

Predsedstvo Zdrúženja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je dne 16. 12. 2019 sprejelo naslednja

STALIŠČA

do »Priporočil Zdrúženja delodajalcev Slovenije (ZDS) za izboljšanje nacionalne zakonodaje o vkljuèevanju delavcev v upravljanje«,

predstavljena in posredovana medijem dne 27. novembra 2019 na strokovnem posvetu ZDS z naslovom »Delavsko soupravljanje v praksi: izsledki raziskave, dileme in izzivi«.

* * *

Zdrúženje delodajalcev Slovenije (ZDS) je oèitno grdo zlorabilo - s strani EU sofinanciran - **mednarodni projekt WIM in v tem okviru opravljeno raziskavo** med drugim tudi za pripravo zakonodajnih priporočil, ki naj bi zdaj, tj. na prehodu v tretjo dekada 21. stoletja kot »ere znanja in èloveškega kapitala«, **bistveno znižala raven delavskega soupravljanja**, ki smo jo v Sloveniji z **Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)** vendarle uspeli normativno vzpostaviti že pred skoraj 30 leti, tj. v zgodnjih 90-ih letih prejšnjega stoletja.

Veè o omenjenem **projektu WIM (1, 2 in 3)** si je mogoèe prebrati na spletni strani ZDS na naslovu <https://www.zds.si/sl/projekti/wim-3-vkljucevanje-delavcev-v-upravljanje-ozavescanje-preizkus-spremljanje/>, o konkretnih **priporočilih**, ki so bila javno predstavljena dne 27. novembra 2019, na naslovu <https://www.zds.si/sl/projekti/wim-3-vkljucevanje-delavcev-v-upravljanje-ozavescanje-preizkus-spremljanje/izjava-za-javnost-ob-zakljucku-projekta/>, o **spletni anketni raziskavi**, na izsledkih katere naj bi ta priporočila temeljila, pa na naslovu <https://www.zds.si/home/getfile?f=79e0ca718b7a39eba8bbbd1f88893897>.

O vsebini in partnerjih projekta WIM 3

Ni povsem jasno, kako in v èigavem interesu se je znotraj konkretnega projekta ("*WIM 3: Vkljuèevanje delavcev v upravljanje - ozaveščanje, preizkus, spremljanje*") znašlo oziroma je bilo vanj »vrinjeno« tudi »**izboljševanje**« slovenske nacionalne zakonodaje s **področja delavskega soupravljanja**. Kajti temeljni namen projekta naj bi bil predvsem *krepite ozavešèenost o pomenu vloge predstavnikov zaposlenih pri upravljanju druùb tudi v državah, ki so v katerikoli fazi pristopnega procesa k EU (Srbiji, Makedoniji, Èrni gori, Albaniji) in katerim naj bi bile države, ki so že uspešno implementirale model sodelovanja delavcev pri upravljanju, v tem projektu v bistvu le neke vrste mentorice. Cilji projekta*, med katerimi sicer ni zaslediti »izboljševanja« tudi slovenske zakonodaje, naj bi bili (povzeto po spletni strani ZDS):

- seznaniti socialne partnerje in akterje na ravni podjetja z ustrezno vsebino s področja udeleùbe delavcev ter o vlogi predstavniških teles pri odloèitvah v podjetju;
- spodbujati transnacionalne ukrepe in sodelovanje za izboljšanje trenutnega stanja glede udeleùbe delavcev v novih državah èlanicah in državah kandidatkah;
- seznanjanje z zakonodajo in politikami EU o vkljuèevanju zaposlenih, in sicer z izmenjavo informacij, izkušenj in dobrih praks;
- preuèiti možnost implementacije pravnega reda EU (EU zakonodaja, standardi, priporočila) v državah kandidatkah in možnost za izboljšanje nacionalne zakonodaje v novih državah èlanicah;

- krepi sodelovanje med delodajalci in zaposlenimi za razvoj vključevanja zaposlenih z namenom boljše obravnave posledic gospodarske krize.

Partnerji projekta WIM 3, med katerimi, mimogrede, ni zaslediti nobenega od slovenskih sindikatov, kaj šele slovenskega združenja svetov delavcev kot strokovne asociacije, ki se specializirano ukvarja z razvojem delavskega soupravljanja, pa so bile naslednje nacionalne delodajalske in delojemalske organizacije:

Delodajalske organizacije:

ZDS - Združenje delodajalcev Slovenije,
 BIA – Bolgarsko industrijsko združenje,
 HUP – Združenje delodajalcev Hrvaške,
 BCM – Konfederacija makedonskega gospodarstva,
 UPCG – Združenje delodajalcev Črne gore,
 UPS – Združenje delodajalcev Srbije,
 BiznesAlbania – Zveza albanskih delodajalcev,

Sindikati:

KSS – Makedonska konfederacija svobodnih sindikatov,
 UFTUM – Zveza svobodnih sindikatov Črne gore,
 CATUS) – Konfederacija avtonomnih sindikatov Srbije,
 BSPSH – Zveza neodvisnih sindikatov Albanije,

Skratka, namesto, da bi se v tem pogledu primerjali z najnaprednejšimi, denimo, z Nemčijo, Avstrijo, Nizozemsko in drugimi razvitimi sistemi delavske participacije, **po katerih se sicer zgleduje veljavni slovenski ZSDU iz leta 1993**, smo Slovenci vsekakor lahko očitno zdaj zelo ponosni, da smo se po skoraj 30-letnih izkušnjah z uveljavljanjem sodobnega modela delavske participacije po zaslugi našega vrlega ZDS znašli v tako imenitni družini držav »učenk«, kot so Albanija, Srbija, Črna gora, Bolgarija itd. Kapo torej dol (v navednicah seveda) slovenskemu delodajalskemu združenju in njegovim prizadevanjem za »remont« veljavnega ZSDU po zgledu na te države. In to za povrhu še z neko **solo akcijo mimo slovenskih sindikatov in drugih socialnih partnerjev**.

Vsekakor bi bilo smiselno povprašati v Bruselj, če so v okviru tega projekta res (so)financirali tudi to »akcijo« ZDS, ali pa gre za zlorabo evropskih sredstev za povsem druge namene, ki z **razvojem sodobne delavske participacije v Sloveniji in EU** nima popolnoma nobene zveze, ampak gre v resnici ravno v nasprotno smer.

O spletni anketni raziskavi

Za potrebe »znanstvene utemeljitve« svojih priporočil si je ZDS, kot rečeno, v okviru tega projekta omislilo tudi posebno spletno anketno raziskavo med delodajalci - člani ZDS z naslovom »**Raziskava o vključevanju delavcev v upravljanje podjetij**«, v kateri pa je sicer - od skupno več kot 195.000 registriranih podjetij v Sloveniji - dejansko sodelovalo **vsega 125** posameznikov (od tega jih je anketni vprašalnik v celoti izpolnilo **le 105**) iz prav toliko podjetij (če ni bilo morda v posameznih primerih tudi po več respondentov iz istega podjetja), ki imajo znotraj teh podjetij **različne vloge** (samo 34 od njih je članov uprav/upravnih odborov oziroma ožjih poslovodstev, ki so verjetno lahko edini zares relevantni respondenti v imenu »delodajalcev«, vsi ostali pa so »največ« vodje kadrovskih služb ali razni svetovalci in strokovni delavci - celo 4 računovodje pa po en knjigovodja, referent za plače, poslovna

sekretarka itd. so med njimi -, za katere bi težko rekli, da lahko kvalificirano predstavljajo mnenje svojega »delodajalca« (o problematiki delavskega soupravljanja). Samo v 56-ih, torej v krepko manj kot polovici od anketiranih podjetij je sploh organiziran **svet delavcev**, samo v 28 anketiranih podjetjih pa sploh imajo **delavske predstavnike v organih upravljanja in nadzora**.

Se pravi, na mnenjska vprašanja o soupravljanju v tej anketi so v pretežni večini odgovarjali tisti, ki v svojem podjetju soupravljanja sploh nimajo, ali pa z njim v svojem podjetju nimajo ravno neposrednega opravka. In to naj bi bil zdaj »reprezentativni mnenjski vzorec« za **spreminjanje slovenske nacionalne zakonodaje** na tem področju? Smo sploh še resni? Izsledkov raziskave takšnega tipa in obsega (čeprav je lahko strokovno-tehnično tudi povsem brezhibno izvedena) seveda niti približno ni mogoče »**posplošiti**« na celotno populacijo in jih prikazovati kot »mnenje slovenskih delodajalcev«, zlasti pa ne z njimi **utemeljevati kakršnihkoli sprememb nacionalne zakonodaje**, kar si je sicer tokrat dovolilo vodstvo ZDS.

Pa ne samo to. Za povrh si je dovolilo to raziskavo povsem »interesno« razlagati čisto po svoje in **mimo dejanskih ugotovitev samih raziskovalcev**. Zgolj samo dve od vseh 12-ih v nadaljevanju predstavljenih in analiziranih priporočil ZDS, ki naj bi bojda temeljila na tej raziskavi (konkretno gre za priporočili pod št. 8 in 9), se namreč tudi v resnici nanašata na konkretne rezultate te raziskave in še ti dve **ne temeljita na zaključkih raziskovalcev**, ampak na samovoljni in znanstveno povsem nedopustni interpretaciji dobljenih podatkov, kakršne si sicer raziskovalci sami zagotovo ne bi dovolili nikoli in pod nobenim pogojem.

Skratka, aktualno vodstvo ZDS je to znanstveno raziskavo resnično grdo zlorabilo zgolj kot dobrodošlo »krinko« za plasiranje svojih lastnih, sicer že tudi od prej poznanih in povsem »interesno-politično« skonstruiranih, ne pa kakorkoli znanstveno utemeljenih predstav/idej o tem, kako bi moral izgledati slovenski sistem delavskega soupravljanja. In te so, kot rečeno, še iz **nekih povsem drugih časov**, kažejo pa na elementarno nerazumevanje pravega poslovnega bistva in pomena razvijanja sodobne organizacijske participacije zaposlenih, se pravi sodobnih »delavcev z znanjem« kot nosilcev »človeškega kapitala«, ki naj bi, kot vemo, v sodobnih pogojih gospodarjenja v 21. stoletju sicer predstavljal glavno konkurenčno prednost podjetij.

O priporočilih ZDS za »izboljšanje« nacionalne zakonodaje

Pod krinko omenjene raziskave je torej ZDS očitno natrosilo le kopico bolj ali manj za lase privlečenih lastnih pogledov na »**izboljšanje**« nacionalne zakonodaje s področja delavskega soupravljanja (tj. veljavnega ZSDU), ki pa s samo raziskavo, kot rečeno, v glavnem nimajo popolnoma nobene zveze. Prav vsa, razen morda prvega od spodaj navedenih, pa brez dvoma vodijo - namesto v nadaljnji razvoj - v smer **omejevanja in zniževanja že dosežene ravni delavske participacije v Sloveniji**, torej v njen retrogradni razvoj. Zdi se kar malce smešna, zato jih bomo v nadaljevanju tudi pokomentirali zgolj zelo na kratko.

1. Potrebna je uskladitev pojmov s termini iz ZDR-1.

Komentar:

Vsekakor, gre za eno od nespornih »nomotehničnih« pomanjkljivosti veljavnega ZSDU, ki jo bo ob prvem temeljitejšem noveliranju tega zakona brez dvoma treba odpraviti. Vendar pa to ne more biti »resen« razlog za nujnost njegovega noveliranja, ker v ničemer ne vpliva na

njegovo praktično uporabnost. To je zagotovo še najmanjši problem tega zakona, kajti v pravu imamo sicer na voljo celo vrsto znanih pravno-intepretacijskih načel in pravil za preseganje takšnih in podobnih terminoloških nedoslednosti. Če bomo ta zakon zakonodajno enkrat »odprli«, ga bomo odprli zato, da ga izboljšamo in nadgradimo predvsem po vsebini, ne po črki. A ne seveda »razvojno retrogradno« kot izhaja iz v nadaljevanju predstavljenih priporočil ZDS.

- 2. Na okvire iz Direktive 2002/14/ES naj se zvišajo pogoji za oblikovanje kolektivnega predstavništva zaposlenih (svet delavcev oziroma delavski zaupnik). Veljavna ureditev namreč omogoča, da delavci izvolijo svojega predstavnika tudi v podjetju z le 3 zaposlenimi, medtem ko Direktiva 2002/14/ES postavlja prag pri 50 zaposlenih v podjetju oziroma 20 zaposlenih v podružnici.*

Komentar:

Gre za pravni nesmisel in popolnoma napačno razumevanje bistva in namena te direktive, ki v resnici želi postaviti »minimalne«, ne pa »maksimalne« okvire za delavsko soupravljanje (z namenom njegovega širjenja tudi v državah z nižjimi tovrstnimi standardi, ne pa njegovega omejevanja v državah, ki ta minimalni standard s svojo nacionalno zakonodajo presegajo!). Določba 1. točke/odstavka 1. člena Direktive pod naslovom »cilji in načela«, je namreč v tem pogledu popolnoma jasna in nedvoumna: »1. Namen te direktive je oblikovati splošni okvir, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Skupnosti.«

- 3. Aktivna in pasivna volilna pravica naj se prizna tudi družinskim članom posloводства, saj imajo ti status navadnega delavca, tako kot delavci, ki imajo volilno pravico.*

Komentar:

Predlog brez kakršnekoli resne utemeljitve v celoti izničuje osnovni smisel in namen tega vidika prepovedi aktivne in pasivne volilne pravice po 12. in 13. členu veljavnega ZSDU. Za resnejši razmislek o tem predlogu, ki se je nekomu iz neznanih razlogov zakaj, zadel smiseln, bi bila torej potrebna tudi neka resna utemeljitev. Iz raziskave, na katero se sicer vsa ta priporočila sklicujejo, je namreč ni razbrati.

- 4. Dvigne naj se cenzus, ki predstavlja pogoj za uspešnost volitev, in sicer na 60 %.*

Komentar:

Sodelovanje na kakršnikoli volitvah je pravica in ne dolžnost posameznikov, osnovno načelo volitev pa je »kdor ne voli, prepušča odločitev drugim«. Ni torej jasno, zakaj bi veljalo na ta način oteževati ravno izvolitev delavskih predstavnikov v podjetjih. Po kakšni logiki naj bi namreč ravno za svete delavcev veljalo, da lahko »pasivni« člani kolektivov na ta način onemogočajo realizacijo zakonskih pravic do soupravljanja tistim, ki to pravico želijo izkoristiti? Če naj bi torej nov(eliran) ZSDU res prispeval k nadaljnjemu razvoju (po načelnih besedah ZDS vsekakor »poslovno koristnega«) delavskega soupravljanja in ne nasprotno, bi bilo treba sedanji »volilni kvorum«, ki je zdaj določen z najmanj 50-odstotno volilno udeležbo delavcev z aktivno volilno pravico, kvečjemu bistveno znižati ali ga celo (podobno kot velja npr. za volitve v DZ in večino drugih volitev) povsem ukiniti, ne pa ga še dodatno zviševati. Zlasti še v razmerah vse večje »apatičnosti« slovenskega delavstva, ki je posledica čedalje hujših neoliberalističnih pritiskov njihovih delodajalcev.

5. Jasno naj se določijo postopki za ponovno oblikovanje sveta delavcev po neuspešnih volitvah (analogno oblikovanju sveta delavcev v novoustanovljeni družbi) ter podaljša obdobje za ponovno izvedbo ponovnih volitev.

Komentar:

Zakaj? Neveljavne volitve - zaradi omenjenega sedanjega /pre/visokega »volilnega kvoruma« - so lahko rezultat zelo različnih okoliščin, ki nimajo popolnoma nobene zveze z voljo delavcev, da imajo v podjetju organiziran svoj svet delavcev in ki so jo enkrat že izrazili na svojem zboru. Pravno gledano pa se »o isti stvari ne odloča dvakrat«, zato tudi ni prav nobenega razloga za gornjo spremembo ZSDU. Namen določil o nemožnosti takojšnjega ponavljanja morebitnih neveljavnih volitev pa je povsem drug in nima nobene zveze z razlogi, zaradi katerih so bile morda volitve neveljavne.

6. Potrebna je jasna razmejitev med pristojnostjo sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (po posameznih institutih).

Komentar:

Veljavna zakonodaja je (ob hkratnem upoštevanju določil ZKoliP, ZDR-1 in ZSDU in ustrezni uporabi že omenjenih pravno-interpretacijskih načel) glede tega popolnoma jasna. Zato ni jasno, v čem naj bi bil sploh problem, ki ga naslavlja to priporočilo ZDS.

7. Uskladitev postopkov (rokov) v primeru presežnih delavcev glede na pristojnosti sveta delavcev in glede na pristojnosti sindikata po ZDR-1.

Komentar:

Tudi tu ni povsem jasno, v čem je pravzaprav problem. Morda res obstaja, a na podlagi takole formuliranega »priporočila« brez kakršnekoli obrazložitve o njem za zdaj kajpak ni moč resneje razpravljati.

8. Kot oblike sodelovanja naj se ohrani le informiranje in posvetovanje z namenom dosega dogovora, ne pa tudi soodločanja.

Komentar:

Pri tem priporočilu za enostavno »ukinitev« soodločanja kot ene od temeljnih kolektivnih participacijskih »pravic« po 2. členu ZSDU (ne pa kolektivnih participacijskih »oblik« (!!!) kot temu pravi priporočilo; te namreč ZSDU določa v 3. členu, mednje pa uvršča svet delavcev, zbor delavcev in predstavnike delavcev v organih družbe, kar je seveda nekaj popolnoma drugega) pa gre vsekakor za zelo hud primer očitne zlorabe izsledkov omenjene raziskave, ki sama po sebi zanj zagotovo ne daje prav nobene znanstvene podlage. V povzetku raziskave je namreč glede tega kot ključna ugotovitev v poglavju z naslovom »Urejenost obsega pravic z ZSDU in možnosti za okrepitev sodelovanja« izrecno ugotovljeno ravno obratno: »Več kot polovica (54,3 %) vprašanih je ocenila obseg pravic delavcev z ZSDU kot primeren in slaba tretjina (30 %) kot preširok.« Če k temu dodamo še 4,3 % odgovorov, da je obseg teh pravic zdaj celo preozek, torej skupaj kar 58,6 % respondentov izrecno negira potrebo po morebitnem oženju teh pravic v smislu gornjega priporočila. Le s čim bi bilo torej mogoče kolikor toliko »znanstveno« utemeljiti ta nesmiseln predlog ZDS? Z ničemer, vsaj ne z ničemer od tega, kar je dejansko ugotovila konkretna raziskava. Ravno nasprotno.

A vodstvo ZDS si je v tem segmentu dovolilo - tudi s pomočjo načrtnega ustvarjanja omenjene »terminološke megle« - pač preprosto potvoriti dejanske ugotovitve raziskave in jih prilagoditi svojim »željam«. Dejstvo je namreč, da je na anketno vprašanje »*Katere pravice sveta delavcev so po vašem neutemeljene?*« odgovarjala le omenjena manjšinska skupinica tistih 14 anketirancev (30 %) zgoraj, ki so v nasprotju z večino (58,6%) ocenili obstoječi obseg teh pravic kot »preširok«, in še med temi 14-imi je samo 7, torej z vidika celote statistično povsem nepomembna peščica odgovorov, ki eksplicitno nasprotujejo »soodločanju«. In na podlagi mnenja te sedmerice »delodajalcev« (kdo vse so bili med drugim konkretni respondenti v imenu »delodajalcev« pa smo že navedli!) naj bi šli torej zdaj v Sloveniji preprosto črtati omenjeno participacijsko pravico SD iz zakona? Pa saj to ni več resno. Se v ZDS preprosto norčujejo iz slovenske strokovne in širše slovenske javnosti ali pa so v želji, da za vsako ceno »vsilijo« svoje predpotopne poglede na soupravljanje, povsem izgubili razvojni kompas? Na tej točki se namreč nehata vsa znanost in stroka in se začne »čista (delodajalska) politika«, ki pa argumentacijsko zagotovo ne sodi v resne razprave o morebitnih zakonodajnih spremembah.

Opomba: Dejstva, da je potem na eno od naslednjih dopolnilnih anketnih vprašanj »*Katere oblike soupravljanja se vam zdijo ustrezne?*«, soodločanje s svetom delavcev pač - povsem pričakovano - dobilo manj podpore »delodajalcev« kot obveščanje in skupno posvetovanje, pa seveda niti pod razno ni mogoče interpretirati preprosto kar izven konteksta zgoraj povedanega in na skrajno poenostavljen način, kakršnega se je v danem primeru poslužilo vodstvo ZDS in ki rezultate te raziskave spravlja v očitno notranjo medsebojno kontradikcijo.

9. *Ukiniti je potrebno institut sodelovanja delavskih predstavnikov v organih družbe*
 - a. *Organ upravljanja: predstavnik zaposlenih v upravi je slovenski unikum, pri čemer naloge predstavnika zaposlenih oz. njegova pozicija v upravi sploh ni definirana in služi le sama sebi.*
 - b. *Organ nadzora: veljavno zakon določa možnost imenovanja do ½ členov organa nadzora s strani zaposlenih.*

Komentar:

Nesmisel na kvadrat. Naj si »strokovnjaki ZDS za delavsko soupravljanje«, za vruga, preden opletajo z nekakšnimi tovrstnimi »unikumi« vendarle najprej malce podrobneje preučijo ureditve delavskih predstavništev v organih družb (delavskih direktorjev in predstavnikov delavcev v NS/UO) v razvitih evropskih »industrijskih demokracijah«. Da obstajajo specifične, zlasti glede položaja in pravic delavskih direktorjev, je seveda nesporno in tudi prav je tako. Strinjamo se tudi s potrebo po natančnejši ureditvi teh vprašanj v morebitnem bodočem noveliranem ZSDU, nikakor pa seveda ne kar z njihovo ukinitvijo (mimogrede: samo v eni od anketiranih delniških družb z dvotirnim sistemom upravljanja v tej raziskavi sploh imajo delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi, na splošno pa je bila koristnost delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzor ocenjena z oceno 3,5 na lestvici od 1 - 5; od kod torej to »priporočilo« ZDS?). A da naj bi bil »naš unikum« tudi obseg delavskih predstavništev v organih nadzora, je seveda popolna bedarija. Brez da bi navajali primere posameznih naprednejših evropskih ureditev sistema delavske participacije (npr. nemški montan model, v katerem je paritetna sestava NS celo obvezna, ne samo dopuščena) za potrditev tega zadostuje citat iz 42. člena Uredbe o statutu Evropske delniške družbe, ki izrecno možnost paritetne sestave NS in ki se glasi: »*Nadzorni organ med svojimi člani izvoli predsednika. Če polovico članov imenujejo zaposleni, je lahko za predsednika izvoljen le član, ki ga imenuje skupščina delničarjev.*«

V čem naj bi bila torej ureditev v našem ZSDU, ki v 79. členu dovoljuje le »do« polovice delavskih predstavnikov v tem organu (v praksi tega seveda verjetno že dolgo ni - več - niti enega znanega primera) pravno sporna?

10. Uvesti je potrebno načelo delovanja predstavnikov zaposlenih v dobro družbe – v povezavi s konceptom odgovornosti za določitve.

Komentar:

V Sloveniji bomo vsekakor morali tudi na teoretski ravni končno enkrat že razčistiti, kaj pomeni ta teoretična floskula o »dobru družbe«. Torej, ali bomo pri razvoju sistema korporacijskega sledili:

- klasični »friedmanovski« konceptiji podjetja, ki podjetje razume zgolj kot inštrument za ustvarjanje - bilančnih in kapitalskih - dobičkov za lastnike kapitala, v katerih delavci niso udeleženi, ali pa
- sodobni »deležniški konceptiji«, ki podjetje razume kot družbenoekonomski subjekt, ki služi družbi kot celoti in vsem njenim entitetam, s katerimi je medsebojno soodvisno, in ne samo »lastnikom njegovega kapitala«, ki so pač le ena izmed tovrstnih skupin deležnikov podjetij.

V prvem primeru je kakršnokoli delavsko soupravljanje že a priori nepotrebno in nesmiselno, v drugem pa je seveda neizogibni imperativ sodobnega korporacijskega upravljanja. Prvi koncept, iz katerega očitno izhaja ZDS, je v 21. stoletju definitivno »passé« in z njim nima več prav nobenega smisla niti poskušati resneje teoretično polemizirati. A o tem obširneje kdaj drugič.

11. Uvesti je potrebno jasen koncept materialne odgovornosti za sprejete odločitve predstavnikov zaposlenih; odločitve predstavnikov zaposlenih imajo praviloma intenzivne materialne posledice vendar zaradi koncepta institucionalizirane neodgovornosti predstavnštvo zaposlenih materialno ali kazensko ne odgovarja, kljub morebitni namernosti povzročene škode.

Komentar:

Gre za čisto navadno teoretično demagogijo. Le kakšne pomembne materialne posledice za podjetja, za vruga, naj bi imele »odločitve« delavskih predstavnikov (npr. sveta delavcev), ki v resnici sploh o ničemer ne »odločajo«? Prvovrstna neumnost. Vse odločitve so - kljub morebitni zavezi po predhodnem obveščanju, posvetovanju in soodločanju s svetom delavcev - še vedno v celoti v rokah poslovodstev podjetij. O kakšni materialni odgovornosti delavskih predstavnštev, ki si pač lahko v tem sistemu le prizadevajo za upoštevanje njihovih stališč v interesu delavcev, katere zastopajo, pravzaprav pleteničimo? Nikar se ne šalite s tem v ZDS, raje se začnite resneje ukvarjati z izboljševanjem zakonodaje glede uresničevanja odgovornosti poslovodstev in organov družb. kjer danes dejansko vlada popolna »neodgovornost«. Sploh obstaja kak primer - ne samo v Sloveniji, temveč tudi širše - uspešne tožbe zoper člane organov vodenja in nadzora zaradi »ravnanja v nasprotju z načelom »skrbnega gospodarstvenika« (kar seveda ni isto kot navaden gospodarski kriminal, kakršnemu smo sicer priča v številnih aktualnih sodnih postopkih)? Težko, če ga boste našli.

12. Jasno je potrebno opredeliti obveznost predstavnikov zaposlenih za dvosmerno komunikacijo z zaposlenimi in mehanizme delovanja – namen informiranja je obveščanje zaposlenih, posvetovanja pa uskladitev z interesi zaposlenih, ki se jih ne sme predvidevati.

Komentar:

To seveda ni problem zakonodaje, ki je glede tega že zdaj popolnoma jasna. Problem je v tem, da številni delodajalci še vedno niso pripravljeni tudi v praksi zagotavljati delavskim predstavništvom ustreznih materialnih in drugih pogojev za njihovo tovrstno delovanje.

Sklep

Tole, kar zgoraj priporoča ZDS, zagotovo ni prava smer nadaljnega razvoja sistema sodobne delavske participacije v Sloveniji. Takšne »**izboljšave nacionalne zakonodaje**« s tega področja bi bile vsekakor vsaj nekaj desetletij za dejanskimi potrebami učinkovitega gospodarjenja v 21. stoletju. Če bo torej ZDS s temi svojimi »priporočili« morda uspelo, se nam na tem področju v Sloveniji vsekakor obeta **izrazito retrograden ekonomski in socialni razvoj**. Dejanske potrebe upravljanja s »človeškim kapitalom« podjetij so namreč danes ravno nasprotne od tovrstnih »predpotopnih idej« klasičnega meznega kapitalizma.

Veljavni ZSDU je po skoraj 27 letih vsekakor res potreben temeljitejše prenovi. A ne tako, da bi se še **dodatno krčilo** že doseženo raven soupravljanja v Sloveniji, ampak morda le tako, kot je bilo to predvideno v **predlogu ZSDU-1 iz leta 2016**, ki pa je žal - v veliki meri prav zaradi demagoškega sklicevanja »delodajalcev« na nujnost predhodnega socialnega dialoga, ki ga zdaj očitno sami skušajo povsem obiti - v parlamentu »padel«. Samo tako noveliran zakon bi res lahko pomenil **resnejši »napredek« v razvoju delavskega soupravljanja v Sloveniji**, drugače pa je bolje veljavni ZSDU do nadaljnega pustiti povsem pri miru.

Datum: 16. 12. 2019

Generalni sekretar ZSDS

dr. Mato Gostiša

