

about Stock Options and Why Every Employee Should Have Them. New York: Basic Books.

Brill, Alex. 2017. *Employee Stock Ownership Plans as an Exit Strategy for Private Business Owners*. Matrix Global Advisors White Paper.

http://getmga.com/wpcontent/uploads/2017/04/ESC_A_ExitStrategy_Final.pdf.

Erdal, David 2011. *Beyond the Corporation: Humanity Working*. London The Bodley Head.

Kruse, Douglas L., Joseph R. Blasi, Richard B. Freeman 2010. *Shared capitalism at work, Employee Ownership, capital gain sharing, and broad-based stock options*. Chicago: University of Chicago Press. <https://www.nber.org/chapters/c8085.pdf> (Kruse et al, 2010).

Lowitzsch, Jens, and Iraj Hashi. 2014. "The Promotion of Employee Ownership and Participation." *Contract MARKET/2013/0191F2/ST/OP*. European Union (Lowitzsch and Hashi, 2014).

http://eprints.staffs.ac.uk/2616/1/Final%20Study%20The%20Promotion%20of%20Emp%20ownership%20and%20Particip%20for%20DG%20MARKT_feb%202015.pdf. NCEO 2017. *Employee Ownership and Economic Well-Being*. Kellogg Foundation Report. <https://www.ownershipconomy.org/wp-content/uplo>

ads/2017/05/employee_ownership_and_economic_wellbeing_2017.pdf.

O'Boyle, Ernst, Pankaj Patel, and Erik Gonzales-Mule.

2016. *Employee Ownership and Firm Performance: A Meta-Analysis*. *Human Resource Management Journal* 26 (4): 425–48. (O Boyle et al 2016)

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/17488583.12115/ab.tract>.

EU dokumenti

The Commission Communication of 3 March 2010 entitled 'Europe 2020: a strategy for smart, sustainable and inclusive growth' (COM(2010)2020).

The Action Plan European company law and corporate governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies /COM/2012/0740 final/.

The Commission Communication of 5 July 2002 on a framework for the promotion of employee financial participation (COM(2002)0364).

The European Economic and Social Committee (EESC) report of 21 October 2010 on Employee financial participation in Europe.

The Report of 18 December 2003 of the high-level group of independent experts on transnational obstacles to the growth of employee financial participation in transnational enterprises.

The Commission Communication of 3 October 2012, entitled 'Single Market Act II – Together for new growth', (COM(2012)0573). Commission Communication of 14 March 2006 'Implementing the Lisbon Community Programme for Growth and Jobs: Transfer of Businesses – Continuity through a new beginning' (COM(2006)0117), Resolution of 15 January 2013 on information and consultation of workers, anticipation and management of restructuring.

Fifth European Working Conditions Survey (2010); CRANET SURVEY (2010) on Comparative human resource management. International Executive report (2011); European Company Survey (2013).

Report on financial participation of employees in companies' proceeds (2013/2127(INI)), 18 December 2013,

The promotion of Employee Ownership and Participation, Final Report 2014.

Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2017, The European Federation of Employee Share Ownership (EFES), 2018, Marc Mathieu.



Piše:
dr. Valentina Franca

Benchmarking in Europe 2021 – Unequal Europe

Posledice epidemije: kako iz primeža neenakosti v EU?

Posledice epidemije zaradi Covid-19 se v družbi in na trgu dela zaznavajo v različnih oblikah in razsežnostih. Po skorajda dveh letih izrednih razmer se več kot očitno kaže, da se je povečala neenakost v družbi, vključno s položajem delavcev. To je tudi osrednje sporočilo in naslov raziskovalne publikacije *Benchmarking in Europe 2021 – Unequal Europe*,¹ ki jo vsakoletno pripravijo raziskovalci inštituta ETUI (European Trade Union Institute) iz Bruslja.

Čeprav neenakost tako na trgu dela kot v družbi ni nov pojav, je z aktualno epidemijo dobil **novi preobleko in predvsem drugačne, bolj poglobljene razlike**. Zato izhodiščno raziskovalci vztrajajo na stališču, izraženem že v času ekonomskogospodarske krize, da je treba v obdobju okrevanja, pa tudi sicer, oblikovati takšno politiko, ki ne bo temeljila na varčevalnih ukrepih, ampak na dolgoročni stabilnosti

gospodarstva, finančnega in družbenega upravljanja.

Pomanjkanje demokracije in moči povečuje neenakost

Uvodoma raziskovalci ugotavljajo, da je pomanjkanje temeljnih vzvodov demokracije ter posledično moči za vplivanje na odločitve kritično za povečevanje neenakosti v družbi. Razlike med posamezniki so seveda obstajale in smo jih zaznavali že pred

epidemijo, vendar z odsotnostjo nadzora ter umikom problema neenakosti iz političnih agend, se razkorak le še pogloblja. Raziskovalci so izpostavili **več ključnih sporočil**, pomembnih za preprečevanje neenakosti v družbi ter s tem tudi na trgu dela. Čeprav ne gre zanemariti ali zmanjšati pomena ostalih vsebin, v tem prispevku zlasti izpostavljamo ugotovitve raziskovalcev o **pomenu industrijske demokracije za preprečevanje neenakosti, vlogo plač in kolektivnega pogajanja ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu**.

¹ Celotna publikacija je dostopna na spletni strani: <https://www.etui.org/publications/benchmarking-working-europe-2021>

Hkrati pa želimo tudi opozoriti na posledice klimatskih sprememb na ohranjanje enakosti v družbi.

Industrijska demokracija in neenakost

Z vidika industrijske demokracije raziskovalci poudarjajo, da čeprav so se so- upravljalne pravice delavcev v večini držav članic EU po letu 1990 kodificirale ter se upoštevale v praksi, so se sočasno močno okrepile tudi pravice delničarjev oziroma standardi njihove zaščite. Pogoji delovanja in urejanja gospodarskih družb ter s tem povezanih vprašanj so bili po prepričanju raziskovalcev **nagnjeni v korist kapitala**. Posledično se je pri odločanju v primerjavi z zaščito interesov delničarjev **močno zmanjšala zaščita interesov delavcev**. Ta trend je povezan tudi s povečevanjem deleža dobičkov podjetij, preusmerjenih v dividende in odkupe delnic na račun plač. Po mnenju raziskovalcev to vodi v neuravnoteženo gospodarstvo s škodljivimi učinki na socialno kohezijo. Raziskovalci dvomijo, da to na kakršen koli način **koristi produktivnosti ali inovativnosti**, oziroma prepričani so ravno v nasprotno. Vendar ta razvoj ni niti neizogiben niti nepovraten, ampak je mogoče nanj vplivati z ustrezno zakonodajo ter politikami na evropski ravni ter na ravni držav članic.

Plače in kolektivna pogajanja: tudi slovenska »bolečina«

Med epidemijo se je **močno povečal razkorak** med tistimi, ki prejemajo najnižje in najvišje prihodke iz dela. Podobno so se povečale razlike med moškimi in ženskami. Stališče raziskovalcev je, da sta ustrezna določitev **minimalne plače** ter urejanje plač v **kolektivnih pogodbah** eden izmed učinkovitejših načinov za preprečevanje nadaljnega razslojevanja. Raziskovalci namreč menijo, da bi morala biti višina minimalne plače vsaj 60 % mediane povprečne plače ter 50 % povprečne plače, kar bi skupaj z vsaj 70-odstotno pokritostjo s kolektivnimi pogodbami lahko znatno prispevalo k problemu naraščanja neenakosti plač. Zato se zavzemajo za sprejetje **direktive o minimalni plači** na ravni EU, ki je trenutno še v fazi predloga. Po njihovem mnenju bi direktiva izboljšala položaj vsaj 25 milijonov delavcev v EU, ki trenutno ne morejo dostojno preživeti od svojega zaslužka. Hkrati bi s tem po njihovem prepričanju okrepili tudi sporočilo o socialni Evropi (*Social Europe*) kot politične zaveze na evropski ravni.

Po padcu plač v letu 2020 se je trend obrnil v lanskem letu navzgor, vendar se je zaradi precejšnjega povečanja inflacije to **ni odrazilo v ustreznem povečanju realne rasti plač**. Ravno tako so razlike glede tega med državami članicami precejšnje, prav tako v večini držav članic plače močno ostajajo za rastjo produktivnosti. Po prepričanju raziskovalcev to pomeni, da se bo nadaljeval dolgoročni trend ločitve rasti realne plače od rasti produktivnosti dela, kar se odraža v zniževanju deleža plač in temu primernem premikanju **porazdelitve dohodka z dela na dohodek od kapitala**. Zaskrbljujoč je tudi trend povečevanje razlike med plačami glede na **spol**. Ženske so namreč bolj prisotne v panogah, ki jih je epidemija in posledično znižanje plače in/ali izguba dela bolj prizadela. Slovenija pri tem še vedno ohranja relativno dober položaj v primerjavi z ostalimi članicami, saj so te razlike manjše od povprečja EU.

Slovenija ni **nobena izjema pri problematiki plač**. Sicer v raziskovalnem poročilu Slovenija ni posebej izpostavljena, vendar na podlagi poznavanja področja lahko navedemo številne izzive, ki čakajo socialne partnerje na tem področju. Prvi je zagotovo **uskladitev** minimalnih osnovnih plač v kolektivnih pogodbah, ki so pod zakonsko določeno minimalno plačo in ne odražajo realnega stanja. Drugi izziv je področje določanja **dodatkov** k plači, vključno z dodatkom za delovno dobo. Glede na nedorečenost obstoječe zakonodaje delavci v praksi prejemajo različne zneske oziroma odstotke od plače v obliki dodatka za delovno dobo, v nekaterih panogah so ga zamenjali z dodatkom za stalnost (za zaposlitev pri trenutnem delodajalcu), nekateri delavci pa ga sploh ne prejemajo. Čeprav gre za izredno občutljivo in pomembno področje socialnega dialoga, bi bilo treba – navkljub izhodiščnim različnim stališčem – k temu čim prej pristopiti.

Povečana tudi neenakost pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu

Področje varnosti in zdravja pri delu je bilo takoj na udaru spomladi 2020, ko se je začel širiti Covid-19. Delavcem so bili zaradi različnih dejavnikov, kot je narava dela (izpostavljenost okužbi) ter tudi odgovornost delodajalcev, v neenakih položajih. Prvič, glavno breme so po ugotovitvah raziskovalcev nosili tisti v **kritičnih infrastrukturah** ter vsi tisti, ki so opravljali dela tudi v času zaprtja družbe (t. i. *lock-down*).

Velikokrat gre v teh primerih za delovna mesta z nizkimi dohodki v storitvenih dejavnostih, zdravstvu ali socialnem varstvu, prevozu, čiščenju, izobraževanju in živilski industriji. Nadalje so bile v času epidemije z vidika varnosti močno obremenjene **ženske**, tudi pri delu od doma, saj so velikokrat nosile dvojno breme: službo in varstvo otrok s skrbjo za gospodinjstvo. Drugič, močno ogroženi so bili tudi posamezniki z **večjim tveganjem** za razvoj hude bolezni Covid-19, torej posamezniki s slabim splošnim zdravstvenim stanjem in/ali kroničnimi obolenji, kot so bolezni srca in ožilja, pljučne bolezni, sladkorna bolezen in onkološki bolniki. Razširjenost teh stanj je obratno povezana s socialno-ekonomskim statusom: več jih je med tistimi, ki prejemajo nižje prihodke. Tretjič, socialne in gospodarske posledice epidemije se kažejo v večjem tveganju za **brezposelnost** med osebami z nizkimi dohodki in delavci v atipičnih in negotovih oblikah dela.

Raziskovalci tudi ugotavljajo, da je **delo od doma** sicer zaščitilo delavce pred nevarnostjo okužbe, a so pri tovrstnem delu velika **psihosocialna tveganja**, kot so prevelika delovna obremenitev, brisanje meja med zasebnim in službenim življenjem, dvojno obremenitev z gospodinjstvom in podobno. Zato je treba temu posvetiti posebno pozornost, zlasti v tistih panogah in podjetjih, kjer načrtujejo, da bo del zaposlenih opravljal delo od doma tudi po koncu epidemije.

Med državami članicami EU so še vedno precejšnje razlike pri zakonodaji o varnosti in zdravju pri delu, vključno s priznavanjem Covid-19 kot **poklicne bolezni**. Zato raziskovalci vztrajajo na stališču, da bi morala evropska ureditev ciljati na zблиževanje zakonodaj med državami članicami, kar pa se še vedno ni zgodilo. Strategija prostovoljnega pristopa se namreč v praksi kaže kot razkorak med zakonsko pravico delavcev do varnosti pri delu ter njeni dejanskim ne-izvajanjem ali šibkim oziroma nezadostnim izvajanjem. Zato je treba vztrajati pri takšnem načrtovanju organizacije dela in politike zaposlovanja, da se bo zagotovila enaka zaščita vseh delavcev v EU.

Tema prihodnosti: klimatske spremembe

Klimatske spremembe imajo več razsežnosti in plasti, ki medsebojno delujejo na zapletene načine in jih je zato mestoma težje razumeti. Vendar dejstvo je, da je desetina najbogatejših prebivalcev EU odgovorna za enako količino toplogrednih plinov

kot spodnja polovica. Nadalje, podnebne spremembe in onesnaževanje bodo najbolj prizadele najrevnejše, ki imajo običajno najnižjo sposobnost prilagajanja. Prvi korak k preprečevanju **okoljske neenakosti** ter podnebne katastrofe v prihodnosti so **ambiciozne podnebne politike** s ciljem blažitve posledic zlasti nenadzorovanih podnebnih sprememb. Vse to bo namreč imelo učinke na distribucijo dobrin in zaposlovanje, zato je treba težiti k družbeno pravičnem zelenem prehodu (*green transition*). Raziskovalci vztrajajo, da mora imeti evropska podnebna politika močno socialno raz-

sežnost. Velik pomen pripisujejo evropskemu Socialnem skladu za podnebje (*Social Climate Fund*) ter pravilom, ki jih postavlja za izdajo emisijskih kuponov (dekarbonizacija), njegovo strukturo ter merilom za delitev sredstev med državami članicami EU. Navajajo, da bi lahko hitro prišlo do tega, da bi bistveno revnejša država članica EU z manj zaznane neenakosti imela manj koristi od Socialnega sklada za podnebje v primerjavi z bogatejšo državo članico z večjo neenakostjo.

Klimatske spremembe, dekarbonizacija, zelen prehod in podobne teme postajajo

vse bolj prisotne tudi v socialnem dialogu, zaenkrat še večinoma na mednarodni ravni. Klimatske spremembe bodo – med drugim – močno vplivale na prestrukturiranje določenih delov gospodarstva, kar posledično pomeni tudi prilagajanje delovnih procesov ter zahtevanih znanj in kompetenc zaposlenih. Zato je več kot nujno potrebno, da se tako na nacionalni ravni kakor tudi na panožni ter podjetniški o tem začne **sistematično razpravljati**, kar je zlasti ključno pri nadaljnjem razvoju in investicijah.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Implementacija evropske direktive o zaščiti žvižgačev in vloga svetov delavcev

Dne 17. decembra 2021 je potekel rok za implementacijo direktive EU o zaščiti žvižgačev. Žvižgači so ljudje, ki v okviru svojega dela naletijo na nepravilnosti, ki lahko škodijo javnemu interesu, in jih zato prijavijo. Implementacija direktive v slovensko zakonodajo bo prinesla nove obveznosti tudi za podjetja, kot so vzpostavitev varnih kanalov za sporočanje nepravilnosti, standarde za zaščito žvižgačev pred povračilnimi ukrepi ter načine za preprečevanje zlonamernih prijav. V prispevku analiziramo, kakšne obveznosti bo omenjena direktiva prinesla slovenskim podjetjem, in kakšna bo pri tem vloga svetov delavcev.

Uvod

Linija za sporočanje zlorab, s tujko »*whistleblowing*«, je način prijave ali javnega razkritja informacij o nelegalnih, nepoštenih, neetičnih in podobnih aktivnostih, ki škodijo javnemu interesu in na katere žvižgač (ang. whistleblower) naleti v okviru svojega dela v določeni organizaciji.

Evropska unija (v nadaljevanju: EU) ugotavlja, da je mehanizem sporočanja zlorab in zaščita »žvižgačev« **v javnem interesu** (Komisija EU 2019). Na ta način se namreč na eni strani **odkrijejo** goljufije, korupcijska dejanja ter druga nezakonita in

nepoštena ravnanja, ki imajo obsežne negativne finančne posledice bodisi za posamično podjetje bodisi širše za družbo, na drugi strani pa linija za sporočanje zlorab **preprečuje uhajanje informacij izven podjetij** in preprečuje kršitve, povezane z zapužnostjo informacij. Tako je bila pred dve letoma sprejeta **Direktiva (EU) 2019/1937 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2019 o zaščiti oseb, ki prijavijo kršitve prava Unije** (v nadaljevanju: Direktiva EU o zaščiti žvižgačev, Uradni list EU L 305/17 z dne 26. 11. 2019). Nova pravila, ki določajo jasne postopke prijavljanja in obveznosti za delo-

dajalce, varne kanale za prijavo ter preprečevanje povračilnih ukrepov in učinkovito zaščito, morajo države članice skladno s 26. členom Direktive o zaščiti žvižgačev prenesti v svojo nacionalno zakonodajo do 17. decembra 2021.

Pri vzpostavljanju linij (kanalov) za sporočanje zlorab ter ustreznih mehanizmov za zaščito žvižgačev gre **v prvi vrsti za obveznost vršnega menedžmenta podjetij**, da sprejmejo ustrezne ukrepe, ki se bodo najbrž odražali tudi v kakšnem internem pravilniku ali politiki podjetja. Nekateri ukrepi in mehanizmi pa se bodo morali zagotoviti **tudi na ravni države**.