

ekonomske demokracije pravzaprav sploh lahko teoretiziramo, če pa naj bi bila večina zaposlenih (nelastnikov) iz nje **samodejno izključena**?

Odgovor je seveda na dlani. Ne verjamem pa, da bi bila takšna »ekonomska demokracija« lahko naš **končni razvojni cilj**.

Katere oblike delavske participacije so »pomembnejše«

Resnično huda strateško-razvojnna napaka bi bilo torej usmeriti bodoči razvoj sistema ekonomske demokracije v Sloveniji prioritarno ali morda celo izključno le v razvoj različnih oblik notranjega lastništva zaposlenih, ki je zgolj ena od treh oblik sodobne delavske participacije. In to spričo zgoraj povedanega **niti ne razvojni najpomembnejša**.

Tudi notranje lastništvo je kajpak, kot že rečeno, brez dvoma pomembno. A če se v tem smislu že mora izbirati kake prioritete, bi bilo vsekakor z vidika realnih interesov celotnega slovenskega delavstva (obenem pa tudi delodajalcev) precej bolj pomembno **maksimalno razviti predvsem obe ob-**

liki njihove participacije iz naslova dela, ki nista v ničemer pogojeni z morebitnim lastništvom (tudi) nad kapitalom, in ki torej v vsakem primeru pripadata prav vsem zaposlenim kot ključni skupini deležnikov podjetij. Se pravi, prvenstveno bi bilo treba razvijati in razviti:

- neko zares »**relevantno**«, ne zgolj nekakšno marginalno delavsko soupravljanje, kakršnega uzakonja veljavni ZSDU (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju), in
- »**obvezno**«, ne zgolj nekakšno prostovoljno udeležbo delavcev pri soustvarjenem dobičku, kakršno uzakonja veljavni ZUDDob (Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku).

Obe navedeni obliki sodobne organizacijske participacije zaposlenih sta namreč v Sloveniji zaenkrat s strani države žal **prav tako zanemarjeni kot notranje lastništvo**. Za spodbujanje razvoja delavskega soupravljanja namreč v vseh 30 letih od sprejetja ZSDU iz leta 1993, ki bi bil vsekakor že zdavnaj potrebe temeljite prenove in modernizacije ni bilo (razen dveh nepomembnih novel tega zakona iz leta 2001 in

2007, ki pa sta bili za nameček obe izrazito razvojno retrogradni in sta delavcem le še dodatno odvzeli nekaj že sicer dokaj skromnih participacijskih pravic) **narejenega popolnoma nič**. Povsem podobno pa velja tudi za finančno participacijo zaposlenih po ZUDDob, ki se je v praksi izkazal kot povsem nestimulativen in neučinkovit in bi bil – enako kot ZSDU – že zdavnaj potreben resnejše prenove. Da ne omenjamo številnih drugih nujnih spodbujevalnih ukrepov. A s tem se resnoma ministrstva preprosto sploh ne ukvarjajo.

Ni torej čudno, da so vsi upi in pričakovanja v tem smislu zdaj usmerjeni v Ministrstvo za solidarno prihodnost. Najmanj, kar se lahko utemeljeno pričakuje pa je seveda to, da bo za vsako od zgoraj obravnavanih treh temeljnih oblik delavske participacije znotraj direktorata za ekonomsko demokracijo oblikovan tudi samostojen »**sektor**« (ali pa vsaj službo), ki se bo specializirano in sistematično ukvarjal z njenim razvojem. Brez tega se je vsekakor bati, da se na tem področju ne bo kaj dosti premaknilo.

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE

Ekonomska demokracija in korporativna družbena odgovornost

Razpotja družbene odgovornosti podjetij v Sloveniji

Slovenija (še) nima državnega programa ali strategije uveljavljanja družbene odgovornosti podjetij, kjer bi enotno, na podlagi smernic in priporočil EU iz leta 2011 in z uporabo ISO standarda 26000 opredelili pojem družbene odgovornosti podjetij. Slovenije torej ni med večino držav članic EU, ki imajo nacionalne okvire politike za spodbujanje družbene odgovornosti podjetij. Zato je razumevanje družbene odgovornosti v Sloveniji tudi v praksi podjetij zelo raznovrstno in pisano. Je pa družbena odgovornost v Sloveniji opredeljena in umeščena kot razvojni vzvod v razvojnem aktu Slovenska industrijska politika 2013–2020 (SIP). SIP izrecno, kot družbeno odgovorno šteje ukrepe podjetij za spodbujanje organizacijske ter finančne participacije zaposlenih ter ukrepe za spodbujanje okoljske ozaveščenosti in racionalne rabe naravnih virov v podjetjih.

V Sloveniji je močno razvito zavedanje o družbeni odgovornosti podjetij tudi med velikimi podjetji. Žal podjetja v razkrivanju manifestacij svoje družbene odgovornosti – kljub širini in razvejanosti področij svoje družbene odgovornosti – **razvoja ekonomske demokracije** pretežno sem ne štejejo, saj je domala ne omenjajo¹.

¹Ekvilib inštitut (<http://www.ekvilib.org/>); Mreža za družbeno odgovornost Slovenije (<http://www.mdos.si/>); Inštitut za razvoj družbene odgovornosti (<http://www.irdo.si/>); HORUS (<http://www.horus.si/>); Gibanje za družbeno odgovornost (https://www.dsrs.si/sites/default/files/dokumenti/ds_po_deset_zahtev_za_druzbeno_odgovornost_2018_zahteve.pdf); Sekcija za spodbujanje družbene odgovornosti (<http://www.piar.si/sekcije-drustva/sekcija-za-spodbujanje-druzbene-odgovornosti/>); Združenje Socialna ekonomija Slovenije – ZSES (<http://socialnaekonomija.si/o-nas/kdo-smo/>).



Piše:
dr. Rado Bohinc

V Sloveniji je na tem področju močno razvita civilna družba oz. pobuda, ki je večkrat oblikovala osnutke besedil in terjala sprejetje **nacionalnega (državnega) programa na področju družbene odgovornosti**. Civilna družba je veliko prispevala k razvoju zavesti in vedenja o pomenu družbene odgovornosti v Sloveniji ter tudi sprejela vrsto pobud in stališč v tej zvezi.

Ali je družbena odgovornost že ključno orodje kontinuiranega prestrukturiranja?

Prednostne naloge razvoja industrije in gospodarstva za obdobje finančne perspektive 2014–2020 (Slovenska industrijska politika, SIP 2013), poudarjajo **pomen vključevanja koncepta družbene odgovornosti v poslovanje podjetij** za zagotavljanje dolgoročnega gospodarskega razvoja, skladnega z načeli trajnostnega razvoja. Vključujejo razvoj ukrepov za spodbujanje družbene odgovornosti skladno s Smernicami OZN za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu in se pri tem sklicuje na mednarodne in domače dokumente.²

SIP 2013 izrecno določa (v nasprotju s kasnejšimi dokumenti), da je za zagotavljanje dolgoročnega gospodarskega razvoja, skladnega z načeli trajnostnega razvoja, po-

treben večji poudarek vključevanju koncepta podjetniške družbene odgovornosti. Gre za koncept, ki podjetjem omogoča usklajevanje lastnih interesov z interesi njihovih deležnikov. Poudarja se pomen uravnoveženosti družbene, okoljske in ekonomske odgovornosti podjetij ter **uravnoveženo upoštevanje interesov in vključevanje vseh deležnikov v delovanje organizacij**, ki povečuje njihov ugled, zmanjšuje stroške, vpliva na konkurenčnost podjetij, izboljšuje delovne razmere, povečuje delovno zadovoljstvo in pozitivno vpliva na poslovno uspešnost ter družbo kot celoto.

Družbena odgovornost naj bi bila ključno orodje kontinuiranega prestrukturiranja podjetij v vseh fazah razvoja. Družbena odgovornost podjetja izkazujejo z vključevanjem odnosa do vseh deležnikov v svoja poslanstva, strategije in aktivnosti (SIP 2013). Na primer, z **družbeno odgovornimi naložbami**, pri katerih podjetja ne upoštevajo le finančni dobiček, ampak se upoštevajo tudi družbena in okoljska merila ter dolgoročno zagotavljanje poslovnih aktivnosti, ki ne temeljijo na kratkoročnih ter špekulativnih učinkih. Ali pa z **ukrepi za uresničevanje svoje družbene odgovornosti do zaposlenih kot ene ključnih skupin deležnikov**, tj. z ukrepi za spodbujanje vseživljenjskega učenja ter razvoja zaposlenih, izboljševanjem pretoka informacij v podjetjih, vključno s prenosom znanj med generacijami, izboljševanjem ravnovesja med delom, družino in prostim časom, zagotavljanjem enakih možnosti napredovanja in plačila za delo, povečevanjem zaposljivosti in varnosti zaposlitve, povečevanjem možnosti za zaposlitev težko zaposljivih skupin, posodabljanjem programov usposabljanja mladih in programov usposabljanja starejših, ukrepi za izboljševanje zdravstvene in varnostne kulture zaposlenih in, ne nazadnje, prek primernih pogojev za zaposlovanje in ustvarjanja delovnih mest za ranljivejše skupine – mlade in starejše kadre (teh bo več, zaradi podaljševanja delovne dobe).

Ekonomska demokracija in korporativna družbena odgovornost

Eden od pomembnejših ukrepov za uresničevanje družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih, ki je kot tak v slovenski podjetniški praksi zaenkrat žal še bistveno premalo prepoznan, pa je vsekakor tudi **pospešen razvoj vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih oziroma t. i. delavske participacije (kot nepogrešljivih sestavin »ekonomske demokracije«)**, to je:

- sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- udeležbe delavcev pri dobičku in
- širšega notranjega lastništva (delavskega delničarstva in delavskega zadružništva),

ki pomenijo intenzivno vključevanje zaposlenih kot ključnih deležnikov in njihovih (materialnih, osebnostnih in societalnih) potreb in interesov v vse vidike dela in poslovanja organizacij. S tem pa tudi **konkretno realizacijo zgoraj navedenih temeljnih načel in ciljev koncepta družbene odgovornosti podjetij**. Signifikantno pozitiven vpliv vseh teh treh oblik organizacijske udeležbe zaposlenih na kakovost njihovega delovnega življenja in s tem na njihovo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost (»zavzetost«, *ang. employee engagement*), posledično pa seveda tudi poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote, je znanstveno dokazan s številnimi študijami sodobnih poslovnih ved.

Opredelitev družbene odgovornosti podjetij v EU

Varstvo človekovih pravic, krepitev trajnostnega razvoja, varstvo okolja, spodbujanje socialne pravičnosti in spoštovanje mednarodnega prava, so vrednote, ki usmerjajo prizadevanja EU za varstvo človekovih pravic in spodbujanje dostojnega dela za vse³.

Dodatno so institucije EU (Svet EU, Evropska komisija in Parlament EU), države članice ter Svet Evrope sprejeli še **vrsto pravnih in političnih aktov s tega področja**. Tako je npr. Svet Evrope leta 2016 sprejel Priporočilo o človekovih pravicah in podjetništvu⁴, ki vsebuje posebne smernice v pomoč državam članicam. Družbena odgovornost podjetij je ključnega pomena za uspešen prehod EU na podnebno nevtralnost in zeleno gospodarstvo⁵ v skladu z Evropskim zelenim dogovorom⁶ ter za uresničitev ciljev ZN za trajnostni razvoj,

² Smernicami OECD za večnacionalna podjetja, Agendo 2030 za trajnostni razvoj, OZN, 2015, Prioritetami razvoja industrije in gospodarstva za čas finančne perspektive 2014–2020 in Slovensko industrijsko politiko Vlade R (SIP 2013).

³ Sklepi Sveta EU o človekovih pravicah in dostojnem delu v svetovnih dobavnih verigah, 13512/20 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13512-2020-INIT/sl/pdf>.

⁴ Svet Evrope: Človekove pravice in podjetništvo – Priporočilo CM/Rec(2016)3 Odbora ministrov državam članicam (2016).

⁵ Uredba (EU) 2021/1119 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 30. junija 2021 o vzpostavitvi okvira za doseganje podnebne nevtralnosti in spremembi uredb (ES) št. 401/2009 in (EU) 2018/1999 (evropska podnebna pravila), ki vključuje tudi zavezujoč cilj zmanjšanja neto emisij toplogrednih plinov na domačem trgu za vsaj 55 % do leta 2030 v primerjavi z ravnimi iz leta 1990.

⁶ Sporočilo Komisije: Evropski zeleni dogovor (COM(2019) 640 final).

vključno s cilji, povezanimi s človekovimi pravicami in okoljem. Evropska komisija je v Sporočilu »Močna socialna Evropa za pravičen prehod«, 2020 sprejela zavezo, da bo spodbujala socialno pravičnost v ostalih delih sveta, da bi zagotovili pravičen prehod svetovnega gospodarstva⁷. Komisija se je tudi zavezala za pobudo o trajnostnem upravljanju podjetij, v kateri bodo med drugim obravnavane tudi človekove pravice ter dolžnost skrbnega ravnanja in potrebna skrbnost v zvezi z okoljem v vseh gospodarskih dobavnih in vrednostnih verigah⁸;

Ključno pri tem pa je, da tudi države članice, sprejmejo **nacionalne akcijske načrte⁹ in dodatne spodbude za podjetja**, da v svoje dejavnosti vključijo cilje trajnostnega razvoja, kot je določeno v dokumentu za razpravo »Za trajnostno Evropo do leta 2030«¹⁰. Komisija se odločno zavzema za oblikovanje kulture trajnostnega upravljanja podjetij in doseganje uspešnega **vkliučujočega gospodarstva**, ki deluje v korist ljudi in uresničuje okoljske in socialne cilje¹¹.

Sporočilo EU 2011 (prenovljena strategija) opredeljuje družbeno odgovornost nekoliko bolj zavezujoče, in sicer podjetij kot »**odgovornost podjetij za njihove učinke na družbo**«. To je pomembna novost in distinkcija do prej povsem prostovoljnega pristopa. Direktiva glede poročanja podjetij o trajnostnosti, ki spreminja direktivo o nefinančnem poročanju¹², pa bo **razširila področje uporabe** zajetih podjetij na vsa velika podjetja in vsa podjetja, ki kotirajo na borzi. EU je že leta 2019 pripravila predlog direktive o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937. Cilj je **prispevati k prehodu na trajnostno gospodarstvo**, spodbujanja doseganja trajnostne vrednosti ter izboljšanja dolgoročne uspešnosti in odpornosti podjetij EU.

Uresničevanje družbene odgovornosti podjetij v Sloveniji

Konservativna in tudi zaostala korporacijska zakonodaja in praksa strankarsko obremenjenega delovanja korporativnega upravljanja podjetij v Sloveniji, posebej upravljanja podjetij v državni in paradržavni lasti, sta ključni slabosti in s tem **temeljni vzrok šibkega uresničevanja zamisli o družbene odgovornosti** podjetij v Sloveniji.

Še posebej velik je zaostanek, kar zadeva uveljavljanje sodobnih alternativnih podjetniških oblik, kot so: **delavsko delničarstvo, socialno podjetništvo, zadružništvo** in drugi vzgibi za večjo motivacijo zaposlenih za delo in ustvarjalnost, kot so vzvodi strukturne in finančne participacije zaposlenih itd. Šibko je tudi uveljavljanje zasebnih in javno-zasebnih partnerskih oblik izvajanja javnih služb, kot so: socialno podjetništvo, zadružništvo, javno-zasebno partnerstvo itd. Čeprav se podjetja zavedajo, da je družbena odgovornost podjetij velikega pomena za širšo družbo, je večina **ne šteje za ključno** za gospodarske rezultate podjetja. Seveda obstajajo izjeme, v smislu, da se družbeno odgovornost podjetij dojema kot dodatni vzvod uspešnosti podjetja, na primer: zelena javna naročila, subvencije, davčne spodbude, nefinančno poročanje, družbeno odgovorne naložbe.

Družbeno odgovornost podjetij so doslej v Sloveniji spodbujala predvsem velika ali večnacionalna podjetja. Vendar pa je družbena odgovornost podjetij **pomemben izziv za vse vrste podjetij in v vseh sektorjih dejavnosti**, od malih in srednje velikih podjetij do multinacionalk. Podjetja prispevajo k svojim lokalnim skupnostim tudi z zagotavljanjem delovnih mest, plač, storitev in davčnih prihodkov.

Družbena odgovornost podjetij po aktih EU naj vključuje **širok spekter deležnikov**: zaposlene, poslovne partnerje in dobavitelje, kupce, javne organe in nevladne organi-

zacije, ki zastopajo lokalne skupnosti, okolje. Vendar stanje in razumevanje družbene odgovornosti v podjetjih v Sloveniji ter vloga pravne države v gospodarskem in družbenem razvoju **daleč odstopajo** od ciljev, proklamiranih v pravnih in političnih aktih države in mednarodne skupnosti.

Skupna značilnost predstavitev družbene odgovornosti slovenskih večjih korporacij na spletu je v razumevanju družbene odgovornosti podjetij, kot **pretežno marketinškem orodju** za krepitev blagovne znamke in dobrega imena podjetja in manj kot odgovorno vključevanje deležnikov v svoje strategije. Čeprav so tudi takšni pristopi do družbene odgovornosti.

Družbena odgovornost se v razumevanju podjetij prepleta, povezuje ali razlikuje od trajnostnega razvoja. Več kot očitno je neenotno razumevanje pojma družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja in odstopanje od EU usmeritve, da je to **odgovornost podjetij za vplive na okolje**, ne dobra volja in etičnost za razreševanje negativnih vplivov njihovih dejavnosti na okolje in skupnost.

Prejšnje empirične raziskave (Jančič, 2015) kažejo, da so t. i. notranje razsežnosti korporativne družbene odgovornosti po informacijah iz spletnih strani podjetij, precej bolj poudarjene kot t. i. zunanje. Od **zunanjih** prednjačijo podpore lokalnim in ostalim skupnostnim programom ter okoljske teme, ne pa globalne podnebne teme in še manj človekove pravice. To se sčasoma postopno spreminja v prid (vsaj posredno) energetskim in podnebnim temam. Mnoge slovenske korporacije se ponašajo tudi s certifikatom Družini prijazno podjetje. Od **notranjih** tem prednjačijo predvsem: izobraževanje, varstvo in širša skrb za zaposlene, karierno načrtovanje, spodbujanje inovacij in socialni dialog.

Tudi v Sloveniji, čeprav državi članici EU, je družbena odgovornost podjetij bolj ali manj prepuščena **prostovoljnemu uresničevanju** EU strategij in priporočil, torej dobri volji gospodarskih družb, ki družbeno odgovornost jemljejo kot eno izmed marketinških orodij, za doseganje in maksimizacijo dobička za delničarje in ne kot cilj sam zase. **Obvezujočih pravil**, ki bi zavezovale ali vsaj obremenila z odgovornostjo korporacije in njihove člane uprav in nadzornih svetov ter uprav (direktorij) v korporacijski in drugi zakonodaji, namreč ni veliko. Izjema so predpisi o nefinančnem poročanju in o javnem naročanju. Družbena odgovornost se tako v Sloveniji pretežno

⁷ Evropska komisija: sporočilo „Močna socialna Evropa za pravičen prehod“, Dok.COM(2020) 14 final.

⁸ Evropska komisija: sporočilo „Strategija EU za biotsko raznovrstnost do leta 2030“, Dok. COM(2020) 380 final.

⁹ Evropska komisija: sporočilo „Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011–14“, Dok. COM(2011) 681 final.

¹⁰ Evropska komisija (2019), dokument za razmislek „Za vse bolj trajnostno Evropo do leta 2030“, COM(2019) 22 final.

¹¹ Sporočilo Komisije o evropskem zelenem dogovoru iz leta 2019; Akcijski načrt Komisije za financiranje trajnostne rasti iz leta 2018; pobuda za trajnostno upravljanje podjetij, ki jo vodi GD JUSTICE.

¹² Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive 2013/34/EU, Direktive 2004/109/ES, Direktive 2006/43/ES in Uredbe (EU) št. 537/2014 glede poročanja podjetij o trajnostnosti (COM(2021) 189 final).

uresničuje kot marketinški prijem korporacij in ne kot odgovoren odnos do deležnikov ali zavestno podprejanje premisam trajnostnega razvoja. Slovenija namreč ni prilagodila korporacijske zakonodaje o odgovornosti direktorjev tudi deležnikom korporacije (ne le delničarjem) in **ni ustvarila zakonske podlage za deležniško korporacijo, za delavske nakupe podjetij (po vzoru ameriških ESOP) in za korporacijske pravice delavcev.**

ZGD-1 **ne določa dolžnosti direktorjev**, da ravnajo družbeno odgovorno. Ureditev direktorskih dolžnosti in odgovornosti v Sloveniji je primerljiva z večino zakonodaj članic EU (ne pa z vsemi). Temelji na zakonski zavezi direktorjev delovati v dobro družbe in njenih delničarjev, ne pa da ravnajo družbeno odgovorno, ali da upoštevajo tudi interese ostalih deležnikov. V tem smislu Slovenija glede korporacijske zakonodaje na področju družbene odgovornosti podjetij zaostaja za nekaterimi drugimi državami v EU.

ZGD-1, kot rečeno, nalaga direktorjem **samo dolžnost ravnanja v dobro družbe** (263. čl.). Povsem drugače to ureja Angleški CA 2006, ki poleg ravnanja v dobro družbe in delničarjev terja še upoštevanje interesov zaposlenih, dobaviteljev, strank, skupnosti in okolja (Sec 172/1), ali pa npr. Avstrijski zakon o delnicah (AktG), § 70: 1), ki določa, da je uprava dolžna voditi družbo v interesu družbe z upoštevanjem interesov delničarjev in zaposlenih, pa tudi interesov javnosti.

Kodeks upravljanja JDD in družbena odgovornost podjetij

Kodeks upravljanja javnih delniških družb (v nadaljevanju Kodeks) v novi, prenovljeni vsebini¹³ ima **nekaj spodbudnih novosti**, kar zadeva družbene odgovornosti podjetij. Kodeks sicer neposredno ne ureja družbene odgovornosti, uvodoma pa vendarle poudarja pomen razprave o:

- interesu in namenu družbe in razvoja in nadgradnje obstoječega sistema korporativnega upravljanja z namenom večje transparentnosti in trajnostni naravnosti družb,
- nujni spremembi paradigme oziroma vloge korporacij v družbi.

Kodeks izhaja iz napredne predpostavke, da dobro korporativno upravljanje pomeni zagotovitev, da družbe delujejo trajnostno, odgovorno in čim bolj učinkovito. Sicer kodeks ne uporablja izraza družbeno odgovorno, vendar pa spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu uvršča med temeljne predpostavke delovanja sodobnih ustavnih demokracij, ki temeljijo na vladavini prava in varstvu človekovega dostojanstva. Gospodarske družbe so, tako Kodeks, pri svojem poslovanju tako zavezane spoštovati in varovati človekove pravice in temeljne svoboščine. Korporativno upravljanje mora skrbeti za ohranjanje **ravnovesja med ekonomskimi, okoljskimi in socialnimi cilji** ter med **individualnimi in skupnimi cilji**¹⁴.

Pri tem Kodeks zastopa liberalno stališče, da je **samoregulacija bolj zaželena rešitev od zakonodaje** in da kodeksi korporativnega upravljanja predstavljajo glavni instrument samoregulacije v korporativnem upravljanju.

Kodeks tudi navaja, da politika upravljanja med ostalim zajema tudi opis ciljev in vrednot družbe in njene odgovornosti do širšega družbenega okolja. Kodeks tudi terja **natančno določitev skupin deležnikov ter strategije komuniciranja in sodelovanja** s posameznimi skupinami deležnikov (npr. upniki, odvisne družbe, dobavitelji, stranke, zaposleni, mediji, analitiki, državni organi, lokalna in širša skupnost). Uprava po kodeksu definira in določi **družbine vrednote in strategijo** poslovanja ter je organizirana tako, da omogoča učinkovito upravljanje svojih nalog.

Vse določbe kodeksa imajo za javne delniške družbe le **naravo priporočila**, ki ni pravno zavezujoča. Kodeks ne določa dolžnosti uprave; določa le načelno, da družbo vodi uprava, ki s svojim delom, znanjem in izkušnjami zasleduje dolgoročni uspeh družbe z zagotavljanjem optimalnega vodenja in ocenjevanja ter obvladovanja tveganj.

Pač pa Kodeks ureja **politiko trajnostnega razvoja**; ta naj po Kodeksu vključuje razumne ukrepe in smernice o skrbnosti za ugotavljanje tveganj in preprečevanje resne škode v zvezi s človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami, zdravjem ljudi in varovanjem okolja, temeljnimi delavskimi pravicami, preprečevanjem diskriminacije

in neenakosti ter promocijo in spodbujanjem enakih možnosti, pravicami potrošnikov, davčno odgovornostjo ter preprečevanjem korupcije in drugih nezakonitih ravnanj. Politika naj po Kodeksu vključuje tudi mehanizme za nadzor nefinančnih tveganj, vključno s tveganji koruptivnega, neintegritetnega, neetičnega oziroma drugega protipravnega ravnanja, ki izhajajo iz dejavnosti družbe, hčerinskih družb, dobaviteljev in podizvajalcev.

Kodeks ne ureja družbene odgovornosti podjetja **niti kot etično priporočilo**, kljub usmeritvi EU, da je to odgovornost podjetij za vplive na okolje in skupnost. Določa le, da je osnovni cilj delniške družbe **maksimiranje vrednosti družbe** in da se v statutu družbe poleg tega cilja, kot cilj lahko navede še upoštevanje socialnih in okoljskih vidikov poslovanja z namenom zagotavljanja trajnostnega razvoja družbe. Če se ne navede, ta dolžnost ne obstaja; ureditev je torej prepuščena dobri volji delničarjev. Kodeks molči tudi o razmerju do zaposlenih, kot ključnih deležnikov in njihovem položaju v razmerjih upravljanja in razdelitve.

Sklepno o družbeni odgovornosti v Sloveniji

Družbeni pomen družbene odgovornosti podjetij je, kljub napredku v zadnjih 10 letih, še vedno daleč izpod pričakovanj in možnosti. Družbena odgovornost podjetij se **ni uveljavila kot orodje trajnostnega razvoja**, temveč pretežno kot orodje tržne in javne promocije videza socialno občutljivih in potrošnikom ter njihovim interesom naklonjenih korporacij. Kot prevladujoče sprejet **prostovoljni koncept**, se je družbena odgovornost podjetij uveljavila bolj ali manj kot **marketinško orodje** velikih korporacij, ki po tej poti zmanjšujejo tveganja, ki jih prinašajo zahteve trajnostnega razvoja. Zaradi (EU) pristopa, ki prepušča odločitve o obsegu in področjih družbene odgovornosti podjetij občutkom in etičnosti aktualnih poslovodstev korporacij, družbena odgovornost podjetij tudi ne more biti del razvojne in drugih politik države; morala bi sicer biti del razvojnih in tekočih politik korporacij, vendar je to prepuščeno v prostovoljno presojo direktorjem.

Zato je velikega družbenega pomena **vzpostavitev pravne urejenosti družbene odgovornosti podjetij** tudi na področju korporacijske in delovno socialne zakonodaje ter s tem umeščanja družbene odgovornosti podjetij med področja in orodja razvojnih in socialnih politik in razvoj eko-

¹³ Kodeks v kasnejši različici sta oblikovala Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana, in Združenje nadzornikov Slovenije in je bil sprejet 27. 10. 2016 (z redakcijskimi popravki januar 2018) in v zdajšnji prenovljeni obliki z dne 9. 12. 2021.

¹⁴ Ibidem.

nomske demokracije. Odločilno lahko pri-
speva k temu, da družbena odgovornost
podjetij postane pomemben vzvod načrto-
vanega družbenega razvoja, premagovanja
dohodkovnih neenakosti in s tem trajnost-
nega razvoja.

V Sloveniji se bo v pogojih samoregu-
lacije družbena odgovornost podjetij še na-
prej razvijala kot marketinški prijem. Dru-
žbena odgovornost, kot trajnostni koncept,
ki vključuje okoljske, podnebne in tudi de-
ležniške, participativne vidike, se lahko raz-
vije le v korporacijsko pravnih okvirih **odgo-
vornosti podjetij in njihovih direktorjev**.
Nekaj bo k napredku prispevalo **izboljšanje
poročanja o korporativni družbeni odgo-
vornosti** ter skrbni pregled trajnostnost-
nega odtisa, v skladu z direktivami EU, ven-
dar ne k bolj deležniški naravi korporacij.

Očitno je, da so **potrebni tako »trši«
instrumenti javne politike** – kot so dru-
žbena odgovornost kot dolžnost direktorjev
(česar v slovenskem ZGD-1 ni), nadalje
obveznosti trajnostnega poročanja in skrbni
pregledi trajnostnega odtisa, davčne spodbude
itd., **kot tudi »mehekši«**, ki podpirajo
družbena odgovornost podjetij kot etični
pristop (npr. z nagradami, kampanjami itd.)

Podjetja v Sloveniji na svojih spletnih
stranah dovolj dosledno, pregledno in ob-
sežno predstavljajo svoje aktivnosti na po-
dročju družbene odgovornosti podjetij, kot
jo razumejo. Razumevanje podjetij, kaj je
družbena odgovornost, je zelo različno: od
**ozkega trženjskega pristopa do širšega
trajnostnega**.

Med temeljnimi pravnimi izzivi dru-
žbene odgovornosti podjetij je vprašanje,
kako preoblikovati **pravne okvire za ekono-
msko demokracijo in socialno ekono-
mijo** s prestrukturiranjem obstoječih raz-
merij med lastniki in delavci, ustvarjanjem
novih korporacijskih struktur, sestavljenih
iz delavcev kot članov/lastnikov podjetij,
trajnostnim upravljanjem človeških virov in
novim slogom vodenja, da se postopoma
premagajo dohodkovne neenakosti in vzpo-
stavlja novo ravnovesje porazdelitve do-
hodka/lastništva med lastniki in delavci
(kapital in delo). **T. i. predhodna razdelitev
(ang. predistribution)**¹⁵ je družbeno odgo-
vornejša razdelitev dobička na ravni pod-
jetij. Gre za lastniško sestavo, korporacijsko
upravljanje in razdelitev dobička kor-
poraciji tudi med zaposlene in s tem po-
vezano družbeno odgovornostjo korporacij,

zadrag, vzajemnih družb, socialnih podjetij
itd.

Čas je, da korporacije **spremenijo svoj
namen iz bogatenja delničarjev v širše
pojmovanje vrednosti deležnikov ali dru-
žbe**¹⁶.

Predlogi za ukrepanje na ravni EU in v Sloveniji

1.

Proučiti je treba, kako opredelitev dru-
žbene odgovornosti podjetij (Komisija EU,
2011) kot odgovornosti podjetij za vplive na
okolje in družbo **preoblikovati v direktivo
EU**, ki bi se implementirala v nacionalne
zakonodaje z novo opredelitvijo dolžnosti in
odgovornosti direktorjev; vključno z dol-
žnostjo direktorjev, da v poslovanje in os-
novno strategijo podjetij v tesnem sode-
lovanju s svojimi deležniki vključijo soci-
alne, okoljske, etične, človekove pravice in
skrb za potrošnike.

Direktiva bi morala opredeliti dolžnost
podjetij, da kot zavezujoč element letnega
poročanja uvedejo **evalvacijo vpliva njih-
ovih dejavnosti na okolje in družbo** (prepo-
znavanje in merjenje vplivov podjetij na
vprašanja s področja družbe, okolja, člo-
vekovi pravic, gospodarstva itd.), kot za-
vezujoč element letnega poročanja in tudi
dolžnost javnega razkritja enkrat letno.

Direktiva bi morala kot korporacijsko
dolžnost direktorjev **določiti dolžnost kor-
poracij**, da vključijo (integrirajo) družbene
in okoljske cilje (družbeno odgovornost po-
djetij) v svoje korporacijske strategije in ko-
dekse korporativnega upravljanja ter posle-
dično v svoje poslovanje.

2.

Slovenija naj v okviru državnih organov
(vlada ali DZ) sprejme **Nacionalni načrt
uvajljanja družbene odgovornosti pod-
jetij**, kot to določa Komisija EU v Prenov-
ljeni strategiji 2011, ko poziva države čla-
nice, da do konca leta 2012 pripravijo na-
cionalne načrte izvajanja. Družbena odgo-
vornost na državni ravni v Sloveniji terja
uvajšitev **državnega programa** družbene
odgovornosti nosilcev politične oblasti (dr-
žavnih in lokalnih in političnih strank) in
nosilcev kapitala, ki naj na svojih ravnih
oblikujejo strategije in orodja družbene od-
govornosti.

3.

Zakonodaja, ki ureja gospodarske dru-
žbe, in kodeksi korporativnega upravljanja
se morajo dopolniti in **urediti vprašanja
družbene odgovornosti podjetij**, pri tem pa
izhajati iz Zelene knjige EU o družbeni od-
govornosti podjetij, v kateri so posebej
poudarjeni vidiki razvoja kadrovskih zmo-
gljivosti ter drugi družbeni, ekološki in so-
cialni vidiki.

4.

ZGD-1 je treba dopolniti tako, da uredi
**dolžnosti direktorjev, da ravnajo družbe-
no odgovorno**, npr., v dobro skupnosti,
zaposlenih, okolja, tako kot to urejajo ne-
kateri drugi pravni redi, in ne le dolžnost
ravnanja v dobro družbe (263. čl.). Na pri-
mer, tako kot to urejata že omenjena Ang-
leški CA 2006 in Avstrijski zakon o delnicah
(AktG), § 70: 1).

5.

Proučiti je treba izkušnje tujine, da v za-
konodajo, ki ureja delovanje gospodarskih
družb, določi **njihove obveznosti, da na-
menijo za projekte družbene odgo-
vornosti določen odstotek neto dobička**. Prav
bi bilo treba tudi določiti **dolžnost sprejema
strategije družbene odgovornosti v vsa-
kem podjetju** in imenovati posebno delov-
no telo za spremljanje njenega uresniče-
vanja.

Literatura

Bohinc R., 2022, *Korporativna družbena odgovornost, pred izidom*.

Bohinc, R. (2016). *Družbena odgovornost*, Ljubljana: FDV: Ljubljana.

Ellerman, D. (2017). *On the Labor Theory of Property: Is the Problem Distribution or Predistribution? Challenge. The Magazine of Economic Affairs* 60 (2), 171–88.

Uredba (EU) 2021/1119 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 30. junija 2021 o vzpostavitvi okvira za doseganje podnebne nevtralnosti in spremembi uredbe (ES) št. 401/2009 in (EU) 2018/1999 (evropska podnebna pravila), ki vključuje tudi zavezujoč cilj zmanjšanja neto emisij toplogrednih plinov na domačem trgu za vsaj 55 % do leta 2030 v primerjavi z ravnimi iz leta 1990.

Sporočilo Komisije: Evropski zeleni dogovor (COM(2019) 640 final).

Evropska komisija: sporočilo „Močna socialna Evropa za pravičen prehod“, Dok.COM(2020) 14 final.

Evropska komisija: sporočilo „Strategija EU za biotsko raznovrstnost do leta 2030“, Dok. COM(2020) 380 final.

Evropska komisija: sporočilo „Obnovljena strategija EU za družbeno odgovornost podjetij za obdobje 2011–14“, Dok. COM(2011) 681 final.

¹⁵ Bohinc, R. (2016). *Družbena odgovornost*, Ljubljana: FDV Ljubljana.

¹⁶ Ellerman, D. (2017). *On the Labor Theory of Property: Is the Problem Distribution or Predistribution? Challenge. The Magazine of Economic Affairs* 60 (2), 171–88.

Evropska komisija (2019), dokument za razmislek „Za vse bolj trajnostno Evropo do leta 2030“, COM(2019) 22 final.

Sporočilo Komisije o evropskem zelenem dogovoru iz leta 2019; Akcijski načrt Komisije za financiranje trajnostne rasti iz leta 2018; pobuda za trajnostno upravljanje podjetij, ki jo vodi GD JUSTICE.

Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive 2013/34/EU, Direktive 2004/109/ES, Direktive 2006/43/ES in Uredbe (EU) št. 537/2014 glede poročanja podjetij o trajnostnosti (COM(2021) 189 final). Kodeks v kasnejši različici sta oblikovala Ljubljanska borza, d. d., Ljubljana, in Združenje nadzornikov Slovenije in je bil sprejet 27. 10.

2016 (z redakcijskimi popravki januarja 2018) in v zdajšnji prenovljeni obliki z dne 9. 12. 2021.

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
dr. Valentina Franca

Pomen direktive o minimalni plači za delavske predstavnike

Oktobra 2022 je bila na ravni Evropske unije sprejeta zelo pomembna direktiva, to je Direktiva o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji (Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union; v nadaljevanju direktiva).¹ Direktiva je bila v Evropskem parlamentu sprejeta z veliko večino, saj je zanjo glasovalo 505 poslancev, 92 jih je bilo proti, 44 pa se jih je glasovanja vzdržalo. Direktivo je potrdil tudi Svet EU 4. 10. 2022; po uradni objavi imajo države članice dve leti časa za implementacijo, to je do novembra 2024.

Direktiva ima **močan pomen za delavske pravice**, zlasti z vidika zagotavljanja dostojnega plačila za delo, ki je temeljna pravica iz delovnega razmerja oziroma za vsakega, ki opravlja delo. Plačilo za delo je tudi ena izmed središčnih tem kolektivnega dogovarjanja, kar velja tako v javnem kot zasebnem sektorju. Ravno ima direktiva velik pomen za socialni dialog, saj močno krepi vlogo kolektivnih dogovorov in s tem tudi delavskih predstavnikov, zlasti sindikatov. Vendar uvodoma velja poudariti, da direktiva *ne določa zneska minimalne plače*, kot smo ga vajeni na nacionalni ravni, ravno tako ne obvezuje države članice, da z zakonom predpišejo minimalno plačo. Tako za države članice, kjer je uveljavljen sistem določanja minimalne plače s kolektivnimi pogodbami, direktiva v tem pogledu ne prinaša sprememb. Morajo pa upoštevati merila za spodbujanje ustreznosti minimalnih

plač, kot je pojasnjeno v nadaljevanju pripevka.

Vsebina direktive

Cilji direktive so **zagotoviti ustrezne minimalne plače**, ki omogočajo dostojen življenjski standard, boj proti revščini in zmanjšanje neenakosti v plačah. Direktiva se uporablja za delavce v EU, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča EU (2. člen). S tem členom se utrjuje dosedanja ureditev, da za delavce, ki so zaposleni, veljajo določila o minimalni plači. O tem ni nikakršnega dvoma.

Ostaja pa dvom, ali veljajo določila minimalne plače v posamezni državi članici tudi za tiste, ki **niso v delovnem razmerju** in opravljajo delo na podlagi civilne pogod-

be, denimo za samostojne podjetnike, ki delo opravljajo na podlagi pogodbe o poslovnem sodelovanju in ki ne zaposlujejo drugih (t. i. solo self-employed), platform-ske delavce, študente in druge. Na to pa direktiva ne daje neposrednega in nedvoumnega odgovora. Direktiva namreč to posredno prepušča ureditvi oziroma odločitvi v posamezni državi članici. Drugi člen, kakor navedeno zgoraj, sicer navaja, da je treba upoštevati sodno prakso Sodišča EU, vendar je takšno določilo nedoločno in ne vnaša dovolj pravne varnosti. Sodišče EU je namreč sprejelo več odločitev o statusu delavca; vendar na podlagi le-teh **ni mogoče oblikovati enoznačnega odgovora, kdo dejansko je delavec, za katerega veljajo določila o minimalni plači** (izvzemši tiste, ki so zaposleni).

Sicer direktiva nalaga državam članicam dolžnost vzpostavitve sistema izvrševanja, ki bo vključeval zanesljivo spremljanje, nadzor in terenske inšpekcijske preglede (več v nadaljevanju članka). To naj bi

¹ Besedilo predloga in kasneje sprejete direktive je dostopno na: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14366-2021-INIT/sl/pdf>.