



Piše:
Mitja Gostiša

Vloga svetov delavcev pri zagotavljanju družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih

Visoko razvit sistem sodelovanja oziroma participacije zaposlenih pri upravljanju (delavskega soupravljanja) je bistveni predpogoj, da lahko govorimo o družbeno odgovornem podjetju. Kajti organizacije lahko le na tak način učinkovito prepoznajo avtentične interese zaposlenih ter jih ustrezno vključujejo v svoje organizacijske in poslovne odločitve, zaposleni kot ključna skupina deležnikov pa po drugi strani edinole tako lahko prevzemajo vrednote podjetja in njegovo poslovno kulturo. Participacija zaposlenih pri upravljanju je predvsem pomembna z vidika uravnoteženja notranjega poslovnega okolja, saj lahko bistveno vpliva na sprejem politik, ki odsevajo tako družbene kot okoljske vrednote posamezne organizacije. Ključno pri tem pa je, da tudi sami zaposleni prevzamejo nase del odgovornosti. A to jim mora biti – skozi pravico do soupravljanja – seveda najprej sistemsko sploh omogočeno. Bistvo koncepta družbene odgovornosti je torej brez učinkovite delavske participacije pri upravljanju pravzaprav sploh neuresničljivo.

Bistvo koncepta družbene odgovornosti podjetij

Za razumevanje koncepta družbene odgovornosti podjetij je najprej dobro poznati **Friedmanovo pojmovanje podjetja iz sedemdesetih let, ki govori o tem, da je edina odgovornost podjetij tista do lastnikov/delničarjev**. Vse, kar podjetje počne v korist etičnosti, je kraja profita lastnikom, potrošnikom in ne nazadnje zaposlenim. Podjetje zato ne more oziroma ne sme biti družbeno odgovorno. Zanj je koncept družbene odgovornosti socialistična kategorija, ne pa liberalno tržna. Število pristašev te liberalistične predpostavke, ki se v literaturi označuje kot klasična »lastniška« konceptcija podjetja in korporacijskega upravljanja, pa je v zadnjem času s sreči nekoliko upadlo.

Ob bok tej delničarski ideologiji pa se je v zadnjem obdobju razvila **deležniška konceptcija podjetja, temelječa na teoriji o družbeni odgovornosti podjetij**. Podjetje je po njej »dolžno« ne le delničarjem, pač pa celemu spletu deležnikov (zaposleni, dobavitelji, kupci, okolje, ...). Je torej zavezano,

da odgovorno ravna do svojega ožjega in širšega okolja, do pravzaprav vsega, česar se dotakne, četudi to z zakonom (na žalost še) ni zapovedano. Večina zlasti večjih podjetij tako danes javno promovira svojo družbeno odgovornost, ki jo praviloma zapiše tudi v svojo opredelitev poslanstva, še posebej pa izpostavljajo odgovornost do svojih zaposlenih.

Bistvo koncepta družbene odgovornosti podjetij je torej v tem, da so **dolžna čim bolj uravnoteženo zadovoljevati interese vseh svojih – notranjih in zunanjih – deležnikov, ne zgolj profitne interese lastnikov kapitala**. Kajti dejstvo je, da podjetja vse vire za svoje delovanje črpajo iz svojega naravnega in družbenega okolja, od katerega so v celoti odvisna, zato so dolžna temu okolju tudi ustrezno vračati. Po drugi strani pa so tudi deležniki s svojimi (zlasti ekonomskimi) interesi odvisni od podjetij in njihove poslovne uspešnosti. Se pravi, podjetja in najrazličnejše skupine njegovih deležnikov so med seboj objektivno v razmerju popolne vzajemne soodvisnosti. Podjetja torej ne obstajajo zgolj zaradi lastnikov, ampak so **temeljna ekonomska ce-**

lica družbe, zato morajo tudi delovati v interesu družbe kot celote in ne zgolj v interesu lastnikov kapitala. Ti so namreč zgolj ena od skupin deležnikov podjetij, zato ni jasno, čemu naj bi le-ta služila zgolj zadovoljevanju njihovih interesov.

Interesno ravnotežno upravljanje podjetij in delavsko soupravljanje

Iz navedenega logično sledi tudi sodobni t. i. deležniški koncept upravljanja podjetij (za razliko od t. i. klasičnega lastniškega), katerega temeljna predpostavka je »**interesno ravnotežno upravljanje**«, v katerem interesi nobene skupine ključnih deležnikov (zlasti t. i. notranjih – lastniki kapitala, menedžment, zaposleni) ne smejo prevladati nad interesi drugih, kajti v nasprotnem podjetje (zaradi prej omenjene objektivne vzajemne soodvisnosti z njegovimi deležniki) na dolgi rok ne more biti poslovno uspešno. Če podjetje, denimo, na račun interesov lastnikov kapitala zanemari interese zaposlenih, katerih »zavzetost« (delovna motivacija in organizacijska pripadnost) sicer v sodobnih pogojih gospodar-

jenja brez dvoma predstavlja temeljno konkurenčno prednost, se to slej ko prej odrazi na njegovi podoptimalni konkurenčnosti in poslovni uspešnosti.

In na tem **temelji tudi celotna teorija delavske participacije**. Sistem sodelovanja zaposlenih pri upravljanju, kakršnega, denimo, ureja tudi slovenski Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), namreč po svojem bistvu ni prav nič drugega kot konkreten upravljalni mehanizem, prek katerega se lahko avtentični interesi zaposlenih učinkovito prelivajo v interne procese poslovnega odločanja v podjetjih, kar zagotavlja njihovo ustrezno »interesno ravnatežno« upravljanje. Se pravi, delavsko soupravljanje po ZSDU je pravzaprav »pravno-sistemski mehanizem« za uresničevanje družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih in nujna integralna sestavina sodobnega »deležniškega« koncepta korporacijskega upravljanja.¹

Povezava med sistemom delavske participacije in družbeno odgovornostjo podjetij do zaposlenih je torej zelo jasna in očitna, **logično razlogovanje pa je naslednje**:

- če so zaposleni ključna skupina deležnikov, bistvo družbene odgovornosti podjetij pa čim bolj učinkovito in celovito uresničevanje interesov vseh deležnikov, torej tudi zaposlenih, in
- če je temeljni smisel in namen sistema delavske participacije celovito zadovoljevanje najrazličnejših interesov zaposlenih v zvezi z delom, od katerih je odvisna kakovost njihovega delovnega življenja, posledično pa njihovo delovno zadovoljstvo ter »zavzetost« (in jih drugače kot z omogočanjem najširše participacije niti ni mogoče učinkovito zaznavati in uresničevati),
- potem je tudi bistvo koncepta družbene odgovornosti do zaposlenih brez visoko razvite delavske participacije že v osnovi pač preprosto sploh neuresničljivo (kajti v nasprotnem ni moč govoriti o tem, da podjetje optimalno uresničuje interese svojih ključnih deležnikov).

Družbena odgovornost podjetij do zaposlenih

Vloga zaposlenih pri uresničevanju družbene odgovornosti podjetja je pravzaprav dvostranska. Po eni strani lahko govorimo o tem, **kaj in kako lahko zaposleni prispevajo k družbeno odgovornim iniciativam podjetja**, po drugi strani pa nas zanima, **kako družbeno odgovorna ravnanja sama zadevajo zaposlene**. Podjetje mora namreč v sklopu družbeno odgovornega delovanja s svojimi zaposlenimi ustrezno ravnati, kar pomeni:

- spoštovanje osnovnih socialnih pravic zaposlenih;
- ažurno informiranje in vključevanje zaposlenih v dialog ter omogočanje njihovega aktivnega soodločanja/soupravljanja;
- zagotavljanje kakovostnih in varnih delovnih mest;
- zagotavljanje možnosti izobraževanja in kariernega razvoja;
- predvidevanje prestrukturiranj, ki lahko povzročijo spremembe v zaposlovanju;
- ...

Pomemben pogoj, da lahko govorimo o družbeni odgovornosti, je tudi **spoštovanje sprejetih dogovorov in veljavnih zakonov**. To pomeni, da mora podjetje delovati tako, da spodbuja kolektivno sprejemanje dogovorov in pri tem omogoča aktivno vključenost ter dialog s predstavništvu zaposlenih (svet delavcev, sindikat), hkrati pa spoštuje njihove legitimne pravice. Govorimo torej o **kakovosti odnosov med zaposlenimi in menedžmentom znotraj podjetja**. Kontradiktorno bi namreč bilo, če bi podjetje navzven ravnalo družbeno odgovorno, navznoter pa nebi spoštovalo niti osnovnih pravic zaposlenih niti drugih zakonskih določil, ki urejajo odnos med podjetjem in zaposlenimi. Žal se pogosto dogaja tudi to; zlasti v podjetjih, ki zaposlujejo svoje delavce v bolj nerazvitih delih sveta, daleč od oči kritične zahodne javnosti. Podjetje je navzven lahko **resnično odgovorno le, če je najprej zares odgovorno navznoter**. Ravno zato je v kontekstu družbene odgovornosti ključno tudi področje razvoja vloge, ki jo ima v podjetju svet delavcev.

Podjetja morajo namreč danes ne samo dosegati, ampak celo presegati zgolj z zakonom zadane dolžnosti in se vključiti v reševanje številnih novih problemov, katere so v marsičem povzročila tudi sama.

Situacija v slovenskem prostoru

Tudi v Sloveniji se **vse več podjetij zaveda vedno večjega pomena družbeno odgovornih ravnanj**, še posebej v odnosu do zaposlenih, kar je nedvomno **pozitiven trend**. Vsekakor pa bi si želeli, da bi se stvari v to smer odvijale hitreje. Vse prevečkrat tudi lepo zapisana poslanstva in vizije ostanejo samo to – zapisana. Družbeno odgovorno ravnanje je namreč marsikdaj v nasprotju z željami (predvsem tujih, odsotnih) lastnikov, ki jih zanima izključno končni dobiček in donos na vloženi kapital, pozabljajo pa na vse druge odgovornosti do preostalih deležnikov. In ravno takšno dožemanje poslanstva podjetja je največja problematika zgoraj omenjene "Friedmanove zablode", ki pa ima lahko dolgoročno uničujoče posledice, tako za lokalno okolje kot tudi za zaposlene.

V podjetjih, kjer še vedno prevladuje ta "lastniška" miselnost, je glavna naloga menedžmenta delovati le v interesu delničarjev, zato so vse pomembnejše poslovne odločitve **podrejene le ustvarjanju čim večjega dobička za vsako ceno**, pa čeprav tudi na račun interesov vseh drugih udeležencev poslovnega procesa. Ob takšnem načinu vodenja oziroma ob takšni poslovni kulturi podjetja si težko predstavljamo kakršnokoli učinkovito sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, ki se pogosto še vedno dojema kot nepotrebno ali celo škodljivo.

Tudi nadzorni sveti še vse prevečkrat izvajajo le funkcijo izvajanja nadzora izključno nad vodenjem poslovnih financ in doseženim poslovnim rezultatom z vidika višine ustvarjenega dobička in dodane vrednosti za delničarje. V druge vidike poslovanja, od katerih je sicer odvisna dolgoročna poslovna uspešnost podjetij pa se večina naših nadzornih svetov sploh ne spušča. S takšnim načinom opravljanja nadzorne funkcije seveda prav nadzorni sveti tudi odločilno vplivajo na podjetniško kulturo. To pa pomeni, da bi bilo treba **spreminjanje upravljalke kulture v smeri širše družbeno odgovorne** začeti ravno pri nadzornih svetih, kajti uprave pač vodijo poslovanje tako, kot le-ti od njih zahtevajo.

¹ Na podoben način bo treba v veljavno korporacijsko pravo slej ko prej vgraditi tudi ustrezne mehanizme, prek katerih bo zagotovljen primeren vpliv in upoštevanje interesov tudi drugih pomembnejših (zlasti tudi nekaterih zunanjih) skupin deležnikov na upravljanje podjetij. Kajti družbeno odgovorno upravljanje podjetij glede na zgoraj pojasnjene teoretične predpostavke perspektivno nikakor ne bi smelo biti več odvisno zgolj od »dobre volje« njihovih poslovođstev in lastnikov njihovega kapitala.

Vodenje poslovnih financ namreč ni in ne sme biti sinonim za celovito vodenje poslovanja podjetja, kar je vsekakor precej širši pojem, saj obsega številne druge vidike poslovanja, katere bi morali (resnično) družbeno odgovorno usmerjeni nadzorni sveti temeljito nadzorovati. Zato bi bilo smiselno v praksi poleg dobička enakovredno uveljaviti **tudi številna druga merila poslovne uspešnosti** (predvsem nefinančna) z namenom doseganja optimalnega sodelovanja vseh ključnih deležnikov podjetja ter usklajenosti njihovih interesov pri sprejemanju upravljalških odločitev.

Vloga sveta delavcev v kontekstu družbene odgovornosti do zaposlenih

Brez dvoma so zaposleni kot ena izmed najpomembnejših deležniških skupin tisti, ki imajo še posebej močan interes po čimprejšnji spremembi sedaj (zaenkrat še vedno) prevladujočih, pa čeprav močno zastarelih upravljalških praks. Dokler so namreč v poslovnem procesu obravnavani zgolj kot najeta delovna sila, se tudi njihovo sodelovanje pri upravljanju prek sveta delavcev tretira zgolj kot nekakšno nujno zlo. Prav nasprotno pa novejša deležniška koncepcija sodelovanje zaposlenih (tako prek sveta delavcev kot tudi prek predstavnikov zaposlenih v nadzornih svetih), kot rečeno, predpostavlja kot nujni predpogoj za učinkovito sodobno upravljanje podjetij.

Tudi sveti delavcev v podjetjih bi torej **lahko in morali prispevati svoj delež k hitrejši preobrazbi opravljanja poslovodne (menedžerske) in nadzorne funkcije v smeri novega pojmovanja družbene odgovornosti podjetij**. Ne smemo namreč pozabiti, da imajo sveti delavcev, ki so po zakonu pristojni tako za imenovanje kot tudi za morebiten odpoklic predstavnikov zaposlenih v nadzornih svetih, v odnosu do teh predstavnikov tudi t. i. usmerjevalno in nadzorno funkcijo. To pa pomeni, da načeloma nosijo polno odgovornost tako za ustrezno kadrovanje delavskih predstavnikov v nadzornih svetih kot tudi za njihovo kasnejše čim kvalitetnejše delovanje znotraj teh organov. S tem pa seveda, širše gledano, nosijo tudi pomemben del soodgovornosti za ustrezno celovito in učinkovito opravljanje nadzorne (in posredno tudi poslovodne) funkcije v podjetjih nasploh.

Sveti delavcev kot delavska predstavništva so že po svojem bistvu in namenu organ, ki skrbi za uresničevanje najrazličnejših – tako materialnih kot tudi osebnost-

nih in societalnih – potreb in interesov delavcev pri delu oziroma v zvezi z delom, ki tvorijo pojem »**kakovost delovnega življenja**«. Katerokoli vprašanje s kateregakoli področja, ki se tako ali drugače tiče teh delavskih interesov, je torej načeloma lahko oziroma bi tudi moralo biti predmet zanimanja in angažiranja svetov delavcev. (Opomba: V priročniku z naslovom »Vsebinska dela in priprava kakovostnega programa dela sveta delavcev« je tako identificiranih najmanj 14 različnih sklopov vprašanj oziroma področij nujnega proaktivnega angažiranja svetov delavcev – od razvoja tudi individualne upravljalške participacije ter »standarda« zaposlenih prek izpopolnjevanja sistema komuniciranja, stimulativnega nagrajevanja, izobraževanja in napredovanja, pravne varnosti itd. do prizadevanj za izboljševanje medčloveških odnosov in izgrajevanje participativne organizacijske kulture v podjetju ter reševanja raznih drugih problematik v interesu zaposlenih.) Sleherna njihova tovrstna aktivnost pa glede na uvodoma povedano v bistvu pravzaprav pomeni tudi **njihov konkreten prispevek k celovitejšemu uresničevanju koncepta družbene odgovornosti**. Zato je te aktivnosti nemogoče »deliti« na tiste, ki so, in na tiste, ki niso v funkciji krepitev družbene odgovornosti podjetij.

Načeloma torej velja, da vsaka aktivnost sveta delavcev, ki prispeva k učinkovitejšemu zadovoljevanju interesov zaposlenih v zvezi z delom, in s tem k višji kakovosti njihovega delovnega življenja, **krepi tudi družbeno odgovornost podjetja do zaposlenih**. Pa vendarle naj v zvezi z obravnavano problematiko v nadaljevanju izpostavimo nekaj problematik, ki se zdijo v tem smislu še posebej pomembne.

Skrb za pravno varnost zaposlenih

Ena glavnih funkcij svetov delavcev, ki izhajajo tudi neposredno iz ZSDU, je zagotovo skrb za pravno varnost zaposlenih. ZSDU namreč med nalogami in pristojnostmi svetov delavcev v 87. členu na prvem mestu nalaga svetom delavcev, da »skrbijo za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori s delodajalcem«. Kar je sicer tudi temeljna predpostavka družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih. O tem je bilo v tej reviji že veliko napisanega, zato naj omenimo le, da se v ta namen posebej priporoča tudi oblikovanje (po možnosti skupaj s sindikati v podjetju) posebnih »odborov za pravno varnost zaposlenih«, katerih naloga je spremljanje in analiziranje stanja ter

oblikovanje predlogov za izboljšave na tem področju v posameznih podjetjih.

Aktivno vključevanje v problematiko s področja VZD

Varno in zdravo delovno okolje mora biti tako rekoč "osnovna higiena" vsakega družbeno odgovornega podjetja. Pravice in dolžnosti svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu, ki jih določata ZSDU in ZVZD, predstavljajo pomemben izziv za izboljšanje partnerskih odnosov med delodajalci in predstavniki zaposlenih, za utrditev zaupanja zaposlenih, za izboljšanje kakovosti delovnega življenja in ne nazadnje tudi za uveljavljanje celotnega sistema delavske participacije v slovenskih podjetjih. Za učinkovito delo na obravnavanem področju pa se je v prvi vrsti potrebno dobro organizirati in porazdeliti obsežne naloge. Zato je ena izmed konkretnih aktivnosti sveta delavcev na tem področju lahko ustanovitev odbora za varnost in zdravje pri delu. V odborih naj sodelujejo predvsem tisti člani, ki zelo dobro poznajo posamezne delovne procese in hkrati uživajo tudi zaupanje sodelavcev.

Vzpostavitev učinkovitega sistema internega informiranja zaposlenih

Učinkovit sistem internega informiranja v podjetju mora zagotoviti dobro obveščeno vseh zaposlenih o stanju podjetja ter morebitnih sprejetih ključnih ukrepih, ki lahko vplivajo na to stanje. Hkrati mora ta sistem omogočiti vsem zaposlenim, da se ob morebitnih težavah in problemih lahko kadarkoli obrnejo na svet delavcev. Sem pa lahko štejemo tudi vzpostavitev sistema rednega (mesečnega) komuniciranja med delodajalcem in svetom delavcev. Delodajalci in zaposleni oziroma njihovi predstavniki se morajo namreč o ključnih vprašanjih in problematikah medsebojno redno obveščati. Zato je potrebno dogovoriti obliko in način rednega medsebojnega komuniciranja, ki bo seveda v začetni fazi najbrž pogostejše, kasneje pa sicer redno, vendar lahko na daljše časovno obdobje.

Spodbujanje finančne participacije zaposlenih

Če želimo govoriti o soupravljanju zaposlenih v smislu doseganja višje stopnje družbene odgovornosti podjetja, mora biti zagotovljeno čim bolj celovito izvajanje vseh pavic (in tudi dolžnosti) sveta delavcev, ki izhajajo iz že sedaj veljavnih zakonskih podlag. Konkretna podlaga za aktivnosti sveta delavcev izhajajo iz Zakona o so-

delovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) – kadar govorimo o upravljalški participaciji, ter iz Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) – kadar govorimo o finančni participaciji.

Večina svetov delavcev v praksi kar dobro pozna (in izvaja) določila ZSDU, nekoliko manj pa se osredotočajo na spodbujanje finančne participacije, bodisi v obliki udeležbe zaposlenih pri dobičku oziroma drugih rezultatih (profit sharing, gain sharing itd.), bodisi v obliki udeležbe zaposlenih v lastništvu podjetij oziroma širše t. i. notranje lastništvo zaposlenih (delavsko delničarstvo in delavsko zadrugištvo). Res je sicer, da pri nas zakonodajno ta segment ni ravno optimalno urejen, pa vendarle bi se dalo na teh podlagah najti nekatere aktivnosti. Teorija in praksa razvitih tržnih gospodarstev namreč dokazujeta, da je lastniška udeležba najširšega kroga zaposlenih (ne samo menedžerjev) v podjetju lahko zelo pomemben element doseganja višje stopnje družbene odgovornosti do zaposlenih, posebej še v kombinaciji s participativnim načinom korporacijskega upravljanja.

Poslovno odločanje s sodelovanjem zaposlenih – “Open book management”

Med podjetji, ki se deklarirajo kot zelo družbeno odgovorna, je vse bolj priljubljeno tudi “vodenje po načelu odprtih knjig” (open book management). Tako majhna kot tudi velika podjetja prevzemajo ta sistem, ki ni le nov način vodenja podjetij. Gre v bistvu za filozofijo in proces poslovanja podjetja, v katerem sodelujejo vsi zaposleni.

Vodenje po načelu odprtih knjig se je pojavilo kot praksa, ki izvira iz ideje za motiviranje zaposlenih in je najprej preplavila ameriška podjetja. Ker je sistem učinkovit in enostaven, ga prevzema vedno večje število podjetij. Vsak zaposleni v podjetju, ki posluje po načelu odprtih knjig, je nagrajen za svoj prispevek k poslovnim rezultatom. Zaposleni niso več najeta delovna sila, ki spoštuje, posluša in uboga svojega delodajalca. So del podjetniškega procesa, saj tudi s svojim delom, znanjem in izkušnjami neposredno vplivajo na poslovne rezultate.

Na podlagi praktičnih primerov lahko omenimo štiri osnovne značilnosti:

- **Informacije morajo postati javne:** Pri vodenju po načelu odprtih knjig vsi zaposleni razumejo pomen in uporabo

najpomembnejših finančnih izkazov in rezultatov. V podjetjih izdelujejo tedenska “številčna” poročila (v obliki preglednic) in jih objavijo na oglasni deski. S tem dobijo vsi zaposleni najhitrejšo in najbolj neposredno informacijo o rezultatih svojega dela.

- **Zaposleni se morajo naučiti osnov posla:** Posamezniki, katerih višina plače je odvisna tudi od uspešnosti poslovanja podjetja, bodo zelo hitro ugotovili, katere številke imajo največji vpliv in bodo to pri svojem delu tudi upoštevali.
- **Samostojno odločanje:** Vodenje po načelu odprtih knjig omogoča zaposlenim spremljanje tekočih rezultatov, na podlagi katerih lahko kot posamezniki sodelujejo pri sprejemanju pomembnih odločitev.
- **Udeležba pri (ne)uspehu podjetja:** Najboljši način, da zaposlene spodbudite k razmišljanju o tem, kako dosegati boljše poslovne rezultate, je, da jih temu primerno nagradite. Eden izmed najboljših načinov povečevanja občutka pripadnosti podjetju je prav gotovo lastništvo oziroma odnos do lastnine ter udeležba pri poslovnem rezultatu.

Spodbujanje konstantnega izobraževanja in razvoja zaposlenih

Sprotno izobraževanje in usposabljanje ter odprte možnosti kariernega razvoja je za vsakega posameznika ena najbolj ključnih aktivnosti, ki mu omogoča ohranjanje konkurenčnosti na svojem delovnem mestu, hkrati pa tudi pomembno pripomore k splošnemu zadovoljstvu. Svet delavcev v tem kontekstu lahko oblikuje posebni “odbor za izobraževanje in razvoj zaposlenih”, ki v sodelovanju s predstavniki delodajalca izvaja pregled izobraževalne dejavnosti po posameznih zaposlenih. Hkrati lahko tudi učinkovito sodeluje pri planiranju potreb prihodnjih izobraževanj.

Vključitev v certifikat Družbeno odgovoren delodajalec

Svet delavcev je lahko aktivni pobudnik ter hkrati lahko tudi nosilec nekaterih aktivnosti pri angažiranju podjetja za pridobitev certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. To je nov certifikat, ki temelji na smernicah mednarodnega standarda za družbeno odgovornost ISO 26000, katerega

namen in cilj je celovito izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v organizacijah in podjetjih v Sloveniji v odnosu do zaposlenih. S tem Slovenija vstopa v obdobje strateškega upravljanja družbene odgovornosti.

Uvedba učinkovitega sistema zbiranja koristnih predlogov

Ta aktivnost sodi predvsem v obliko individualne participacije, kjer vsak posameznik lahko s svojimi predlogi in aktivnostmi poskrbi za razne **organizacijske in tehnične** izboljšave. V nekaterih podjetjih že znajo zelo učinkovito spodbujati svoje zaposlene k inovativnemu razmišljanju in vplivanju na lastno delovno mesto prek zbiranja koristnih predlogov za izboljšave, kar pomembno pripomore k splošnemu zadovoljstvu pri delu. Svet delavcev je v tem kontekstu lahko (v sodelovanju s predstavnikom delodajalca) nosilec glavnih aktivnosti, ki spodbujajo zaposlene k oddajanju koristnih predlogov za izboljšave, ki so seveda sistemsko tudi finančno nagrajene.

* * *

Zgoraj je torej izpostavljenih le nekaj primerov konkretnih aktivnosti, s katerimi se lahko svet delavcev aktivno vključi v prizadevanja za doseganje višje stopnje družbene odgovornosti svojega podjetja do zaposlenih. Vsekakor so nekatere od teh aktivnosti v praksi veliko težje dosegljive, kot se mogoče bere na prvi pogled, saj obstaja precej “sistemskih ovir” za njihovo implementacijo in ki terjajo veliko vložene energije in časa. Ravno zato je priporočljivo tudi, da sveti delavcev stremijo k čim večjemu številu profesionalnih članov, ki svoje naloge lahko opravljajo bolj fokusirano. Poleg tega pa ne gre zanemariti tudi izmenjave izkušenj in dobrih praks med sveti delavcev iz različnih podjetij.

Viri:

Bakovnik, Rajko (2016) *Delavska participacija kot element družbene odgovornosti podjetij*. *Ekonomska demokracija št. 3/2016*, ŠCID. Kranj.

Gostiša, Mato (2005) *Družbena odgovornost podjetij brez delavskega soupravljanja je utopija*. *Ekonomska demokracija št. 2/2005*, ŠCID. Kranj.

Gostiša, Mato (2016) *Vsebinska in priprava kakovostnega programa dela sveta delavcev*. ŠCID. Kranj.

Hrast, Anita (2018) *Zakaj biti družbeno odgovorna organizacija?* *HRM Revija*. Najdeno na: <https://www.hrm-revija.si/zakaj-biti-druzbeno-odgovorna-organizacija> (24. 7. 2021).