavskih odkupov v obliki delavskih zadrug v zadnjih letih: Fructal 2012, Večer 2013, Armal 2013, Novoles 2013, Vesna 2013, Adria Tehnika 2015, Adria Airways 2015, Cimos 2016, Alpina 2016; nekaj neuspešnih primerov poskusov preoblikovanj podjetij v delavsko-potrošniške zadrugę: Mercator 2013, Tuš 2015; ter še nekaj trenutno odprtih primerov: Polzela 2016, Peko 2016.

Kljub tem slabim praksam poskusov delavskih odkupov in preoblikovanj v zadrugę v zadnjih letih pa vseeno prepoznavamo mnoge potencialne za razvoj prakse prenosov podjetij na delavske zadrugę. 1.) **Družinska podjetja**: vprašanje nasledstva in upokojevanje menedžerjev (70 % družinskih podjetij ne preživi tranzicije v 2. generacijo, samo 3 % preide v 4. generacijo). 2.) **Prodaja podjetij** (zasebni sektor in SDH – Slovenski državni holding). 3.) **Dvig nivoja ekonomskega dinamizma** (notranji odkupi

zaposlenih doprinesejo k stabilnosti in trajnosti podjetij in delovnih mest). 4.) **DUTB – Družba za upravljanje terjatev bank:** potencialno 400 primerov v skupni vrednosti 1,5 milijarde terjatev, ki jih v skladu s svojo strategijo prodaja DUTB do leta 2022; del teh prodaj bi lahko potekal v obliki prenosa podjetij na delavske zadrugе. 5.) **Podjetja v težavah:** reševanje podjetij v težavah skozi zadružne delavske odkupe (reševanje zdravih jeder). 6.) **Samozaposleni:** s.p.-ji v Sloveniji dodatno zaposlujejo skoraj 50.000 zaposlenih, pri čemer je prenos na zaposlene namesto spontanega ugašanja s.p. v primerih upokojevanja ali kariernih sprememb samozaposlenih lahko ohranjevalec znanj in delovnih mest. 7.) **Javne gospodarske službe:** prebivalci so v nekaterih primerih nezadovoljni z delovanjem javnih podjetij, ki izvajajo ključne storitve za prebivalce (komunala, energija, sociala itd.) in bi lahko na ta problem odgovorili z preoblikovanjem javnih gospodarskih družb v delavsko-uporabniške oz. delavsko-potrošniške zadrugе, ki bi prek soupravljanja **izboljšale storitve za prebivalce.**

Podporno okolje, finančni mehanizmi in zakonodaja za podporo prenosov podjetij na delavske zadrugе

Izkušnje iz tujine nas učijo, da je za uspešne prenose podjetij na delavske zadrugе potrebno zagotoviti troje, podobno kot v drugih razvojnih zadevah, in sicer: 1.) **Podporno okolje:** znanje in informacije (ekipe strokovnjakov, ki so sposobne z znanjem in informacijami podpreti takšne procese). 2.) **Finančni mehanizmi:** garancije za kredite

za posameznike, ki so/bodo člani delavske zadrugе; garancije za kredite za zadrugę; posojila; javne subvencije; lastniški vstopi članov in drugih vlagateljev brez glasovalnih pravic; crowdfunding itd., pri čemer se pogosto izkazuje, da so garancije za posojila najbolj učinkovit mehanizem, še posebej, če je dobro kombiniran z drugimi finančnimi mehanizmi in znanjem. 3.) **Primerna zakonodaja:** trenutna zakonodaja sicer tovrstnih prenosov podjetij na delavske zadrugę ne onemogoča, zato lahko rečemo, da je zakonodaja *good-enough* za izvedbo prvih uspešnih primerov prenosov podjetij na delavske zadrugę, ki jih zaenkrat v Sloveniji žal še nimamo. Seveda pa bo na dolgi rok za razvoj tega področja potrebna specifična zakonodaja, ki bo primerno povezala zadružno, gospodarsko, insolventno in drugo ključno zakonodajo v Sloveniji, da se bo na ta način zagotovilo primerno okolje za razvoj prenosov podjetij na delavske zadrugę, ki v svetu že **veliko prispevajo k razvoju ekonomske demokracije** ter preživetju podjetij in ohranjanju delovnih mest v lokalnih okoljih.

Viri:

Business Transfers to Employees under the Form of a Cooperative in Europe. CECOP-CICOPA Europe (2013). Dostopno na:

<http://www.cecop.coop/Business-Transfers-to-Employees-under-the-Form-of-a-Cooperative-in-Europe> (na dan 15. 2. 2018).

Izjava o zadružni identiteti. Uradni dokument ICA – International Co-operative Alliance (1995). Dostopno na:

http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/ICA-Izjava-o-zadru%C5%BEni-identiteti_DefinicijaVrednoteNa%C4%8Dela-1.pdf (na dan 24. 11. 2017).

Prenos podjetij na delavske zadrugę (zloženka), Združenje CAAP, so.p., Maribor 2017. Dostopno na:

http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/TransferCOOPS_zlo%C5%BEenka_slo.pdf (na dan 24. 11. 2017).

Spodbujanje delavskih, socialnih in storitvenih zadrug v Republiki Sloveniji. Poročilo Evropske konfederacije delavskih in storitvenih zadrug (2016). CECOP – CICOPA Europe. Dostopno na:

<http://brazde.org/wp-content/uploads/2016/11/Poro%C4%8Dilo-CICOPA-Spodbujanje-delavskih-socialnih-in-storitvenih-zadru%C5%BE-v-Sloveniji1.pdf> (na dan 24. 11. 2017).

Transferring your business to your employees. Spletna stran projekta TransferCOOPS (2017). Dostopno na:

<http://www.transfertocoops.eu/> (na dan 15. 2. 2018).

Les Scop. Spletna stran francoske konfederacije delavskih zadrug. Dostopno na:

<http://www.les-scop.coop/sites/en/index.html#> (na dan 15. 2. 2018).

World Declaration on Worker Cooperatives (2005). Dostopno na:

http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/world_declaration_on_worker_coops_en.pdf (na dan 15. 2. 2018).

Zadruga – želiš ustanoviti? Kratek vodič (zloženka), Združenje CAAP, so.p., Maribor 2016. Dostopno na:

<https://www.scribd.com/document/336464265/Zadruga-%C5%BDeli%C5%A1-ustanoviti> (na dan 24. 11. 2017).

Zadruževanje – proces povezovanja v zadružništvu, praktični nasveti za samovodenje skupin (priročnik), Združenje CAAP, so.p., Maribor 2016. Dostopno na:

<https://www.scribd.com/document/336463642/Priročnik-Zadruževanje> (na dan 24. 11. 2017).

Zakon o socialnem podjetništvu (ZSocP). Uradni list RS, št. 20/11. Dostopno na:

<https://zakonodaja.com/zakon/zsocp> (na dan 24. 11. 2017).

Zakon o zadrugah (ZZad-UPB2). Uradni list RS, št. 97/2009. Dostopno na:

<https://zakonodaja.com/zakon/zzad> (na dan 24. 11. 2017).

UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU

Vložen predlog novega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku

Poslanska skupina Levice je 15. februarja v Državni zbor vložila predlog novega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki med drugim predvideva – pod določenimi pogoji – tudi delno obvezno udeležbo delavcev pri dobičku. Zakon sicer v tem mandatu skoraj zagotovo ne bo sprosen, a ponovna politična aktualizacija te (sicer žal zapostavljene) tematike je zagotovo dobrodošla kadarkoli. V nadaljevanju povzemamo nekaj ključnih utemeljitev in pojasnil iz uvoda k predlogu zakona.

Razlogi za (obvezno) udeležbo

Udeležba delavcev pri dobičku kot oblika finančne participacije zaposlenih, je –

podobno kot notranje lastništvo in delavsko zadružništvo – je v Sloveniji **izjemno slabo razvita**. Iz številnih raziskav, kot tudi iz se-

znama, ki ga vodi Ministrstvo za gospodarstvo, je razvidno, da **načelo prostovoljnosti, na katerem temelji veljavni**



Piše:
Mitja Gostiša

ZUDDob, ne deluje, saj je bilo doslej v register pogodb, ki ga vodi MGRT, vpisanih le 67 sporazumov. Če odštejemo povezane družbe, pa je okvirno število družb, kjer so delavci udeleženi pri dobičku, **le okoli 30**. Razen nekaterih izjem gre za manjša domača podjetja v zasebni lasti.

Neto dobiček slovenskih gospodarskih družb v letu 2016 je znašal **3,187 milijarde evrov**, kar v primerjavi s prejšnjim letom pomenilo 70-odstotno povečanje. Leta 2013 je neto dobiček znašal 169 milijonov, kar pomeni približno 18-kratno povečanje v treh letih.¹ Leta 2015 je bila **realna rast povprečne bruto plače** v zasebnem sektorju 1,0 %, lansko leto pa 1,6 %. V zadnjih petih letih (2013-2017) je bila realna rast produktivnosti dela 5,9 % in realna rast BDP 11,2 %. Kategorija povprečne plače sicer ni dovolj reprezentativna, vendar pa njena počasna rast v primerjavi z rastjo produktivnosti in realno rastjo BDP kaže na to, da si **vse večji del novoustvarjene vrednosti prisvoji kapital, vse manjši pa pripade delu**. Leta 2016 so sredstva za zaposlene in bruto plače narasle le za 1,71 %, bruto poslovni presežek pa za kar 4,59 %. Če to prevedemo v distribucijo BDP, to pomeni, da se je delež dela znižal z 51 % na 50,1 % BDP, delež kapitala pa je narasel s 37,4 na 37,9 % BDP.

Spodbuditev udeležbe delavcev pri dobičku bi prispevala k pravičnejši distribuciji ustvarjenih dobičkov, s tem pa k zmanjšanju družbenih neenakosti. Danes je namreč **človeški kapital** (znanje, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost) najpomembnejši produkcijski dejavnik, ki (so)ustvarja dobiček. Torej so za-

posleni kot njegovi nosilci že po elementarni ekonomski in pravni logiki **upravičeni tudi do (obvezne) udeležbe pri njegovi delitvi**. Sicer pa je že Filadelfijska deklaracija MOD iz leta 1946 določila, da človeškega dela ni dovoljeno obravnavati kot **tržno blago** (plača pa je po svojem ekonomskem bistvu zgolj »tržna cena delovne sile«).

Poleg tega pa številne raziskave s področja poslovnih dokazujejo, da ta udeležba – zaradi celovitejšje integracije zaposlenih v podjetje – signifikantno pozitivno vpliva na **zavzetost, tj. na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih**. Se pravi, predstavlja tudi pomemben ekonomski ukrep za povečevanje konkurenčnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Zato ni prav nič nenavadnega, da je uvajanje udeležbe delavcev pri dobičku tudi **predmet številnih priporočil EU**, v razvitejših evropskih gospodarstvih (in v ZDA) pa je tudi že dodobra uveljavljena v praksi.

Pri nas je delež zaposlenih, ki so udeleženi dobičku, skoraj zanemarljiv, zato potrebujemo **prenovljen celoten zakon**, ki bo vpeljal korenite spremembe v dosedanjo normativno ureditev tega področja problematike v Sloveniji, saj so se dosedanja poskusi, ki so temeljili zgolj na prostovoljnosti, izkazali za jalove.

Dosedanji normativni poskusi

Veljavni ZUDDob je bil sprejet v času prve Janševe vlade, leta 2008. Do njegovega sprejetja je bila udeležba delavcev pri dobičku sicer mogoča, vendar pa ni bila davčno ali drugače spodbujana. Zaradi številnih disfunkcionalnosti pa je bila že večkrat napovedana novelacija oziroma celostna prenovitev tega zakona.

Vlada RS je maja 2010 v parlamentarno proceduro vložila **nov predlog zakona (ZUDDob-1)**. Ta je poenostavljal postopek delitve dobička, odpravljal odlog izplačila ter na novo urejal davčno obravnavo izplačanega dobička delavcem in davčne olajšave. Predlog zakona je bil v Državnem zboru (vključno z amandmajem k 3. členu, ki je **predvideval tudi – vsaj delno – »obvezno udeležbo**) sprejet, vendar pa je potem Državni svet nanj izglasoval odločilni veto, kar je pomenilo ponovno odločanje. Ker je Vlada zaradi omenjenega amandmaja o ob-

vezni udeležbi podporo zakonu umaknila, ta pri ponovnem odločanju.

Leta 2011 je **prenovljen predlog ZUDDob-1** vložila takratna Poslanska skupina nepovezanih poslancev, vendar zaradi razpusta DZ in predčasnih volitev predlog ni bil obravnavan.

Oba predloga sta vsebovala rešitve, ki bi lahko močno spodbudile delitev dobička delavcem. To je prepoznala tudi vladna Projektna skupina za ekonomsko demokracijo, ki je aprila 2015 kot odziv na informacijo o tem, da se v okviru MGRT pripravlja prenova ZUDDob, pripravila predlog pobud in konkretnih rešitev.

Poglavitne rešitve v zakonu

Aktualni predlog novega ZUDDob je pripravljen na podlagi dosedanjih pobud in predlogov za prenavo, ki pa doslej žal niso bile sprejeti. Predlog **vključuje najnaprednejše rešitve preteklih zakonskih predlogov**, hkrati pa tudi nekatere **dodatne rešitve**, s katerimi bi zagotovili ne le večjo uporabo zakona oziroma delitev dobička, ampak tudi pravično obravnavo vseh delavcev v družbi. Poglavitne rešitve predloga zakona glede na sedanja ureditev so:

- družbe na podlagi pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku lahko med zaposlene delijo bilančni dobiček;
- udeležba bo v vseh osebnih družbah (in pri samostojnih podjetnikih posameznikov) še naprej prostovoljna, le v kapitalskih družbah bi bila obvezna v primeru delitve več kot 15 odstotkov bilančnega dobička;
- v delitev dobička bodo vključeni vsi delavci, poleg tistih zaposlenih za nedoločen in določen čas, tudi agencijski delavci, ki popolnoma enako prispevajo k dobičkonosnosti podjetja,
- ohranja se eno- oziroma triletni odlog izplačila kot pogoj za pridobitev davčnih olajšav zaradi dodatnih stimulativnih učinkov;
- poenostavlja se postopek sklenitve pogodbe;
- obvezna registracija pogodbe se nadomešča le s posredovanjem obvestila Finančni upravi Republike Slovenije;
- zakon se dopolnjuje s posebnim poglavjem o delavskem delničarstvu, kar pomeni pomembno obogatitev njegove vsebine in povečanje njegove uporabnosti glede razvoja tega področja.

¹ https://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2016.pdf



Piše:
dr. Valentina Franca

Pravni okvir poslovne skrivnosti v povezavi z delavskimi predstavniki

V prejšnji številki revije Ekonomska demokracija smo napovedali, da bomo nadaljevali s preučevanjem vprašanj, povezanih z označevanjem gradiv organov upravljanja, zlasti nadzornega sveta/upravnega odbora, kot zaupnih v odnosu do delavskih predstavnikov. Izpostavljeno je bilo vprašanje, ali obstoječe prakse označevanja gradiva kot zaupnega ovirajo delovanje sveta delavcev oziroma celotnega sistema delavske participacije. Za boljše razumevanje problematike v tokratnem prispevku predstavljamo pravne podlage, ki v nacionalni zakonodaji urejajo področje poslovne skrivnosti. Ob tem velja omeniti, da tematika poslovne skrivnosti v povezavi z delavskimi predstavniki praktično ni bila posebej obravnavana v slovenski strokovni javnosti; ravno tako je začela šele nedavno nekoliko bolj pritegovati raziskovalce v evropskem akademskem prostoru.

Ključne dileme

V naravi delovanja organov upravljanja je, da delujejo z **informacijami, ki so označene kot poslovna skrivnost**, saj bi lahko družbi njihovo razkritje povzročilo škodo. Vendar po drugi strani je enako mogoče trditi, da vsi podatki, ki jih obravnava posamezen organ upravljanja, niso zaupni. Vendar – v bojazni pred odlivom pomembnih informacij iz družbe – se velikokrat dokumenti **označijo kot zaupni, čeprav za to ni nobenega utemeljenega razloga**. Pri teh vprašanjih se zato vedno znova odpirajo vprašanja interesov in sodelovanja delavcev pri sprejemanju poslovnih odločitev glede na avtonomijo menedžmenta. Z vidika ustavne ureditve gre za **pravico delavcev so sodelovanja pri upravljanju** (75. člen Ustave RS)¹ ter na drugi strani **svobodne gospodarske pobude** (74. člen Ustave RS), ki je temelj podjetniškega delovanja. Ta dva vidika se odražata skorajda pri vseh vidikih delavske participacije, vklju-

čno z vlogo delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Namen njihove prisotnosti v nadzornem svetu, upravi ali upravnem odboru je med drugim tudi možnost dejanskega vpliva na sprejem odločitev, pričemer se od njih pričakuje, da bodo izpostavili vidik delavcev. Nenazadnje to od njih pričakujejo tudi delavci oziroma delavska predstavništva, ki so jih v te organe imenovali oziroma izvolili.

V praksi se velikokrat izpostavlja vprašanje, kako naj delavski predstavniki v organih upravljanja ravnajo z informacijami, ki so označene kot poslovna skrivnost, a hkrati imajo lahko močan (bodoči) vpliv na položaj vseh delavcev v podjetju. Za učinkovito delovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja je povezanost s svetom delavcem (ter v določenih primerih tudi s sindikati) ključna, zlasti je pomembno, da poznajo stališča sveta delavcev ter njihova razmišljanja tako o položaju zaposlenih v družbi, kakor tudi širše o vprašanih razvoja družbe. To je pa lahko oteženo, če delavski predstavniki v organih upravljanja razpolagajo zgolj z gradivi in informacijami, ki so označene kot poslovna skrivnost. Tako se

postavlja teoretično ter praktično vprašanje, kako (morebiti pretirano) označevanje gradiva kot zaupnega (v nekaterih podjetjih je celotno gradivo nadzornega sveta, vključno z dnevnim redom, označeno kot zaupno), vpliva na delovanje sveta delavcev in sistema delavske participacije v celoti. Za odgovor na to vprašanje, je treba vzeti v obzir tako pravne podlage, ki opredeljujejo poslovno skrivnost ter ravnanje z njo, kakor tudi izoblikovane prakse v slovenskem prostoru. Pri tem se kot ključno kaže, kaj se upravičeno šteje kot poslovna skrivnost in kaj ne. Zato predstavljamo tudi sodno prakso, ki sicer ni neposredno povezana z delavskimi predstavniki, a je izredno pomembna pri razumevanju koncepta poslovne skrivnosti. Poleg tega nudi širše razumevanje, ki ga delavski predstavniki potrebujejo pri svojem delovanju za bolj osnovano argumentacijo v odnosu do menedžmenta.

Korporativna zakonodaja

Pri opredelitvi poslovne skrivnosti ima glavno vlogo **Zakon o gospodarskih družbah (ZGD -1)**,² ki v 39. členu določa, da se kot poslovna skrivnost štejejo podatki, za

¹ Uradni list RS, št. od 33/91 do 75/16.

² Uradni list RS, št. 65/09 – UPB, 33/11, 91/11, 32/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17.

katere tako določi družba s pisnim sklepom. S tem sklepom morajo biti seznanjeni družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe, ki morajo varovati poslovno skrivnost. V drugem odstavku je nadalje določeno, da ne glede na to, ali so določeni s sklepi, se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedele nepooblaščen osebe. Družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe so odgovorni za izdajo poslovne skrivnosti, če so vedeli, ali bi morali vedeti za tako naravo podatkov. Ne morejo pa se določiti za poslovno skrivnost podatki, ki so po zakonu javni, ali podatki o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev. Nadalje ZGD-1 v 40. členu nalaga družbi, da z zgoraj opisanim pisnim sklepom določi tudi način varovanja poslovne skrivnosti in odgovornost oseb, ki morajo varovati poslovno skrivnost.³ Po mnenju avtorjev⁴ dolžnost varovanja poslovne skrivnosti obsega vsa dejstva in podatke, katerih varovanje je v interesu družbe; tudi varovanja tajnosti ali zaupno ravnanje z zaupnimi podatki tretjih.

Pod poslovno skrivnostjo lahko družba določi različne vsebine, denimo postopke proizvodnje, nabavne cene, določeno strokovno znanje, cene izdelkov in storitev do javne objave, trženjske strategije, še neobjavljene poslovne izide in podobno. Od pojma poslovne skrivnosti je treba ločiti pravice iz intelektualne lastnine, kot so patenti, avtorske pravice in blagovna znamka, kajti pri pravicah iz intelektualne lastnine je imetnik pravice njen izključni lastnik, kar pa za poslovno skrivnost ne velja.

Kakor navajajo avtorji,⁵ so posegi v poslovno skrivnost lahko različni: 1) **zloraba** kot izraba poslovne skrivnosti sebi v prid in v škodo imetnika, pri čemer lahko posameznika vodi želja po uspehu, prihranek pri stroških ipd.; 2) **izdaja** poslovne skrivnosti s tem, da jo da na voljo zainteresirani tretji osebi, pri čemer ga lahko vodijo različni

motivi, ki niso nujno materialni⁶ ter 3) **gospodarsko vohunstvo**, ki zajema prikrite metode za zbiranje poslovnih informacij. Ravno pri posegih v poslovno skrivnost oziroma pri kršitvah določb ZGD-1 glede poslovne skrivnosti niso predvidene nobene sankcije. Avtorji⁷ to navajajo kot eno izmed pomanjkljivosti pravne ureditve poslovne skrivnosti v ZGD-1. Poslovna skrivnost je tako varovana s kazenskim in delovnim pravom ter z možnostjo zahteve za prenehanje ravnanja in povrnitve škode po določilih civilnega prava.

Višje sodišče je o izdaji poslovne skrivnosti odločalo v Sodbi II Cpg 59/2017. Spor je potekal med dvema družbama, ki sta v pogodbi o medsebojnem sodelovanju določili, kdaj se šteje za poslovno skrivnost (podatki o kakršnihkoli postopkih pri naročniku in o strankah) ter pogodbeno kazen. Višje sodišče se je strinjalo s prvostopenjskim, da je bila dolžnost varovanja poslovne skrivnosti kršena s tem, ko se konkurenci razkrije podatke o kontaktni osebi stranke, s katero je tožena stranka poslovno sodelovala, o tem, kako mora do te stranke pristopiti in o tem, koliko prometa je mogoče z njo ustvariti. Poznavanje takšnih podatkov po mnenju sodišča nedvomno pomeni tudi konkurenčno prednost.

Delovna zakonodaja

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 38. členu ureja varovanje poslovne skrivnosti v delovnem razmerju. Določa, da delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo, ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane, ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. V drugem odstavku istega člena je določeno, da se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel, ali bi moral

vedeti za tak značaj podatkov. Dodatno je lahko to zapisano v pogodbi o zaposlitvi, zlasti pri vodilnih delavcih; tudi v statusu/družbeni pogodbi ter drugih notranjih aktih družbe.

V sodni praksi je to vprašanje aktualno pri podaji izredne odpovedi delavcu. Vrhovno sodišče je o tem vprašanju odločalo v treh primerih:

- v sodbi in sklep VIII Ips 52/2012 je Vrhovno sodišče menilo, da vsi na kakršenkoli način dostopni podatki o poslovanju družbe ne morejo predstavljati poslovne tajnosti družbe; ti podatki morajo biti tako po ZDR-1 kot iz ZGD-1 določeni, to pomeni tudi dovolj konkretno in jasno; pri čemer ni pomembno, ali gre za podatke, katerih posredovanje spada v delokrog določenega delavca ali ne, saj dejstvo delokroga ni razlikovalni kriterij poslovne skrivnosti;
- sodba VIII Ips 211/2012 je z vidika opredelitve poslovne skrivnosti zelo pomembna, saj poudarja več vidikov poslovne skrivnosti. Prvič, za podatek, ki je predmet poslovne skrivnosti, je značilno, da je znan le omejenemu krogu ljudi. Drugič, predmet poslovne skrivnosti so podatki, ki so za podjetje konkurenčna prednost v kakršnemkoli pogledu. Tukaj gre za prosto presojo delodajalca, pri čemer lahko določi tudi manj pomembne podatke. Tretjič, poslovna skrivnost so podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedele nepooblaščen oseba; gre za izjemoma poslovno skrivnost, kjer je potreba po varstvu očitna, četudi ni zajeta s posebnim sklepom. Pri tem sodišče kot kriterij, ali gre za poslovno skrivnost, postavlja dejstvo, ali je podatek konkurenčna prednost in če da, ali je očitno, da bi z razkritjem takega podatka nastala občutna škoda. Če je odgovor pozitiven, potem to velja za poslovno skrivnost.;
- v sodbi VIII Ips 16/2016 je Vrhovno sodišče podobno poudarilo, da so očitno občutljivi oziroma zaupni tisti podatki, ki delodajalcu omogočajo konkurenčni položaj.

Višje delovno in socialno sodišče je o poslovni skrivnosti večinoma odločalo v primerih, povezanih z izredno odpovedjo delavcu. Kot poslovno skrivnost je opredelilo, denimo, datoteke z osebni podatki zaposlenih in študentov ter zaupne podatke o poslovanju delodajalca (sodba Pdp 774/2015); povpraševanje po zalogah, ker je to že del dogovarjanja o dobavi in jasno

³ Varstvo je razširjeno tudi zunaj družbe, saj drugi in tretji odstavek 40 člena ZGD-1 določa, da morajo podatke, ki so poslovna skrivnost družbe, varovati tudi osebe zunaj družbe, če so vedele, ali če bi glede na naravo podatka morale vedeti, da je podatek poslovna skrivnost. Prepovedano je ravnanje, s katerim bi osebe zunaj družbe poskušale v nasprotju z zakonom in voljo družbe pridobiti podatke, ki so poslovna skrivnost družbe.

⁴ Rečnik, M. 2011. Skrbnost in odgovornost članov organov vodenja delniške družbe. Podjetje in delo 37(1): 60-82.

⁵ Več v Podbregar, I. 2008. Vohunska dejavnost in gospodarstvo. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede in Šetinc Tekavc, M. 2006. Konkurenčna prepoved v statusnih, pogodbenih in delovnih razmerjih. Ljubljana: Uradni list RS in GV Založba.

⁶ Lahko gre za »maščevanje« zaradi določenih ukrepov, na primer da ni več na položaju, se mu je znižala plača, je bila sprejeta poslovna odločitev, ki je v nasprotju z njegovo vizijo ipd.

⁷ Lampe, R. 2014. Pravna ureditev poslovne skrivnosti. HRM april 2014, str. 12-17.

sporočilo, da ima družba težave pri dobavi določene surovine (sodba Pdp 941/2015), poslovni podatki za kontaktiranje z dobavitelji, poslovnimi partnerji, strankami ali drugimi zaposlenimi v poslovne namene (sodba Pdp 927/2016), cena špedicijskega in carinskega zastopanja, podatki o kontaktih kupcev in kontaktih pristojnih oseb pri kupcih, način poslovanja in obseg poslovanja s kupci ter njihova naročila, seznam stalnih odjemalcev, število reklamacij, težave pri plačilih, modalitete in možnost obročnega plačevanja; če pa je podjetje o cenah komuniciralo s svojimi poslovnimi partnerji za sklenitev posla, to ne šteje za izdajo poslovne skrivnosti (sodba Pdp 797/2013). V sodbi Pdp 180/2016 Višje sodišče ni posebej opredelilo, kaj je poslovna skrivnost, vendar je v povezavi s prepovedjo konkurence (39. člen ZDR-1) mogoče razbrati, da so to informacije in znanja, pridobljena pri delodajalcu, kontakti z dobavitelji, izkušnje, izobraževanja, usposabljanja in baze podatkov, ki so namenjene nemotenemu izvajanju dejavnosti. Opozoriti velja na sodbo Pdp 1132/2013, ki poudarja, da bi morali biti podatki, ki so poslovna skrivnost, določeni *jasno in konkretno*, ter na sodbo Pdp 6/2012, v kateri je višje sodišče presodilo, da je delavec dolžan varovati tudi poslovne skrivnosti, s katerimi je bil seznanjen na kak *drug način, in ne le tiste, ki so mu bile zupane v zvezi z njegovim delom* (podobno kot pri odločitvi Vrhovnega sodišča VIII Ips 52/2012). Ni pa kršenje poslovne skrivnosti seznanjanje potencialnih kupcev (ne pa tudi konkurenčnega podjetja) z informacijami o cenah in ugodnejših plačilnih pogojih (pogoji prodaje), če to sodi v okvir dela zaposlenega (sodba Pdp 711/2004).

Zakon o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju (ZSDU)⁸ v 68. določa, da morajo člani sveta delavcev ZSDU varovati poslovno skrivnost družbe. Poleg tega so na podlagi istega člena k temu zavezani strokovnjaki iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavniki reprezentativnih sindikatov in predstavniki združenj delodajalcev,

ki sodelujejo na sejah sveta delavcev na podlagi povabila sveta delavcev (61. člen ZSDU). Sodne prakse na podlagi teh členov ZSDU ni.

Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1)⁹ v 7. členu določa, da sodelovanje med glavnim poslovodstvom in posebnim pogajalskim telesom temelji na medsebojnem zaupanju. V 30. členu je urejeno obveščanje in posvetovanje v izrednih okoliščinah, ki mora biti izvedeno ob upoštevanju načela učinkovitosti in spoštovanja zaupnosti. Glede zaupnosti je pomemben 37. člen, ki določa, da mora glavno poslovodstvo evropskemu svetu delavcev dajati informacije o zadevah, za katere se dogovorijo v skladu s 16. členom (dogovor o ustanovitvi in pristojnosti evropskega sveta delavcev) in 18. členom (dogovor o postopku obveščanja in posvetovanja), ali o zadevah iz prvega in drugega odstavka 30. člena (izredne okoliščine). V drugem odstavku je izrecno določeno, da **morajo** člani evropskega sveta delavcev **spoštovati zaupnost** vseh podatkov o poslovanju, s katerimi so bili seznanjeni kot člani tega sveta in ki jih je glavno poslovodstvo izrecno označilo kot zaupno in se ne smejo objaviti ali uporabiti. Ta določbe velja tudi za nekdanje člane evropskega sveta delavcev. To pa po tretjem odstavku 37. člena ne velja za stike z drugimi člani evropskega sveta delavcev in za stike s predstavniki delavcev v podružnicah ali družbah v državah članicah, če morajo biti te osebe o vsebini podatkov in rezultatih posvetovanj obveščene v skladu z dogovorom iz 16. člena (dogovor o ustanovitvi in pristojnosti evropskega sveta delavcev) ali 34. člena (obveščanje predstavnikov delavcev);¹⁰ za stike s predstavniki delavcev v nadzornem svetu, s prevajalci ali strokovnjaki, ki pomagajo evropskemu svetu delavcev. Četrti odstavek 37. člena izrecno določa, da dolžnost spoštovanja zaupnosti, kakor je navedena, smiselno velja za člane posebnega pogajalskega telesa; predstavnike delavcev v postopku obveščanja in posvetovanja; strokovnjake in

prevajalce ter predstavnike delavcev v podružnicah in družbah v Republiki Sloveniji. Izjeme glede obveznosti spoštovanja zaupnosti iz tretjega odstavka 37. člena smiselno veljajo za posebno pogajalsko telo glede strokovnjakov in prevajalcev; predstavnike delavcev v postopku obveščanja in posvetovanja glede prevajalcev in strokovnjakov, ki jim po dogovoru pomagajo, ter v stikih s predstavniki delavcev v podružnicah in družbah v Sloveniji, če morajo biti te osebe v okviru dogovora obveščene o vsebini podatkov in rezultatih posvetovanja.

Zakonodaja, ki ureja delovanje evropskih svetov delavcev, **ne uporablja pojma poslovne skrivnosti**, ravno tako ne določa, kaj je skrivnost. Ob tem velja omeniti, da po lastnih podatkih delavski predstavniki iz slovenskih podjetij sodelujejo v osmih evropskih svetih delavcev, med katerimi je samo eden ustanovljen v Sloveniji. Zato so iz tega vidika te določbe manj prisotne v praksi kot pa določbe ZSDU, so pa toliko bolj aktualne v evropskem prostoru tako z vidika odnosa menedžment – evropski svet delavcev kakor tudi evropski svet delavcev – nacionalni sveti delavcev (oziroma drugi podobni organi v državah, ki so po funkciji primerljivi s svetom delavcev).

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (ZSDUEDD)¹¹ v 35. členu določa sodelovanje med poslovodstvom SE in svetom delavcev SE na temelju medsebojnega zaupanja v dobro delavcev in SE. Enako velja za sodelovanje med organi vodenja ali nadzora SE in predstavniki delavcev v zvezi s postopkom obveščanja in posvetovanja z delavci. V 36. členu pa je določeno, da člani posebnega pogajalskega telesa in svet delavcev SE ter strokovnjaki, ki jim pomagajo, morajo **spoštovati zaupnost vseh podatkov**, ki so jih poslovodstva izrecno označila *kot poslovno skrivnost*. Ta obveza ostane v veljavi tudi po poteku njihovega mandata. To se smiselno uporablja tudi v primeru sklenitve sporazuma o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju SE iz drugega odstavka 9. člena ZSDUEDD.¹²

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadrage (ZSDUEZ)¹³ v 39. členu določa, da poslovodstvo SCE in svet delavcev SCE delujeta v duhu sodelovanja ob primernem upoštevanju njunih vzajemnih pravic in obveznosti. Enako velja za sodelovanje med organi vodenja in nadzora SCE in predstavniki delavcev v zvezi s postopkom obveščanja in posvetovanja

⁸ Uradni list RS, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 45/08.

⁹ Uradni list RS, št. 49/11.

¹⁰ V 34. členu je določeno, da morajo člani evropskega sveta delavcev o postopku obveščanja in posvetovanja poročati predstavnikom delavcev (svetom delavcev in reprezentativnemu sindikatu), ali če taki predstavniki ne obstajajo, vsem delavcem v družbah ali podružnicah v državah članicah.

¹¹ Uradni list RS št. 28/06.

¹² Ta določa, da osebno pogajalsko telo in poslovodstva udeleženih družb se v duhu sodelovanja pogajajo za doseg sporazuma o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju SE. Sporazum mora biti v pisni obliki.

¹³ Uradni list št. 79/06.

z delavci. V 40. členu pa je določeno spoštovanje zaupnosti. Člani posebnega pogajalskega telesa in svet delavcev SCE ter strokovnjaki, ki jim pomagajo, morajo spoštovati zaupnost vseh podatkov, ki so jih posloводства izrecno označila kot poslovno skrivnosti. Ta obveza ostane v veljavi tudi po poteku njihovega mandata. To se smiselno uporablja tudi v primeru sklenitve sporazuma o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju SCE, kakor je določeno v drugem odstavku 9. člena ZSDUEZ).¹⁴

V Sloveniji ni ustanovljena niti ena SE, ravno tako ni podatkov, da bi delavski predstavniki sodelovali pri upravljanju SE in SCE, zato se ta določila v praksi praktično ne uporabljajo, kar pa ne velja za evropski prostor.

Kazenska zakonodaja

Kazenski zakonik (KZ-1)¹⁵ v 236. členu določa, da kdor neupravičeno v nasprotju s svojimi dolžnostmi glede varovanja poslovne skrivnosti sporoči ali izroči komu podatke, ki so poslovna skrivnost, ali mu kako drugače omogoči, da pride do njih, ali jih zbira z namenom, da jih izroči nepoklicani osebi, se kaznuje z zaporom do treh let. Enako se kaznuje, kdor z namenom, da neupravičeno uporabi, protipravno pride do podatkov, ki se varujejo kot poslovna skrivnost. V primeru, da so ti podatki posebej pomembni, če kdo izroči take podatke zato, da jih kdo odnese v tujino, ali je dejanje storjeno iz koristiljubnosti, se storilec kaznuje z zaporom do petih let.¹⁶ Za poslovno skrivnost KZ-1 v četrtem odstavku šteje listine in podatke, ki so z zakonom, statutom, pravili ali drugim splošnim aktom ali odredbo pristojnega organa ali druge upravičene osebe razglašeni za industrijsko, bančno ali drugo poslovno skrivnost in so tako pomembni, da so z njihovo izdajo očitno nastale, ali bi lahko nastale hujše škodljive posledice. V sodni praksi se **člen objavlja pri delovno pravnih sporih**, kjer se presoja, ali je bila izredna odpoved delavcu zaradi nespoštovanja varovanja poslovne skrivnosti zakonita, npr. Sodbi Višjega delovnega sodišča Pdp 6/2012 in 505/2012.

Višje sodišče v Ljubljani je v sklepu VSL Kp 18870/2015 presojalo kaznivo dejanje izdaje neupravičene pridobitve poslovne skrivnosti po prvem odstavku 236. člena KZ-1. Vendar ker obtožni akt ni vseboval materialnega pogoja kaznivosti, to je nevarnosti za nastanek oziroma nastanek škodljive posledice, dejanje ni imelo vseh znakov kaznivega dejanja. Zato je bila pritožba zavrnjena kot neutemeljena.

KZ-1 v 231. členu določa kot kaznivo dejanje tudi preslepitev pri poslovanju z vrednostnimi papirji (več o tem v spodnjem odstavku).

Civilna in finančna zakonodaja

Obligacijski zakonik (OZ)¹⁷ ne določa poslovne skrivnosti, pomembni pa so člani, ki urejajo odškodninsko odgovornost, zlasti člani 131 (podlage za odgovornost), 132 (škoda) in 168 (navadna škoda in izgubljeni dobiček).

Pri razkrivanju poslovnih informacij velja omeniti še posebej položaj družb, ki kotirajo na borzi. Te morajo pri svojem delu upoštevati tudi **Zakon o trgu finančnih instrumentov (ZTFI)**,¹⁸ ki ureja področje vrednostnih papirjev ter delovanja trga finančnih instrumentov. Med drugim določa tudi vse obveznosti glede *razkritja informacij*, vezanih na vrednostne papirje, s katerimi se trguje na urejenem in organiziranem trgu vrednostnih papirjev (3. poglavje ZTFI). Kot nadzorovane informacije se med drugim štejejo vsa periodična poročila (letno poročilo, polletno poročilo, vmesno poročilo posloводства, četrletno poročilo), informacije o pomembnih deležih v javni družbi, določene informacije, vezane na delnice in na lastne delnice, informacije v zvezi s skupščino delničarjev in podobno. ZTFI določa pravila glede razkritja in dostopa do teh informacij ter druga pomembna pravila, vezana na ravnanje s temi informacijami. Hkrati so določene tudi sankcije za kršitev določb 3. poglavja, in sicer hujše kršitve (558. člen) in lažje kršitve (559. člen). ZTFI natančno določa višino

globe za posamezne prekrške, pri čemer je razpon glob zelo visok; od 200 evrov do 10 milijonov evrov ali več (ZTFI določene globe veže na višino skupnega letnega prometa družbe ali na dobiček). Kaznovana je lahko tako odgovorna oseba kakor družbe.

Ob tem velja omeniti tudi **Pravila borze**,¹⁹ ki med drugim določajo tudi obveznosti svojih članov glede razkrivanja nadzorovanih in drugih informacij ter poročanja borzi ter tudi ukrepe, ki jih v razmerju do borznega člana lahko uporabi borza, če ta krši svoje obveznosti (1. člen). V splošnem gre predvsem za sporočanje različnih finančnih poročil, podatke o trgovanju z delnicami, obveznicami in podobno. Z vidika delavskih predstavnikov v organih upravljanja velja izpostaviti določitev, da so **borzni člani dolžni borzo obveščati o zdržitvi, delitvi ali drugem statusnem preoblikovanju ter spremembi dejavnosti** (79. člen). Tudi Pravila borze določajo ukrepe zoper borzne člane v primeru kršitev obveznosti iz Pravil borze ali drugih navodil (členi 182), med katerimi je tudi izključitev borznega člana. Preslepitev pri poslovanju z vrednostnimi papirji je na podlagi 231. člena KZ-1 tudi kaznivo dejanje. Kajti, kdor zaradi trgovanja z delnicami, drugimi vrednostnimi papirji ali drugimi finančnimi instrumenti lažno prikaže premoženjsko stanje, podatke o dobičku ali izgubi ali druge podatke v prospektu, pri objavi letnega poročila ali na drug način, ki pomembno vplivajo na njihovo vrednost, in s tem zapelje eno ali več oseb, da jih kupijo, prodajo ali z njimi na drug način poslujejo, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do dveh let. Če je šlo pri tem dejanju za vrednostne papirje ali druge finančne instrumente velike vrednosti, se storilec kaznuje z zaporom do petih let.

Sklepno

Na podlagi predstavljenih pravnih podlag je mogoče skleniti, da **nacionalna zakonodaja ne loči pojmov poslovna skrivnost in zaupne informacije**. ZGD-1, ZDR-1, KZ-1 in ZSDU govorijo o poslovni skrivnosti, zaupnih informacij ne omenjajo. Kaj je poslovna skrivnost, je določeno v ZGD-1, nato pa družbe same s svojimi internimi akti to konkretizirajo in aplicirajo na svoje poslovanje. Po drugi strani pa ZESD ne uporablja pojma poslovna skrivnost. Določa, da je treba spoštovati zaupnost vseh podatkov o poslovanju, s katerimi so bili seznanjeni kot člani tega sveta in ki jih je glavno posloводство izrecno označilo kot zaupno in se ne smejo objaviti ali

¹⁴ Ta določa, da posebno pogajalsko telo in posloводства udeleženih pravnih oseb se v duhu sodelovanja pogajajo, da bi dosegli sporazum o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju SCE. Sporazum mora biti v pisni obliki.

¹⁵ Uradni list RS, št. 55/08, 66/08, 39/09, 55/09, 91/11, 54/15, 38/16, 27/17.

¹⁶ Nižja kazen je določena, če je kaznivo dejanje iz prvega in tretjega odstavka 236 člena KZ-1 storjeno iz malomarnosti.

¹⁷ Uradni list RS, št. 83/01, 34/04, 28/06, 40/07, 64/16.

¹⁸ Uradni list RS, št. od 67/07 do 9/17.

¹⁹ Uradni list RS, št. od 88/10 do 76/17.

uporabiti. ZSDUEDD in ZSDUEZ podobno govorita o spoštovanju zaupnosti vseh podatkov, vendar jih veže na poslovno skrivnost: spoštovati morajo zaupnost vseh podatkov, ki so jih poslovodstva izrecno označila kot poslovno skrivnost.

Z vidika delovanja delavskih predstavnikov je ključno poznavanje pravnih podlag, ki opredeljujejo poslovno skrivnost ter razumevanje posledic, ki bi jih lahko prineslo

razkritje te informacije za to nepooblaščenim osebam, zlasti medijem in konkurentom. Pri tem zavzemam stališče, da reševanje notranjih problemov in konfliktov ni priporočljivo reševati prek medijev. Morda to ustvari kratkoročen uspeh, vendar dolgoročno to ne prinaša koristi nikomur v družbi. Ravno nasprotno: prav zaradi bojazni odliva informacij medijem se še več dokumentov označuje kot zaupnih. Poleg

navedenega bo treba na tem področju posvetiti še precej pozornosti razvoju takšne poslovne prakse, ki bo resnično varovala poslovne skrivnosti in ne vsega gradiva zgolj zaradi zaščite lastnega položaja. V odnosu do delavskih predstavnikov je to še posebej pomembno, kjer je določeno sodelovanje po ZSDU, ter tudi v izoblikovanju kulture transparentnosti poslovanje ter organizacijske klime spoštovanja delavca.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

Izkušnje sodelovanja delavcev pri upravljanju v Premogovniku Velenje

Združenje svetov delavcev Slovenije z namenom spoznavanja in medsebojne izmenjave soupravljalških izkušenj »iz prakse za prakso« vsako leto organizira posebno študijsko srečanje svojih članov neposredno v enem izmed slovenskih podjetij, katerih sveti delavcev so člani združenja. Letos je to srečanje (dne 21. februarja) gostil svet delavcev Premogovnika Velenje, ki je ob podpori in sodelovanju poslovodstva in strokovnih služb družbe udeležencem pripravil zanimivo predstavitev podjetja in delovanja celotnega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju in socialnega dialoga v njem. Ker so njihove tovrstne izkušnje vsekakor lahko zanimive tudi za menedžment in delavske predstavnike iz drugih podjetij, v nadaljevanju objavljamo povzetke ključnih predstavitev s tega srečanja tudi v tej reviji.

Intervju z generalnim direktorjem družbe

Vključevanje delavcev v upravljanje pozitivno vpliva na zavzetost zaposlenih

Ob obisku članov Združenja svetov delavcev Slovenije v družbi Premogovnik Velenje smo se pogovarjali tudi z njenim generalnim direktorjem mag. Ludvikom Golobom, ki se je prijazno odzval na naše zaprosilo za kratek intervju za Ekonomsko demokracijo.

Široko in aktivno vključevanje delavcev v upravljanje po ugotovitvah sodobnih poslovnih ved signifikantno pozitivno vpliva na zavzetost zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala in s tem na konkurenčnost ter poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Ali ga torej morda v vašem podjetju skušate v tem smislu tudi samoiniciativno in na-

črtno razvijati kot nujen »poslovni ukrep« (in kako), ali ga izvajate predvsem kot »zakonsko obveznost« in v minimalno predpisanem obsegu po ZSDU?

Strinjamo se, da vključevanje delavcev v upravljanje pozitivno vpliva na zavzetost zaposlenih. Dejstvo je, da se lahko s stvarmi, ki jih sooblikuješ, lažje in močneje po-

vežeš, zainteresiran si za doseg cilja in motiviran za iskanje poti za doseg tega cilja. Tega se v podjetju že zelo dolgo dobro zavedamo in tega nikakor ne izvajamo zgolj zaradi zakonske obveznosti. Socialne partnerje vključujemo v vse pore dela in delovanja družbe, v marsikatero delovno skupino, ki se ukvarja s tematiko, ki se dotika



Mag. Ludvik Golob, generalni direktor družbe Premogovnik Velenje

delavcev, in z njimi skupaj poiščemo rešitve, ki zaživijo in živijo v praksi.

Sistem delavskega soupravljanja, ki naj bi zagotavljal ustrezno upoštevanje tudi delavskih interesov v vse pomembnejše upravljavske odločitve, je po teoriji ena ključnih sestavin družbene odgovornosti podjetij (DOP) do zaposlenih. Ali stanje na tem področju izvajanja DOP posebej analizirate in prikazujete tudi v letnih poročilih družbe?

Kot že rečeno, je segment delavskega soupravljanja pomemben element delovanja družbe, zato ga seveda zajamemo in vključimo tudi v poslovno poročilo, kar bo ostala praksa tudi v prihodnje.

Kakšna je tradicija delavskega soupravljanja in sindikalizma v Premogovniku Velenje, kakšno je sedanje stanje in kakšne so po vašem mnenju perspektive njenega razvoja v tem podjetju?

V rudarstvu ima zgodovina sindikalnega udejstvovanja dolgoletno tradicijo. Sindikat je v premogovništvu vedno bil, je in verjamem, da bo tudi v prihodnje močan socialni partner. Vzrokov, da je sindikalno delo in delavsko soupravljanje v družbi močno razvito, je več. Premogovnik Velenje (PV) je družba, ki sodi med velika podjetja s trenutno 1.249 zaposlenimi, poleg tega pa je v okviru Skupine PV še 931 zaposlenih, od tega večji del v invalidskem podjetju HTZ. Trenutno delujeta v podjetju dva sindikata, in sicer večji in z daljšim časom delovanja je SPESS, v letu 2015 pa se mu je pridružil še SDRES. Oba sta reprezentativna v družbi PV, zaradi česar jima pripadajo pravice, skladno s številom članstva, vklju-

čujemo pa jih enakovredno v vse segmente dela, ki so v pristojnosti sindikata. Največjo težo delovanja imajo sindikati na področju kolektivnega dogovarjanja, kjer smo ravno v fazi prenove panožne in podjetniške kolektivne pogodbe. Že dobri dve leti namreč usklajujemo Kolektivno pogodbo premogovništva Slovenije, ki je še iz leta 1996 in je zato potrebna temeljite posodobitve. Tudi veljavna podjetniška kolektivna pogodba Premogovnika Velenje izhaja iz istega obdobja kot branžna pogodba, zato smo intenzivno vključeni v pogajanja za poenotenje in prenovo podjetniških kolektivnih pogodb na ravni skupine HSE. Ocenjujemo, da sta obe ravni pogajanj izpeljani do takšne faze, da bi se lahko pred poletjem zaključili.

Tudi svet delavcev (SD) ima že dolgoletno tradicijo v družbi Premogovnik Velenje (ustanovljen leta 1996). Trenutno delujejo z neprofesionalnim predsednikom SD. Tudi v preteklosti je bila takšna oblika najbolj pogosta. Statut družbe je v preteklosti (ko je bila družba še organizirana kot d. d.) določal, da uprava družbe šteje do največ tri člane, pri čemer je lahko en član uprave delavski direktor. To možnost je svet delavcev izkoristil v času med decembrom 2011 in marcem 2014. Sedaj je Premogovnik Velenje družba z omejeno odgovornostjo – v Aktu o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo je prav tako zapisana pravica do imenovanja delavskega direktorja, skladno in pod pogoji, kot so določeni v predpisih, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb. Trenutno v družbi ni imenovanega delavskega direktorja, saj ga svet delavcev ni predlagal. Je pa član sveta delavcev aktivni član nadzornega sveta družbe PV, ki po zgoraj

omenjenem aktu šteje tri člane, od tega dva člana zastopata interese ustanovitelja ter jih imenuje in odpokliče ustanovitelj, en član pa zastopa interese zaposlenih.

Sodelovanje z delavskimi predstavništvii v podjetju (sindikalnimi in voljenimi) je z vidika menedžmenta v praksi brez dvoma marsikdaj lahko tudi naporno, čeprav v končni posledici ekonomsko učinkovito. Nam lahko na kratko opišete svoje izkušnje glede tega sodelovanja?

Oblik sodelovanja je več. Naj omenimo nekatere: udeležba poslovodstva na rednih in izrednih sejah sveta delavcev, redni sestanki z vsemi socialnimi partnerji na vsakih 14 dni, predsednika SD in obeh sindikatov redno vabimo na mesečne seje razširjenega kolegija generalnega direktorja in predsednika SD tudi na varnostni kolegij. Predsednik sveta delavcev je vabljen na letno strateško konferenco. Člane sveta delavcev in IO sindikatov tudi vabimo na izobraževanja, organizirana znotraj podjetja, če so teme takšne, da lahko koristijo tudi njim.

Nadalje je intenzivno sodelovanje s socialnimi partnerji tudi znotraj skupine HSE. Pa če omenimo zgolj trenutno aktualne dogodke: skupno izobraževanje s tematiko sodelovanja delavcev pri upravljanju na ravni skupine HSE in strateška konferenca skupine HSE, ki bo organizirana v marcu 2018, katere pomemben udeleženec bodo tudi socialni partnerji.

Vodstvo na omenjenih sestankih predhodno pojasnjuje odločitve, s katerimi morajo biti delavski predstavniki seznanjeni, morajo o njih soodločati, ali se mora o njih izvesti skupno posvetovanje. Občasno prihaja tudi do nesoglasij, saj bi določeni socialni partnerji želeli sodelovati pri odločitvah, ki presegajo njihove pristojnosti po zakonodaji oz. sklenjenih dogovorih.

Je svet delavcev družbe po vašem mnenju doslej ustrezno odigral vlogo, kakršna mu gre po črki in po duhu ZSDU? Ste s konkretnim sodelovanjem na tej relaciji zadovoljni, ali bi morda želeli spremembe in kakšne?

Menimo, da je sodelovanje korektno, seveda pa so, tako kot vsepovsod, tudi tu možne določene izboljšave. Na tem mestu bi najprej izpostavili zakonodajo na tem področju, ki v določenih pogledih ni dovolj jasno zapisana, zaradi česar lahko prihaja do nepotrebnih konfliktov. Zaradi tega skušamo v družbi dobro pojasniti stvari in jih zapisati v svojih dokumentih. Posamezna

določila moramo vsi enako razumeti, saj se s tem bistveno zmanjša možnost konfliktov. Zaradi navedenega smo v družbi sprejeli Pravila o komuniciranju med vodstvom, sindikatom in svetom delavcev, v uporabi pa je tudi Participacijski dogovor. Slednji je sicer trenutno v prenovi, vendar pričakujemo, da bo usklajen do konca marca letošnjega leta.

Kako ocenjujete vlogo in pomen delavskih predstavništev v nadzornem svetu za uspešno delovanje sodobnega sistema korporacijskega upravljanja – načelno in konkretno v vaši družbi? Se vam po vaših izkušnjah sodeč zdi ta funkcija za uspešno delovanje družbe koristna ali obratno?

Nadzorni svet ima izredno pomembno vlogo in kot enakovredni član prevzema odgovornost ter zadolžitve tudi delavski predstavnik. Pomembno je to, da delavski predstavnik v nadzornem svetu korektno in argumentirano prenaša informacije med zaposlene.

Enako vprašanje bi vam postavil tudi za delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v poslovodstvu družbe kot specifični obliki delavske participacije. Količnik vam, naj bi se namreč ta funkcija v PV – kljub statusnemu preoblikovanju v d. o. o. – načeloma ohranila in ponovno uveljavila (vendar ne spet v obliki »kadrovskega direktorja«, s čimer ima svet delavcev slabe izkušnje iz preteklosti).

Na to vprašanje gledamo različno. Menimo namreč, da si funkcijo delavskega direktorja po ZSDU lahko razlagamo le tako, da delavski direktor opravlja funkcijo člana uprave z vsemi pristojnostmi in odgovornostmi ter je kot tak »sogovornik« v imenu delodajalca nadzornemu svetu, sindikatu in svetu delavcev.

Vemo, da v PV glede na dosedanje poslovne rezultate za to zaenkrat ni pogovora, toda – kaj načelno menite o udeležbi delavcev pri dobičku v »državnih« podjetjih? Bi vsaj država morala izvajati svoj lasten zakon v tistih podjetjih, kjer vendarle dobičke imajo?

Področje participacije zaposlenih pri dobičku »državnih« podjetij ni dovolj jasno opredeljeno. Z vidika korporativnega upravljanja je jasno, da dobiček pripada lastniku(om). Seveda je tako tudi v primeru slabih rezultatov in izgube v podjetju. Torej bi se s pravno formalnega vidika o tem moral(i) najprej in nedvoumno opredeliti last-

nik(i), torej posredno ali neposredno država. Po drugi strani pa je res, da se vsak dober direktor oz. vodja zelo dobro zaveda pomena zadovoljnega, motiviranega in kvalitetnega kadra kot ključne komparativne prednosti vsakega podjetja. Skladno s tem zna poskrbeti tudi za ustrezno nagrado in to tako v materialni kot nematerialni obliki.

Kaj oziroma kakšni konkretni ukrepi s področja zakonodaje in ekonomske politike bi po vašem mnenju lahko tudi v Sloveniji zagotovili hitrejši razvoj vseh treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo zaposlenih), ki bi pospešile konkurenčnost podjetij in hitrejši gospodarski razvoj?

Ker reševanje z omenjeno problematiko ni v naši pristojnosti, ne moremo bistveno soditi o dodatnih ukrepih za spodbujanje delavske participacije. Lahko pa nesporno ugotovimo, da bi k razvoju pripomoglo jasna in nedvoumna zakonodaja (predvsem temeljni zakon s tega področja, torej ZSDU), določene spremembe bi morale biti sprejete tudi na področju zakona o gospodarskih družbah. Nadalje lahko k temu pripomore tudi ustvarjanje dobre družbene klime, ki bo bolj naklonjena delavski participaciji, dodatna izobraževanja s tega področja ipd.

Če v ospredje postavimo povečanje konkurenčnosti podjetij kot nujen pogoj tudi za omenjene spremembe pri nas, pa velja izpostaviti naslednje:

Večjo konkurenčnost podjetij in hitrejši gospodarski razvoj bi med drugim pospe-

šila bolj fleksibilna delovnopravna zakonodaja; konkretno možnost vpliva delodajalca na upokojevanje v skladu s potrebami družbe. Tudi trajanja bolniškega staleža ni omejeno, kar predstavlja finančni in kadrovski primanjkljaj podjetju, saj smo ena redkih držav v EU, kjer trajanje bolniške odsotnosti ni časovno omejeno. Dostikrat je razlog nezaključeno zdravljenje, kar je povezano s problematiko zdravstvenega varstva nasploh. Prav tako je pomemben demografski vidik; staranje delovno aktivne populacije, večja obremenjenost in izgorevanje delavcev, kar je povezano z interesom podaljševanja delovne dobe na nacionalnem nivoju oz. stimuliranjem kasnejšega upokojevanja ter na drugi strani zmanjševanje možnosti zaposlovanja mladih.

Ob tem je prioriteta doseči tudi čim hitrejšo spremembo davčne zakonodaje. O tem veliko govorimo, vendar pravih odgovorov in rešitev še ni. V podjetjih se srečujemo s problemom zagotavljanja strokovnjakov na deficitarnih področjih, mladi in izobraženi nam odhajajo v tujino, saj jim delodajalci tam lahko ponudijo več. Imamo paradoksalno situacijo, da so neto plače pri nas prenizke, strošek dela za delodajalca pa pogosto previsok. Posledica je slabša konkurenčnost podjetij in če ne bomo naredili korenitih sprememb na davčnem področju, se situacija ne bo izboljševala. V zvezi s tem bodo tudi zelo pomembne dodatne pričakovane spremembe in dopolnitve pri zakonu o dohodnini, zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb, zakona o davčnem postopku itd.

dr. Mato Gostiša





Piše:
Danilo Rednjak

Svet delavcev Premogovnika Velenje

Delovanje sveta delavcev Premogovnika Velenje je dobro, a vedno je seveda treba stremeti k še boljšemu. Kot pravo smer nadgrajevanja svojega delovanja pa vidimo predvsem širitev področij t. i. proaktivnega angažiranja.

Povabila ZSDS k skupni organizaciji srečanja smo bili veseli, a hkrati presenečeni, saj menimo, da delovanje sveta delavcev Premogovnika Velenje na splošno bistveno ne odstopa od delovanja svetov delavcev v drugih družbah. A vendar gre za specifično družbo, kjer je osnovna proizvodna dejavnost pridobivanje premoga, ki se izvaja pod zemljo. Srečanja članov ZSDS so vedno dobrodošla, saj lahko predstavimo naše oblikovanje in delovanje sveta delavcev Premogovnika Velenje in mogoče prikažemo tudi kakšno dobro prakso, ki bo nadgradila delovanje svetov delavcev v družbah. Po drugi strani pa od udeležencev srečanja pridobimo koristne informacije, kako lahko še dodatno izboljšamo in nadgradimo naše delovanje.

Kratka zgodovina soupravljanja v družbi

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je bil sprejet že leta 1993, delavsko soupravljanje v duhu tega zakona pa se je v Premogovniku Velenje začelo s sprejetjem sklepa o oblikovanju in **izvolitvi sveta delavcev leta 1996**. Avgusta leta 1996 je bil sprejet poslovnik o delu sveta delavcev. Takrat je štel 19 članov.

Po končanem lastninskem preoblikovanju podjetja v Javno podjetje za pridobivanje lignita, d.d., je svet delavcev pridobil pravico zastopanja delavcev tudi prek **predstavnikov delavcev v nadzornem svetu in upravi družbe (delavskega direktorja)**. Svet delavcev je takrat imenoval tri predstavnike delavcev v nadzorni svet, kar je

pomenilo **polovico članov** nadzornega sveta. Za imenovanje delavskega direktorja pa se takrat niso odločili.

S sprejetjem ZSDU so bili postavljeni temelji za oblikovanje in delo sveta delavcev. Februarja leta 1999 je bil podpisan **participacijski dogovor med svetom delavcev in delodajalcem**, s katerim so podrobneje uredili način uresničevanja pravic sodelovanja delavcev pri upravljanju. Zaradi zmanjšanja števila zaposlenih in zaradi ustanavljanja hčerinskih družb je bilo na volitvah leta 2004 v svet delavcev Premogovnika Velenje izvoljenih **15 članov**, od leta 2008 naprej pa **13 članov**. V nadzornem svetu se je število predstavnikov zaposlenih nenehno spreminjalo – **od 3 do 1**. Od ustanovitve pa vse do danes člani sveta delavcev Premogovnika Velenje opravljajo funkcijo **neprofesionalno**. Leta 2011 pa je svet delavcev Premogovnika Velenje sprejel nov poslovnik svojega delovanja.

Svet delavcev Premogovnika Velenje danes

Na zadnjih volitvah v svet delavcev leta 2016 je bilo izvoljenih **13 članov**. Premogovnik Velenje je družba, kjer so zaposleni razdeljeni po obratih, in sicer v 6 obratov. Število članov sveta delavcev za posamezni obrat je **sorazmerno glede na število zaposlenih v posameznem obratu**.

Zaradi prenosa dejavnosti informatike in praktičnega izobraževanja smo s poslovodstvom Premogovnika Velenje (v nadaljevanju tudi: PV) dosegli dogovor, da se za

čas mandata sveta delavcev število poveča za dva člana. Tako svet delavcev do konca mandata sestavlja 13 članov in **2 člana s posebnim statusom**.

Premogovnik Velenje spada v skupino HSE (Holdinga Slovenskih Elektran). Na ravni skupine HSE deluje **Skupni svet delavcev skupine Holdinga Slovenske elektrarne (SSD HSE)**. Svet delavcev PV aktivno sodeluje v SSD Skupine HSE s svojimi tremi člani. Predsednik sveta delavcev PV do junija 2018 predseduje tudi SSD skupine HSE.

Avtonomna pravna ureditev sistema soupravljanja v družbi

Osnova za delovanje sveta delavcev je seveda ZSDU. Pravne akte, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju v podjetju, dopolnjujemo še s sprejetim **participacijskim dogovorom, poslovníkom sveta delavcev ter pravili o komuniciranju med poslovodstvom, sindikatom in svetom delavcev PV**. Sprejeli smo tudi **etični kodeks članov sveta delavcev**. Vsak kandidat namreč ob kandidaturi podpiše tudi izjavo o poznavanju in spoštovanju etičnega kodeksa.

Podjetje in svet delavcev sta **participacijski dogovor, tj. dogovor iz 5. člena ZSDU**, podpisala februarja 1999 in z njim – poleg materialnih in drugih pogojev za nemoteno delovanje sveta delavcev – tudi podrobneje uredila pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju in način njihovega uresničevanja. V njem je bilo med drugim

urejeno ustanavljanje skupnih odborov in komisij, oblikovanje tričlanske komisije za razlago dogovora, trajanje dogovora za nedoločen čas z enoletnim odpovednim rokom, sodelovanje s sindikati in druga vprašanja, pomembna za uresničevanje sistema delavskega soupravljanja v PV. Zaradi zastarelosti in nekaj neskladij z veljavno zakonodajo, ki se je z leti spreminjala in zaradi lani izvedenega statusnega preoblikovanja PV (iz d.d. v d.o.o.) pa smo že pristopili tudi k **pripravi novega posodobljenega dogovora**, ki ga želimo sprejeti do konca marca letos. V novem participacijskem dogovoru želimo med drugim posebej urediti status delavskega direktorja ter profesionalnih članov sveta delavcev (predsednika + enega člana) ter usmeritve in priporočila za proaktivno delovanje delavskih predstavnikov na področju VZD.

Svet delavcev PV je že leta 1996 sprejel prvi **poslovnik**, ki ga je leta 2011 nadgradil in posodobil. V poslovniku smo podrobneje zapisali način izvolitve in imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja in organe nadzora. Poslovniku smo kot priložilo dodali etični kodeks članov sveta delavcev.

Kot nadgradnja in dopolnilo k skupnemu sodelovanju posloводства, sveta delavcev in sindikata smo leta 2014 uspeli sprejeti **pravila o komuniciranju med poslovodstvom, sindikatom in svetom delavcev** v Premogovniku Velenje. Pravila urejajo način komuniciranja, sodelovanja, obveščanja, posvetovanja in soodločanja o zadevah, ki se nanašajo na pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja in vplivajo na socialni položaj delavca.

Sodelovanje sveta delavcev in posloводства

Splošna ocena sveta delavcev je, da se je sodelovanje med svetom delavcev in poslovodstvom PV glede na preteklost dvignilo na višjo, ustrežnejšo raven. Tudi zaradi naše proaktivne vloge in popolnega zavedanja našega poslanstva. Vseskozi si namreč prizadevamo in **želimo vzpostaviti partnersko medsebojno sodelovanje**, pri čemer upamo, da bo tudi poslovodstvo spoznalo pozitivne učinke takšnega sodelovanja, torej kot pomoč pri sprejemanju in izvajanju posameznih poslovnih odločitev in urejanju notranje organizacije v interesu čim boljšega poslovanja podjetja in zadovoljstva vseh deležnikov.

Soupravljanje v praksi se ne uresničuje kar samo od sebe. Potrebni so namreč mo-

čan interes zaposlenih in dobra organiziranost ter načrtna aktivnost vseh izvoljenih delavskih predstavnikov v podjetju, kakor tudi v Skupini PV in tudi v skupini HSE, d.o.o.. Dober in učinkovit svet delavcev mora tako delovati **aktivno in predvsem tudi proaktivno** (samoiniciativno), še posebej na področju zviševanja kakovosti delovnega življenja zaposlenih, kar pa seveda ni mogoče brez lastnega programa dela.

Glede razumevanja temeljnega poslanstva sveta delavcev izkušnje žal kažejo, da **posloводства slabo poznajo in razumejo** pravi pomen delavske participacije. Zaposlene še vedno pretežno obravnavajo kot segment, ki naj opravlja svoje dolžnosti, zanemarjajo pa predvsem njihove delovne in ustvarjalne potencialne. Zato bi moralo čim prej prevladati spoznanje, da pot do poslovne uspešnosti hitreje, kakovostneje in uspešneje utira s sodelovanjem zaposlenih pri upravljanju, saj smo zaposleni **največji poznavalci konkretnega delovnega procesa in svojih delovnih mest** ter lahko s pobudami, predlogi in pripombami v veliki meri pripomoremo tako k optimizaciji delovnih procesov in k izboljšanju organizacijske kulture kot posledično tudi k boljšim poslovnim rezultatom družbe.

Svet delavcev PV med drugim sodeluje s poslovodstvom PV tudi z **udeležbo predsednika sveta delavcev** na:

- sestankih s poslovodstvom vsakih 14 dni,
- vsak mesec na varnostnem kolegiju in razširjenem kolegiju generalnega direktorja ter
- na letni strateški konferenci.

Poslovodstvo pa se **redno udeležuje vseh rednih in izrednih sej** sveta delavcev, kjer nam poroča o dogajanjih v podjetju in skupini.

Način dela in sodelovanje z zaposlenimi

Svet delavcev se praviloma sestaja **enkrat mesečno** na svojih **rednih** sejah. Poleg rednih sej se izjemoma, po potrebi, sklicujejo **izredne in korespondenčne** seje. Na seje so **vabljeni** poslovodstvo podjetja, glavni tehnični vodja PV in po potrebi vodje služb oziroma strokovni sodelavci. Veliko sodelujemo zlasti z vodjo področja za upravljanje s človeškimi viri in vodjo službe za varnost in zdravje pri delu.

Člani sveta delavcev zastopajo zaposlene po obratih in strokovnih službah. **Komunikacija oziroma prenos informacij**

poteka od članov sveta delavcev do zaposlenih ustno. Tako so zaposleni obveščeni takoj, člani sveta delavcev pa prejmejo takojšnjo povratno informacijo. Velik pomen posvečamo tudi pisni komunikaciji oziroma obveščanju zaposlenih z **javno dostopnimi zapisniki** (oglasne deske, portal PV, intranet), z **glasilom Rudar** in **velikim terminalom** (projektor) na zbornem mestu, kjer se zaposleni zberejo pred vstopom v jamo.

Zaposleni imajo možnost, da podajo **povratno informacijo** v pisni obliki. Prav tako imajo zaposleni možnost do podajanja vprašanj, pobud, mnenj ali predlogov prek nabiralnikov, dežurne pisarne sveta delavcev ali po elektronski pošti. Ker si želimo boljše sodelovanje z zaposlenimi, razmišljamo o organizaciji t. i. razširjenih sej sveta delavcev z obratom, kamor bi bili poleg članov sveta delavcev vabljeni tudi zaposleni posameznega obrata.

Izvajanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev

Na osnovi zakona ima svet delavcev glede svojega vključevanja v procese poslovnega odločanja, kot vemo, predvsem **naslednje pravice**:

- s pravico do obveščeniosti,
- s pravico do skupnih posvetovanj z delodajalcem,
- s pravico soodločanja,
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

Predvsem pa ima svet delavcev skladno z določbo 87. člena tudi pravico na lastno iniciativo podajati različne pobude in predloge, ki so v korist delavcev (**proaktivno delovanje SD**), česar se svet delavcev PV prav tako pogosto poslužuje, vendar v nadaljevanju ne bomo posebej navajali vseh njegovih tovrstnih pobud in predlogov.

Obveščanje (89. člen in 90. člen ZSDU)

Poslovodstvo PV uresničuje dolžnost obveščanja sveta delavcev o vseh vprašanjih iz 89. člena. Predsednika obeh sindikatov in predsednik sveta delavcev smo redno vabljeni na **sestanke s poslovodstvom vsakih 14 dni**, kjer smo seznanjeni s sprotnimi zadevami. Enkrat mesečno se udeležujemo **razširjenega kolegija generalnega direktorja**, kjer smo obveščeni o poslovanju podjetja, o stanju doseganja proizvodnje za tekoči mesec ter planu pro-

izvodnje za prihodnji mesec, o gibanju plač, stanju in številu zaposlenih, splošnem stanju glede varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (bolniška, število nezgod, število nevarnih dogodkov...). Svet delavcev ima redne seje **vsak mesec**, na katerih smo s strani posloводства obveščeni o aktualnih dogajanjih. Posloводство nam **vsako trimesečje** poda informacije o poslovanju družbe ter doseganju in stanju proizvodnje. Služba za varnosti in zdravje pri delu nam prav tako vsake tri mesece poroča o stanju na področju varnosti in zdravja pri delu. **Enkrat letno** na svoji seji obravnavamo poslovni načrt družbe, pri čemer smo predhodno seznanjeni s poslovanjem družbe v preteklem letu. Gradivo za obravnavane teme praviloma prejmemo pravočasno. Če je potrebno dodatno gradivo, ga na zahtevo sveta delavcev prejmemo. Takšno obliko obveščanja ocenjujemo kot dobro, vendar pa je vedno prostor za izboljšave. V ta namen smo se dogovorili, da se predsednik sveta delavcev udeležuje **mesečnega varnostnega kolegija**, kjer smo lahko bolj proaktivni, saj lahko sodelujemo pri razpravi in tako podamo svoje mnenje, pobude in predloge že na seji. V prihodnje si želimo sodelovati tudi na kolegiju direktorja. Dogovarjamo se, da bi na svoje seje enkrat letno vabili rudarske inšpektorje, ki nam bodo predstavili svoja opažanja in ugotovitve s področja varnosti in zdravja pri delu za preteklo leto. Tako bomo lahko še bolj aktivni pri sodelovanju na področju varnosti in zdravja delavcev v družbi.

Skupno posvetovanje (91. – 94. člen ZSDU)

V preteklem obdobju smo bili od posloводства **večkrat pozvani k izvedbi skupnega posvetovanja**. Največkrat je bilo izvedeno skupno posvetovanje zaradi pripojitve dela dejavnosti v drugo družbo ali prenosa dejavnosti drugi družbi ter prenosa dejavnosti v drugo družbo in postopne likvidacije družbe. Vse aktivnosti so se dogajale zaradi prestrukturiranja Skupine Premogovnik Velenje. Na posvetovanju smo dosegli **uskladitev različnih stališč in podpisali dogovore** s posloводstvom. Zaradi premeščanja dela dejavnosti družbe v druge družbe so bili izvoljeni člani sveta delavcev izpostavljeni določenim odločitvam, kajti iz tega razloga jim preneha delovno razmerje v družbi, s tem pa izgubijo pravico biti voljeni v svet delavcev. S poslovod-

stvom pa smo podpisali dogovor, po katerem jim pripada status člana sveta delavcev do konca mandata. Eno zahtevnejših posvetovanj smo izvedli zaradi statusnega preoblikovanja družbe Premogovnik Velenje iz d.d. v d.o.o. Veliko truda je bilo namreč potrebnega, da smo si **zagotovili pravico do predstavnštva zaposlenih v organih družbe**. Po večkratnem usklajevanju smo dosegli, da bo družba obdržala nadzorni svet, v akt o ustanovitvi družbe pa smo uspeli zapisati tudi **delavskega direktorja kot člana uprave**. V letu 2018 je posloводство začelo s projektom sistematizacije v podjetju. Tako bomo tudi v tem letu imeli eno od zahtevnejših posvetovanj, kjer bo usklajevanje zelo pomembno.

Soodločanje (95. – 97. člen ZSDU)

Pravica do soodločanja sveta delavcev s soglasjem se izvaja korektno in dosledno. Posloводство PV svetu delavcev pravočasno posreduje gradivo, ki je nujno potrebno za razpravo na seji sveta delavcev. Odločitvi, ki se obravnavata vsako leto in svet delavcev nanju poda soglasje, sta **letna revizija ocene tveganja** in **letni delovni koledar**. V soglasje nam posloводство poda še razne pravilnike in akte, ki se spreminjajo. Poleg tega svet delavcev soodloča pri sprejemu pravilnikov in aktov, povezanih z inovacijsko dejavnostjo. Letos je podjetje pristopilo k projektu nagrajevanja, v ta namen pa bo potrebno soglasje sveta delavcev k sprejemu **meril za nagrajevanje in pravilnika v celoti**. Posloводство in socialni partnerji se namreč zavedamo, kako pomembno je nagrajevanje v podjetju. Zato se je posloводство odločilo, da svet delavcev in sindikat povabi k sodelovanju že na začetku projekta sprememb pri nagrajevanju.

Pravica do zadržanja odločitve (98. člen ZSDU)

Do zadržanja odločitve delodajalca s strani sveta delavcev zaenkrat še ni prišlo. Je pa svet delavcev **dvakrat pozval posloводство k umiku določenih odločitev**, preden bi eventualno prišlo do takšnega zadržanja. In sicer: prvič, da umakne pravilnik, ki je bil sprejet mimo sveta delavcev, in drugič, ko je prišlo do imenovanja vodilnega delavca za kadrovske in socialno področje brez izvedenega skupnega posvetovanja. Posloводство smo pozvali k preklicu teh odločitev v roku 8 dni. Če se to ne bi zgodilo, bi začeli postopek o zadržanju odločitve delodajalca.

Sodelovanje sveta delavcev in sindikatov

V podjetju in Skupini Premogovnik Velenje sveti delavcev in sindikati sodelujemo in imamo podpisane **dogovore o medsebojnem sodelovanju**. Sodelovanje ocenjujemo kot dobro in znamo razmejiti, kaj je sindikalno delovanje in kaj je sodelovanje pri upravljanju družbe. Večje probleme pri razumevanju in ločevanju vloge sindikata in sveta delavcev pa zasledimo med poslovodstvi v Skupini Premogovnik Velenje, saj smo večkrat priča **napačnemu komuniciranju in neizkoriščeni možnosti konstruktivnega reševanja problemov** s pomočjo vzvodov, ki jih imata na razpolago posloводство in svet delavcev.

Pri **spremljanju izvajanja kolektivnih pogodb** v smislu prve alineje 87. člena ZSDU je možno opaziti zadrege svetov delavcev, ker te naloge z njihove strani niso opravljene tako, kot se od njih pričakuje. Na tem področju čaka svete delavcev še veliko dela, saj je področje kompleksno in strokovno zahtevno. Sveti delavcev si želimo **večje možnosti sodelovanja pri spreminjanju in oblikovanju kolektivnih pogodb**, za kar pa je potrebno soglasje sindikatov in poslovodstev. Sodelovanje svetov delavcev pri kolektivnih pogodbah bi bilo zagotovo smiselno in koristno tako zaradi njihove širše »legitimitete« med zaposlenimi, saj zastopamo vse zaposlene v družbi, kot tudi zato, ker je po 95. členu ZSDU k nekaterim delom običajne vsebine kolektivnih pogodb (merila za delovno uspešnost delavcev, kriteriji za napredovanje ipd.) tudi sicer potrebno soglasje sveta delavcev.

Odbori in komisije

V Skupini Premogovnik Velenje imamo korektno in dobro sodelovanje med strokovnimi službami, sindikati in sveti delavcev. V ta namen imamo ustanovljenih kar nekaj komisij in odborov. Odbori so načeloma sestavljeni iz članov sveta delavcev, vendar pa smo se člani odločili, da k sodelovanju v odbore **povabimo še sindikate**. Odbori obravnavajo problematiko in posredujejo predloge svetu delavcev. Komisije pa načeloma sestavljajo člani sveta delavcev, sindikatov in posloводства. So torej **tripartitna delovna telesa**. Skladno z dogovorom lahko vsak predlaga, da se ustanovi nova komisija, ali dopolni že obstoječi odbor ali komisija.

Stanovanjska komisija deluje že od samega začetka ustanovitve sveta delavcev v Premogovniku Velenje. Premogovnik raz-

polaga z večjim številom »kadrovskih« stanovanj. Ta stanovanja so se pred časom predala kot ustanovitveni kapital hčerinski družni PV Invest, ki zdaj upravlja z njimi. Komisija šteje štiri člane, od tega dva člana s strani sveta delavcev. Komisija v primeru, da je stanovanje na voljo za oddajo ali prodajo, pripravi razpis in ga prednostno objavi med zaposlenimi v Skupini Premogovnik Velenje. Dvakrat letno svetu delavcev poroča o stanju stanovanj.

Komisija za razlago poslovnika o komuniciranju med poslovodstvom, sindikatom in svetom delavcev ima sedem članov. Komisijo sestavljajo vsi socialni partnerji v Skupini Premogovnik Velenje (sindikati in sveti delavcev družb). Poslovodstvo v komisiji zastopata dva člana. Komisija je bila ustanovljena na željo vseh treh udeležencev, da se naučimo pravilnega komuniciranja in da bi se poskusili izogniti morebitnim zapletom, ki lahko nastanejo zaradi medsebojnega razumevanja. Komisija je pripravila pravilnik, ki smo ga konec leta 2014 sprejeli, in se bo morala sestati tudi po sprejetju novega participacijskega dogovora ter po zaključenih pogajanjih o kolektivni pogodbi.

Komisija za prehrano je sestavljena iz 13 članov, ki so predstavniki sveta delavcev, obeh sindikatov in predstavnikov poslovodstva. S pripojitvijo podjetja Gost, d.o.o., k podjetju Gorenje gostinstvo, d.o.o., smo tako dobili novega ponudnika za pripravo malic v našem podjetju. Zaradi začetnih težav smo imeli do zdaj pet sej. Na njih smo pregledovali kakovost in cenovno ustreznost toplih in hladnih malic. Precej stvari smo izboljšali, vendar nas čaka še veliko dela. Kakovosti malic je treba posvečati veliko pozornosti, kajti zdrava in pravilna prehrana vpliva na zdravje zaposlenih. Le zdravi in zadovoljni delavci lahko pripomorejo k večji učinkovitosti podjetja.

Komisija za bolniške odsotnosti je bila ustanovljena zaradi vse večjega problema, ki se pojavlja z bolniško odsotnostjo. Z ustanovitvijo komisije smo želeli podrobneje pregledati vzroke, zaradi katerih se nam je v zadnjih letih povečeval bolniški stalež. Poleg članov sveta delavcev, članov sindikatov in predstavnikov poslovodstva je v komisijo vključena služba za varnost in zdravje pri delu Premogovnika Velenje. Namen komisije je, da poskuša ugotoviti dejavnike, ki vplivajo na to, da ljudje zbolevajo – ugotoviti vzroke, zaradi katerih se povečuje bolniška odsotnost, ter tako po-

magati delavcem, da bodo na delo prihajali zadovoljni in zdravi.

Komisija za preventivno dejavnost je komisija, za katero lahko rečemo, da je v pogonu ves čas. Podjetje ima zelo dobro organizirano preventivno dejavnost. V komisiji poleg predstavnikov sveta delavcev in sindikatov sodeluje tudi predstavnik Športnega društva SPV in predstavnik službe za varnost in zdravje pri delu. Za delavce imamo več vrst organizirane vadbe. Izvajamo program za ohranjanje in krepitev zdravja, ki se deli na zimsko in letno preventivo. Zimska preventiva zajema najem telovadnic za vodeno vadbo, fitnesa, bazena in savne ter skupinske vaje v izbranih termah. Letna preventiva zajema medicinsko-preventivni oddih za najtežja delovna mesta v jami, preventivni aktivni oddih, medicinsko-preventivni oddih ter najem igrišč in dvoran za razne športne aktivnosti. Naloga komisije je redno spremljanje rezultatov izvajanja preventive in izbor kandidatov.

Odbor za nagrajevanje je sestavljen iz predstavnikov sveta delavcev in strokovnih služb. Vloga komisije je spremljanje izvajanja pravilnika o nagrajevanju in spoštovanja zavez v pravilniku. Zaradi zelo starega in neučinkovitega sistema nagrajevanja je bila izkazana želja po spremembi pravilnika. V ta namen je poslovodstvo ustanovilo projektno skupino, v katero so vključeni tudi predstavniki sindikata in sveta delavcev. Vodenje projektno skupine je poslovodstvo zaupalo zunanjemu podjetju. Pohvalna je odločitev poslovodstva, ki nas je povabilo v projektno skupino in nam tako omogočilo podajanje pobud oziroma predlogov že ob nastajanju novega pravilnika. Želja vseh je posodobiti oziroma izdelati pravilnik v tej smeri, da bo sistem nagrajevanja učinkovit.

Odbor za preprečevanje mobinga v PV je bil ustanovljen s sprejemom etičnega kodeksa in pravilnika o prijavi mobinga na delovnem mestu. Skladno s pravilnikom smo v tričlanski odbor imenovali predstavnika sveta delavcev. Komisija se je za zdaj sestala zgolj enkrat ob ustanovitvi, kjer so se dogovorili, da se sestajajo po potrebi oziroma ob morebitni prijavi mobinga, kar se še ni zgodilo.

Materialni pogoji dela in izobraževanje članov sveta delavcev

Materialna sredstva za delovanje sveta delavcev se zagotavljajo **skladno s pla-**

nom, ki ga vsako leto posredujemo poslovodstvu Premogovnika Velenje. Sveti delavcev bi se morali z direktorji pred sprejemom letnega poslovnega načrta dogovoriti za obseg finančnih sredstev, ki so namenjena za izvajanje in uresničevanje soupravljanja v posamezni družbi. Takšen plan bi moralo poslovodstvo vključiti v poslovni načrt družbe.

Svet delavcev PV si bo še naprej prizadeval **širiti potrebna strokovna in druga znanja svojih članov**. Z dovolj znanja in s konstruktivnim dialogom so cilji bližji in laže dosegljivi. Za uspešno delovanje sveta delavcev je potreba po izobraževanju članov še toliko bolj pomembna. Če si želimo konstruktiven dialog, morata biti volja in želja po izobraževanju obojestranski, tako poslovodstva kot sveta delavcev. Znanje članov sveta delavcev je treba nenehno izpopolnjevati in nadgrajevati.

Člani sveta delavcev PV se **redno udeležujejo izobraževanj**, ki jih organizira Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS). Vsem članom sveta delavcev poskušamo omogočiti, da **pridobijo certifikat ZSDS**, s katerim pridobijo najnujnejša osnovna znanja za opravljanje funkcije. Za nadgradnjo osnovnih znanj se za člane sveta delavcev enkrat letno posebej organizira tudi tridnevni seminar o temah, ki so v podjetju tega leta najbolj aktualne (nagrajevanje, sistemizacija delovnih mest...). Poleg teh izobraževanj se po štirje člani udeležijo izobraževanj ZSDS in nato pridobljeno znanje predstavijo drugim članom.

Cilji za prihodnost

Svet delavcev Premogovnika Velenje si je za prihodnost zadal visoke cilje, s katerimi želimo **nadgraditi sistem soupravljanja v družbi**. Poleg rednih nalog želimo pri poslovodstvu doseči več sodelovanja pri korporativnem upravljanju. Naš namen je povečati oziroma nadgraditi vlogo sveta delavcev pri upravljanju.

Že v tem letu nas, kot že rečeno, čaka **sodelovanje pri prenovi sistema nagrajevanja v družbi**, kateremu pripisujemo zelo velik pomen. V podjetju že poteka sistemizacija delovnih mest. Tako ni bojazni, da bi zaspali in počivali na opravljenem delu, ampak moramo nadaljevati s proaktivno usmerjenim delom. Takšno obliko sodelovanja ocenjujemo kot pravo smer delovanja v prihodnosti.



Piše:
Niko Filipović

Aktiven svet delavcev tudi v hčerinskem invalidskem podjetju HTZ Velenje

Družba HTZ Velenje, I. P., d.o.o. je hčerinska družba Premogovnika Velenje, ki je bila kot invalidsko podjetje ustanovljena leta 2000 in zaposluje 787 delavcev, od tega je invalidov 51 odstotkov. Tudi v tej družbi kot največjem invalidskem podjetju v Sloveniji imamo aktiven svet delavcev, ki se (pro)aktivno vključuje tako v upravljanje lastne družbe kot tudi v upravljanje Skupine Premogovnik Velenje.

O podjetju HTZ

Trenutno smo **največje invalidsko podjetje v Sloveniji**. Osnovni cilji družbe so ustrezno, dolgoročno in produktivno zaposlovanje in usposabljanje invalidov, dolgoročno zagotavljanje programov, ki podpirajo proces pridobivanja premoga v Premogovniku Velenje in ustvarjanje novih programov z višjo dodano vrednostjo z namenom in zagotavljanja novih delovnih mest. Razlog za ustanovitev tega podjetja je bilo predvsem v dejstvu, da je zaradi nevarnega in težkega dela v premogovniku žal pogosto prihajalo do nastanka invalidnosti pri delavcih. Zato je prišlo do ustanovitve invalidskega podjetja, katerega cilj je bil (in je še) **zagotoviti ustrezno delo vsem delovnim invalidom Premogovnika**.

Zaradi posodobitve dela v premogovniku je v zadnjih letih trend nastajanja novih invalidov precej upadel, HTZ pa se je usmeril tudi na **trg zunaj skupine Premogovnika**. Zato v zadnjem času zaposlujemo tudi invalide s trga dela. Podjetjem, ki so po številu zaposlenih zavezanici Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, nudimo nadomestne kvote za manjkajoče invalide

V družbi HTZ opravljamo **precej različnih dejavnosti**: servisiranje in remont jamske strojne in elektro opreme, transport premoga iz jamskih prostorov, popravilo ločnega podporja, izdelava zaščitnih sredstev, filtracijski vodni program AquaVallis,

pranje delovnih oblačil za delavce in za zunanje uporabnike...

Splošno o svetu delavcev HTZ

Svet delavcev v družbi HTZ Velenje, I. P., d.o.o. deluje že od leta 2001. V skladu z ZSDU naš SD šteje **13 članov**. Trenutno vsi člani opravljamo svojo funkcijo **neprofesionalno**. Poleg veljavne zakonodaje svojo participacijo uresničujemo tudi na podlagi poslovnika sveta delavcev HTZ, participacijskega dogovora HTZ in pravil o komuniciranju med upravo, sindikatom in svetom delavcev. V letošnjem letu smo prvič izdelali tudi **program dela SD** in s tem postavili temelje za še boljše in uspešnejše delovanje.

Svet delavcev HTZ je postal **član Združenja svetov delavcev** v letu 2012. Certifikat združenja imata v trenutni sestavi dva člana. Povezujemo se tudi s Skupnim svetom delavcev skupine HSE, kjer imamo na njihovih sejah status opazovalca, kar je zelo dobrodošlo v smislu dodatne obveščenosti in pridobivanja izkušenj.

Svet delavcev si ves čas prizadeva izboljševati organizacijsko klimo v podjetju na različne načine. Ker smo invalidsko podjetje, veliko aktivnosti posvetimo ravno tej skupini zaposlenih. V ta namen že vrsto let deluje **Aktiv invalidov Premogovnika Velenje**, ki ima približno 250 članov. Aktiv za svoje člane organizira razna srečanja, ekskurzije, nudi brezplačno pravno pomoč in še vrsto drugih aktivnosti. Za strokovno po-

moč pri invalidski problematiki pa je na voljo naša strokovna delavka v kadrovski službi, s katero svet delavcev dobro sodeluje.

V družbi HTZ **nimamo nadzornega sveta in ne delavskega direktorja**. Vse potrebne zadeve iz pristojnosti nadzornega sveta se obravnavajo na nadzornem svetu Premogovnika Velenje.

Odbori in komisije sveta delavcev

V Svetu delavcev HTZ smo oblikovali tudi nekaj **odborov in komisij**, ki so stalni ali pa začasni, odvisno od obravnavane tematike. Zaradi dobrega sodelovanja smo v nekatere odbore vključili tudi predstavnike sindikata. Trenutno so precej aktivni v odboru za nagrajevanje in v odboru za prenovitev participacijskega dogovora. Izmed vseh bi izpostavil delo **odbora za preprečevanje mobinga**, ki je bil ustanovljen v letu 2010 in je v tem času obravnaval že nekaj prijav. V vseh primerih se je izkazalo, da ni bilo prepoznanih značilnih znakov mobinga, ampak je šlo za nesoglasja med zaposlenimi. Tudi v teh primerih je odbor odigral svojo vlogo in znal zadevo **ustrezno rešiti v dobro vseh vpletenih** in s tem preprečiti morebitni dejanski mobing.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Stik sveta delavcev z zaposlenimi oziroma s svojo »bazo« imamo urejen **na raz-**

lične načine. Zelo dobro se zavedamo, da je obveščenosť zaposlenih o delu sveta delavcev zelo pomembna in zahtevna naloga. Poleg osebnih pogovorov članov sveta delavcev z zaposlenimi, ki je najpomembnejši stik na tej relaciji, je na podlagi poslovnika sveta delavcev predsednik zadolžen za izdelavo **polletnih in letnih poročil o delu sveta**, ki se jih tudi javno objavi. Letno poročilo se objavi tudi v **letnem poročilu družbe**.

Predsednik sveta delavcev je po funkciji tudi član uredniškega odbora **internega časopisa**, v katerem objavljamo članke, ki so v tistem trenutku aktualni. Poleg tega imamo še **interni radio**, zapisnike sej redno objavljamo na **oglasnih deskah**. Na **portalu** imamo svoj prostor, v katerem imamo arhiv

vseh zapisnikov, pomembnih splošnih dokumentov in povezav do aktualne zakonodaje.

Dosedanji uspehi in prihodnji izzivi

Zelo veliko vlogo je svet delavcev skupaj s sindikatom imel pri reorganizaciji in sistematizaciji delovnih mest, ki se je v našem podjetju zaključila v novembru 2017. Skozi celoten proces sistematizacije smo bili **sproti obveščeni in smo lahko podajali pripombe ter predloge**. Kar nekaj argumentiranih predlogov je bilo upoštevanih. Najpomembnejše pa je, da so vsi zaposleni dobili ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi in obdržali možnost zaposlitve.

Med pomembnejše uspehe lahko štejemo tudi, da je **vsak član sveta delavcev aktivno sodeloval pri prenovi ocene tveganja** za področje, ki ga pokriva in pozna. Predsednik sveta delavcev aktivno sodeluje v **VZD timu**, ki ga sestavljajo odgovorne osebe za VZD – varnost in zdravje pri delu po posameznih področjih in so hkrati tudi skrbniki ocen tveganj.

V naslednjem mandatu ima svet delavcev HTZ v letnem načrtu predvideno **pridobitev certifikata** Združenja svetov delavcev Slovenije za vse člane že v prvem letu. To se nam zdi pomembno zato, da so potem vsi člani usposobljeni za učinkovito delo v svetu delavcev. Zelo pomembna zadeva, ki nas čaka v letošnjem letu pa bo še **prenova sistema nagrajevanja in napredovanja**.



Piše:
dr. Vladimir Malenković

Sodelovanje področja UČV (upravljanja s človeškimi viri) s svetom delavcev

Področje upravljanja s človeškimi viri (UČV) se v vsakem podjetju ukvarja z največjim kapitalom – to je z zaposlenimi. V tem smislu tudi Premogovnik Velenje ni nobena izjema, saj se dobro zavedamo, da so zaposleni ključna komparativna prednost družbe. Tudi zaradi tega se delo področja in delovanje/poslanstvo sveta delavcev v družbi pogosto in v marsičem prepleta, zato je dobro sodelovanje na tej relaciji še posebej pomembno.

Upravljanje s človeškimi viri je organizirano kot področje, sestavljeno iz Kadrovske splošne službe in Službe za nagrajevanje. Ob tem imamo tudi **posebnega vodjo projekta**, ki je predvsem osredotočen na **sodelovanje/komunikacijo med vodstvom podjetja in socialnimi partnerji**. V Kadrovski splošni službi se odvijajo procesi planiranja kadrovske politike, zaposlovanja in razporejanja delavcev, štipendiranja in promocije poklicev, proces organizacije in sistematizacije delovnih mest, upokojevanja, sociale, razvoja kadrov, usposabljanja in izobraževanja, knjižnice ter procesa arhiviranja. Služba za nagrajevanje se uk-

varja s planiranjem stroškov dela, pripravo temeljnih navodil oziroma pravil delovnega področja, obračunom plač, statistiko in poročanjem zunanjim ter notranjim uporabnikom. Zaposleni so tvorno vključeni v delo na programskih nalogah – v teku sta dve veliki, in sicer programska naloga sistematizacija v Premogovniku in programska naloga preoblikovanja sistema nagrajevanja. Obe programske nalogi sta vezani na **sodelovanje s svetom delavcev v vseh svojih pomembnih segmentih in fazah**.

Sodelovanje področja UČV s svetom delavcev **se odvija** prek priprave gradiva za Vodstvo za potrebe rednih in izrednih sej

SD, aktivnega sodelovanja na rednih sestankih Vodstva in socialnih partnerjev, priprave odgovorov na vprašanja s področja kadrov, plač in nagrajevanja, organizacije in izvedbe seminarjev v družbi, tudi za potrebe SD... UČV sodeluje s svetom delavcev tudi v različnih komisijah in odborih. Tretji večji sklop predstavlja **sodelovanje UČV s SD v projektih**:

- **Sistemizacija delovnih mest Premogovnika** (predhodno vključen v prenovu sistematizacije PV Investa in HTZ); pri katerem je SD vključen že v fazi priprave projekta ter nadalje pri skupnem posvetovanju pred sprejetjem. Sistemiza-

cija kot splošni akt je temeljni organizacijsko kadrovski dokument, ki ureja odnos med delovnim procesom in zaposlenim na delovnem mestu, saj z njo postavljamo osnove za ključne kadrovske procese, kot so: planiranje, zaposlovanje, razvoj kadrov in izobraževanje. Podlaga je tudi izgradnji sistema plač, v tistem delu, ki se nanaša na temeljno vrednotenje delovnega mesta.

- **Nagrajevanje (stalno napredovanje, uspešnost)**, pri katerem je SD vključen že v fazi priprave ter soodločanja o kriterijih za napredovanje in ocenjevanj delovne uspešnosti.
- **Prenova participacijskega dogovora.**
- **Pravila o komuniciranju med Upravo, sindikatom in SD** (po prenovi PD).

Z vključevanjem in participativnim sooblikovanjem kadrovskih procesov je svetu

delavcev v skupini dana **možnost postavljanja pogojev dela, varnosti in humanizacije pri delu razvoja zaposlenih**. Ob ravnanju skupne problematike ter vključevanje vsebin, ki se nanašajo na možnosti soupravljanja, v programe izobraževanja zaposlenih ter strokovna pomoč svetu delavcev spodbuja produktivno sodelovanje in povezave med strokovno kadrovsko dejavnostjo in delovnimi predstavništvi.



Piše:
Ivan Pohorec

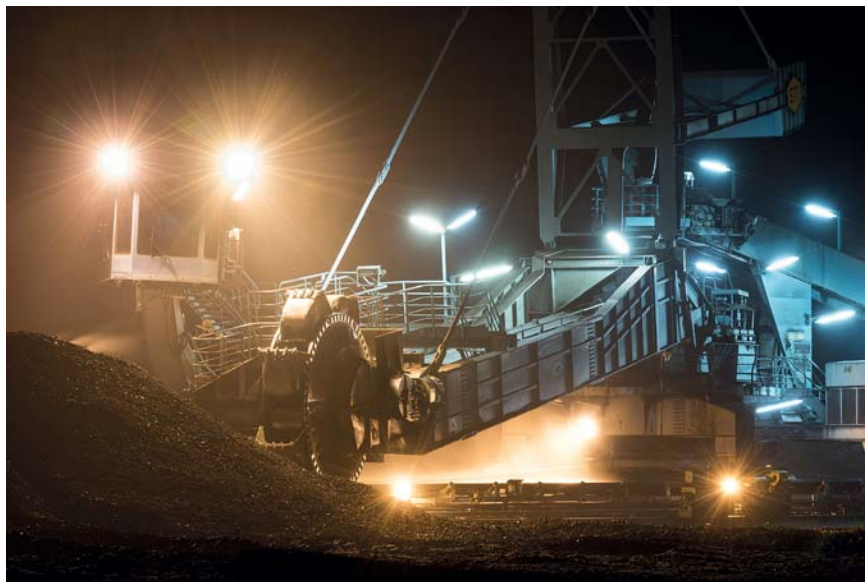
Sodelovanje sveta delavcev s Službo za varnost in zdravje pri delu PV

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu je pri izvajalcih podzemnih rudarskih del še posebej pomembno področje, ki neposredno zadeva zaposlene. Zato je nepogrešljiva tudi aktivna vloga sveta delavcev na tem področju.

Varnost in zdravje pri delu (VZD) pri izvajalcih rudarskih del, še posebej pri izvajalcih podzemnih rudarskih del, je zastavljena **nekoliko drugače kot na drugih področjih**. Pogoje za zagotavljanje varnosti in zdravja pri izvajanju rudarskih del opredeljuje Zakon o rudarstvu (ZRud-1 UPB3). Omenjeni zakon zahteva, da mora izvajalec podzemnih rudarskih del organizirati službo za varnost pri delu ter zagotoviti, da naloge zdravstvenih ukrepov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu opravlja pooblaščen zdravnik. Vodja službe za varnost pri delu pri podzemnem izkoriščanju mineralnih surovin je lahko le oseba z univerzitetno izobrazbo rudarske smeri. Vsak izvajalec rudarskih del mora pred pričetkom del izdelati in sprejeti *splošni akt o varnosti in zdravju pri delu*, s katerim ureja področje varnosti in zdravja pri delu, zlasti kar zadeva ocenjevanje tveganj za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar delavcev ter določitev načinov in ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Splošni akt o varnosti in zdravju pri delu mora izvajalec rudarskih del **dopolnjevati ob vsaki spremembi ravni tveganja**.

V Premogovniku Velenje so na osnovi ZSDU in ZVZD-1 sprejeta pravila o komuniciranju med vodstvom družbe, sindikatom in svetom delavcev ter participacijski dogovor, v katerem je določen način sodelovanja. Delodajalec **obvešča svet delavcev** o stanju VZD in izvedenih ukrepih, ugotovitvah, predlogih in ukrepih nadzora me-

sečno **na razširjenem kolegiju direktorja**, kjer so prisotni poleg predstavnikov sveta delavcev tudi predstavniki sindikatov, mesečno **na varnostnem kolegiju**, letno **ob reviziji ocene tveganja** ter **v polletnem in letnem poročilu VZD**.



Posvetovanje s svetom delavcev delodajalec opravi v primerih, kadar se odloča o ukrepih VZD, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje zaposlenih, o izbiri strokovnih delavcev VZD, izbiri izvajalca medicine dela, oceni tveganja, medsebojnem obveščanju delavcev, tehnoloških procesih, ki vplivajo na zdravje delavcev in Splošnem aktu o varnosti in zdravju pri delu.

Služba za varnost in zdravje pri delu sicer sestavlja sedem strokovnih delavcev, administratorki in vodja službe. Njihovo delo zajema številne naloge, ki jih določajo predpisi s tega področja. Z namenom, da v čim večji možni meri obvladujemo delovno okolje in zagotavljamo najvišjo možno stopnjo varnosti in kontrole svojim zaposlenim, imamo **organiziran varnostno-**

tehnološki informacijski sistem, jamsko reševalno službo in prostovoljno industrijsko gasilsko društvo. Izdelan imamo Požarni red za površinske delovne prostore, načrt obrambe in reševanja za jamo in plane ukrepanja v ostalih prepoznanih izrednih razmerah.

Sodelovanje sveta delavcev s sindikati

V Premogovniku Velenje delujeta dva sindikata: SPESS in SDRES, oba pa visoko cenita pomen delavskega soupravljanja ter dobrega delovanja tudi sveta delavcev kot voljenega delavskega predstavništva, ki uresničuje interese delavcev v procesih korporacijskega upravljanja.

Sindikat SPESS – PV



Piše:
Simon Lamot

Kratko o sindikatu

Sindikat pridobivanja energetskih surovin Slovenije – Sindikat Premogovnika Velenje (SPESS – PV) združuje zaposlene v vseh družbah Skupine Premogovnik Velenje, in sicer je včlanjenih od 60 do 90 % zaposlenih v posamezni družbi. Največje število članov predstavljajo zaposleni v Premogovniku Velenje, zatem zaposleni v invalidskem podjetju HTZ, kjer imamo organizirano podružnico in imenovanega predsednika. Sindikalne zaupnike imamo imenovane tudi v družbah RGP, Sipoteh, PV Invest, PLP in TDS. V vseh omenjenih podjetjih smo tudi **represntativni sindikat**.

V sindikat so vključeni tudi t. i. pridruženi člani v podjetjih, ki niso več v lasti Premogovnika Velenje, in sicer v družbah Habit, Gorenje gostinstvo in Deos – Zimzelen. Sindikat SPESS – PV je vključen oz. je ustanovitelj panožnega sindikat SPESS, ki je reprezentativen v panogi rudarstvo. Konfe-

deralno smo se pridružili **sindikalni centrali KNSS – Neodvisnost**, ki nam je omogočila polnopravno sodelovanje na Ekonomsko socialnem svetu RS in imenovala našega člana v odbor Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

Sodelovanje s svetom delavcev

Kot reprezentativni sindikat smo bili **podbudnik ustanovitve sveta delavcev** v družbi RGP. Skupaj s Svetom delavcev PV in Premogovnikom Velenje smo soustanovitelj Športnega društva Skupine Premogovnika Velenje, v katerega je včlanjenih več kot 4.500 zaposlenih, njihovih družinskih članov in upokojenih sodelavcev. V tem mandatu je sodelovanje s SD PV in SD HTZ na zelo visokem nivoju. Zavedamo se da sta **močan sindikat in strokoven svet delavcev** edini garant za ohranitev oziroma izboljšanje pravic zaposlenih. Zelo dobro imamo **med seboj razdeljena področja dela** in se zavedamo ter spoštujemo pristojnosti, ki jih ima eno ali drugo delavsko predstavništvo, tudi na področjih, kjer se interesi in pristojnosti prepletajo. Sodelujemo **na sejah posameznega organa in drug drugemu pomagamo pri reševanju strokovnih vprašanj**.

Dobro sodelovanje med SD PV in sindikatom SPESS – PV se je obrestovalo v lanskem letu pri statusnem preoblikovanju družbe PV iz d.d. v d.o.o., ko je hotel lastnik **ukiniti nadzorni svet**. Po usklajenem nastopu nam je nadzorni svet vendarle uspelo obdržati. Še posebej dobro je bilo v lanskem letu sodelovanje s SD HTZ pri **reorganizaciji in sistematizaciji podjetja**. Podobna naloga nas v tem letu čaka tudi v

Premogovniku Velenje. Vsako leto sodelujemo pri pripravi meril in načinu izvedbe **preventivnega oddiha zaposlenih**. Sodelovanje poteka tudi na drugih področjih, v ta namen imamo organiziranih kar nekaj mesečnih komisij. Takšno sodelovanje si kot predsednik sindikata želim tudi v prihodnje.

Sindikat SDRES – PV



Piše:
Asmir Bečarević

Kratko o sindikatu

Smo delavci z zavedanjem, da se moramo osamosvojiti in zapolniti prazen prostor porajajočega se samoorganiziranega delavskega boja. To smo storili in februarja 2015 ustanovili **Sindikat delavcev rudarstva in energetike Slovenije – SDRES**, ki deluje po načelu solidarnosti in vzajemnosti in neodvisno od delodajalcev, političnih strank in organov oblasti. V istem letu smo se združili oziroma postali član **Slovenske zveze sindikatov Alternativa** ter na podlagi izpolnjenih pogojev, določenih z zakonom, skupaj pridobili reprezentativnost v dejavnosti Rudarstva.

Veliko sindikatov se je zilo v globalno spiralo sedanjega sistema, ki v največji meri služi predvsem kapitalu in dobičku, ki je postal sam sebi namen ne glede na ceno in posledice. SDRES se – tako kot vedno več mlajših sindikalistov in sindikatov – zaveza **biti temu protiutež** in siliti posameznike, katerim je dana moč odločanja in upravljanja sadov delavcev, k izboljšanju delovnih razmer in delovnega časa, zvišanju plač in socialnih prispevkov. Kdo bo poskrbel za dobro podjetja, če ne delavci?! Tukaj živimo in delamo, vodstva pa prihajajo in odhajajo ter se ne ozirajo nazaj. SDRES **vrača pozornost na primarne naloge sindikata**. Te niso le ohranjanje delavskih pravic, ki so si jih naši predhodniki krvavo pridobili, ampak predvsem boj za človeku dostojno življenje.

Sodelovanje s svetom delavcev

Svet delavcev vidimo kot **točko, ki združuje in usklajuje interese vseh zaposlenih**. Skupaj lahko lažje ustavimo prednikomer odgovorno ravnanje in samodržstvo. Z enotnimi in jasnimi stališči bomo uspešnejši pri dogovarjanju in pogajanju z delodajalcem. Največje bogastvo vsakega podjetja smo ljudje, naša znanja in izkušnje.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju (soupravljanje) je **zakonska pravica zaposlenih**. Delavci bomo morali poskrbeti za to, da se izvajajo zakoni in predpisi, kolektivne pogodbe ter dogovori z delodajalcem. Oblikovati in predlagati moramo ukrepe, ki so v korist delavcev, dajati predloge in pobude z namenom uresničevanja dogovorov

z delodajalcem in pomagati pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki potrebujejo posebno varstvo. Za izvajanje naštetega moramo biti **korektno in ne zavajajoče obveščeni** s strani delodajalca o finančnem položaju podjetja, razvojnih ciljih, strategijah in uresničevanju le-teh, o spremembah v organizaciji in tehnologiji dela, bilanci uspeha in stanju sredstev. Skratka, delavci moramo imeti pravico do vpogleda v dokumentacijo o poslovanju podjetja in pravico do soupravljanja. Našteto je **izrednega pomena** za naše uspešno delo, počutje in medsebojne odnose ter spodbujanje ustvarjalnega in delovnega kolektivnega duha, ki ga v teh časih tako potrebujemo v vseh poklicnih skupinah v Premogovniku Velenje.



Piše:
Tadeja Jegrišnik

Komuniciranje z zaposlenimi v Skupini Premogovnik Velenje

V Skupini Premogovnik Velenje, kjer so poleg Premogovnika Velenje še hčerinske družbe HTZ Velenje, RGP, PV Invest in Sipoteh, komuniciramo prek Službe za odnose z javnostmi, prek katere o dogodkih in aktivnostih, povezanih s Skupino, vselej redno in sproti obveščamo tako interno kot tudi zunanjo javnost. S tem zaposlenim omogočamo obveščenost, ki je nujna za uspešno opravljanje dela in za doseganje ciljev podjetja, vodstvu omogočamo uresničevati zastavljeno vizijo, politiko in strategijo ter uvajanje sprememb.

Z redno komunikacijo z **našo najpomembnejšo notranjo javnostjo** vzdržujemo ter izboljšujemo medsebojne odnose in zaupanje, povečujemo zadovoljstvo, odgovornost in lojalnost zaposlenih, kar je izjemnega pomena za dobro organizacijsko klimo. Nagovarjamo jih s **pomočjo različnih medijev**, ki so namenjeni posameznim ciljnim skupinam. **Orodja komuniciranja** vseskozi izpopolnjujemo, posodabljammo in jim dodajamo nova. **Odgovornost za dobro komuniciranje** pri nas ne nosi le najvišje

vodstvo, temveč vodilni na vseh ravneh. Odgovornost za komuniciranje nosi tudi vsak sodelavec, ki je sprejete informacije preveri, prediskutira, postavi vprašanje in izrazi svoje mnenje.

Pravilniki o komuniciranju

Področje komuniciranja v Skupini PV **urejajo naslednji dokumenti**: Poslovnik o komuniciranju z javnostmi v Premogovniku in HTZ, Poslovnik o komuniciranju v primeru izrednih dogodkov in nevarnih raz-

mer, Etični kodeks družbe PV, Pravilnik o komuniciranju med upravo, sindikatom in svetom delavcev PV in HTZ, Pravilnik o poslovni skrivnosti, Pravila uporabe elektronske pošte v Skupini PV, Komunikacijski pravilnik skupine HSE, Etični kodeks – načela vedenja in ravnanja v Skupini HSE, Hišni red za varovano območje PV – območje NOP, Službeni nalog o komuniciranju z mediji.

Poleg tradicionalnih internih medijev časopisa Rudar, internega radia, Novic,

spletnih strani, intraneta, videostrani, oglasnih tabel, skrinjic ter socialnih omrežij Facebook, Twitter ipd., zaposlene o pomembnih zadevah obveščamo tudi **na rednih sestankih, razširjenih kolegijih, izvršilnih odborih socialnih partnerjev, na katerih sodeluje tudi poslovodstvo, ipd.** Predstavniki socialnih partnerjev so o pomembnih zadevah, povezanih s Skupino PV, redno obveščeni, poslovodstvo se z njimi posvetuje, imajo funkcijo soodločanja, so člani UO Rudarja, objavljajo pa tudi v drugih internih medijih.

Anketa za ugotavljanje organizacijske klime in zadovoljstva

V letu 2017 smo izvedli Anketo za ugotavljanje organizacijske klime in zado-

voljstva v Skupini Premogovnik Velenje, v kateri je sodelovalo 715 anketirancev, kar je dobrih 30 odstotkov vseh zaposlenih v Skupini PV. Anketa je pokazala, da so zaposleni glede notranjega komuniciranja in obveščanja v **popvečju zadovoljni**.

Komuniciranje z zunanjo javnostjo

Z **zunanjo javnostjo** (lastniki, poslovna javnost, lokalna skupnost, interesna javnost, vplivna javnost, strokovna javnost, splošna javnost, mediji) komuniciramo prek sporočil za medije, novinarskih konferenc, javnih razprav, prireditev in sejmov, obiskov in ogledov, propagandnega materiala, strokovnih člankov, predavanj in predstavitev, poslovnih poročil in analiz, informativnega gradiva, oglasov in promocij-

skega gradiva, priločnikov in biltenov, fotografij in video predstavitev, elektronske pošte, spletnih strani, socialnih omrežij, časopisa Rudar in novic.

Aktivnosti za dobro komuniciranje v prihodnje

Tudi v prihodnje bomo vodili proaktivno politiko komuniciranja z notranjimi in zunanji javnostmi Skupine PV, z namenom ohranjanja oz. nadgrajevanja ugleda podjetja in preprečitve negativne publicitete v medijih. Posebno pozornost bomo zaradi specifičnosti dejavnosti tudi v prihodnje posvečali **kriznemu komuniciranju**. Izboljšati si želimo komuniciranje z javnostmi z vsemi internimi mediji, še posebej na socialnih omrežjih Facebook in Twitter.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Kaj lahko sodi v »nadstandard« po participacijskem dogovoru?

Vprašanje:

Ali lahko v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v participacijskem dogovoru določimo, da mora delodajalec predložiti v soglasje svetu delavcev sprejem splošnih aktov, s katerimi se natančneje urejajo pravice, obveznosti in položaj delavcev na podlagi zakona, če niso urejeni s kolektivno pogodbo? Ali lahko v istem dogovoru avtonomno določimo 30-dnevni rok (namesto 8-dnevnega zakonskega roka), v katerem se mora svet delavcev opredeliti do predloga in eventualno zavrniti svoje soglasje?

Odgovor:

Izhodišče za odgovor na obe postavljene vprašanji predstavljata določbi 1. in 2. odstavka 5. člena ZSDU, ki urejata bistvo in ključne vsebine t. i. participacijskega dogovora, ki se glasita:

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

S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi

uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljaljskih pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.«

Če natančneje analiziramo omenjeni določbi, lahko ugotovimo, da naj bi se po intenciji zakona s participacijskim dogovorom urejale predvsem štiri vsebine (sklopi vprašani), in sicer:

1. podrobnejša ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon;
2. ureditev vseh tistih vprašanj, glede katerih že zakon napotuje na participacijski dogovor;
3. morebitni drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju, poleg tistih, ki jih določa že zakon;
4. morebitne dodatne ali večje soupravljaljske (participacijske) pravice delavcev, kot jih določa že zakon.

Skladno z zgoraj navedenim pod četrto točko je torej s tem dogovorom vedno mogoče avtonomno dogovoriti več participacijskih pravic oziroma t. i. nadstandardni nivo participacije v primerjavi z zakonom. In v to kategorijo možnih vsebin bi vsekakor lahko sodila tudi določba, ki bi – poleg vprašanih iz 95. in 96. člena ZSDU – kot predmet obveznega predhodnega soglasja sveta delavcev določila tudi "sprejemom splošnih aktov, s katerimi se natančneje urejajo pravice, obveznosti in položaj de-

lavcev na podlagi zakona, če niso urejeni s kolektivno pogodbo". Ne glede na to, kakšne pristojnosti sveta delavcev v zvezi s tem določata (ali ne določata) ZDR-1 in ZSDU, bi bila torej takšna določba participacijskega dogovora v celoti skladna s črko in duhom (intencijo) določbe 5. člena ZSDU.

Nekoliko bolj sporno pa je, ali je mogoče na ta način presojati tudi določbo, ki bi namesto 8-dnevnega roka, v katerem ima svet delavcev pravico zavrniti svoje soglasje, določa 30-dnevni rok. Določba 97. člena ZSDU ("Delodajalec ne sme sprejeti odločitev, če je v osmih dneh svet delavcev zavrnil soglasje.") je namreč izrazito kogentne (zapovedujoče), ne dispozitivne narave. Zato bi bilo s participacijskim dogovorom načeloma mogoče določiti daljši rok le, če bi to skladno z zgoraj povedanim pomenilo "več pravic" v smislu določbe 2. odstavka 5. člena ZSDU, kar pa je nekoliko vprašljivo. Težko je namreč pravno prepričljivo utemeljiti tezo, da podaljšanje roka za opredelitev sveta delavcev pomeni "večjo participacijsko pravico", čeprav ni izključeno. Kljub temu pa se je mogoče glede tega postaviti na stališče, da takšna določba – čeprav ni "v skladu" z zakonom – tudi ni "v nasprotju" z zakonom. Povedano drugače: menim, da (ob nekoliko širšem pravnem gledanju na intencijo 5. člena ZSDU o možnosti avtonomnega dogovora za "nadstandardni" nivo soupravljanja v posamezni organizaciji) takšna določba (če

se delodajalec in svet delavcev tako dogovorita) ni nezakonita in je v tem primeru lahko tudi pravno zavezujoča za delodajalca. Namen zakonodajalca ni bil kakorkoli omejevati avtonomen razvoj soupravljanja v skladu z interesi obeh partnerjev, ampak določiti le "zagotovljeni minimum", ki omogoča uresničevanje delavske participacije tudi v primeru, če posebnega avtonomnega dogovora ni.

Kolikor ta določba v pogajanjih ne bo obstala (obstane pa lahko le ob pogoju obojestranskega soglasja), bi morda veljalo napore sveta delavcev usmeriti v to, da se problem relativno kratkega roka (8 dni) za opredeljevanje glede podaje zahtevanega soglasja k odločitvi delodajalca reši na ta način, da se v participacijskem dogovoru določi specifičen način uporabe te zakonske določbe. In sicer tako, da se štejejo "delovni" dnevi, s čimer se izognemo problemu, ko ti roki tečejo tudi takrat, ko se svet delavcev ne more sestati.

Pisna stališča sveta delavcev za skupno posvetovanje

Vprašanje:

Ali je dolžnost delodajalca po 92. členu ZSDU izpolnjena že s samo izvedbo posvetovanja in predstavitve argumentov ter njihovim usklajevanjem na skupni seji, ali je potrebno v vsakem posameznem primeru od sveta delavcev pridobiti pisno stališče, da se s predstavljenim predlogom odločitve strinja oziroma ne strinja?

Odgovor:

Zakon v zvezi s postopkom skupnega posvetovanja ne zahteva od delodajalca, da bi moral predhodno pridobiti kakršnokoli »pisno« stališče sveta delavcev za potrebe tega posvetovanja. Delodajalec je dolžan skupno posvetovanje od sveta delavcev le »zahtevati« in mu v ta namen tudi pravočasno, tj. najmanj 30 dni pred skupnim posvetovanjem, posredovati vse potrebne »informacije« za oblikovanje njegovega stališča (91. člen ZSDU), tekom samega skupnega posvetovanja (le-to bolj ali manj logično lahko poteka le v obliki skupne seje) pa si »prizadevati za uskladitev stališč« (92. člen ZSDU).

Prav tako na drugi strani tudi ne zahteva od sveta delavcev, da pred samim skupnim posvetovanjem delodajalcu vnaprej poda svoja stališča v pisni obliki. Logična predpostavka uspešnega skupnega posvetovanja pa seveda vsekakor je, da svet delavcev pride na skupno posvetovanje z že izdelanimi stališči (običajno se v ta namen priporoča sklic posebne seje SD pred skupnim posvetovanjem z delodajalcem), kajti v nasprotnem se sam smisel skupnega posvetovanja izgubi in ni nobenih praktičnih razlik med »skupnim posvetovanjem« po določilih 91. do 94. člena ter »predhodnim obveščanjem« sveta delavcev s strani delodajalca po 89. v zvezi z 90. členom ZSDU.

Oba partnerja naj bi torej na skupno posvetovanje prišla z izdelanimi stališči (samo pod tem pogojem ima takšno posvetovanje sploh kak smisel), a usklaje-

vanje njunih stališč naj bi bilo neposredno, ne »pisno«. To jasno izhaja iz določbe drugega odstavka 91. člena ZSDU o tem, da mora biti skupno posvetovanje »opravljeno« (tj. izvedeno) najmanj 15 dni pred sprejemom končne odločitve delodajalca. Pa tudi edino logično je tako, kajti morebitno zgolj »pisno« usklajevanje praviloma niti ne bi bilo realno izvedljivo v predvidenih rokih, čeprav bi bilo – strogo teoretično gledano – s soglasjem obeh partnerjev načeloma možno. A v praksi si je takšno pisno »posvetovanje« težko predstavljati, kajti pisno komuniciranje je že po naravi stvari težko razumeti ko »skupno« posvetovanje.

Če je delodajalec opravil svojo dolžnost predhodnega obveščanja in zahteve po skupnem posvetovanju v smislu določil 91. člena ZSDU, je odločitev, ali bo za potrebe morebitnega lažjega usklajevanja svoja stališča delodajalcu predhodno posredoval tudi v pisni obliki ali ne, stvar sveta delavcev samega. Če torsej svet delavcev svojih stališč delodajalcu ne posreduje predhodno v pisni obliki, to ne more biti razlog, zaradi katerega bi bil delodajalec odvezan opraviti (neposredno) skupno posvetovanje pred sprejetjem konkretne kadrovske ali statusne odločitve. Svet delavcev zato lahko s svojimi stališči pride tudi na samo skupno posvetovanje (usklajevanje), ne da bi jih prej posredoval delodajalcu v pisni obliki.

Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Leja Drogenik Štibelj**, magistrica sociologije, zunanja sodelavka ŠCID; **Matjaž Mulej**, doktor ekonomskih znanosti in doktor znanosti s področja menedžmenta, zaslužni profesor na Ekonomsko poslovni fakulteti UM in sodelavec IRDO – Inštituta za razvoj družbene odgovornosti; **Dejan Avsec**, doktor ekonomije, zunanji sodelavec IRDO – Inštituta za razvoj družbene odgovornosti; **Karolina Babič**, doktorica filozofije, vodja Centra alternativne avtonomne produkcije (CAAP); **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator – kadrovske področje; vodja projektov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Valentina Franca**, doktorica znanosti s področja menedžmenta, profesorica na Fakulteti za management v Kopru; **Danilo Rednjak**, predsednik sveta delavcev v družbi Premogovnik Velenje (PV); **Niko Filipović**, predsednik sveta delavcev v družbi HTZ Velenje; **Vladimir Malenković**, direktor področja upravljanja s človeškimi viri v PV; **Ivan Pohorec**, vodja Službe za varnost in zdravje pri delu v PV; **Simon Lamot**, predsednik Sindikata SPESS – PV; **Asmir Bečarević**, predsednik Sindikata SDRES – PV; **Tadeja Jegrišnik**, vodja odnosov z javnostmi v PV; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **A. Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj**; tel.: **(04) 231 44 70**, fax: **(04) 231 44 71**, <http://www.delavska-participacija.com>, E-naslov: **scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV.

ISSN 1855-8259

Študijsko srečanje članov ZSDS v Premogovniku Velenje

V sredo, 21. februarja, je potekalo tradicionalno študijsko srečanje članov Zdrženja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ki je vsako leto organizirano v enem izmed slovenskih podjetij z namenom izmenjave soupravljalških izkušenj in medsebojnega spoznavanja. Tokrat so se kot organizatorji in gostitelji srečanja izkazali delavski predstavniki iz Premogovnika Velenje, udeležilo pa se ga je blizu 100 njihovih kolegov iz vse Slovenije.

