TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2014, LETNIK XVIII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Socialna kapica - zakaj ne raje udeležba pri dobičku?

Str. 2

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

Socialna kapica – zakaj ne raje udeležba pri dobičku?

Trenutno nadvse popularna in navidez zelo všečna ideja o socialni kapici kot pomembnem vzvodu za dvig dodane vrednosti, ponoven zagon gospodarstva ter ustvarjanje novih delovnih mest je v resnici teoretično in praktično hudo sporna. Pod parolo konkretnega udejanjanja spoznanj sodobne ekonomske teorije o znanju (in človeškem kapitalu na splošno) kot najpomembnejšem produkcijskem dejavniku v današnjih pogojih gospodarjenja namreč ta ideja v bistvu le še dodatno utrjuje anahronistično pojmovanje dela kot (zgolj) »delovne sile« in navadnega tržnega blaga.

Sporna ekonomska logika

Logika te ideje je zelo preprosta: če si država želi novih delovnih mest, naj (prek znižanja socialnih prispevkov) pač ona – namesto samih delodajalcev, ki da so bojda svoje razpoložljive (z)možnosti v tem pogledu že bolj ali manj izčrpali – poskrbi za nujno motivacijo njihovega človeškega kapitala. Povedano drugače, z uvedbo socialne kapice naj bi si delodajalci na račun socialne države brezplačno, to je za isto ceno (bruto plačo) delovne sile oz. ob zanje enakem »strošku dela« zagotovili visoko motivirane »ključne kadre«, ki bodo potem ustvarjali višjo dodano vrednost in višje dobičke, s tem pa v prihodnosti tudi nova delovna mesta.

Skratka, za boljšo prihodnost naj se poleg delavcev, ki jim kljub vse slabšemu socialnem položaju neprestano grozijo še nekakšne dodatne »reforme trga dela« (?), svojim dohodkom začasno odreče še socialna država. Nikakor pa seveda ne tudi lastniki kapitala delu svojih dobičkov, kajti brez dobičkov ni novih delovnih mest in gospodarskega napredka. Zato naj bi bili »motivirani« lastniki kapitala edina gonilna sila gospodarskega razvoja, njihovi dobički pa nedotakljivi, čeprav je znanstveno dokazano, da je v »eri znanja« prav udeležba zaposlenih pri dobičku – ob popolni izpetosti klasičnih taylorističnih ukrepov za utilizacijo delovne sile – ena najbolj učinkovitih motivacijskih metod za doseganje večje konkurenčnosti.

Po tej ekonomski logiki se morajo torej za izhod iz krize samoumevno žrtvovati vsi tisti, katerih dohodki delodajalcem predstavljajo poslovni strošek in jim znižujejo dobičke, tj. predvsem delavci in socialna država, ne pa tudi lastniki kapitala. Ker na globalnem trgu tekmujemo s Kitajci, Brazilci, Indijci in celo Bangladešanci, je seveda jasno, v katero smer se pomikajo meje »sprejemljivosti« tovrstnih poslovnih stroškov. Jasno je tudi, kje edino se lahko v končni posledici ta tekma, če se vanjo spustimo, konča. V najbolj prvobitnem kapitalizmu kajpak. In tja pod idejnim vodstvom neoklasičnih ekonomistov zdaj tudi nezadržno drvimo.

Nujna nova paradigma kapitalizma

Obstoječi kapitalizem, temelječ na podmeni, da nižji stroški dela pač prinašajo višji dobiček in obratno (»dobim – zgubiš«) in da je zato v tej krizi najpomembnejše zniževanje stroškov dela za vsako ceno, torej definitivno nima več perspektive. Ta ekonomska filozofija razvojno ne vodi nikamor, še najmanj pa v neko ekonomsko učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo družbo, kar naj bi bil sicer splošno proklamiran cilj družbenoekonomskega razvoja. Zato je verjetno edina rešitev lahko le v neki povsem novi paradigmi kapitalizma, ki bo – upoštevaje objektivno družbenoekonomsko realnost 21. stoletja – ukinila sedanji arhaični »mezdni« (kupoprodajni) odnos med delom in kapitalom, izhajajoč iz družbenoekonomskih okoliščin 18. in prejšnjih stoletij, ter vzpostavila povsem nova, bistveno drugačna, predvsem pa popolnoma enakopravna ekonomska razmerja med njima.

Vlogo in pomen človeškega in finančnega kapitala je treba torej sistemsko povsem izenačiti, prav tako tudi korporacijske pravice (upravljanje podjetij, delitev poslovnih rezultatov) njunih lastnikov. In to čim prej. Če namreč sodobna ekonomska teorija človeškemu kapitalu podjetij (znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) dejansko priznava status kapitala v pravem pomenu besede, potem je treba po izvirni logiki kapitalizma, delavcem kot njegovim lastnikom priznati tudi ustrezne korporacijske pravice. Naravnost smešno je, da v

21. stoletju, ko v povprečju že kar 85 % tržne vrednosti in s tem dejanske »produkcijske moči« podjetij predstavlja t. i. intelektualni (človeški in strukturni) kapital, še vedno vzdržujemo sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti, ki temelji izključno na lastnini nad finančnim kapitalom. Nujno torej potrebujemo t. i. ekonomsko demokracijo kot novo sistemsko paradigmo kapitalizma.

Edini smiseln odgovor države

Edini ekonomsko smiseln odgovor države na aktualne zahteve delodajalcev (ali »gospodarstva«, kot se radi imenujejo sami) po t. i. reformi trga dela, socialni kapici in podobnih – izrazito neoliberalnih – ukrepih bi bil zato takojšnja uvedba zakonsko obvezne udeležbe zaposlenih pri dobičku in maksimalna krepitev drugih oblik sodobne delavske participacije (soupravljanje, širše notranje lastništvo, zadružništvo in socialno podjetništvo), ki dokazano pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij. Pozitivni ekonomski učinki tovrstne poslovne mobilizacije – sicer neizmernega, a danes izredno slabo izkoriščenega – človeškega kapitala podjetij (edino tega pa imamo v Sloveniji na razpolago v izobilju) bi vsekakor bistveno presegli učinke raznih socialnih kapic in »reform trga dela«. To, ne pa nenehno zniževanje stroškov dela in socialne države, ki mu objektivno ni videti konca, je v dani situaciji verjetno tudi edina možna pot za doseganje želene višje dodane vrednosti, posledično pa tudi dobičkov in novih delovnih mest. Naj bo torej dovolj izključne skrbi (zgolj) za ustvarjanje t. i ugodnega poslovnega okolja za kapital, začeti je treba staviti na novega in perspektivno bistveno močnejšega konja, to je na »človeški kapital« in njegovo motivacijo. Če naj bi bila še naprej edina motivacija zaposlenih to, da morajo – če sploh želijo imeti kakršnokoli delo – (po)skrbeti najprej za čim večje dobičke nekoga drugega, se nam presneto slabo piše.

Znane nebuloze o domnevni škodljivosti morebitne obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, češ da bi pomenila le »dodaten davek« in bi zato povzročila beg kapitala oz. kreativno računovodstvo in podobne, je treba pri tem preprosto preslišati. Še zlasti tisto najbolj zavajajočo, ki pravi, da nas mora skrbeti predvsem to »kako čim več ustvariti, ne kako to (raz)deliti«. Nov model razdelitve je namreč potreben ravno zato, da bomo lahko v prihodnje več ustvarili, ne morda zaradi socialne pravičnosti same po sebi. Takojšnja uvedba sistema udeležbe delavcev pri dobičku bi bila zato najbolj nujna prav tam, kjer danes dobičkov sploh (še) ni.

Motivacijski (ne)pomen socialne kapice

Sodobne motivacijske teorije so že zdavnaj dokazale, da človek ni »homo oeconomicus«, ampak ljudje pri delu oziroma v zvezi z delom uresničujemo poleg materialnih tudi številne osebnostne in societalne potrebe in interese, ki v motivacijskem smislu tudi vse bolj stopajo v ospredje. Zlasti t. i. Herzbergova dvofaktorska teorija motivacije je nesporno dokazala, da plača sama po sebi sploh ni motivator, pač pa le t. i. higienik. Če torej kdo razmišlja, da bo uvedba socialne kapice zgolj zaradi malce višje plače prinesla tudi bistveno višjo motivacijo »ključnega kadra« in s tem bistveno večjo poslovno uspešnost podjetij, je v hudi zmoti. Tudi današnje astronomske plače pretežnega dela menedžmenta so v tem pogledu brez dvoma popoln strel v prazno in same sebi namen. Pitanje človeškega pohlepa in delovna motivacija namreč nimata nobene medsebojne zveze.

V to kategorijo ekonomsko povsem nekoristnega »motiviranja« vsekakor sodi tudi morebitna uvedba socialne kapice, zlasti še v zdaj predlagani obliki in višini. Če naj bi bila res postavljena na ca. 37.000 evrov letne (tj. nekaj nad 3.000 evrov mesečne) bruto plače, bi bili namreč predvidenih olajšav v praksi deležni le menedžerji s t. i. individualnimi pogodbami, ki so tako ali tako izvzeti iz sistema veljavnih kolektivnih pogodb. Za te »ključne kadre« že danes ni prav nobene skrbi, da bi nam zaradi domnevno prenizkih plač na veliko bežali v tujino. Inženirskega in drugega strokovnega kadra, ki je za učinkovito produkcijo res ključnega pomena, a je zdaj dejansko (pre)slabo plačan, pa v tej plačni kategoriji ni. Osnovna bruto plača visoko kvalificiranega kadra po kolektivnih pogodbah namreč danes skoraj v nobeni dejavnosti ne presega 1.600 evrov. Komu, predvsem pa čemu, naj bi bila torej zares namenjena predvidena socialna kapica? Pridružujem se tistim, ki v zvezi s tem namesto o socialni govorijo o »bogataški« kapici.

Sploh pa je z vidika sodobne organizacijske teorije že v temelju zgrešeno zaposlene deliti na »ključne« in »neključne« kadre. Za konkurenčnost podjetij je namreč danes ključna visoka motiviranost in pripadnost prav vseh zaposlenih, ne zgolj menedžmenta.

Menedžment sam, zlasti dokler bo zaposlene obravnaval kot »delovno silo« in navaden »poslovni strošek« namesto kot najpomembnejši kapital in konkurenčno prednost podjetij, nas zagotovo ne bo rešil iz te krize. Pa tudi ne iz vseh prihodnjih, ki nam ob takšni filozofiji menedžmenta zanesljivo še sledijo.

dr. Mato Gostiša



Piše:
Jasna Erman

Delavska participacija leta 2030

Sodelovanje delavcev pri upravljanju bo v prihodnosti podvrženo določenim spremembam. Širšemu družbenemu razvoju, v katerokoli smer bo pač le-ta z že vidnimi smernicami šel, bo potrebno prilagoditi tako strategije ter ukrepe organizacij kot tudi ljudi, posameznikov, predvsem déležnikov v delavski participaciji – sodelovanju delavcev pri upravljanju. To je rdeča nit evropskega projekta »Delavska participacija leta 2030«, ki ga na kratko predstavljamo v tem prispevku.

»Delavska participacija – sodelovanje delavcev pri upravljanju leta 2030« je skupni projekt Evropskega sindikalnega inštituta (ETUI – European Trade Union Institute) in Inštituta za perspektivne analize (IPV – Berlin based Institute for Prospective Analyses), ki si je zadal nenavadno drzno raziskovalno nalogo: **predvideti možne scenarije, ki jih bo »odigrala« delavska participacija s svojim razvojem do leta 2030.** Zakaj tako dolgo obdobje? Namen je bil dati zadosti časa za razvoj sprememb, ki bodo pomembno vplivale na razvoj delavske participacije.

Interdisciplinarna skupina strokovnjakov na področju delavske participacije iz različnih držav (akademiki, sindikalni predstavniki, člani svetov delavcev, strokovnjaki s področja razvoja človeških virov in drugi) je na številnih skupnih posvetovanjih proučevala in razpravljala o dolgoročnih obetih in spreminjajočih se okvirih delavske participacije v njenih različnih oblikah v Evropi. Skupina je razvila **različne scenarije**, po katerih naj bi se ravnal razvoj, in izmed njih izbrala **štiri alternativne**, ki jih je v tej svoji pilotski nalogi tudi izdala v obliki publikacije »Worker Participation 2030« (Delavska participacija leta 2030). ETUI je v okviru projekta že izpeljala številne t. i. **»delavnice predvidevanj«** (Anticipation Workshops), na katerih udeleženci raziskujejo, obravnavajo in preigravajo omenjene štiri alternativne scenarije delavske participacije v letu 2030: iščejo morebitne zgodnje znake, ki so v okviru posameznih scenarijev danes že prepoznavni, ugotavljajo možne učinke vsakega scenarija in po analizi morebitnih vplivov razmislijo o ukrepih in strategijah za vsakega od štirih scenarijev.

Cilji projekta

Projekt izdelave možnih scenarijev »sodelovanja delavcev pri upravljanju leta 2030« tako vključuje **trojni cilj:**

1. Izmenjava stališč o dolgoročnih perspektivah in spreminjajočih se okvirih sodelovanja delavcev v različnih oblikah v Evropi.

2. Razvoj različnih scenarijev o možnih bodočih oblikah sodelovanja delavcev – organizacij in udeležencev.

3. Krepitev kulture dolgoročnega razmišljanja, razširitev »spomina na prihodnost« ter prepoznava in opredelitev možnih prihodnjih strategij za udeležbo delavcev v EU.

Štirje scenariji

Pojem »delavska participacija« je v tem članku razumeti v širšem pomenu. Gre za različne institucije in organizacije, nivoje in mehanizme, kjer zaposleni in njihovi sindikati lahko vplivajo na upravljalske procese in odločanje v podjetju. Ta širok pristop priznava tudi **ogromne razlike med nacionalnimi sistemi industrijskih odnosov**, tako v smislu sindikatov, oblik zastopanja na delovnem mestu, kolektivnega pogajanja ali zastopanja zaposlenih v upravi, nadzornih svetih. Ena ključnih razlik med državami članicami je ta, ali zastopajo interese na delovnem mestu zgolj sindikati, ali pa zastopanje interesov poteka znotraj okvira, v katerem odigrajo svojo vlogo sveti delavcev in/ali sindikati. S prilagoditvijo v kontekste teh sistemov je scenarije možno uporabiti v vseh državah.

Sindikati se danes soočajo z velikimi izzivi. Ker podjetja delujejo na evropski ali celo svetovni ravni, se morajo sindikati v veliki meri zanesti na nacionalna orodja za zastopanje interesov na delovnem mestu, kljub precejšnjemu napredku pri sodelovanju znotraj EU. Obenem namreč še naprej strmo pada sindikalno članstvo v številnih državah članicah, ne nazadnje tudi zaradi sprememb v strukturi »delovne družbe«, kot je porast prekernih oblik zaposlovanja, izguba zaposlitve v tistih sektorjih, kjer imajo sindikati tradicionalno visoko stopnjo članstva ter brezposelnost. Razvoj kaže na to, da morajo sindikati poiskati nove odgovore na vprašanja: koga zastopamo, kako bomo financirali naše storitve, kako hočemo sodelovati, ali moramo postati bolj pro-

vokativni ali bolj sodelovati, kje je naša moč.

Po drugi strani pa tudi **delavska participacija** ni neodvisna od splošnih gibanj v družbi. Je tako izraz volje določene družbe, da na delovnem mestu vključuje svoje državljane, kot tudi pomembno orodje za oblikovanje socialne in demokratične družbe.

Spodaj opisani scenariji predstavljajo štiri različne možne smeri razvoja sodelovanja delavcev pri upravljanju v Evropi ter predvidevajo, kako lahko ljudje delujejo v (hitro) spreminjajočih se okoljih:

1. scenarij – »Življenje gre naprej« (Life goes on…)

Gospodarska kriza je bolj ali manj premagana. Evropsko in svetovno gospodarstvo sta spet na pravi poti. To je čas, da poberemo koščke in nadoknadimo izgubljena leta v krizi**.** Kriza Evrope ni pustila nepoškodovane in če želimo doseči gospodarsko okrevanje, je potrebno »pogoltniti tudi kakšno grenko pilulo«, da bi ostali konkurenčni in ohranili delovna mesta. Dinamični gospodarstvi, kot sta Kitajska in Indija, vse močneje privijata Evropo. To vsekakor **niso leta za veličastne vizije in družbene sanje**: pragmatizem, popuščanja, pogajanja in ad hoc urejanje najbolj nujnih zadev so na dnevnem redu. Sindikati in sveti delavcev so tesno vpleteni v trajne strukturne spremembe. Zaradi njihovega konstruktivnega prispevka k odpravljanju posledic krize postanejo pomemben partner pri obvladovanju sprememb in prispevajo k podjetniški inovativnosti. Okrepi se pristojnost svetov delavcev kot tudi sindikatov za zastopanje interesov delavcev na ravni podjetij. Skoraj povsod potekajo kolektivna pogajanja. Sindikati rešujejo notranje težave in poskušajo zaustaviti nevarni trend padanžja članstva večinoma povsod po Evropi. Veliko jih gre skozi procese »profesionalizacije« in svoja prizadevanja usmerjajo na (potencialne) osrednje člane in zanje razvijajo nove, dodatne storitve. **Strategija, postati profesionalni ponudnik storitev za zaposlene,** se pokaže kot izredno uspešna. Veliko sindikatov tako poroča o povečevanju članstva. Istočasno nastane veliko novih, majhnih, a zelo učinkovitih sindikatov, ki zastopajo interese delavcev v posameznih poklicnih skupinah.

Na splošno lahko rečemo, da so tako družba kot celota kot tudi sindikati uspeli precej dobro krmariti po vedno bolj nemirnih in nestabilnih vodah svetovnega gospodarstva. **Tragedija tega scenarija** pa je v tem, da tisti, ki najbolj potrebujejo pomoč in podporo, je običajno ne dobijo, niti s strani sindikatov, ki so ustanovljeni zato, da se borijo za pravice najšibkejših. Dramatično se namreč poveča število prekernih oblik zaposlovanja in brezposelnosti.

Ključna vprašanja, ki si jih lahko postavimo pri tem scenariju, so naslednja:

- *Ali obstaja nevarnost, da razvoj, namesto širšega gibanja za socialno pravičnost in solidarnost, sindikate in svete delavcev vodi v »ponudnike storitev«?*
- *Kako lahko sindikati in sveti delavcev ob takšni »profesionalizaciji« predstavljajo interese naraščajočega števila »atipičnih« vrst zaposlenih in brezposelnih – še zlasti, če njihovi člani, ki plačujejo članarino, od njih verjetno pričakujejo nekaj drugega?*

2. scenarij – »Mreža« (The grid)

Drugo desetletje 21. stoletja doživi temeljne institucionalne spremembe, kar vodi v vzpostavljanje novega ravnotežja med gospodarsko, družbeno, socialno in ekološko sfero. Nastajajoče obdobje sodelovanja in nadzora na globalni ravni je posledica zavedanja, da na planetu, na katerem bo kmalu 8 milijard ljudi, viri preživetja pa so že postali omejeni, ni druge alternative. Vse večji pritiski in vsakodnevne izkušnje medsebojne (so)odvisnosti so utrle pot **sistemu, ki vzpostavlja ravnotežje med razhajajočimi se interesi in zagotavlja dolgoročne rešitve.**

Kljub temu je še vedno mogoča zmerna in bolj kakovostna rast. Stari model eksternalizacije stroškov in internalizacije dobičkov v mnogih primerih preprosto ni več dostopen. Ni samo ogljikov dioksid tisti, ki ima ceno. Poslovanje in trgovina sta uspela »ostati v igri« in sta postala gonilni sili pri izvajanju tranzicije gospodarstva. Korporacije imajo več omejitev in nadzora, kot so jih kdajkoli imele, vendar pa večina te nujne spremembe sprejme kot del razvoja vse večje transparentnosti sveta – parazitiranje je vse težje. Temelječ na obstoječih svetovnih institucijah in režimih, ki so se oblikovali v zadnjih šestih desetletjih, so številni akterji, vključeni v oblikovanje novega globalnega političnega telesa – korak za korakom dosegajo kritično maso pravil in medsebojne odgovornosti v in med industrializiranimi ter družbami v razvoju. Eden od ključnih elementov nastajajočega svetovnega pravnega reda je **»mreža«, mehanizem klirinške hiše za pravično razdelitev naravnih virov, proračunov za emisije in finančne transferje**. Znotraj tako kompleksnega sistema medsebojnih zavor in ravnotežij, ki vključuje meddržavne ureditve, vlade, nevladne organizacije, sindikate in družbe, je čedalje teže prepoznati območje nadzora.

Hitrost sprememb je osupljiva. Veliko panog je bilo neposredno prizadetih, zato je ena najpomembnejših prednostnih nalog sindikatov in svetov delavcev podpirati pravičen prehod in se pogajati za pravično nadomestilo ter najti nove možnosti za tiste, ki so iz te tranzicije izšli kot poraženci. Zato imajo pomembno vlogo pri socialnem povezovanju v tem turbulentnem času. Številni sindikati in sveti delavcev so bili v preteklih letih ključni akterji pri spodbujanju nujno potrebnih sprememb – na proaktiven način, s čimer postajajo **stebri novega vladajočega svetovnega upravljanja**. Prvotno to ni temeljilo na prepričanju, temveč na nujnosti obnove sindikalizma zaradi vztrajnega upadanja članstva in nevarnosti, da jih prepoznavamo kot zavoro potrebnemu preoblikovanju. Ključno vlogo igrajo, na primer, pri povezovanju ljudi – združujejo glasove zainteresiranih strani – in so s strani vlad prevzeli pomembne nadzorne funkcije. Prehod je bil zanje vse prej kot enostaven, saj je zahteval, da na zastopanje interesov gledajo širše in opravijo temeljite spremembe v organizacijski strukturi. Nedvomno bodo sindikati leta 2030 videti popolnoma drugače od današnjih.

Ključna vprašanja, ki si jih lahko postavimo pri tem scenariju, so naslednja:

- *Ali so sindikati in voljeni delavski predstavniki pripravljeni postati ključni akterji v proaktivnem oblikovanju sprememb, ki so potrebne za obstoječo prihodnost?*
- *Ali so pripravljeni zastopanje interesov razumeti in razviti v širšem pomenu?*
- *Katere so nujno potrebne organizacijske spremembe?*

3. scenarij – »Sami« (Al(l)one)

Številne današnje krize omogočajo tudi osebne spremembe. Narašča število posameznikov, ki opuščajo tradicionalne smeri in paradigme »delovne družbe«, pa naj bo prostovoljna ali ne. Ne gre za homogeno

skupino – njihovi motivi in poti se precej razlikujejo. Vsekakor pa imata preobremenjeni nadrejeni vodja in oseba, uničena zaradi dolgotrajne brezposelnosti, nekaj skupnega: **»vse po starem« ni več vabljiva opcija**. Na mnogih področjih v življenju je prišlo do korenitih sprememb, vendar pa sindikati niso bili del tega.

Vse več ljudi se odvrača od nasprotujočih si zahtev konfliktnega sveta in se trudi svoje življenje obrniti v novo smer. Večina ljudi ne želi, ali pa preprosto ne more čakati na to, da se spremenijo institucije same. Razumevanje, da smo medsebojno odvisni, ljudi vodi v omrežja, v katerih se lahko razvijajo in delijo tisto, kar potrebujejo. V načinu, kako ljudje med seboj sodelujejo, se kaže **»prenovljena solidarnost«**. Z ustvarjanjem **novih oblik sodelovanja in skupnosti** želijo ljudje najti rešitve za svoje težave in osmisliti svoje življenje v svetu, v katerem preprosti »hočem več« ni več zadovoljiv ali uresničljiv. Življenje vedno bolj poteka v skupinah in omrežjih, ki temeljijo na skupnih vrednotah, zaupanju in povezanosti. Širijo in poživljajo solidarnost, kar se kaže v načinu, kako ljudje ravnajo drug z drugim. Razvijajo se nove, zelo različne oblike in prakse sodelovanja, čeprav članstvo precej variira. Do leta 2030 »več« še vedno obstaja znotraj starega okvirja – vendar pa je precejšnja skupina v družbi spremenila pravila igre. Več priložnosti ustvarijo, laže se pridružijo tudi drugi.

Večina sindikatov v Evropi je v teh letih tiho zamrla – skoraj neopazno. Stalne izgube delovnih mest v tradicionalnih sindikalnih panogah ter enostavni »ne, hvala« nekdanjih in potencialnih članov, so glavni razlog za to zamiranje. »Novi svet« temelji na **spremenljivih individualnih odnosih**, medtem ko za tradicionalne kolektivne sindikate ni več prostora. Večini ljudi prioriteta ni več redna zaposlitev, izven delovnega mesta pa sindikati ne morejo veliko ponuditi. V veliko primerih so sindikalne strukture propadle, ljudje, ki so bili prej povezani v sindikate, pa ustanavljajo ali se pridružujejo in so aktivni v drugih omrežjih in iniciativah.

Ključna vprašanja, ki si jih lahko postavimo pri tem scenariju, so naslednja:

- *Kako naj se sindikati odzovejo na vedno večjo raznolikost in spremenjene odnose, poglede svojih (tudi potencialnih) članov?*
- *Ali so pripravljeni ponuditi ljudem (v težkih razmerah) vso pomoč in podporo, ki jo resnično potrebujejo?*
- *Ali obstaja prihodnost za sindikate, ko pa redna zaposlitev za številne ne pomeni več bistva identitete?*
- *Kaj naj bi sindikati ponudili ljudem, da bi jim pomagali razvijati njihov potencial in osmisliti njihovo življenje?*

4. scenarij – »Izgubljena torta« (Lost cake)

Po nekaj letih relativnega okrevanja pride do **nove svetovne gospodarske krize**, ki jo med drugim povzročijo preobremenjeni nacionalni proračuni, pomanjkanje nafte, plina in drugih ključnih virov ter naraščajoča preobremenjenost naravnega okolja. Precej kozmetične reforme na koncu prvega desetletja se izkažejo kot nezadostne, da bi ustvarile stabilno prihodnost in deloma celo »prilijejo olje na ogenj«.

Socialna izključenost in celo popolna **revščina** v Evropi strmo naraščata – celo med prej varnim srednjim razredom – kar povzroča velik prepad med bogatimi in revnimi. Prevladuje **splošno pomanjkanje zaupanja**, pa naj bo to v uveljavljenih institucijah ali v tržnem sistemu. Veliko ljudi se počuti izoliranih, upanja jim ni ostalo veliko, počutijo se žrtve sistema. Živijo v strahu pred pomanjkanjem in jih zanima samo tisto, na kar lahko neposredno vplivajo. Naraščajoča jeza ustvarja **razgreto ozračje**, ki je v glavnem usmerjeno zoper krivce za krizo in zoper tiste, ki so iz nje izšli kot zmagovalci, pa tudi zoper neučinkovito politično elito. Narašča število protestov, na katerih ljudje izražajo svoje nezadovoljstvo češ, oni ne bodo tisti, ki bodo morali plačati za krizo. Vsak poskuša iz nastalega položaja dobiti najboljše za svojo skupino in na koncu seveda tudi zase. V teh okoliščinah je zelo težko najti podporo za dolgoročne obveznosti in programe, ki so usmerjeni k iskanju načinov za izhod iz krize. Zaupanje v velike institucije, zlasti pa v proces evropskega povezovanja je spodkopano, saj delujejo na daljši rok in zahtevajo socialno zaupanje. Nimajo več časa, njihovo plačilo pa je preveč oddaljeno. Svetovni viri so skoraj izčrpani, saj vsak poskuša zase nagrabiti še zadnje dragocene ostanke.

Za sindikate, svete delavcev in večino drugih institucij je postal glavni izziv, **kako se spoprijeti s situacijo**, v kateri je veliko pomanjkanja in nepovezanosti, ki je nastopilo po času relativnega obilja in stabilnosti. Sindikati so se na nove razmere odzvali heterogeno in na temelju njihovih posebnih predispozicij. Nekateri so poskušali pomiriti ljudi in se vključevali v razmišljanja, kako rešiti tisto, kar se še rešiti da. Nekateri se borijo zoper najbolj očitne in takojšnje posledice kolapsa z organiziranjem solidarnosti in pomoči, sredi brezupa, s konkretnimi projekti za najbolj ranljive. V drugih sindikatih in svetih delavcev je stalno poslabševanje razmer vodilo do **radikalizacije ali novih skupin**, ki so jih ustanovili člani, nezadovoljni z oklevajočo in nemočno politiko svojih voditeljev in prevzeli vodstvo z vedno bolj radikalnimi dejanji.

Ključna vprašanja, ki si jih lahko postavimo pri tem scenariju, so naslednja:

- *Ali smo pripravljeni na scenarij propada – imamo načrt nujnih ukrepov?*
- *S katerimi tveganji se soočamo in kakšne so njihove posledice? Ali imamo na primer načrt za spopadanje z dobo, v kateri poceni fosilnih goriv ni več na voljo?*
- *Kakšno znanje/kompetence bi bile potrebne v taki situaciji?*
- *Kako bi se sindikati in voljeni predstavniki delavcev na delovnih mestih odzvali na večjo radikalizacijo v družbi (in verjetno tudi njihovih članov)?*

Namesto zaključka

Prehod k **trajnostnemu razvoju** (vključevanje ekonomskih, socialnih in ekoloških ciljev pri zadovoljevanju sedanjih potreb, ne da bi pri tem oškodovali prihodnje generacije – gre za ravnotežje) je **ključni izziv**, s katerim se človeštvo sooča danes. Čeprav v veliki meri obstaja soglasje o sprejetju tega izziva, razkorak med nameni in dejanji še nikoli ni bil bolj presenetljiv. V razumevanjih ljudi se še vedno povezuje z odpovedovanjem in prepovedmi, s strahom zaradi višjih stroškov, izgubami delovnih mest ali morebitnim zmanjšanjem osebne svobode. Eden izmed razlogov, da smo si ustvarili take predstave o trajnostnem razvoju, je ta, da si ne predstavljamo, kako bi se te zgodbe odvijale v prihodnosti. Pri tem je lahko v veliko pomoč **izgradnja opisanih scenarijev**. Gre za zgodbe o možnih prihodnostih. Ne napovedujejo prihodnosti, ampak poskušajo ustvariti referenčni okvir, znotraj katerega lahko razpravljamo o različnih možnih prihodnostih, da bi lahko tako **že danes poiskali »prave rešitve«**.

ETUI se je s svojim raziskovalnim projektom, torej s **scenariji delavske participacije**, ukvarjal že od leta 2008. Eden

od ciljev je izmenjati stališča o dolgoročnih perspektivah in spreminjajočih se kontekstih udeležbe delavcev v različnih oblikah. V kakšnih okoliščinah bodo sindikati in sveti delavcev delovali leta 2030? Kako bo izgledal njihov svet? Za razpravljanje o teh vprašanjih je bil torej razvit sklop štirih alternativnih scenarijev, kjer je prisoten odločilni dejavnik, pot v smeri trajnostnega razvoja. Vsak od štirih scenarijev nosi drugačno zgodbo. ***Prvi*** govori o tem, da bomo spremembe vpeljali jutri, saj smo danes preveč okupirani z bolj nujnimi stvarmi. V ***drugem*** smo stvari spremenili, preden smo to morali narediti: številne krize in izkušnje medsebojne odvisnosti so končno utrle pot za okrepitev sodelovanja pri najbolj perečih globalnih vprašanjih in vzpostavitvi novega ravnotežja med gospodarstvom, ekologijo in socialno sfero, ki zagotavlja trajnostni razvoj. V ***tretjem*** krize služijo kot pobudnik za osebne spremembe: zaupanja, da bodo institucije našle rešitve za velike izzive, ni več. Ljudje si poskušajo sami ustvariti način življenja, ki jim bo ustrezal. V ***četrtem*** pa smo prišli do spoznanja, da smo prepozno naredili premalo.

Ti različni splošni okviri imajo in bodo imeli **velik vpliv na sindikate in svete delavcev**, ki si morajo zastaviti ključna vprašanja: kaj ti različni scenariji pomenijo za našo organizacijo in kako se bomo odzvali na spremenjene okoliščine? Člani svetov delavcev in sindikati bodo lahko na teh delavnicah, kjer se bodo srečevali iz različnih držav in okolij, proučevali scenarije in jih prenesli v svoje okvirje ter izmenjali ideje o vplivih in možnih ukrepih za danes. Scenariji ponujajo jasen odgovor, da **imamo možnost izbire** – kar je v svetu, kjer je slaba novica že kar pravilo, precej ohrabrujoče, poleg tega pa se pogosto zgodi, da so spodbuden razvoj, projekti in pobude maloštevilni in so daleč pod pragom medijske pozornosti.

Viri:

http://www.worker-participation.eu

Publication: Worker Participation 2030 Four Scenarios (Edited by Michael Stollt and Sascha Meiner)

FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH V EVROPI



Piše:

Leja Drofenik Štibelj

Udeležba zaposlenih v lastništvu največjih evropskih podjetij med leti 2006 in 2013

Rezultati zadnje raziskave za leto 2013 kažejo, da se stanje na področju udeležbe zaposlenih v lastništvu v največjih evropskih podjetij vrača na raven, na kateri je bilo pred začetkom finančne krize. Iz rahlega padca, ki se je pričel z letom 2008, je v letu 2013 zopet vidno izboljšanje trenda udeležbe zaposlenih v lastništvu podjetja.

Okviri raziskave

Evropsko združenje za lastništvo zaposlenih (European Federation of Employed Shareholders for Employee Ownership and Participation, http://www.efesonline.org) – EFES vse od leta 2007 objavlja rezultate raziskav o gibanju udeležbe zaposlenih v lastništvu največjih podjetij v Evropi[1]. Raziskava za leto 2013 zajema 31 evropskih držav, in sicer vseh 28 držav članic Evropske unije[2], poleg teh še Norveško in Švico ter Islandijo kot državo kandidatko.

V bazo raziskave za leto 2013 je zajet izbor 2.483 največjih evropskih gospodarskih družb ali t. i. podjetniških skupin (matično podjetje in hčerinske družbe), ki je razdeljen v dve skupini:

- **gospodarske družbe, ki kotirajo na borzi**

V to skupino so zajete vse največje evropske družbe, in sicer 2.195 družb[3], s

[1] Idejna zasnova baze podatkov, na kateri je narejena raziskava, je bila testirana leta 2005. S podporo Evropske komisije – Generalnega direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje je bila leta 2006 vzpostavljena izčrpna baza, ki se je v letih od 2007 do 2013 še dopolnjevala in posodabljala.

[2] Od 1. julija 2013 ima Evropska unija 28 držav članic: Avstrija, Belgija, Bolgarija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Grčija, Hrvaška, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska in Velika Britanija.

[3] Izmed slovenskih podjetij, ki kotirajo na borzi, so v raziskavo zajeta naslednja: Abanka, Aerodrom Ljubljana, Gorenje, Helios Domžale, Intereuropa, Istrabenz, Krka, Luka Koper, Mercator, Nova KBM, Petrol, Pivovarna Laško, Sava, Telekom Slovenije in Zavarovalnica Triglav.

tržno kapitalizacijo 200 milijonov evrov ali več v maju med leti 2006 in 2013, ki skupaj zaposlujejo 34,2 milijona ljudi, kar je skoraj 30 odstotkov vseh zaposlenih v Evropi. V raziskavo zajete gospodarske družbe, ki kotirajo na borzi, predstavljajo 25 odstotkov vseh tovrstnih evropskih družb.

- **gospodarske družbe, ki ne kotirajo na borzi**

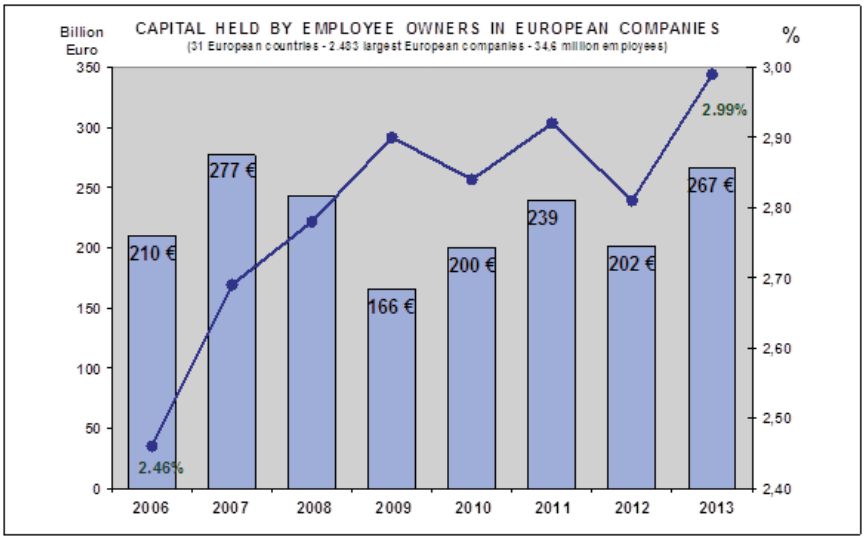
V to skupino je zajetih 288 družb, kjer znaša delež lastništva zaposlenih vsaj 50 odstotkov ali več in hkrati zaposlujejo vsaj 100 oseb ali več. V skupini gospodarskih družb, ki ne kotirajo na borzi, prevladujejo delavske kooperative. V raziskavo je vključenih 189 delavskih kooperativ, in sicer 76 iz Francije, 43 iz Španije, 36 iz Italije, 24 iz Češke, po 3 iz Poljske in Velike Britanije ter po 2 iz Bolgarije in Slovaške. Izmed ostalih gospodarskih družb iz te skupine, ki niso kooperative, je 35 družb iz Velike Britanije, 25 iz Španije, 14 iz Francije, 8 iz Madžarske, 6 iz Slovenije[4], 4 iz Nizozemske in Nemčije ter po ena iz Avstrije, Irske in Norveške. Preostale države nimajo gospodarskih družb, ki bi ustrezale kriterijem za to skupino.

Kazalniki gibanja obsega lastništva zaposlenih

Podatki za vse države skupaj

Podatki v tabeli 1 kažejo gibanje posameznih kazalnikov lastništva zaposlenih v letih 2006 do 2013 v največjih evropskih podjetjih za vse države, v katerih je bila raziskava opravljena (skupaj za 28 držav članic Evropske unije ter Norveško, Švico in Islandijo). Po državah obstajajo večja in manjša odstopanja, ki pa si jih bomo pogledali v nadaljevanju.

Graf 1: *Delež kapitala v lasti zaposlenih v največjih evropskih podjetjih in delež zaposlenih v lastniški strukturi podjetij*



Vir: Mathieu, Marc. Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries 2013, str. 10

Če se najprej osredotočimo na podatke, ki zajemajo vse države, v katerih je bila opravljena raziskava, vidimo, da se je delež evropskih podjetij z udeležbo zaposlenih v lastništvu od leta 2006 do leta 2013 **povečal za dobrih 14 odstotkov**. Rast se beleži v vseh letih, ki so zajeta v raziskavo, vendar je po letu 2008 rast počasnejša.

Delež evropskih podjetjih z opcijskimi delniškimi programi se je prav tako **vsa leta povečeval**, vendar po letu 2008 **počasneje**. Od leta 2006 do leta 2013 se je povečal za skoraj 9 odstotkov. Delež evropskih podjetij, ki so uvedle katerekoli nove sheme pa je med leti 2007 in 2013 precej nihal, in sicer se je od leta 2007 do leta 2010 zmanjšal za dobre 4 odstotke, se leta 2011 rahlo povečal za 2 odstotka, nato pa do leta 2013 spet zmanjšal za 2 odstotka. V celotnem obdobju med leti 2007 in 2013 se je delež največjih evropskih podjetjih, ki so uvedle katerekoli nove sheme, **zmanjšal za 3 odstotke**.

Pri gibanju deležev v zgornji tabeli predstavljenih kazalnikov se zelo odraža vpliv finančne krize, kar je vidno pri podatkih, ki se nanašajo na delež evropskih podjetij z udeležbo zaposlenih v lastništvu in na delež največjih evropskih podjetij, ki so v obdobju med leti 2007 in 2013 uvedle katerekoli nove sheme. Ostali kazalniki beležijo v času krize sicer počasno, vendar pa vztrajno rast. Na podlagi teh podatkov lahko izpeljemo trditev, da je delež lastništva zaposlenih, kljub vmesnemu nastopu finančne krize, **vseskozi v porastu**.

Delež kapitala v lasti zaposlenih v največjih evropskih podjetjih v obdobju med leti 2006 in 2013 (graf 1) precej niha, saj se pri tem kazalniku zelo kaže vpliv finančne

Tabela 1: *Posamezni kazalniki gibanja udeležbe zaposlenih v lastništvu v letih med 2006 in 2013 v največjih evropskih podjetjih*

Kazalniki gibanja udeležbe zaposlenih v lastništvu	**2013**	**2012**	**2011**	**2010**	**2009**	**2008**	**2007**	**2006**
Število zaposlenih – lastnikov (v tisočih)	9.420	9.430	9.530	9.270	8.910	8.630	8.070	/
Delež podjetij z udeležbo zaposlenih v lastništvu (v %)	92,7	92,1	91,3	90,6	90,1	84,8	82	78,1
Delež podjetij s programi, ki vključujejo čim več zaposlenih *(broad-based)* (v %)	53,3	52,9	52	51,1	50,4	49,1	46,9	44
Delež podjetij z opcijskimi delniškimi programi (v %)	62,9	62,7	62	61,3	60,7	59,3	57,0	54
Delež podjetij, ki so uvedle katerekoli nove sheme (v %)	28,2	29,3	30,6	28,5	25,7	33,9	31	/

Vir: Mathieu, Marc. Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries 2013, str. 7 in 18 – prirejena tabela.

[4] V raziskavo zajeta podjetja iz Slovenije, ki niso uvrščena na borzo, so: Domel, ETI Elektroelementi, Etiketa, Kovinoplastike, Merkur in Odeja.

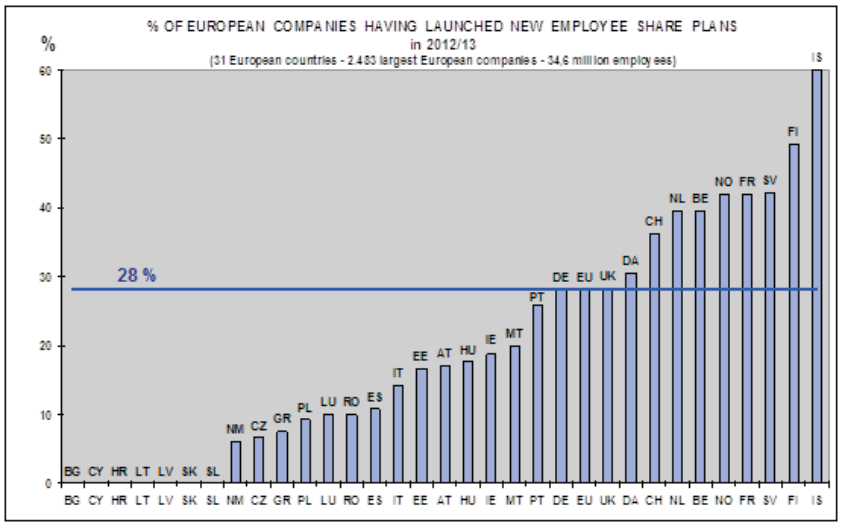
krize, ki je nekatere evropske države zelo močno prizadela. Delež kapitala v lasti zaposlenih se je leta 2008 začel zmanjševati in v letu 2009 padel na 166 milijard evrov. V letu 2010 se je položaj začel izboljševati, vendar je v letu 2012 zopet prišlo do padca na 202 milijardi evrov. V letu 2013 pa je višina kapitala v lasti zaposlenih **zopet dosegla raven pred nastopom finančne krize**.

Skladno z gibanjem deleža kapitala v lasti zaposlenih se je gibal tudi delež zaposlenih v celotni lastniški strukturi največjih evropskih podjetij. Ta kazalnik je beležil hitro rast vse do vključno leta 2009, ko je delež zaposlenih v celotni lastniški strukturi največjih evropskih podjetij znašal 2,9 odstotka. Med leti 2010 in 2012 so si sledili vzponi in padci, vendar je delež v letu 2013 spet porasel na 2,99 odstotka, kar je **njegova najvišja vrednost** v celotnem obdobju, ki ga pokriva ta raziskava.

Podatki po posameznih državah

V nadaljevanju so v grafih 2 - 4 prikazani podatki po posameznih evropskih državah. Čeprav raziskava zajema 31 držav (države EU z Norveško in Švico ter Islandijo kot državo kandidatko), ima vsak graf 33 stolpcev. Dodatna sta stolpca »EU oz. Europe« in »NM oz. NMS-PL«, kjer prvi prikazuje povprečje za vse v raziskavo zajete države skupaj, drugi pa povprečje za 13 novih držav članic Evropske unije (Estonija, Litva, Latvija, Poljska, Češka, Slovaška, Madžarska, Slovenija, Malta in Ciper, Bolgariji, Hrvaški, Romuniji) z izjemo Poljske.

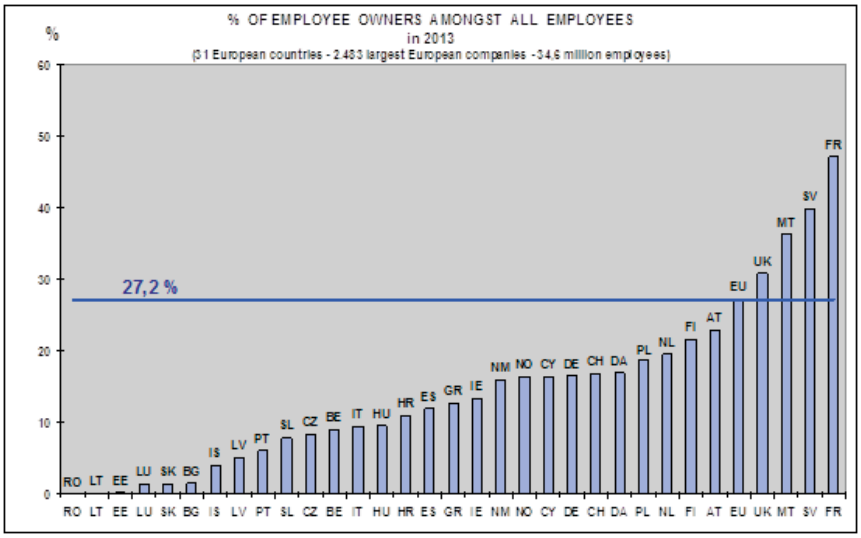
Graf 3: *Delež največjih evropskih podjetij po posameznih državah, ki so v letu 2012/13 uvedle nove sheme lastništva zaposlenih*



Vir: Mathieu, Marc. Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries 2013, str. 45

Graf 2 prikazuje delež udeležbe zaposlenih v lastništvu podjetja, v katerem so zaposleni med celotnim številom zaposlenih v letu 2013. Rezultati raziskave kažejo, da je v državah, ki so zajete v raziskavo, **v povprečju 27,2 odstotka zaposlenih lastnikov**. Najvišji delež zaposlenih lastnikov je v Franciji (47,13 %), ki je vodilna država članica EU glede razvitosti finančne participacije zaposlenih. Sledijo Švedska (39,91 %), Malta (36,29 %), in Velika Britanija (30,84 %). Slednja ima posebej razvejan sistem delavskega delničarstva, kar se povezuje z visoko razvitostjo kapitalskega trga v državi. Podoben sistem ima zaradi njenega preteklega vpliva tudi Malta.

Graf 2: *Delež zaposlenih, ki imajo v lasti delnice podjetja, v katerem so zaposleni med vsemi zaposlenimi v letu 2013*



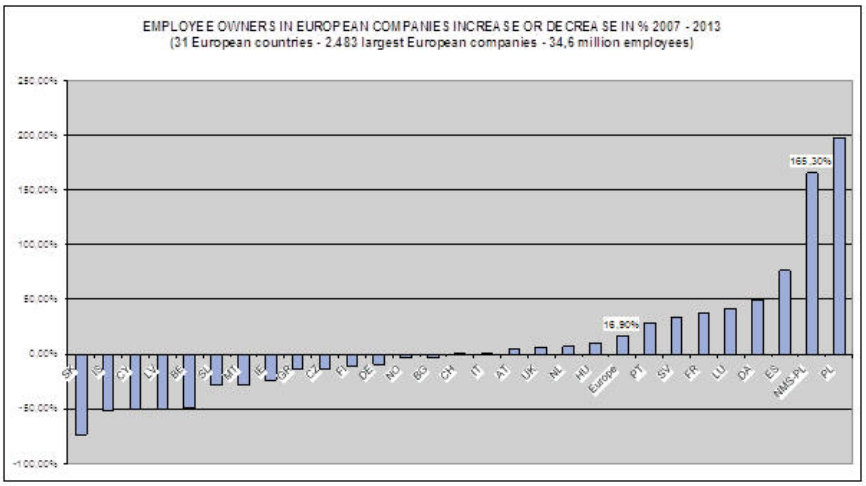
Vir: Mathieu, Marc. Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries 2013, str. 48

Podatki za posamezne evropske države, ki so uvedle katerekoli nove sheme v letih 2012/13 (graf 3), kažejo na **visoke odstotke uvajanja novih shem** v največjih podjetjih na Islandiji, v nordijskih državah (Finska, Norveška, Švedska in Danska) ter Franciji, Belgiji, Nizozemski, Švici in Danski. V vseh navedenih državah se je v zadnjem obdobju precej dopolnjevala zakonodaja, ki ureja področje finančne participacije. Uvedene pa so bile tudi številne davčne spodbude, ki stimulirajo uvajanje in izpopolnjevanje posameznih shem finančne participacije.

Na repu lestvice najdemo predvsem nove države članice EU, in sicer Bolgarijo, Ciper, Hrvaško, Litvo, Latvijo, Slovaško **in Slovenijo**, katerih delež znaša **0 (nič) odstotkov**. V teh državah je, kot že omenjeno, z izjemo Cipra, poleg majhnega števila velikih podjetij prisotna tudi nezainteresiranost države do uvajanja različnih oblik finančne participacije med zaposlene. Tudi povprečje v novih državah članicah je zelo nizko, saj znaša približno 5 odstotkov. Povprečje v vseh državah, zajetih v raziskavo, pa je precej višje in znaša 28 odstotkov. Čeprav so bila s strani evropskih institucij izdana številna poročila in priporočila, v katerih je bilo prikazano stanje in razširjenost shem v posameznih državah članicah EU, se predvsem **v novih državah članicah področje finančne participacije še ne razvija v zadostni meri.**

Zadnji graf (graf 4) prikazuje gibanje deleža zaposlenih lastnikov po posameznih državah med leti 2007 in 2013. V večini držav, ki jih zajema raziskava, je **trend**

Graf 4: *Odstotek zaposlenih, ki imajo v lasti delež podjetja, v katerem so zaposleni – trend po posameznih državah med leti 2007 in 2013*



Vir: Mathieu, Marc. Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries 2013, str. 48, prirejen graf.

negativen, kar pomeni, da se v teh državah delež zaposlenih lastnikov zmanjšuje. Čeprav je držav s pozitivnim trendom manj, so njihovi odstotki višji, zato je povprečje vseh v raziskavo zajetih držav pozitivno in znaša skoraj 17 odstotkov.

Zaključek

Večina kazalnikov gibanja udeležbe zaposlenih v lastništvu največjih evropskih podjetij v povprečju beleži **porast deležev v letu 2013 in dosego ravni, ki je bila na tem področju pred nastopom finančne krize**. Stanje je v posameznih državah je seveda zelo različno, skladno z davčnimi spodbudami, ki jih je deležno to področje. Finančna participacija je najbolj razvita v Franciji, Veliki Britaniji, v nordijskih državah ter Belgiji, Nizozemski in Danski – državah, ki temu področju dajejo pomembno mesto. Ravno nasprotno velja za nove države članice, ki na tem področju zelo zaostajajo, z dvema izjemama Poljsko in Ciprom, ki se ponašata z največjim številom kooperativ med vsemi novimi državami članicami.

Viri:

Mathieu, Marc. 2013. Annual Economic Survey of Emloyee Ownership in European countries 2013. Bruselj: European Federation of Employee Share Ownership.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Osnove pravnega komuniciranja in nomotehnike za člane SD (3)

Sklenitev participacijskega dogovora

Namen prispevkov o osnovah pravnega komuniciranja je podati nekatera temeljna pravila za sestavo pravnih aktov, s katerimi se srečujejo člani svetov delavcev v okviru svojih nalog. V prvem prispevku smo obravnavali zgradbo, strukturiranost in oblikovanje nekaterih najbolj značilnih posamičnih pravnih aktov in dopisov, ki jih sestavljajo člani svetov delavcev. V drugem prispevku smo se posvetili nomotehniki splošnih pravnih aktov, ki jih sveti delavcev bodisi predlagajo vodstvu v sprejem bodisi obravnavajo zaradi podajanja svojega mnenja ali soglasja. Tokratni prispevek pa v celoti posvečamo participacijskemu dogovoru kot osrednjem splošnem aktu ureditve delavske participacije v podjetju.

O pomenu in vsebini participacijskega dogovora je bilo v tej reviji že govora (glej npr. prispevek M. Gostiša, Ekonomska demokracija št. 10/2008), prav tako je na spletnih straneh Združenja svetov delavcev Slovenije (v nadaljevanju: ZSDS) dostopen prenovljen vzorec participacijskega dogovora. Izhajajoč iz tega v uvodu zgolj izpostavljamo tiste stvari, ki so ključne za razumevanje **nomotehničnih vidikov sklenitve participacijskega dogovora**, katerim je ta prispevek namenjen. Seveda se, zaradi povezanosti nomotehničnih rešitev z vsebino participacijskega dogovora, ponavljanju nekaterih že zapisanih stvari drugih avtorjev o participaciji zaposlenih pri upravljanju v nadaljevanju nismo mogli popolnoma izogniti. Prav tako se nismo mogli popolnoma izogniti ponovitvi nekaterih priporočil iz prejšnjega (drugega dela) tega prispevka, v katerem smo govorili o splošnih pravnih aktih, saj je participacijski dogovor splošni pravni akt. Smo se pa pri tem skušali (samo)omejiti na najnujnejše; upamo, da nam je to vsaj v glavnini uspelo.

O participacijskem dogovoru na splošno

Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju oziroma participacijski dogovor je **pisni avtonomni pravni akt**, katerega sklenitev je **strateškega pomena** za učinkovito delovanje sveta delavcev. Participa-



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

cijski dogovor je rezultat dogovora med svetom delavcev in delodajalcem, s katerim se podrobneje uredi uresničevanje pravic delavcev do soupravljanja podjetja v obsegu, ki mestoma **dopolnjuje** določbe Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU (glede tistih vsebin, pri katerih že ZSDU napotuje na sklenitev participacijskega dogovora), predvsem pa **nadgrajuje** tiste vsebine, ki jih označujemo kot zakonski minimum delavske participacije.

Podlago za sklenitev participacijskega dogovora daje **ZSDU v svojem 5. členu**. Participacijski dogovor omogoča konkretizacijo posameznih zakonskih rešitev na praktični ravni tako, da je prilagoditev teh rešitev konkretnim razmeram v podjetju lahko zelo raznolika in inovativna. Poleg tega je s tem dogovorom mogoče ZSDU nadgraditi v smislu dodatnih oziroma večjih participacijskih pravic, pa tudi drugačnih participacijskih načinov. S tem dogovorom pa po drugi strani **ni moč dogovoriti manj pravic, kot jih določa ZSDU** (načelo zakonskega minimuma), prav tako ni z njim moč urejati pravic iz delovnega razmerja, plač in tistih pogojev dela, ki se urejajo s kolektivnimi pogodbami (5. odstavek 5. člena ZSDU).

O obvezni in prostovoljni sklenitvi participacijskega dogovora

Sklenitve participacijskega dogovora **zakon neposredno ne predpisuje kot obvezno**, saj 5. člen ZSDU govori o tem, da se s participacijskim dogovorom *lahko* podrobneje uredi uresničevanje pravice do delavskega soupravljanja. Po drugi strani pa zakon mestoma določa, da je nekatera vprašanja vendarle treba urediti; gre predvsem za določbo 88. člena ZSDU o individualnih participacijskih pravicah in 63. ter 65. člena ZSDU o sredstvih za delovanje sveta delavcev.[1] Tudi teorija (Gostiša, Bohinc) glede teh vsebin meni, da je **sklenitev participacijskega dogovora vendarle obvezna**. Zakaj je to pomembno?

V praksi je delovanje sveta delavcev bistveno povezano z vsebino tega dogovora, saj so prav od tega dokumenta v največji meri odvisni **tako obseg kot tudi raven delavske participacije** v konkretnem podjetju. Pomislimo zgolj na odvisnost sveta delavcev od materialnih pogojev za delo, ki se urejajo prav s participacijskim sporazumom, da niti ne omenjamo številnih konkretnih in inovativnih načinov avtonomne dograditve participacijskih pravic v podjetju. Obenem pa je v praksi pogosto tako, da imajo sveti delavcev opravka z delodajalcem, ki pobude za sklenitev takšnega dogovora ignorira. Kljub temu, da je osnovni cilj sistema delavske participacije v zagotavljanju večje poslovne uspešnosti podjetja, in da ima vključenost zaposlenih v procese poslovnega odločanja dokazano ugodne učinke na poslovno uspešnost podjetja, zaradi igorance in neosveščenosti delodajalca do podpisa participacijskega sporazuma pogosto sploh ne pride. V primerih, ko delodajalec za delavsko soupravljanje ni zainteresiran, vidimo možnost sveta delavcev za uveljavitev svojih interesov nasproti delodajalcu predvsem v argumentu, da **je sklenitev participacijskega dogovora obvezna vsaj v delu, kjer zakon napotuje na sklenitev dogovora** (63., 65. in 88. člen ZSDU), **ter v delu, kjer je zakon premalo določen in natančen**. Delodajalcu je treba predstaviti, da so številne zakonske rešitve takšne, za katere je njihova prilagoditev konkretnim razmeram v posameznem podjetju pravzaprav nujno potrebna, konkretizacija teh rešitev na operativni ravni pa za delodajalca ugodna in dobrodošla. Skratka, v praksi včasih morda zaležе argument, da gre po dikciji zakona vendarle za obligatoren akt in da ni popolnoma in v celoti prepuščeno udeležencem, ali ga bodo sklenili ali ne. Ne nazadnje na to jasno kaže tudi **določba 66. člena ZSDU**, po kateri imata bodisi svet delavcev bodisi delodajalec, če ne dosežeta sporazuma glede potrebnih sredstev za delo sveta delavcev, **možnost sprožiti spor pred arbitražo.**

Formalne značilnosti participacijskega dogovora

Najprej je treba poudariti, da gre pri participacijskem dogovoru za **avtonomni pravni akt**, katerega formalne značilnosti niso določene. Izraz »avtonomni« pomeni, da so stranke samostojne in neodvisne pri sklenitvi tega dogovora; da je njegova sklenitev popolnoma odvisna od pogodbene volje sveta delavcev in delodajalca (kar je v praksi problem predvsem takrat, ko delodajalec ni zainteresiran za njegovo sklenitev). Obenem gre v pravnoformalnem smislu za **pravni akt posebne vrste**, kar pravniki radi označujemo kot pravni akt »**sui generis**«. Partcipacijski dogovor ima namreč določene značilnosti običajne pogodbe; tudi po strukturiranosti in načinu zapisa običajno spominja na klasične pogodbe. Tako kot velja v pogodbenem pravu, se morata stranki o vsebini tega dogovora pogoditi; pogoj za sklenitev tega dogovora je torej **soglasje volj obeh strank**. Po drugi strani pa se od pogodbenega dogovora odmika v tem, da je pogajalska moč obeh udeležencev izrazito neenaka (delodajalec je v tem smislu v izhodiščno privilegiranem položaju) ter v tem, da je kljub svoji pogodbeni naravi vendarle **splošni pravni akt**. Od klasičnih pogodb se razlikuje tudi v tem, da ima ta dogovor z vsebinskega vidika, vsaj po našem mnenju, nekatere obvezne vsebine (tiste, za katere sam ZSDU napotuje na podrobnejšo ureditev pravic s participacijskim dogovorom, o čemer je bilo že govora zgoraj).

Naj omenimo še to, da je **formalno poimenovanje** tega akta z vsebinskega vidika nerelevantno. Resda v praksi najpogosteje uporabljamo izraz participacijski ***dogovor***, popolnoma ustreza pa tudi izraz »**sporazum**«, »**pogodba**« **in podobno**. Tako kot v pogodbenem pravu tudi v tem primeru namreč velja, da je pravno relevantno tisto, kar je v dogovoru zapisano in ne tisto, kar piše v naslovu.

[2] ZSDU napotuje na sklenitev participacijskega dogovora tudi v 2. odstavku 63. člena, ko pravi, da se v tem dogovoru lahko določi večje število ur za posvete delavcev ter za izobraževanje, in v 3. odstavku 100. člena, v katerem odpušča, da se v podjetju ustanovi stalna arbitraža za reševanje sporov med svetom delavcev in delodajalcem.

Z vidika zahtev po obličnosti je treba poudariti še, da ZSDU predpisuje **pisno obliko** participacijskega dogovora. Ustne zaveze so torej s pravno-formalnega vidika nezadostne (neveljavnost ustne sklenitve dogovora).

Stranke participacijskega dogovora

Ker je participacijski dogovor že po definiciji ZSDU (2. odstavek 5. člena) pisni dogovor med svetom delavcev in delodajalcem, sta stranki tega dogovora na prvi pogled jasni. Glede delodajalca ZSDU določa še, da sklep o sklenitvi takega dogovora sprejme na strani delodajalca organ upravljanja. **Kdo konkretno pa je to?** V primeru delniških družb je to uprava (dvotirno upravljanje) oziroma upravni odbor (enotirno upravljanje). Kadar se upravni odbor deli na izvršne in neizvršne direktorje, so za sklenitev dogovora pristojni slednji, pri čemer je to vprašanje treba preučiti v vsakem konkretnem primeru posebej. Pristojnosti izvršnih direktorjev so namreč odvisne od pooblastila, s katerim so imenovani na ta položaj (funkcijo). V primerih drugih statusnopravnih oblik gospodarskih družb je **za sklenitev takega dogovora pristojen poslovodni organ**; to je tisti, ki je po Zakonu o gospodarskih družbah pristojen za zastopanje (poslovodja pri d.o.o., komplementar pri k.d. in družbeniki pri d.n.o.).

Notranja zgradba (strukturiranost) participacijskega dogovora

Tako splošni pravni akti kot tudi pogodbe so običajno **notranje strukturirani** tako, da so razdeljeni na nekatere manjše sestavne dele (elemente). Najmanjša strukturna enota takšnega pravnega akta je člen, ki ima lahko samo en stavek ali pa več odstavkov. Posamezni odstavki nekega člena lahko vsebujejo tudi še nadaljnje razčlenitve v obliki alinej, malih črt z oklepajem in podobno. Participacijski dogovor je, kot smo že povedali, splošni pravni akt, ki je pogodbene narave. Ker pisanje pravnih aktov v obliki členov prispeva k njihovi preglednosti in razumevanju, so tudi participacijski dogovori velikokrat zapisani na ta način, čeprav formalnopravno to nikjer ni predpisano. Pravkar povedano pomeni, da je participacijski dogovor enako zavezujoč in veljaven tudi, če je pisan bolj preprosto, brez posebnih členitev. Zaradi preglednosti in jasnosti pa je notranja členitev priporočljiva.

V praksi se vsebinska zasnova participacijskih dogovorov pogosto **zgleduje po kolektivnih pogodbah** tako, da je notranje strukturiran na »normativni del« in »obligacijski del«. Pri tem poudarjamo, da delovnopravni predpisi tega ne zahtevajo; na ta način je treba strukturirati le formalne dele in elemente kolektivnih pogodb. Zato so enako veljavni, zavezujoči in enako nomotehnično pravilni tako tisti dogovori, ki so notranje členjeni na normativne in obligacijske vsebine, kot tudi tisti, ki take členitve nimajo. Glede na vsebino ZSDU, ki v zvezi z individualnimi participacijskimi pravicami zahteva dograditev zakonskih rešitev, kolektivne pa prepušča avtonomnemu urejanju, menimo, da bi lahko notranja strukturiranost participacijskega dogovora sledila **naslednji shemi**:

a) splošne določbe,

b) individualno uresničevanje participacijskih pravic,

c) sodelovanje delavcev pri upravljanju na ravni družbe (kolektivno uresničevanje participacijskih pravic),

d) materialni pogoji za delo sveta delavcev,

e) prehodne in končne določbe.

Na tem mestu se podrobneje v vsebino samega dogovora ne bomo spuščali, saj je o tem bilo že večkrat govora v tej reviji; prav tako so te vsebine razvidne iz vzorca, objavljenega na spletni strani ZSDS.

Tako kot velja za ostale pravne akte, je tudi za participacijski dogovor značilna določena stopnja **formalnosti izražanja**. Načeloma se uporablja sedanji čas, brezosebne oblike in pasiv, pri samem načinu izražanja pa je poudarjena natančnost, jasnost in gospodarnost rabe besed, povedi naj bodo brez nepotrebnih mašil in brez čustvenosti.

Eden ali več participacijskih dogovorov

Kot smo že povedali zgoraj, se v praksi velikokrat zgodi, da delodajalec ni pripravljen za sklenitev participacijskega dogovora in ga je treba v to šele prepričati. Pri tem morda ni odveč, če svet delavcev najprej pripravi **osnutek dogovora**, v katerega vnese najpomembnejše vsebine, pri čemer se ta osnutek lahko v pogajanjih poljubno dograjuje. V primerih, ko se stranki dogovora strinjata pri večini vprašanj, glede nekaterih specifik pa dogovora ni mogoče doseči, je priporočljivo, da se dogovor **podpiše v delu, ki je nesporen**, ostale vsebine pa se lahko dogovorijo tudi kasneje. Ni namreč smiselno, da zaradi razhajanja v nekaterih delih dogovora do sklenitve le-tega sploh ne pride. Na splošno pa je lahko participacijskih dogovorov tudi več, pri čemer vsak od njih zajema samo določen zaokrožen vsebinski segment.

Aneksi k dogovoru

Z nomotehničnega vidika lahko tistemu prvemu, »osnovnemu« participacijskemu dogovoru dodajamo naslednje, ki jih lahko poimenujemo kot »**dodatke«, »dopolnitve« k participacijskemu dogovoru oziroma »anekse«**. Z aneksom se lahko vsebine dogovora razširijo, spremenijo ali dodajo nove. Kadar je teh aneksov veliko, se lahko izdela prečiščeno verzijo besedila celotnega participacijskega dogovora, ki vsebuje vse izpogajane spremembe in dopolnitve. Glede na to, da bi si morali sveti delavcev nenehno prizadevati za nadgrajevanje sistema delavskega soupravljanja tako, da obstoječe participacijske dogovore **nenehno dopolnjujejo z novimi rešitvami**, ki jih narekuje konkretna praksa in spreminjajoče se poslovno okolje, je pravzaprav nedopustno, da že sklenjeni participacijski dogovori v nekaterih primerih ostajajo nedotaknjeni tudi po več mandatih sveta delavcev.

Zaključek

Participacijski vpliv sveta delavcev je vsebinsko zelo odvisen od sklenitve participacijskega dogovora in se lahko stopnjuje od najmanj intenzivnih oblik vključevanja zaposlenih v odločanje (zgolj obveščanje in možnost podajanja mnenj) do najbolj intenzivnih (soodločanje s soglasjem). Pri tem je v praksi delodajalce včasih težko prepričati v sklenitev takšnega dogovora. V prispevku smo utemeljili stališče, da je njegova sklenitev vsaj v določenem obsegu vendarle obvezna, prav tako smo nanizali nekaj nomotehničnih priporočil za sestavo tega najpomembnejšega dokumenta ureditve delavske participacije v podjetju.



Piše:
dr. Klemen Podjed

Proaktivni pristop k promociji zdravja na delovnem mestu

*Podatki in praksa v številnih slovenskih organizacijah kažejo, da Slovenija predstavlja **primer slabe prakse** upravljanja z zdravjem na delovnem mestu. Prispevek obravnava stanje na tem področju v Sloveniji ter dokazuje, da se promocija zdravja splača, tako zaposlenim kot lastnikom. Prispevek predstavlja model **proaktivne vloge delavskih predstavništev** (sindikalnih in voljenih) ter vključuje vrsto povezav na koristne kontrolne liste, priročnike in vire, ki lahko pripomorejo k uspešni promociji zdravja. V zadnjem delu sta predstavljena **primera dobre prakse promocije zdravja v Sloveniji,** kjer pomembno vlogo igrajo delavski predstavniki. Primera predstavljata model, ki lahko delavskim predstavnikom pomaga pri proaktivni promociji zdravja na delovnem mestu ter je uporaben ne le za sindikate, pač pa tudi svete delavcev oziroma delavske zaupnike v organizacijah in druge odgovorne strokovnjake, ki se srečujejo s promocijo zdravja na delovnem mestu (varnostni inženirji, kadrovski strokovnjaki itd).*

Slovenija – evropski primer slabe prakse

Zaskrbljujoča slika stanja zdravja v Sloveniji

Ko sem zbral in analiziral podatke o zdravju in produktivnosti dela v Sloveniji, sem dobil osupljivo sliko:

1.

Glede dojemanja **stresa na delovnem mestu so slovenski zaposleni v vrhu EU**. 45,6 % zaposlenih v Sloveniji (EU: 28,6 %) meni, da je njihovo zdravje ogroženo zaradi dela. Najpogostejši razlog je s 37,7 % stres, kar je drugi največji odstotek, takoj za Grčijo (IRI, 2012).

Še sveža vseevropska raziskava Evropske komisije o delovnih pogojih Eurobarometer iz aprila 2014 med drugim kaže hiter vzpon duševnih težav na lestvici zdravstvenih težav, povezanih z delom. Iz slike 1 je razvidno, da si **stres, depresija in anksioznost** v povezavi z doživljanjem zdravstvenih težav na delovnem mestu delijo prvo mesto s kostno mišičnimi obolenji. V primerjavi z obdobjem pred petimi ali desetimi leti beležimo trend hitre rasti **povečevanja problematike stresa in izgorelosti**. Stres na delovnem mestu pa je, glede na odgovore respondentov te evropske raziskave, trdno na prvem mestu tveganj za varnost in zdravje pri delu.

***Slika 1:** Ste v zadnjih 12 mesecih doživeli kako od navedenih zdravstvenih težav, ki jo je povzročilo, ali jo poslabšalo vaše delo?*



Vir: European Commission, 2014

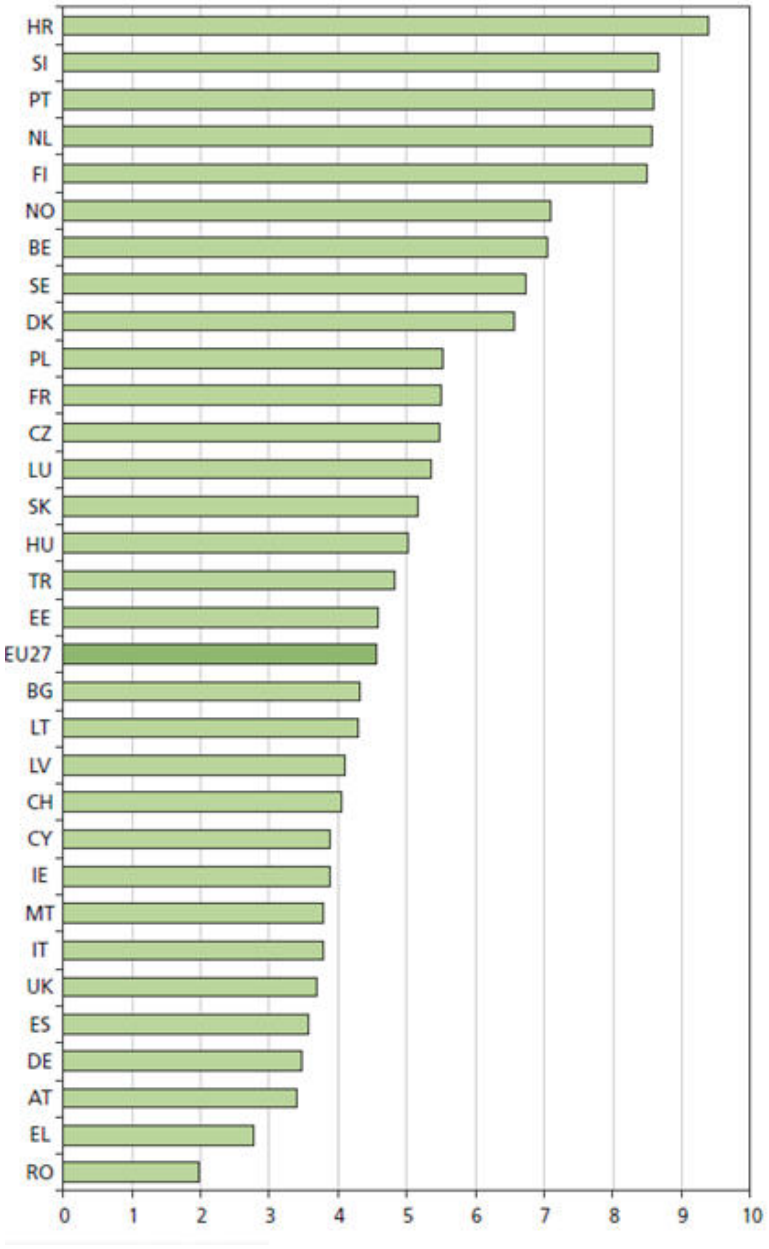
2.

Na področju **absentizma** je Slovenija pri vrhu v EU 27, npr. glede povprečnega števila dni bolniške odsotnosti na zaposlenega v letu 2007 celo na 1. mestu v EU 27 (Slika 2, Eurofound, 2007).

2. Po kazalcih intenzivnosti dela smo pri vrhu EU (npr. po podatkih raziskave EWCS iz leta 2010 na 3. mestu v EU po vprašanju »Ali vaše delo vključuje delo v hitrem tempu?« (Eurofound, 2014).

3. Slovenski menedžerji so se v raziskavi Svetovni letopis konkurenčnosti (IMD, 2011) glede na svojo konkurenčnost uvrstili na 57. mesto med 59 državami, kar je za tri mesta slabše kot v letu 2010 (Verle, Markič, 2012).

Slika 2: *Povprečno število dni bolniške odsotnosti na zaposlenega (vsi zaposleni), po državah*



Vir: Eurofound, 2007

3.

Sliko stanja pa dopolnjujejo **naslednje ugotovitve**:

1. Slovenska produktivnost dela je znatno pod povprečjem razširjene EU28. Slovenija je leta 2010 po produktivnosti dela, izraženo v standardih kupne moči, dosegla 80,4 % povprečja EU oziroma 74 % povprečja evrskega območja (Umar, 2012).

Poenostavljeno povedano, smo pri vrhu držav EU glede občutenja stresa, dojemanja, da delamo pod visokimi pritiski, po kazalcih bolniške odsotnosti ter krepko pod povprečjem EU28 glede produktivnosti dela in konkurenčnosti menedžerjev.

Kaj je narobe z nami?

Prepričan sem, da nič. Če pogledamo v svet športa, smo bili glede na število medalj na prebivalca zmagovalci zadnjih zimskih Olimpijskih iger. Zmagovalna nacija na svetovnem nivoju v najbolj konkurenčnem okolju, kar jih obstaja. Vztrajnost, odločnost, tekmovalnost, zmagovalna mentaliteta nam torej niso tuje. In če se vrnemo nazaj v svet dela, produktivnosti in stresa, pravim, da z nami ni nič narobe, verjetno pa bi bilo zelo dobro spremeniti, **kako sami, delodajalci in država izkoriščamo sposobnosti in potenciale zaposlenih.** Seveda kakovosten odgovor na retorično vprašanje, »kaj je narobe z nami?« zahteva poglobljeno celovito analizo.

Se promocija zdravja delodajalcu morda ne splača?

Sklepali bi lahko, da – ker imajo delodajalci in zaposleni v Sloveniji **veliko razlogov za hitro in korenito ukrepanje** glede promocije zdravja, stresa in produktivnosti dela – tudi dejansko (učinkovito) ukrepajo. Pa ni tako. Večina organizacij v Sloveniji se s promocijo zdravja in z upravljanjem s stresom na delovnem mestu **še ne ukvarja resno**. Praksa v Sloveniji kaže, da mnogi delodajalci razmišljajo, da se jim bolj splača plačati morebitno kazen za nespoštovanje Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 2011), kot pa ukrepati skladno z zakonom. Zlasti glede promocije zdravja in obvladovanja psihosocialnih tveganj. Se torej promocija zdravja ne splača?

Obratno. Gre za **eno najbolj donosnih vlaganj**. Kratkoročno razumevanje ukrepov promocije zdravja zgolj skozi prizmo stroška, je kratkovidno in ima ne nazadnje hude ekonomsko finančne posledice. Finančno breme zdravstvenega absentizma v obdobju od 2000 do 2010 konstantno raste, in sicer z 224 mio evrov v letu 2000 na 439 mio evrov v 2010, znesek vseh nadomestil plač na aktivno osebo pa z 280 evrov/osebo v 2010 na 527 evrov/osebo v 2010 (ZZZS, 2011). Treba je tudi upoštevati, da je potrebno programe promocije zdravja **izvajati od 3 do 5 let, da se pokažejo polni učinki.**

Podatki o ekonomski upravičenosti programov promocije zdravja na delovnem mestu kažejo na visoko donosnost tovrstnih programov. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu navaja, da **vsak vložen evro v promocijo zdravja na**

delovnem mestu povrne 2,4 do 4,8 evra, prek zmanjšanja stroškov bolniške odsotnosti, fluktuacije, višje produktivnosti in drugih učinkov. To je, preračunano, približno 10-krat več, kot znaša dolgoročna donosnost delnic, ki se giblje na ravni 12 %! Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (UKC Ljubljana) navaja, da se lahko med udeleženci programov promocije zdravja odsotnost z dela zmanjša za 12 do 36 % (UKC, 2012). Takšno zmanjšanje zagotavlja visoke prihranke, ki se jih da izračunati in vrednotiti. Evropska agencija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev Eurofound pa med koristmi programov promocije zdravja navaja tudi zvišanje produktivnosti za do 20 % (Eurofound, 2011).

Na področju obvladovanja stresa obstaja izvrstna švicarska raziskava oz. projekt Swing, ki ugotavlja, da se podjetjem splača vlagati v preprečevanje stresa. Shulte-Abel in Weber navajata, da so **zaposleni, ki doživljajo močan stres, do 10 % manj produktivni od sodelavcev z enako obremenitvijo**, kar pilotne organizacije v povprečju stane do 6.400 evrov na leto na zaposlenega. V povprečju je 25 % udeležencev projekta Swing zmanjšalo stopnjo stresa in povečalo produktivnost. Z ustreznimi ukrepi se je pri zaposlenih, najbolj obremenjenih s stresom, odsotnost z dela zmanjšala za 1,7 dneva na leto. Povprečno tako v osmih podjetjih na zaposlenega samo zaradi manjše odsotnosti z dela privarčujejo 480 evrov/leto. Investicija v ukrepe obvladovanja stresa je v 2,5 leta trajajočem projektu znašala 604 evrov na zaposlenega, povprečni letni donos na zaposlenega pa dosegel 156 evrov na leto. To pomeni, da se investicija povrne najkasneje v petih letih, pri čemer avtorji raziskave navajajo, da gre za konzervativno oceno (Shulte-Abel, Weber, 2011).

Vse kaže na to, da je potrebno ukrepati, a stanje te akutne problematike se v Sloveniji **še naprej poslabšuje**. Zato postavljam provokativno trditev. Ni nam treba ukrepati. Sploh ne. Boleznim, stresu in virom stresa na delovnem mestu lahko pustimo prosto pot. Vprašanje je, ali se zavedamo posledic. In ali jih želimo sprejeti. Če stremimo k zdravju zaposlenih in dolgoročni poslovni uspešnosti organizacij, je odgovor jasen. Koristi promocije zdravja za zaposlene in organizacijo kaže slika 3.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu navaja, da vsak vložen evro v promocijo zdravja na delovnem mestu povrne 2,4 do 4,8 evra, prek zmanjšanja stroškov bolniške odsotnosti, fluktuacije, višje produktivnosti in drugih učinkov.

Slika 3: *Koristi promocije zdravja za zaposlene in organizacijo*



Vir: UKC, 2012

Zakonodaja (ZVZD-1) in praksa promocije zdravja v Sloveniji

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) v **6. členu** določa, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, v **24. členu**, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja, v **32. členu** pa, da mora delodajalec zagotoviti potrebna sredstva za promocijo zdravja in način spremljanja.

Poenostavljeno povedano, **mora delodajalec glede promocije zdravja**:

1) izdelati program promocije zdravja (zaenkrat še ni predpisano, kakšen)

2) zagotoviti sredstva za izvedbo (ni natančnejših določil)

3) izvajati ukrepe (ni predpisano, katere ali koliko).

Vendar je število slovenskih organizacij, ki izvajajo promocijo zdravja skladno z ZVZD-1, **najverjetneje še vedno v manjšini**. Po podatkih IRSD iz leta 2012 je takrat le okoli 5 % slovenskih organizacij imelo načrt in izvajalo aktivnosti na področju promocije zdravja (Markota, IRSD, 2012). Mag. Borut Brezovar, nekdanji glavni inšpektor za delo, je aprila 2014 na konferenci na temo bolniških odsotnosti na GZS navedel, da Inšpektorat RS za delo do tedaj še ni izrekel nobene kazni za neupoštevanje ZVZD-1 glede promocije zdravja (globa od 2.000 do 40.000 EUR), temveč le ureditvene naloge, pri čemer je ZVZD-1 v veljavi že od decembra 2011.

Proaktivna vloga delavskih predstavnikov

Model proaktivne v delavskih predstavnikov za promocijo zdravja

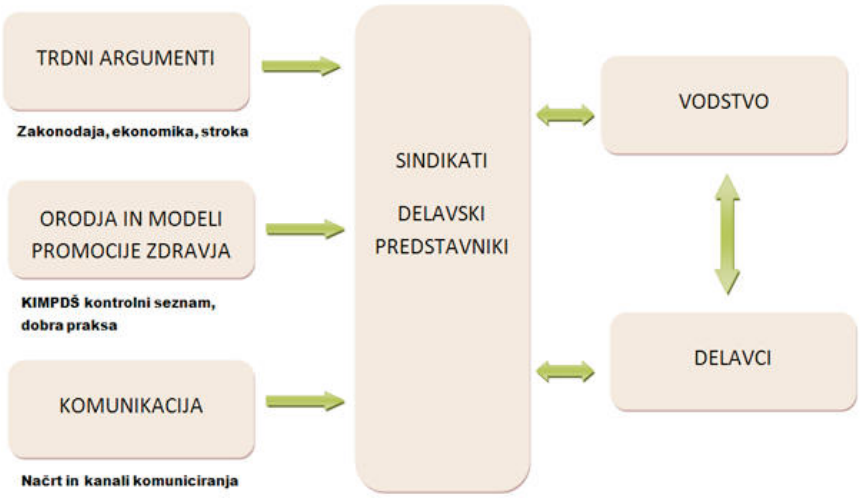
Promocija zdravja na delovnem mestu je dolgoročna aktivnost, ki za uspešno izvajanje zahteva **sodelovanje vodstva, zaposlenih in delavskih predstavnikov**. V pomoč delavskim predstavnikom sem razvil model proaktivne vloge promocije zdravja, ki ga na kratko predstavljam v nadaljevanju.

Model proaktivne vloge delavskih predstavnikov zajema:

a) ***Trdne argumente ZA promocijo zdravja***

Če zaposlene predvsem zanimajo lastne koristi in ugodnosti promocije zdravja, pa delodajalska stran bolje razume finančne

Slika: 4: *Model proaktivne vloge delavskih predstavnikov za promocijo zdravja*



in organizacijske vidike. V prispevku je navedenih nekaj pomembnih podatkov, ki dokazujejo donosnost promocije zdravja za delodajalce.

b) *Različna orodja v pomoč promociji zdravja*

Guru menedžmenta Peter Drucker pravi, da če ne znamo dobro meriti, ne moremo dobro upravljati. V nadaljevanju podajam povezave na vrsto kontrolnih seznamov, vprašalnikov oziroma priročnikov, ki so lahko v pomoč delavskim predstavnikom pri vsaj osnovni analizi stanja posameznih vidikov zdravja, oziroma spodbujanju aktivnosti promocije zdravja. Na primer, če se v neki organizaciji vodstvo in predstavniki zaposlenih nikakor ne strinjajo glede stanja promocije zdravja, lahko delavski predstavniki uporabijo kako od navedenih kontrolnih list in vprašalnikov za pridobitev preliminarnih, kvantificiranih podatkov o dejanskem stanju. To lahko v nekaterih okoljih pripomore k bolj argumentiranemu in konstruktivnemu iskanju rešitev.

Seznam nekaj pomembnih kontrolnih list, priročnikov, vprašalnikov (povezave so razvidne v virih oziroma literaturi):

- Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (KIMDPŠ), 2012: Zdravi delavci v zdravih organizacijah. KIMDPŠ je izdal dva priročnika za male ter srednje in velike organizacije. Priročnika zajemata zlasti korake dobre prakse z opredelitvijo ključnih aktivnosti ter kontrolne liste uspešnosti izvajanja ukrepov (UKC, 2012).
- Inšpektorat RS za delo: Vprašalnik IRSD glede stanja zdravja, 2012. Vprašalnik po mojem mnenju sicer ni najboljši, je pa kratek (19 vprašanj) in, kar je pomembno, objavljen s strani IRSD (IRSD, 2012).
- Praktični vodnik za upravljanje z varnostjo in zdravjem na delovnem mestu, ki sta ga pripravila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu in Evropska konfederacija sindikatov (EU-OHSA, ETUC, 2012)
- Unite the Union: Vprašalnik o stresu. Je krajši vprašalnik za oceno stanja glede stresa in izgorelosti, ki ga uporablja angleški sindikat Unite the Union. Potrebno bi ga bilo prevesti, temelji na priznanem Maslach Burnout Inventory vprašalniku (Unite the Union, 2013).
- IDTS instrument Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU. IDTS instrument je orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic. Je obsežnejši, kakovosten in validiran vprašalnik. Prilagojen je uporabi v slovenskemu prostoru in je prosto dostopen v elektronski obliki (Šprah, 2012)
- Za grobo začetno oceno stanja učinkovitosti sodelovanja med delodajalcem in zaposlenimi pa lahko služi že kontrolni seznam, predstavljen na sliki 5.

c) *Komunikacija*

Komunikacijo, tako z vodstvom kot zaposlenimi, vidim kot ključno orodje dela delavskih predstavnikov. Zato je smiselno, da se delavski predstavniki še naprej usposabljajo na področjih, kot so: reševanje konfliktov, asertivna komunikacija, umetnost prepričevanja, pa tudi govorica telesa,

Slika 5: *Kontrolni seznam učinkovitosti sodelovanja – predstavniki delavcev*

	PREDSTAVNIKI DELAVCEV	Da	Ne
1	Ali obstajajo dogovorjeni postopki za sodelovanje predstavnikov delavcev?		
2	Ali se s predstavniki delavcev opravi posvetovanje o vseh vprašanjih v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, vključno z: ocenami tveganj, ukrepi, določitvijo delavcev, odgovornih za varnost in zdravje pri delu, prvo pomočjo, usposabljanjem na področju varnosti in zdravja pri delu, uvajanjem nove opreme, tehnologij itd.?		
3	Ali se s predstavniki delavcev opravi posvetovanje in ali so vključeni v izdelavo osnutkov navodil, postopkov, politik itd.?		
4	Ali so predstavniki delavcev vključeni v sprejemanje odločitev o varnosti in zdravju pri delu, na primer prek svetovalnih organov in skupin za sprejemanje odločitev?		
5	Ali so v preglede varnosti in zdravja pri delu dejavno vključeni delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu ter vodilni delavci?		
6	Ali se predstavnike delavcev spodbuja, naj poročajo o študijah primerov dobre prakse, ki bi se lahko shranile v organizacijsko podatkovno zbirko?		
7	Ali so predstavniki delavcev v celoti vključeni v preiskave nezgod pri delu?		
8	Ali je predstavnikom delavcev omogočena plačana odsotnost z dela zaradi razprave o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu ter zagotovitve povratnih informacij delavcem, ki jih zastopajo?		
9	Ali je predstavnikom delavcev zagotovljena administrativna pomoč za popolno podporo pri opravljanju nalog?		
10	Ali so predstavniki delavcev ustrezno usposobljeni glede splošnih načel preventive in njihove uporabe na delovnem mestu? Ali so predstavniki delavcev usposobljeni glede veščin zastopanja?		

Vir: EU-OSHA, ETUC, 2012

upravljanje s stresom, pozitivno razmišljanje itd.

Vključevanje delavcev v upravljanje varstva in zdravja

Vključevanje zaposlenih je ključno za uspešnost programov promocije zdravja. Evropska agencija za varnost in zdravje (EU-OSHA) in Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) glede **načinov vključevanja delavcev** navajata:

- vprašanja in predlogi ob raznih priložnostih, npr. na sestankih z vodji,
- sodelovanje na posvetovanjih in preizkušanjih (npr. varovalne opreme),
- prostovoljno sodelovanje v delovnih skupinah s področja varnosti oziroma zdravja,
- poročanje o nevarnostih na delovnem mestu,
- dober zgled za novo zaposlene, uporaba pridobljenih znanj glede varnosti in zdravja pri delu, komuniciranje zdravja itd.

Hkrati EU-OSHA in ETUC navajata naslednje **rezultate udeležbe delavcev oz. delavskih predstavnikov** pri varnosti in zdravju:

1) obstoj politik, načrtov in sistemov je pozitivno povezan s posvetovanji z zaposlenimi,

2) večje zaznavanje uspešnosti ukrepov s strani delavcev,

3) večje zagotovilo za izvedbo promocije zdravja v praksi,

4) boljši rezultati na področju varnosti in zdravja pri delu ((EU-OSHA, ETUC, 2012).

Temeljni dejavniki uspeha programov promocije zdravja

Pregled 119 študij je pokazal da so za uspešne programe promocije zdravja na delovnem mestu značilni naslednji dejavniki uspeha: ocena potreb zaposlenih in prilagoditev programov analiziranim potrebam, doseganje visoke stopnje sodelovanja, promocija skrbi za lastno zdravje, reševanje več zdravstvenih problemov naenkrat in ponudba različnih tipov aktivnosti (npr. skupinske delavnice, tiskani materiali) (Goetzel, Ozminkowski, 2008). Pri izvajanju promocije v praksi velja upoštevati **naslednje temeljne dejavnike uspeha programov zdravja**:

a) Predanost vodstva in odgovornih oseb, vključenih v izvajanje programa, kot tudi zaposlenih.

Promocija zdravja na delovnem mestu je dolgoročna aktivnost, ki za uspešno izvajanje zahteva sodelovanje vodstva, zaposlenih in delavskih predstavnikov.

b) Kakovostna analiza, ki pokaže realno stanje v organizaciji, ter omogoča določitev ključnih potreb zaposlenih.

c) Redna vzajemna komunikacija, ki pomaga vzpostaviti občutek pomembnosti in nujnosti za ukrepanje, ter zagotavlja informacije in spodbude za ukrepanje.

d) Pozitiven pristop, pohvale in spodbude, ki spodbujajo sodelovanje.

e) Skupinsko delo, pravičnost in spoštovanje vseh.

f) Sistematičen in fokusiran program, ki upošteva obstoječe stanje, potrebe zaposlenih, strukturo in delovanje organizacije itd.

g) Hitri dobitki, saj dajo zagon programu in utišajo skeptike.

h) Kakovostna izvedba ukrepov, ki zagotovi, da so z rezultati zadovoljni tako delavci kot delodajalec.

i) Kontrola rezultatov glede na vnaprej znane ključne kazalnike uspeha in ukrepi za zasidranje trajnosti sprememb.

Priložnosti za proaktivno vlogo delavskih predstavnikov

Promocija zdravja je široko, interdisciplinarno področje, pri čemer priložnosti delavskih predstavnikov vidim **predvsem na naslednjih področjih**:

1) aktivno sodelovanje v obstoječih aktivnostih s področja varnosti in zdravja pri delu,

2) pobuda za ukrepanje (ZVZD-1),

3) groba preliminarna analiza glede zdravja in promocije zdravja v organizaciji, s pomočjo v prispevku predstavljenih orodij (če je potrebno),

4) sodelovanje pri oblikovanju predlogov načina ukrepanja (model KIMDPŠ, dobra praksa ipd.),

5) vpliv delavskih predstavnikov v skupini za zdravje (sodelovanje pri pripravi načrta zdravja, komuniciranju, priložnost za pogovore z vodstvom itd.),

6) komuniciranje z delavci za rast podpore.

Dva primera dobre prakse

V nadaljevanju predstavljam dva tekoča projekta dobre prakse promocije zdravja, ki dejavno vključujeta tudi delavske predstavnike, zlasti sindikalne zaupnike. V njih sodeluje tudi Inštitut za produktivnost d.o.o., kjer delujem, oba projekta (»Promocija zdravja v turizmu in logistiki« ter »Z znanjem do zdravja zaposlenih«) je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 **finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.**

Projekt promocije zdravja v turizmu in logistiki

V projekt Promocija zdravja v turizmu in logistiki so vključeni **sindikalni zaupniki Konfederacije sindikatov 90 Slovenije** ter **dve pilotni organizaciji – Hoteli Bernardin** in **Intereuropa.** Konzorcij izvajalcev sestavljajo Zavod za varstvo pri delu (ZVD), Inštitut za produktivnost in Konfederacija sindikatov 90 Slovenije. Na področju kostno mišičnih obolenj se izvaja še vzporedni projekt, ki ga vodi Center za medicino in šport, ZVD d.d.

Raziskave in dobra praksa kažejo, da najboljše rezultate daje predanost ter sodelovanje tako vodstva kot zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov, pri čemer imajo pomembno vlogo tudi sveti delavcev

Ključni cilji in namen projekta so:

1) 40 do 60 sindikalnih zaupnikov, usposobljenih za proaktivno promocijo zdravja. Usposabljanja sta izvajala prim. prof. dr. Marjan Bilban (ZVD) ter dr. Klemen Podjed (Inštitut za produktivnost). Tridnevna usposabljanja, z okvirno 12 moduli so zajemala tri skupine v dveh slovenskih regijah.

2) Izvedena obsežna analiza stanja zdravja v pilotnih organizacijah, z dodatnim poudarkom na kostno mišičnih obolenjih.

3) Izdelan program promocije zdravja in zagotovljena sredstva za izvedbo ukrepov.

4) Več izvedenih delavnic, glede na želje pilotnih organizacij (predvsem s področja obvladovanja stresa, mehkih veščin, individualna obravnava zaposlenih s kostno mišičnimi težavami itd.

5) Kakovostna diseminacija projekta: priročnik za promocijo zdravja v turizmu in logistiki, s primeri dobre prakse, zaključna konferenca z zbornikom, plakati in zloženke, webinarji (kratki poučni filmi), 5 do 8 člankov.

6) Dvig ozaveščenosti in motivacije za zdravo delo.

7) Izboljšanje zdravja ter posledično zmanjšanje absentizma.

Projekt je v fazi izdelave načrta promocije zdravja **Arhitektura projekta** pa je naslednja (Slika 6):.

V okviru projekta sta bili v pilotnih organizacijah ustanovljeni **skupini za zdravje**, sestavljeni iz predstavnikov vodstva in zaposlenih. Skupine za zdravje so deležne podpore partnerjev v projektu. Vključitev tako predstavnikov sindikata, prek usposabljanj in v pilotnih organizacijah, kot tudi vodstev in drugih zainteresiranih za promocijo zdravja, v kombinaciji z **izvedbo primera dobre prakse**, zagotavlja širok doseg ukrepov in intervencij. Projekt spodbuja promocijo zdravja v organizacijah kot **proces**, ki povezuje teorijo in prakso, ter ju nenehno nadgrajuje v smislu še boljših rešitev, prilagojenih za posamezno organizacijo. Pristop zagotavlja tako upoštevanje spoznanj in dobre prakse na področju sprememb vedenja zaposlenih, kot tudi zagotavljanje organizacijske podpore za **trajno uveljavitev pozitivnih sprememb**. Projekt temelji na teoretičnih in empiričnih spoznanjih dosedanje prakse na tem področju v Evropi in Sloveniji.

Projekt predstavlja **nov model**, ki tudi delavski strani pomaga pri proaktivni promociji zdravja na delovnem mestu. Tako je uporaben ne le za sindikate, pač pa tudi svete delavcev v organizacijah in druge odgovorne strokovnjake, ki se srečujejo s promocijo zdravja na delovnem mestu (varnostni inženirji, kadrovski strokovnjaki itd).

Projekt promocije zdravja v zdravstvu

Projekt **Z znanjem do zdravja zaposlenih** predstavlja učinkovit pristop za promocijo zdravja na delovnem mestu in zmanjšanje odsotnosti z dela v dejavnosti zdravstva. Vključuje tako krajša usposabljanja sindikalnih zaupnikov za proaktivno promocijo zdravja, kot izvedbo primera dobre prakse v **Splošni bolnišnici Novo mesto. Poteka v obdobju oktober 2013 – november 2014**. Konzorcij sestavljajo Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije KSJS, Družbenomedicinski inštitut Znanstvenoraziskovalnega centra Slovenske akademije znanosti in umetnosti (ZRC SAZU), Glotta Nova, center za novo znanje d.o.o. in Inštitut za produktivnost d.o.o.

Ključni cilji projekta so:

- krajša usposabljanja za sindikalne predstavnike za proaktivno promocijo zdravja (sindikati s področij zdravstva in socialnega varstva, policije in vzgoje in izobraževanja)
- izvedba primera dobre prakse v Splošni bolnišnici Novo mesto (več kot 1.000 zaposlenih).
  - kakovostna analiza stanja zdravja z IDTS instrumentom za štiri izbrane poklicne skupine,
  - zagotavljanje podpore pri pripravi načrta promocije zdravja (več srečanj timskega coaching za Skupino za zdravje, priročnik za izdelavo načrta promocije zdravja),
  - usposabljanje vodij za izvajanje coaching pristopa, povezanega z promocijo zdravja,

Slika 6: *Arhitektura projekta promocije zdravja*



– izvedbo nekaj delavnic oziroma usposabljanj s področja psihosocialnih tveganj in mehkih veščin,
– komuniciranje projekta itd.

Projekt je v fazi izdelave načrta promocije zdravja.

Zaključek

Moč in pripravljenost delavskih predstavnikov, da uveljavljajo zakonske pravice delavcev, sta danes ključni! Slovenija žal predstavlja primer slabe prakse upravljanja z zdravjem na delovnem mestu v Evropski uniji. Promocija zdravja je izrazito koristna tako za zaposlene kot tudi za delodajalsko stran in v Sloveniji je veliko prostora za izboljšave. Raziskave in dobra praksa kažejo, da najboljše rezultate daje predanost ter sodelovanje tako vodstva kot zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov, pri čemer imajo **zelo pomembno vlogo tudi sveti delavcev**. Priporočam, da svet delavcev izvaja proaktivno vlogo pri promociji zdravja, tudi s pomočjo orodij, ki so predstavljena v tem članku. Seveda pa ostaja pomembno, da je ukrepe vedno potrebno prilagajati konkretni organizaciji in zaposlenim.

Prepričan sem, da prihaja obdobje promocije zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Očitno je, da obstoječi sistem ni trajnosten in da posledice sodobnega načina dela (prekomerno delo, visoka intenzivnost, stresnost dela itd.), sčasoma postajajo nevzdržne, tako s človeškega kot finančnega vidika. Glede na trende razvoja problematike zdravja in stresa na delovnem mestu bodo predstavniki svetov delavcev lahko pomembno prispevali tako k zdravju zaposlenih kot tudi k uspešnejšemu poslovanju podjetij in organizacij.

Viri in literatura:

Bettina Shulte-Abel, Lukas Weber: Aktiv und wirksam gegen Stress. Organisator 12/11-9, 2011

EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions): Fourth European Working Conditions Survey; VIII – 2007

EUROFOUND: Links between quality of work and performance, Oxford Research, 2011

EUROFOUND, http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_14_02_sl.htm, 8. 5. 2014

European Commission: Flash Eurobarometer 398 – Working Conditions, Report, april 2014

Evropska komisija; Flash Eurobarometer 398 – delovni pogoji, april 2014

EU-OHSA, ETUC, 2012: Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu; Praktični vodnik, 2012

http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Projekt_zmanjsevanja_stevila/KAMPANIJA-12-13/workers-participation-in-OSH_guide.pdf, 9. 6. 2014

Goetzel Ron Z., Ozminkowski Ronald J.: The Health and Cost Benefits of Work Site Health-Promotion Programs, Annual Review of Public Health Vol. 29: 303-323, april 2008

IRI – Inštitut za razvoj in inovacije Ljubljana: Stres ter z njim povezani pojavi, ZSSS in IRI, Ljubljana, 2012

IRSD (Inšpektorat Republike Slovenije za delo): Obvestilo za javnost 27. 7. 2012, O promociji zdravja na delovnem mestu – 1. del, 2012,

http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/MEDIJSKO_SREDISCE/Obvestilo_za_javnost-27.7.2012.pdf, 9. 6. 2014

Markota M.: Pričakovanja IRSD v zvezi z ocenjevanjem psihosocialnih dejavnikov, povezanih z delom, Inšpektorat RS za delo, 2012

Šprah L.: Instrument za ekspertno napoved dejavnikov tveganj na delovnem mestu, povezanih s poklicnim stresom (IDTS), Družbeno medicinski inštitut ZRC SAZU, 2012

UKC: Priročnik Zdravi delavci v zdravih organizacijah, KIMDPŠ pri UKC Ljubljana, 2012

Umar: Poročilo o razvoju, UMAR, Ljubljana 2012

Unite the Union: Stress at Work Survey, 2013

http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/StressSurvey11-8353.pdf, 9. 6. 2014

Verle K., Markič M.: Kompetence vršnih managerjev in organiziranost kot osnova uspešnosti organizacije, Fakulteta za management Koper, 2012

ZZZS: Občasnik št. 2, 4. 7. 2011, 9. 6. 2014

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi (1)

Namen tega prispevka je predstaviti zakonsko ureditev individualnega prenehanja delovnega razmerja v zasebnem sektorju, v zvezi s katerim imajo lahko pomembno vlogo tudi sveti delavcev. Ne nazadnje je skrb za dosledno uresničevanje zakonodaje s področja delovnih razmerij po 87. členu ZSDU ena njihovih temeljnih nalog in pristojnosti.

V prvem delu bodo predstavljeni načini prenehanja delovnega razmerja in razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, v drugem delu, ki bo izšel v naslednji številki, pa bomo predstavili sam postopek, prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča in se osredotočili na zaščitene kategorije delavcev ter pravice delavcev, katerim je bila na tak ali drugačen način podana odpoved pogodbe o zaposlitvi. V eni prihodnjih številk pa bomo predstavili še postopek razreševanja presežnih delavcev.

Uvod

Pogodba o zaposlitvi lahko zakonito preneha le na način, in po postopku, določenem z *Zakonom o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št.: 21/2013) (v nadaljevanju ZDR 1)*. V kolikor imajo kolektivne pogodbe ali splošni akti delodajalca posebne določbe v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, pa so le te veljavne oziroma za delodajalca zavezujoče zgolj pod pogojem, da so za delavca bolj ugodne. Dodatne določbe, veljavne za javni sektor, v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ima *tudi Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št.: ZJU 56/2002 in nadaljnji)*, vendar pa slednji velja zgolj za javni sektor.

Načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi je delodajalec na zahtevo delavca dolžan vrniti delavcu vse njegove dokumente ter mu izdati tudi potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. Delodajalec ne sme v potrdilu navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi. Novi delodajalec nima zakonske pravice pridobiti podatka o tem, zakaj je delavcu delovno razmerje pri



Piše:

Nina Globočnik

prejšnjem delodajalcu prenehalo, razen, če ga delavec s tem sam ne seznani.

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha veljati s smrtjo delavca. Pogodba o zaposlitvi lahko preneha veljati tudi s smrtjo delodajalca – fizične osebe, razen če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik. Tukaj je še dodati, da pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije ali odločba o pridobitvi pravice do invalidske pokojnine postane pravnomočna in ko preneha veljati delovno dovoljenje, če je pogodbo o zaposlitvi sklenil tujec ali oseba brez državljanstva.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko preneha tudi pred potekom časa, za katerega je bila sklenjena, če se pogodbeni stranki o tem sporazumeta, ali če nastopijo z zakonom določeni razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

V želji, da bi se sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas omejilo, je zakonodajalec tudi za slednje določil pravico delavca do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Višina odpravnine je odvisna od osnove, ki jo predstavlja povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če je delavec zaposlen eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove, povečane za sorazmerni del odpravnine za vsak mesec dela.

Delavcu odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne pripada v naslednjih primerih:

- če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- če je bila pogodba o zaposlitvi za določen sklenjena za čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu;
- če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za opravljanje javnih del oziroma je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom;
- če delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ali
- če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama. Zaradi varstva pravic delavcev kot šibkejše stranke, je sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, neveljaven. Zakon ne določa, kaj mora biti predmet sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, zaradi česar sta pogodbeni stranki glede vsebine slednjega svobodni. Tudi če delodajalec delavca ne seznani, da bo zaradi sporazumnega prenehanja delovnega razmerja izgubil pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, slednje na veljavnost sporazuma ne vpliva.

Pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi s sporazumom pa je poudariti, da se delavec s sklenitvijo sporazuma ne more odpovedati pravicam, ki mu gredo po zakonu. Tudi če se slednjim odpove (npr. regresu za letni dopust), so zanj še vedno iztožljive in je glede njih samih sporazum ničen. Stališče sodne prakse je, da zakon, ki ureja delovna razmerja, določa minimum pravic, do katerih je delavec upravičen, zaradi česar se jim ne more odpovedati. Dodati je še, da je odpravnina, določena s sporazumom o prenehanju delovnega razmerja v celoti obdavčena in oprispevljena. Nemalokrat se zgodi, da delavci s slednjim niso seznanjeni in so potem presenečeni, ker so na svoj račun prejeli bistveno nižjo odpravnino, kot so jo sicer pričakovali.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Zakon loči dva načina odpovedi pogodbe o zaposlitvi, redno odpoved pogodbe o zaposlitvi - z odpovednim rokom in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi – brez odpovednega roka. Pogodba o zaposlitvi se lahko odpove le v celoti.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti izraženi v pisni obliki. Ustna odpoved pogodbe o zaposlitvi je neveljavna. Odpoved pogodbe o zaposlitvi, podana s strani delodajalca, mora imeti pravni pouk (pisno obvestilo o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter obvestilo o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve). Napačno obvestilo se šteje za prekršek iz delovnega razmerja. Po novem mora delodajalec ob vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvestiti tudi zavod za zaposlovanje. Takšna določba preprečuje možnost, da bi se odpovedi pogodb o zaposlitvi pripravljale za nazaj.

Kadar pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec, jo lahko odpove brez razloga oziroma mu ni potrebno utemeljevati razlogov za njeno odpoved. Na njegovi strani je, ali bo delodajalca z razlogi seznanil, ali ne. Istočasno s podajo odpovedi delavec lahko predlaga sporazumno prenehanje delovnega razmerja (razen v primeru, kadar so podani razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi). V takšnem primeru se predlaga, da delavec že v odpovedi sam predlaga datum prenehanja delovnega razmerja in način koriščenja morebitnega preostanka letnega dopusta.

Kadar pa delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, mora za odpoved obstajati utemeljen razlog. V odpovedi pa mora obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (po novem naj bi pravna kvalifikacija ne bi bila potrebna).

Posebej je poudariti, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi, podana iz razlogov neenake obravnave glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali drugo prepričanje,

starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino, neveljavna. Prav tako je neveljavna odpoved pogodbe o zaposlitvi podana s strani delavca zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali pa zaradi delavčeve zmote. Seveda pa bo moral delavec, če bo želel uveljaviti neveljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, slednje dokazovati in ugotovitev neveljavnosti po vsej verjetnosti zahtevati pred sodiščem.

Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani. V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. To pomeni, da mora tisti, ki pogodbo odpoveduje, imeti dokaze, na katere opira svojo odločitev.

Neutemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi

Zakon posebej določa, kateri razlogi se štejejo za neutemeljeno odpoved pogodbe o zaposlitvi:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- sprememba delodajalca zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

Vendar pa v praksi ni pričakovati, da bo delodajalec kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi navedel enega od zgoraj naštetih razlogov! Običajno se bo delodajalec poslužil povsem drugih, z zakonom predvidenih razlogov. Na strani delavca bo, da bo dokazoval, da spisani razlog ni dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Slednje vsekakor ne bo lahka naloga, še posebej ob predpostavki, da bo delavec navedeno največkrat lahko dokazoval le s pričami, to je s sodelavci. Za slednje pa zaradi strahu pred izgubo dela, obstaja majhna verjetnost, da bodo pričali v breme delodajalca.

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

- poslovni razlog (prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca);
- razlog nesposobnosti (nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kakovostno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja);
- krivdni razlog (kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja);
- razlog invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov);
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. Takšna možnost pa ni podana v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je dodana na novo in pomeni protiutež zoženju možnosti zaposlovanja za določen čas. In sicer lahko tako delavec kot delodajalec že med časom trajanja poskusnega dela podata odpoved pogodbe o zaposlitvi s sedemdnevnim odpovednim rokom. Namesto odpovednega roka se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Takšno denarno povračilo je tako obdavčeno kot oprispevljeno. Zakon skozi določbe o poskusnem delu dopušča tudi možnost, da je delodajalec v primeru, kadar je delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi in mu istočasno ponudil novo pogodbo o zaposlitvi, s katero pa sta dogovorila poskusno delo, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela, delavcu dolžan plačati odpravnino, določeno za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, lahko delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, ali pri sebi, ali pri drugem delodajalcu.

Pri tem je opozoriti, da mora delavec novo pogodbo o zaposlitvi podpisati in delodajalcu vrniti v roku 15 od prejema pisne ponudbe. Istočasno z rokom za sprejem

nove ponudbe pa teče tudi rok za morebitno vložitev tožbe zaradi nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Poudariti je, da delavec lahko, kljub temu, da podpiše novo pogodbo o zaposlitvi, delodajalca toži na nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V takšnem primeru se šteje, da je bila nova pogodba o zaposlitvi sklenjena pod razveznim pogojem.

Kljub temu, da je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, pa delavec nima pravice do odpravnine:

- če sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas;
- če odkloni ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas.

Če pa je delavcu ponujena neustrezna zaposlitev in jo ta sprejme, je delavec upravičen le do sorazmernega dela odpravnine. Zakon višine slednje ne določa, običajno se delavec in delodajalec o njeni višini dogovorita. Delavec je do celotne odpravnine upravičen tudi, če mu delodajalec ponudi neustrezno zaposlitev in jo delavec odkloni.

ZDR 1 tudi postavlja kriterij, kaj se šteje za ustrezno zaposlitev. In sicer je ustrezna zaposlitev zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. Pri tem je poudariti, da je kriterij ustrezne zaposlitve drugače urejen v zakonu, ki ureja trg dela, in drugače v zakonu, ki ureja zaposlovanje in zaposlitveno rehabilitacijo invalidov.

V primeru, kadar delodajalec ali pa zavod za zaposlovanje že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponudi novo ustrezno zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine, pod pogojem, da se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih (prenesena odpravnina in odpovedni rok). Zaradi varstva pravic delavcev je v takem primeru stari delodajalec delavcu ali solidarno ali subsidiarno odgovoren za delavčeve terjatve do novega delodajalca še dve leti po sklenitvi nove pogodbe. Navedeno je odvisno od tega, ali je stari delodajalec pretežni lastnik ali ne novega delodajalca.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Z možnostjo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je tako delavcu, kot delodajalcu podana možnost, da podata odpoved pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka. Da pa bi ne prišlo do zlorabe tega instituta, zakon posebej določa, v kakšnih primerih in pod kakšnimi pogoji je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi dopustna.

Temeljni pogoj za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbena stranka podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbena stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

Razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi na strani delavca in na strani delodajalca so različni.

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz oziroma mirovanje pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

V primeru neupravičene odsotnosti delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnem neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.

V določenih primerih pa lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,

- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu z načelom enakosti pred zakonom,
- mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevnem roku.

Delavec je v primeru odpovedi zaradi zgoraj navedenih ravnanj delodajalca upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Pri tem je poudariti, da se mora delavec držati zakonskih določb, kajti po vsej verjetnosti bo moral po izročitvi izredne odpovedi pogodbe o zaposliti tožiti tako za neizplačano plačilo za delo, odpravnino in za odškodnino namesto odpovednega roka. Do slednjega pa bo upravičen le, če bo dokazal, da je za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi imel zakonske razloge in če bo dokazal, da je spoštoval zakonska postopkovna navodila za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delavec, ki bo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi podal v skladu z zakonom, bo upravičen tudi do nadomestila za primer brezposelnosti.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE



Piše:
Simon Volk

Svet delavcev družbe ELES, d.o.o.

Sodelovanje z vodstvom je izredno korektno

Svet delavcev družbe ELES od leta 2008 aktivno sodeluje pri upravljanju družbe skladno z ZSDU. Trenutno stanje na tem področju je na zadovoljivem nivoju. Vodstvo družbe se zaveda pomena sveta delavcev in temu primerno je sodelovanje izredno korektno, kar si seveda želimo tudi v prihodnje.

Družba ELES, d.o.o., sistemski operater prenosnega omrežja, skrbi za varen, zanesljiv in nemoten prenos električne energije. Je varuh slovenskega elektroenergetskega sistema, tesno povezanega s prenosnimi omrežji sosednjih držav in vpetega v evropski energetski sistem. Ustanovitelj in edini lastnik je država.

Kratko o svetu delavcev

Svet delavcev v družbi ELES je svojim delovanjem začel leta 2008. Sestavljen je iz **11 članov** iz različnih organizacijskih enot oziroma teritorialnih enot, kar je v skladu z 28. členom ZSDU in s Poslovnikom sveta delavcev ELES-a. V trenutni sestavi je šest novih članov in pet članov iz prejšnjega mandata. Zastopanost žensk se je povečala iz dveh na tri. Člani sveta imajo v tem mandatu najmanj višješolsko izobrazbo.

Svet delavcev je v začetku svojega mandata sestavil in sprejel **plan dela do konca leta 2015**. Imenovana sta tudi **dva odbora,** in sicer:

- odbor sveta delavcev za počitniške kapacitete in
- odbor sveta delavcev za varnost in zdravje pri delu,

katera skrbita za uresničevanje zakonodaje s tega področja.

Svet delavcev se sestaja **enkrat mesečno,** in sicer predvidoma vsako prvo sredo v mesecu, kar je tudi zapisano v Poslovniku o načinu vodenja družbe in letnem planu sej.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe (participacijski dogovor) je sklenjen za čas trajanja mandata. Z njim je urejeno sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe in pogoji za delovanje sveta delavcev. Za namene delovanja sveta delavcev vodstvo družbe **vsako leto odobri sredstva**, katera so letno določena z dogovorom o obsegu finančnih sredstev. Odobrena sredstva so namenjena za pokritje stroškov članarine v Združenju svetov delavcev Slovenije, strokovne literature,

raznih izobraževanj in po potrebi tudi stroške svetovalnih storitev.

Vsi člani sveta delavcev opravljajo svojo funkcijo **neprofesionalno**. V sprejetem participacijskem dogovoru je določen **posebni mesečni dodatek** za opravljanje funkcije, ki se razlikuje glede na funkcijo v svetu delavcev. Za udeležbo na seji in udeležbah na izobraževanjih je odobrena uporaba službenega vozila. Za svoje delovanje svet delavcev ELES nima posebnih prostorov, skladno s potrebami in predhodnimi rezervacijami, so na voljo prostori družbe.

Člani sveta se redno udeležujejo **izobraževanj**, ki jih organizira združenje. Pri tem ima tudi vso podporo vodstva. V drugem mandatu sveta delavcev ELES so trije člani pridobili certifikata ZSDS, kar so tudi prvi pridobljeni tovrstni certifikati v družbi. S pridobljenim certifikatom je pridobljeno dodatno znanje za kakovostno delovanje na tem področju, zato pridobitev tovrstnega certifikata pričakujemo od čim več članov. Svet delavcev ELES-a je od leta 2011 član Združenja svetov delavcev Slovenije.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

Nadzorni svet družbe je sestavljen iz šestih članov, pri tem ima svet delavcev **dva svoja predstavnika**. Način izvolitve je opredeljen v Poslovniku sveta delavcev ELES-a. Svet delavcev izvoli predstavnike izmed kandidatov, ki jih predlagajo člani sveta. Kot kandidat za predstavnika delavcev v nadzorni svet je lahko predlagan vsak delavec družbe, ki ima pravico biti izvoljen po določilih 13. člena ZSDU. Mandat predstavnika delavcev v nadzornem svetu je štiri leta in po izteku mandata je lahko ponovno izvoljen. Eden od predstavnikov mora biti obvezno član sveta delavcev.

Predstavnika **na vsaki seji sveta delavcev poročata** o svojem delovanju na sejah NS in o sprejetih sklepih. V začetku leta pa pripravita poročilo o svojem delovanju v preteklem letu, ki ga obravnavamo na seji sveta delavcev. V prihodnosti pa bo potrebno okrepiti področje predhodne obravnave gradiv za NS in samega oblikovanja usmeritev in stališč za delo predstavnikov v NS, kar se trenutno še ne izvaja. Prav tako bi bilo potrebno izkoristiti možnost priprave posebnega **poročila nadzornemu svetu** o stanju soupravljanja v podjetju v skladu z določbo 2. odst. 80. člena ZSDU.

Način in učinkovitost delovanja SD

Vodstvo družbe se zaveda svojih dolžnosti glede **obveščanja** o posameznih vprašanjih iz 89. člena ZSDU. Prav tako se izvajajo **skupna posvetovanja** glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu. V letu je bilo 2012 podano **soglasje** za prodajo dela nepremičnin počitniških dejavnosti in soglasje k dodatku št. 14 h Kolektivni pogodbi, v letu 2014 pa soglasje k Pravilniku o počitniških dejavnostih in Izjavi o varnosti z oceno tveganja.

Svet delavcev v svojem delovanju še **ni uporabil** pravice do začasnega zadržanja odločitve delodajalca po 98. členu ZSDU.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje SD

V prvem mandatu je svet delavcev izvedel **dve anketi**, in sicer anketo o akontaciji dohodnine in anketo za zaposlene o zadovoljstvu z delovno situacijo. Izvedena je bila tudi **predstavitev** dodatnega pokojninskega zavarovanja s strani Kapitalske družbe. V tem mandatu pa je bila izvedena predstavitev dveh pokojninskih družb. Za člane sveta delavcev in izvršnega odbora sindikatov je bilo izvedeno **predavanje na temo mobinga**.

Splošna ocena ravni sodelovanja z upravo

Sodelovanje med SD in vodstvom prihaja v zadnjem času na **primerno raven**. Predstavniki vodstva se redno udeležujejo sej, kjer nam poročajo o vseh pomembnih dogodkih, ki so trenutno aktualni. Na vsa vprašanja in podane predloge se ažurno odzovejo. Predstavnik sveta delavcev sodeluje tudi na strateški konferenci družbi, katero družba pripravi enkrat letno. Izpostaviti pa je treba leto 2013, ki je bilo v družbi na področju menjave direktorjev izredno turbulentno, kar je bilo tudi za svet delavcev poseben izziv, ki smo ga uspešno prebrodili. Služba za upravljanje in razvoj kadrov ter varnost in zdravje pri delu nudi svetu delavcev vso potrebno podporo.

Sodelovanje SD z »bazo«

Člani sveta delavcev izhajajo iz vseh organizacijskih enot in so tako **dnevno v stiku z zaposlenimi**. Tako se lahko zaposleni v vsakem trenutku obrnejo na njih. V tem mandatu smo kreirali tudi poseben **elektronski naslov**, na katerega lahko vsi zaposleni podajo svoje pripombe, pohvale ali vprašanja. Na **intranetni strani družbe** je za obveščanje vseh zaposlenih vzpostavljeno svoje področje, kjer objavljamo vabila in zapisnike sej, razne predstavitve s področja upokojevanja, pokojninskih skladov, izobraževanj. Kot dober primer sodelovanja lahko izpostavimo prejet predlog s strani zaposlenega za nakup počitniške prikolice. Predlog smo posredovali vodstvu družbe, ki je tudi odobrilo nakup.

Sodelovanje SD s sindikati

V družbi sta organizirana **dva sindikata**. Svet delavcev je leta 2010 z obema podpisal Dogovor o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev. Predstavnika sindikata sta vabljena na vsako sejo sveta delavcev, kjer imamo vedno na dnevnem redu točko posvet vodstvo, sindikat in svet delavcev. Eden od rezultatov skupne pobude sveta delavcev in sindikatov je tudi uvedba letnih razgovorov z zaposlenimi.

Program dela SD

Program dela je pripravljen **za obdobje 2013-2015**. Poleg stalnih nalog, ki so opredeljene tako z zakonom kot s poslovnikom, je v planu predvidena delavnica o mobingu, izvedba predstavitev različnih pokojninskih družb, sodelovanje pri sprejetju Dogovora o sistemu preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi. Do konca mandata bo ena od prioritetnih nalog še uskladitev poslovnika sveta delavcev s priporočili ZSDS.

Dosedanji pomembnejši uspehi in neuspehi

Med pomembnejše **uspehe** v tem mandatu velja izpostaviti sodelovanje:

- pri sprejetju Izjave o varnosti z oceno tveganja družbe ELES, d.o.o., skupaj z zdravstveno analizo in oceno posebnih zdravstvenih zahtev,
- pri sprejetju Akta o sistemizaciji del in delovnih mest ELES,
- pri dopolnitvah Pravilnika o počitniških kapacitetah
- pri sprejetju Dogovora o sistemu preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi.

Poudariti je treba, da smo od prvega sestava sveta delavcev prejeli dobre osnove za nadaljnje delo. Sprejet je bil Poslovnik sveta delavcev ELES-a, podpisan prvi Dogovor o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev s sindikatoma in Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe z vodstvom družbe.

Splošna ocena stanja in perspektiv razvoja soupravljanja

V družbi ELES je na področju uresničevanja delavskega soupravljanja trenutno stanje na zadovoljivem nivoju. Vodstvo družbe se zaveda pomena sveta delavcev in temu primerno je sodelovanje izredno korektno, kar si seveda želimo tudi v prihodnje.



Piše:
Dušan Mestinšek

Svet delavcev Cinkarne Celje d.d.

Delavsko soupravljanje se je uveljavilo

Lahko rečem, da je bilo z dosedanjim delovanjem sveta delavcev doseženo, da se je delavsko soupravljanje v Cinkarni Celje d.d. uveljavilo in je danes sprejeto na vseh nivojih v podjetju, vključno z upravo podjetja. Kljub temu vseskozi iščemo možnosti, da bi še bolj utrdilo in tudi nadgradilo.

Kratko o svetu delavcev

Svet delavcev v Cinkarni Celje d.d. deluje že nekaj mandatov. Zadnje volitve so bile v mesecu marcu leta 2013 in takrat je nastopil mandat tudi trenutni svet delavcev. Vanj je bilo **izvoljenih 15 članov**. V organizacijski strukturi je naše podjetje razdeljeno v več poslovnih enot in služb. V vsaki od teh se razpišejo volitve s kandidati, ki na podlagi rezultatov postanejo člani sveta delavcev glede na število zaposlenih. Trenutno je v vseh PE in službah v podjetju **nekaj manj kot 1.000 zaposlenih**. Glede izobrazbene strukture imamo v svetu delavcev zastopan skoraj celoten spekter izobrazb, žal pa imamo v tem mandatu le eno predstavnico nežnejšega spola. Na začetku delovanja mandata člani sveta delavcev sprejmejo in podpišejo **etični kodeks članov svetov delavcev**.

Na eni od prvih sej sveta delavcev smo postavili tudi **odbore**. Za lažje delo in porazdelitev nalog na vseh področjih imamo pri nas postavljene naslednje odbore:

- odbor za šport in kulturo
- odbor za zdravje in varstvo pri delu
- odbor za ekonomska in socialna vprašanja
- strokovni odbor
- odbor za pravno varnost in svetovanje

Vsak odbor ima predsednika in člane, ki na osnovi tekočih potreb rešujejo pobude, vprašanja in predloge zaposlenih na svojih področjih na sestankih, o delu in sklepih pa v obliki zapisnika poročajo predsedniku SD. Za lažje delovanje odborov smo vanje vključili tudi zunanje predstavnike kot člane odborov **iz ustreznih strokovnih služb v podjetju**, ki sicer niso člani sveta delavcev, vendar pa z svojim strokovnim znanjem in izkušnjami bogato dopolnjujejo delo odborov.

Vsa nerešena vprašanja, pobude ali dileme zaposlenih se rešujejo na **rednih sejah** sveta delavcev, kamor so po potrebi vabljeni tudi gostje bodisi predstavniki delodajalcev bodisi zunanji gostje, s katerimi aktivno in odgovorno poskrbimo za rešitev vseh odprtih vprašanj in dilem naših zaposlenih. V primeru potreb po takojšnem reševanju perečih težav in nejasnosti se skličejo tudi **izredne seje** sveta delavcev. Redne seje sveta delavcev potekajo predvidoma **enkrat mesečno**. Dnevni red in vse potrebno gradivo za obravnavo pripravi predsednik sveta delavcev. V primeru, da na seje povabimo goste, ti (v želji po optimizaciji časa trajanja sej) z uradnim vabilom že vnaprej prejmejo tudi ključna vprašanja za sejo.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Za bolj usklajeno delo in lažjo komunikacijo z delodajalcem je bil podpisan tudi **participacijski dogovor** med svetom delavcev in upravo podjetja. Osnova za izdelavo dogovora je bil Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, dodane pa so bile tudi avtonomne rešitve, ki so bile potrebne zaradi nekaterih specifičnosti v našem podjetju.

Vsi člani sveta delavcev v podjetju svojo funkcijo opravljajo **neprofesionalno**. S participacijskim dogovorom imamo tudi dogovorjene tako administrativne kot tehnične pogoje za delo sveta. Poleg tega je v tem dogovoru določen tudi znesek finančnih sredstev, ki jih delodajalec namenja za delo sveta delavcev. Priznati je treba, da znesek za današnje čase ni zanemarljiv in **zagotavlja normalno delovanje sveta delavcev na vseh področjih** (izobraževanja, športne in kulturne aktivnosti, prevozi na izobraževanje, nabava literature, stroški morebitne potrebne zunanje strokovne pomoči…).

Vsak od članov sveta delavcev ima možnost koriščenja zakonsko določenega števila dni za **izobraževanje**. Princip izbire udeležb na izobraževanjih poteka tako, da se na začetku leta na eni od sej določi točka dnevnega reda » izobraževanja«, kjer člani z vabilom za sejo prejmejo tudi gradivo v obliki programa možnih izobraževanj v tekočem letu. Na ta način lahko vsak član v primeru želje po udeležbi na izobraževanju pravočasno poskrbi za ustrezne aktivnosti tako na svojem delovnem mestu, kot glede obveščanja svojih nadrejenih. Tematsko enakih izobraževanj se praviloma udeležujejo največ po trije člani sveta delavcev, po izobraževanju pa na naslednji seji to pridobljeno znanje in izkušnje prenesejo na ostale člane sveta delavcev v obliki **internega izobraževanja** v okviru ene od napovedanih točk dnevnega reda. V primeru izobraževanj, organiziranih izven vnaprej predvidenih programov, predsednik SD člane pravočasno seznani z temo in krajem izobraževanj ter za morebitno zainteresirane skupaj z ustreznim odborom poskrbi za

vso potrebno administracijo tako v podjetju kot izven njega.

V zakonsko zagotovljeno število dni za izobraževanje smo vključili tudi tako imenovane »**urice za zaposlene**«, kjer imajo vsi zaposleni možnost neposrednega pogovora s predstavnikom zaposlenih iz svoje poslovne enote ali službe. Na ta način se zbirajo tudi **pobude, predlogi in vprašanja**, ki jih potem obravnavamo na redni ali celo izredni seji sveta delavcev in jih po potrebi prenesemo prek predstavnikov zaposlenih tudi v upravo podjetja ali nadzorni svet.

Delo članov sveta delavcev Cinkarne Celje d.d. **ni finančno nagrajeno**. Na eni od prvih sej sveta delavcev v posameznem mandatu se člani pravilo soglasno odpovemo sejninam ali kakršnimkoli drugim finančnim nagradam, saj menimo, da je že zaupani mandat zaposlenih zadostna nagrada in stimulacija za vestno in skrbno opravljanje funkcije.

Predstavniki delavcev v organih družbe

V Cinkarni Celje d.d. imajo zaposleni predstavnika tako v upravi podjetja kot tudi v nadzornem svetu. Predstavnik zaposlenih v upravi podjetja je **delavski direktor**. Oblikovanje predloga za imenovanje delavskega direktorja v primeru več kandidatov poteka z volitvami. Kandidati so največkrat predstavniki zaposlenih in aktivni člani sveta delavcev. Podobno sta izvoljena tudi **dva predstavnika zaposlenih v nadzornem svetu** podjetja, ki skupaj šteje šest članov. Izvoli jih svet delavcev sladno s poslovnikom.

Delavski direktor v našem podjetju je **hkrati tudi vodja Kadrovsko splošne službe**. Opravljanje obeh funkcij je v določenih trenutkih precej težko in zelo odgovorno, saj je v takšnem primeru težko zagotoviti pričakovanja tako delodajalca kot zaposlenih. Glede tega so v podjetju precej deljena mnenja. Ne glede na to pa je zagotovljen dober dvosmeren pretok informacij, tako da zaradi tega do sedaj nismo imeli večjih težav.

Vse pereče težave, pobude in vprašanja zaposlenih se po potrebi brez večjih ovir prek predstavnikov zaposlenih **prenesejo tako v upravo podjetja kot tudi v nadzorni svet in obratno**. Člani sveta delavcev so ustrezno in pravočasno obveščeni tudi o poslovanju podjetja, delovanju nadzornega sveta in vseh aktivnostih, povezanih s podjetjem.

Način in učinkovitost delovanja SD

Člani SD v zvezi z izvrševanjem zakonskih pristojnosti največkrat nimamo težav glede **obveščanja** o vprašanjih, določenih v prvem odstavku 89. člena ZSDU. Redkokdaj se pripeti, da se zalomi glede pravočasnosti obveščanja s strani delodajalca v smislu realizacije 90. člena ZSDU, kar povzroči malo logističnih težav glede sklica sej in izvedbe morebitnega **skupnega posvetovanja** (93. In 94. člen ZSDU) ali celo potrebne odločitve glede **soglasja SD** (95. in 96. člen ZSDU). Večinoma smo vse naloge, definirane v zgoraj navedenih členih zakona, uspešno realizirali. Glede na to, da je meni zaupano predsedovanje SD drugi mandat zaporedoma, lahko rečem, da skoraj ni teme iz zakonodaje ZSDU, ki je v tem času ne bi obravnavali. Praktično imamo možnost ter pravico in dolžnost, da ustrezno sodelujemo praktično na vseh področjih, kjer je po zakonu potrebno posvetovanje in soodločanje. Tudi **t. i. pravico veta** oziroma začasnega zadržanja odločitve delodajalca po 98. členu ZSDU smo v praksi že uporabili, in sicer glede nekaterih predvidenih reorganizacij v PE in službah, ki so bile potem s ponovnim dogovorom realizirane naknadno.

Splošna ocena ravni sodelovanja med SD in upravo

V podjetju je uprava vpeljala **integriran sistem vodenja** z odprto komunikacijo in obveščanjem zaposlenih na vseh nivojih. SD pri tem ni izjema. Člani SD smo mnenja, da je vzpostavljena komunikacija med predstavniki zaposlenih in upravo podjetja na zadovoljivem nivoju. Ta trditev izhaja iz ugotovitev ob medsebojni izmenjavi izkušenj s predstavniki zaposlenih v drugih podjetjih, kjer je zaznati bistveno več težav na tem področju. Poleg tega je SD Cinkarne Celje d.d. vsakoletno **vključen v zunanjo presojo za ohranjanje pridobljenih certifikatov** za kakovostno vodenje in komunikacijo s poudarkom na področju varnega in zdravega dela. V vseh letih vključitve v presoje nismo naleteli na neskladnosti. Doslej smo enkrat dobili le priporočilo, ki smo ga temeljito obravnavali na redni seji SD in ga s pridom uporabili pri našem delu.

Sodelovanje SD z »bazo«

Kot je že bilo omenjeno, smo za čim boljšo komunikacije z vsemi zaposlenimi uvedli tako imenovane »**urice za zaposlene**«. S tem poskušamo zaposlene motivirati za čim bolj aktivno sodelovanje. Žal rezultati niso na nivoju pričakovanj, saj bi si tovrstnih obiskov z pobudami, vprašanji in predlogi delavcev želeli še več. Kljub vsemu je bilo kar nekaj pobud, vprašanj in predlogov zaposlenih realiziranih po tej poti vse do uprave podjetja. Vseskozi poskušamo prek predstavnikov zaposlenih v SD zaposlene spodbuditi k sodelovanju tudi v tako imenovani akciji »**CC um rodi izum**«, v okviru katere lahko najbolje prispevajo k optimizaciji delovnega mesta in pogojev dela z raznimi predlogi izboljšav, dodelav in predelav.

Sodelovanje SD s sindikati v podjetju

V podjetju delujeta **dva sindikata,** in sicer NSS in ZSSS. Vsak od sindikatov ima v članstvu SD enakomerno zastopane predstavnike. Sodelovanje SD z obema sindikatoma je **na zelo dobrem nivoju**, saj bi si drugače uspešno delo iz naslova pravic in dolžnosti zaposlenih le težko predstavljali. Res je, da so pravice in dolžnosti dela sindikatov in SD razmejene, vendar prihajamo v čase, ko so meje med pravicami in dolžnostmi vse bolj zabrisane. Zaradi tega je aktivno, konstruktivno sodelovanje na tej relaciji še toliko bolj pomembno.

Program dela SD

SD si vsako koledarsko leto zapiše **izhodišča za delo v naslednjem letu**, podobno pa si delo, kjer je to možno, vnaprej definirajo tudi posamezni odbori. Vsake tri mesece se na redni seji SD pregledajo realizacije zadanih nalog, ugotovijo odstopanja in pripravijo dodatni ukrepi za uresničitev doseženih nalog. **Največji poudarek** zastavljenih nalog je, razen t. i. tekočim nalogam, nedvomno namenjen varnemu in predvsem zdravemu delu na vseh delovnih mestih v podjetju, skrbi za ustrezno obravnavo invalidov, kontroli števila bolniških odsotnosti bodisi zaradi poškodb bodisi zaradi bolezni, zdravemu načinu življenja in možnosti tako športnih kot kulturnih aktivnosti izven rednega delovnega časa. Glede dela SD so **zaposleni mesečno obveščeni** prek sredstev internega obveščanja v podjetju znotraj PE in služb, vsak predsednik SD pa na koncu mandata izdela celovito **poročilo o aktivnostih vseh štirih let**.

Splošna ocena stanja in perspektiv soupravljanja v podjetju

Če se poskušam ozreti na dosedanje delo SD v Cinkarni Celje d.d., lahko rečem, da je **delavsko soupravljanje sprejeto na**

vseh nivojih v podjetju, vključno z upravo podjetja. To je nedvomen uspeh, še zlasti ob dejstvu da v vseh podjetjih ni tako. Kljub temu se zavedamo svojih dolžnosti z prevzemom zastopanja zaposlenih, zato vseskozi iščemo možnosti in pripravljamo programe in aktivnosti, ki bi trenutno stanje glede delavskega soupravljanja utrdilo in v prihodnje še nadgradilo. Želimo in upamo, da nam bo uspelo, vsekakor pa bodo zaposleni na koncu tisti, ki bodo ocenili naše delo.



Piše:
Darja Justin

Sistem »antimobinga« v družbi Adria Airways

Svet delavcev Adrie Airways je bil eden prvih, ki je imel podpisan Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga v družbi. Ta dogovor pa tudi ni ostal le črka na papirju.

Razvoj sistema »antimobinga« v družbi

Svet delavcev Adrie Airways je bil, kot rečeno, eden prvih, ki je imel podpisan Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga v družbi. Prvi Dogovor smo podpisali že leta 2007 in od takrat v družbi deluje tudi skupni Odbor za mobing (v nadaljevanju: odbor). V letu 2013 smo dogovor posodobili in ga skladno z zakonodajo preimenovali v **Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic psihosocialnih tveganj v družbi.** Posodobitev je bila potrebna, saj je bil prejšnji dogovor že malce zastarel in ni sledil novi zakonodaji s področja delovnih razmerij in varnosti in zdravja pri delu. V novem dogovoru smo uvedli tudi funkcijo **pooblaščenca za mobing**. Po podpisu novega dogovora smo na svetu delavcev sprejeli oziroma dali soglasje tudi k Pravilniku o preprečevanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.

Skupni odbor za mobing

Na ravni družbe imamo **skupni odbor za mobing,** ki ga sestavljajo štirje člani:

- dva člana sta pooblaščena predstavnika uprave družbe
- en član je predstavnik sveta delavcev
- en član je skupni predstavnik reprezentativnih sindikatov

Temeljne naloge odbora so načrtovanje in izvajanje politike podjetja na tem področju ter sprejemanje in izvajanje preventivnih ukrepov za preprečevanje mobinga in ostalih psihosocialnih tveganj. V primeru, da odbor dobi konkretno prijavo o izvajanju mobinga, je zadolžen tudi za njeno obravnavo in predlaganje s tem povezanih ukrepov, vključno s predlaganimi sankcijami zoper kršitelja.

Mandat članov odbora traja štiri leta in je enak mandatu članov sveta delavcev, s prehodnim obdobjem dveh mesecev, tako da je omogočena tekoča menjava članov odbora. Sestanki se sklicujejo po potrebi, vendar **najmanj enkrat na tri mesece**.

Delo odbora v primeru prijave

V primeru prijave mora odbor začeti z obravnavo nemudoma, oziroma najkasneje v sedmih dneh od prejema vloge. Kot prva faza postopka, se opravi **razgovor** z morebitno žrtvijo mobinga. Obravnave vsakega primera se je odbor dolžan lotiti s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo in na ta način varovati osebno dostojanstvo in zasebnost morebitne žrtve. Enako velja tudi za pristop do vseh ostalih posameznikov, ki so vključeni v primer. Člani odbora so zavezani k varovanju podatkov. Delo odbora je **zaupne narave**. Vsi razgovori se snemajo in trajno hranijo.

Način vodenja postopka in posamezna dejanja v njem so odvisni od značilnosti in konkretnih okoliščin posameznega primera. V načelu pa je naloga odbora, da:

- temeljito razišče problem,
- v ločenih ali skupnih pogovorih (izvajalec mobinga in žrtev) ugotovi dejansko stanje in ga dokumentira,
- žrtvam svetuje in jih podpre, kajti le-te zaradi pritožbe ne smejo biti zapostavljene,
- izvajalca pouči o pravnih posledicah dejanj mobinga in ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter sprejme druge morebitne ukrepe iz svojih pristojnosti,
- zahteva javno opravičilo žrtvi ali predlaga drugo obliko njene rehabilitacije oz. povrnitve njenega dobrega imena in časti v družbi, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja v družbi,
- sprejme in izvede moralne sankcije zoper izvajalca mobinga (javne obsodbe in distanciranje, graje ipd.),
- upravi družbe predlaga pravne ukrepe in po potrebi tudi uvedbo pravnih sankcij zoper izvajalca, ki so v njeni pristojnosti,
- na željo žrtve le-to spremlja v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah, ji svetuje in jo zastopa,
- spremlja usodo žrtve v delovnem okolju, dokler obstaja realna nevarnost za obnovitev mobinga.

Člani odbora se o ukrepih in morebitnih sankcijah odločajo **soglasno**, če žrtev mobinga želi, pa je iz razgovora lahko izvzet kateri od članov odbora. Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti uprave družbe, mora odbor pripraviti **najkasneje v 30-tih dneh** od začetka postopka. Če zaradi objektivnih dejavnikov ugotovi, da ukrepov in morebitnih sankcij ne bo možno izoblikovati, lahko poda podpisnikoma dogovora v potrditev predlog za podaljšanje omenjenega časovnega roka.

Pooblaščenec za mobing

V okviru odbora za mobing delujejo tudi **pooblaščenci za mobing**. Pooblaščence v skladu z določili dogovora izbereta svet delavcev in delodajalec. Pooblaščenci so lahko tudi člani odbora. Na to funkcijo se imenujejo osebe, ki ji zaupata tako poslovodstvo kot sodelavci. Zelo pomembno je, da so na to funkcijo imenovani posamezniki, ki jih zaposleni prepoznavajo kot odprte, tople in zaupanja vredne osebe. V družbi imamo **štiri pooblaščence**. Zastopani so tako po spolu, starosti in različnih organizacijskih sektorjih. Vloga pooblaščencev je **svetovalna in/ali mediatorna**. Njihovo delovanje je usmerjeno v konstruktivno preseganje oz. preprečevanje vedenj, ki niso skladna s spoštljivim in profesionalnim vedenjem v delovnem okolju, v razreševanje konfliktov, v pomoč pri odpravi stresnih situacij ter v preprečevanje izgorelosti na delovnem mestu. Glavna naloga pooblaščencev je **komunikacija z žrtvijo in nepristransko svetovanje**. Pooblaščenec je primerno usposobljen in je pooblaščen za sprejemanje prijav nedopustnega vedenja. Če dobi prijavo, mora žrtev mobinga povabiti na razgovor najkasneje v treh dneh od prejema le-te. Razgovor je potreben zaradi razjasnitve dogodkov oz. dopolnitve prijave s prilogami. O tem se sestavi zapisnik in prijavo posreduje odboru. Na željo žrtve lahko sodeluje tudi pri delu odbora, vendar samo in izključno po strokovni plati.

Promocija in preventiva

Zavedamo se, da je za preprečevanje mobinga in drugih psihosocialnih tveganj na delovnem mestu potrebno **predvsem preventivno delovanje**. Preventivno delovanje imamo organizirano na sledeče načine:

- V okviru **intranetne strani** v družbi imamo zavihek z naslovom Mobing, v katera nalagamo gradiva/članke na temo mobinga in preprečevanja le-tega. Objavljena sta Pravilnik o preprečevanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu in Dogovor o preprečevanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.
- Objavljena je tudi analiza rezultatov **raziskave o prisotnosti mobinga v družbi**, katero smo izvedli leta 2011 in se je nanašala na pojave mobinga v obdobju 2009-2011. Ker to ni bila prva anketa o pojavnosti mobinga v družbi, katero je izvedel svet delavcev Adrie Airways (izvedena je bila že leta 2007), smo lahko naredili tudi primerjavo.
- Pripravljamo kratek **predstavitveni film** o delovanju odbora in predstavitev pooblaščencev. Zaposlene bi predvsem radi seznanili, kdo so pooblaščenci in njihove kontaktne številke ter predvsem, kakšna je njihova vloga, ko se nekdo znajde v stiski.

Vloga delodajalca

Preventivno delovanje ni zgolj stvar sveta delavcev in odbora za mobing, temveč v enaki meri tudi **stvar delodajalca**, si le-ta pri nas prizadeva za izboljšanje organizacije dela, zlasti za izboljšanje načina vodenja. Delodajalec uvaja posebne ukrepe za preprečevanje psihosocialnih tveganj. V prvi fazi usposablja menedžment za zgodnje prepoznavanje psihosocialnih tveganj in ustrezno ukrepanje. Prizadeva si ozaveščati in izobraževati vse zaposlene o problematiki mobinga ter za prepoznavanje norm in vrednot v družbi.

Skupne aktivnosti SD in delodajalca

Svet delavcev in delodajalec izvajata tudi **skupne preventivne dejavnosti** za preprečevanje mobinga, in sicer:

- sodelujeta pri oblikovanju in uveljavljanju visoke podjetniške kulture in ustreznih vrednostnih norm za preprečevanje nedopustnih vedenj v družbi,
- spodbujata partnersko vedenje na vseh organizacijskih nivojih v družbi,
- dvigujeta ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov nedopustnih ravnanj pri sodelavcih,
- stalno spremljata stanja in razmere na tem področju,
- izobražujeta in usposabljata člane za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem,
- izvajata začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju nedopustnih vedenj,
- sodelujeta pri izdelavi ocene tveganja za pojav mobinga,
- ozaveščata zaposlene,
- vzpostavila sta sistem pravočasnega zaznavanja konkretnih pojavov v družbi,
- uvedla sta sistem ocenjevanja vodilnih s strani podrejenih v družbi,

in izvajata še številne druge skupno dogovorjene aktivnosti s tega področja.

Mobing – psihično in čustveno nasilje (trpinčenje) na delovnem mestu – smo v noveli ZDR-ja uzakonili tudi v Sloveniji. Zanj je predpisana tudi odškodninska odgovornost delodajalca, če le-ta ne stori vsega, kar je v njegovi moči, da to tega nezaželenega pojava ne bi prišlo. Prav tako je uzakonjen tudi v kazenskem zakoniku, zanj je zagrožena zaporna kazen. Odkar je sprejeta novela pa so na sodišču že prvi primeri mobinga, ki je torej že začel živeti svoje življenje tudi v pravnem sistemu. Toda, če kje, potem zlasti pri mobingu velja, da naj bo sodišče zadnja možnost, saj je v primeru sodnega epiloga že nastala nepopravljiva škoda tako za organizacijo kot za posameznika (žrtev) mobinga. Ker lahko zaradi trenutnega gospodarskega dogajanja po vseh razpoložljivih statističnih kazalcih upravičeno pričakujemo porast pojavnosti mobinga, se organizacije pospešeno odločajo za preventivno delovanje in ukrepanje. V ta namen razvijajo svojstvene strategije preventivnega delovanja, zgodnjega ukrepanja in v primeru, da je že prišlo do nezaželenega dejanja, pa tudi svojstvene strategije poznega ukrepanja.

dr. Daniela Brečko, *Razvoj preventivnih strategij zoper mobing*

Uničevanje skupine HSE in (ne)moč delavskih predstavnikov



Piše:
Vlado Šega

Izteka se moje predsedovanje Skupnemu svetu delavcev skupine HSE (Holding Slovenske elektrarne). V tej funkciji sem se trudil delovati z močjo argumentov, medtem ko je »druga stran« uporabljala argument moči. Vedno sem se trudil obdržati kulturni nivo dialoga. Vendar, ko vrag jemlje šalo, v času ignorance vseh akterjev, v času, ko se morda celo namenoma uničuje skupino HSE in izčrpava DEM (Dravske elektrarne Maribor), enostavno ne morem biti več »kulturen«. Je spodaj zapisano »neprimerno, nesramno, nekulturno«? Da, zagotovo! Kakor je tudi zavajanje, ignoranca, ne-ukrepanje … vsaj malce »nekulturno«, zato pa toliko bolj škodljivo.

Morda bi moral nasloviti moje pisanje o uničevanju holdinga drugače. In sicer »HSE je korak pred prepadom, predstavniki zaposlenih pa preprečujejo, da bi generalni direktor naredil korak naprej«. Poslanstvo in naloga predstavnikov zaposlenih v svetih delavcev je tudi ta, da znamo biti (so)upravljavci tudi kritični do vodenja družbe, ko ocenimo, da je upravljanje družbe slabo ali celo škodljivo. Sveti delavcev smo zakoniti del (so)upravljanja družb in skupine HSE, pa če je to generalnemu direktorju in obvladujoči družbi HSE d.o.o. všeč ali ne.

Ko takole zlagam mozaik slabega dveletnega direktorovanja generalnega direktorja Košoroka, prihajajo vedno bolj na površje tiste najbolj, še pred letom nesmiselne domneve. Skupna vsem je ta, da »nekdo« namerno uničuje skupino HSE. Razprodaja državnega premoženja (TET, HESS), naročanje nepotrebnih študij, polemiziranje, nedogovorjene in neodgovorne spremembe upravljanja odvisnih družb prek praznikov in populistično zmanjševanje plač zaposlenih po kolektivni pogodbi, je pač edino, kar je to poslovodstvo do sedaj počelo ali poskušalo početi. To pa zna vsaka branjevka. In na takšen branjevski način se je sprejemal tudi »ambiciozen plan HSE-ja«. Osem mesecev so ga »pacali« in sprejeli z več kot polletno zamudo. Rezultat pa še zdaleč ni »ambiciozen«. V poslovnih načrtih odvisnih družb SENG, DEM in TEŠ za leto 2014 pa so še vedno »zapisani« nadzorni sveti, kljub temu, da poslovne načrte potrjuje taisti g. Košorok, ki je nadzorne svete s svojimi sklepi, sprejetimi v vlogi skupščin teh družb, dva meseca prej ukinil. Nekdo očitno ni prebral, kar je sprejemal. Pa tudi s tem, da so dorekli ceno premoga za leto 2014 šele, ko jih je k temu prisilila spontana stavka rudarjev, ni ravno pohvale vredno upravljanje Skupine HSE.

Da so poslovni kazalci HSE v času vodenja g. Košoroka pozitivni sicer drži, a zgolj na papirju. Pa še to, na čigav račun? Da DEM-u plačuje le tretjino tržne vrednosti proizvedene energije,—da izžema odvisne družbe, da uničuje razvoj teh družb, da špekulira s sprejetjem poslovnih načrtov odvisnih družb in kopiči dobiček v obvladujoči družbi HSE?

Spomladanske strateške konference skupine HSE se predstavniki zaposlenih nismo želeli udeležiti, ker nismo v naši udeležbi videli ne smisla ne dodane vrednosti, saj nam vodstvo HSE ni dopustilo predhodno podati pripomb in pobud. Če pa so zaključki te strateške konference ključnega pomena za skupino HSE, potem smo pa res lahko krepko v skrbeh. Edino sporočilo le-teh je »bi morali«, »bi bilo potrebno«, »naj bi« in krivi so »tisti od prej«.

Pred dobrim letom je luč sveta zagledala zgrešena PWC analiza, katera naj bi dokazovala, kako nas je za polovico zaposlenih preveč. Po dnevih in dnevih napornega sestankovanja, je taisti analitik prišel do spoznanja, da je analiza temeljila na napačnih predpostavkah in da presežek še zdaleč ni takšen. Ponekod smo celo kadrovsko podhranjeni. Popravljena analiza ni bila nikoli objavljena. SDH (bivši SOD) je bil seznanjen z analizo, ki je bila narejena na napačnih podatkih. Direktor pa se v javnosti še vedno sklicuje na prvo, strokovno ovrženo analizo. Zakaj že? Zato, da lahko manipulira, zavaja vse deležnike in vodi svojo politiko. Čigavo že?

Več kot leto dni preden bi lahko nastopile težave, je g. Košorok že na veliko razlagal medijem, kako skupina HSE drvi v propad. Zakaj direktor to počne »svoji« skupini? Normalna reakcija bi bila priprava akcijskega načrta, kako se izogniti morebitnim težavam. Po letu in pol še vedno ne obstaja nikakršen dokument, ki bi vsaj nakazoval na finančno konsolidacijo ali racionalizacijo poslovanja. To pa že malo meji na mazohizem ali skrbno načrtovano ravnanje, kjer ni interes najti rešitev, ampak razmere pripeljati do stanja, ko je vsaka ponujena rešitev dobra.

Generalni direktor medijem neprestano razlaga, kako socialni partnerji ne pristajamo na znižanje plač, pa takšnega predloga še nikoli ni ponudil socialnim partnerjem. Menda ja ne pričakuje, da ga bomo zaposleni prosili, če si lahko znižamo plače. Paradoksalno je namreč, da je edini formalni predlog o znižanju stroškov dela prišel s strani predstavnikov zaposlenih. Zakaj v letu in pol še ni niti poizkušal stopiti v dialog s kakšnim predlogom? Zato, ker se zaposleni zavedamo resnosti situacije in bi ob resnih preostalih ukrepih racionalizacije, primaknili tudi svoj delček. To pa bi bil problem, saj ne bi imel več »dežurnega krivca«. Čeprav se je potrebno zavedati, da so stroški dela v celotni zgodbi merljivi v nekaj odstotkih. Torej bi se o morebitnem zniževanju pogovarjali o promilih problema. Bi pa bil ta ukrep obliž na rano slovenske fovšije.

Teh zgodbic o ne-reševanju problemov je na pretek. Pa tudi teh o potuhnjenih ukrepih tako čez praznike, kar naenkrat,

brez in mimo dogovorov. Ukinjanje nadzornih svetov v treh odvisnih družbah prek prvomajskih praznikov je generalni direktor opravičeval s preprečevanjem skrivanja direktorjev odvisnih družb za le-temi in slabim delovanjem nadzornih svetov. Kakšno sprenevedanje! Ob prihodu na HSE je generalni direktor kadroval v vse nadzorne svete odvisnih družb svoje kandidate, tudi tam, kjer so nadzorni sveti dobro delovali. V nadzornih svetih sedijo tudi predstavniki zaposlenih, ki jim je mar za družbo in zaposlene, ki jih zastopajo. Pa tudi nadzorniki s strani kapitala so odgovorni za svoje morebitne napačne odločitve, ki škodijo družbi. To pa je seveda moteče. Sedaj se lahko stvari »ukazujejo« na štiri oči hierarhično podrejenemu direktorju. Takšnemu načinu upravljanja vodilni v HSE-ju pravijo: boljše korporativno upravljanje in pri tem jih po njihovih besedah podpira SDH.

Predstavnika zaposlenih v nadzornem svetu krovne družbe HSE d.o.o., ki je bil predlagan s strani odvisnih družb Skupine HSE, pa so člani SD krovne družbe HSE ob tihem odobravanju vodstva HSE že pred dvema letoma uspešno izrinili iz nadzornega sveta HSE-ja, ki po novem odloča o vseh pomembnih odločitvah v odvisnih družbah DEM, SENG in TEŠ. Ukinjanje nadzornih svetov v odvisnih družbah, v času, ko skupina HSE nima sprejetega razvojnega načrta in ko lastnik skupine HSE nima sprejete strategije dolgoročnega razvoja se ne bi zgodilo »prek praznikov«, če bi bil v NS HSE predstavnik iz odvisnih družb. Pot za uničevanje skupine HSE je odprta.

Na neaktivnost pri reševanju problemov smo predstavniki zaposlenih v skupini HSE opozarjali že marsikoga. Kakor da se nadzornikom HSE, SDH, ministrstvu, vladi, politiki, pa tudi nekaterim medijem zdi to »uničevanje skupine HSE« čisto v redu zadeva. Seveda v teh časih, ko se še ne ve, kdo bo zasedel ministrske stolčke, se pač ne gre komu zameriti. Stolček pa je le stolček. Pa če bo zanj šlo nekaj tisoč ljudi na cesto, če se bo zrušila elektroenergetska oskrba, če bodo davkoplačevalci morali pokriti še eno zablodo … Kaj jih briga. Očitno imajo vsi kakšen kos pogače rezerviran zase. Ko bomo davkoplačevalci morali pokriti tudi to zablodo, bo dejstvo, da obstaja precej pisne dokumentacije o opozorilih predstavnikov zaposlenih v skupini HSE, bolj slaba tolažba.

Torej, da bi ob vsem tem, pomislili le na nesposobnost (vodstva) krovne družbe HSE, bi bilo naivno in malo za lase privlečeno. Ostanejo pa še hudobne teorije zarote. Če se spravi premogovnik na kolena in v stečaj, ostane odprta pot za delni uvoz premoga. Uvoz pomeni trgovanje. Trgovanje prinaša marže. Marže pa so zaslužek. Zaslužek pa je večji, če je cena premoga večja. Kaj že počnejo vodilni HSE-ja službeno v Indoneziji? Če jim uspe posledično uničiti še TEŠ in tako HSE ne bi bil zmožen odplačevati dolgov, »pohabsajo« premoženje HSE-ja tuje banke. V tem premoženju pa so tudi DEM in SENG in s tem izkoriščanje naravnih bogastev Slovenije, za čigar prodajo se nobena politična opcija ne bi upala opredeliti. Prek zasega pa je to izvedljivo. Odgovori se skrivajo v novelaciji investicijskega načrta za blok 6 (NIP 6), zato bo novelacija potrjena šele takrat, ko bo scenarij reševanja oziroma uničenja skupine HSE ustrezal politični opciji, ki bo imela dovolj oblasti. Morda pa novelacija ni več potrebna in bodo odgovore dobili zaposleni in davkoplačevalci.

Je pa letošnja hidrološka danost malo pomešala štrene. Proizvodnja poceni hidroenergije na DEM-u je presežena za več kot 40 %. Pa je krovna družba nepričakovano zaslužila lepe denarce. Desetkratnik tega kar plačuje DEM-u. Ta zaslužek je tudi desetkrat večji, kot bi bil prihranek, če bi si v celotni skupini HSE krepko znižali plače. Pa tudi večkratnik tega, kar bi potrebovala TEŠ in PV, da na kratek rok zadihata. Res smola za čudne načrte. Je morda kdo zato celo »pripomogel« k stavki rudarjev?

Vendar jaz ne verjamem v takšne nesramne zgodbice. Ljudje smo ja v svojem bistvu poštenjaki. Predvsem tisti, ki sedijo na odgovornih mestih in politiki. Saj vsi odgovorni razlagajo, kako so pošteni, kako bodo preprečevali korupcijo in podobno. Kje pa so potem tisti nepoštenjaki? Baje je en naš elektrikar svojemu sosedu potegnil elektriko v garaži brez računa. Sosed pa mu je, za protiuslugo, prav tako brez računa, poflikal auspuh na petnajst let starem golfu. Ja, to so lopovi, ti bodo uničili Slovenijo. Kako dolgo boste pošteni gospodje belih ovratnikov še gledali, kako tile lopovi v iberzugih uničujejo državo. Ali se motim? Ali je morda le drugače? Ali morda res riba smrdi pri glavi?

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Smiselnost imenovanja disciplinske komisije

Vprašanje:

V našem podjetju se sprejema pravilnik o disciplinski odgovornosti, pri čemer je predlagana tudi ustanovitev posebne tričlanske disciplinske komisije, ki jo imenuje poslovodstvo družbe. Ali je to sploh smiselno?

Odgovor:

Težko je oceniti, kaj je »smiselno«. Vsekakor pa ima po zakonu (ZDR) edino delodajalec, katerega zakoniti zastopnik je poslovodstvo družbe, pravico izrekati disciplinske ukrepe, pri čemer te pristojnosti ne more prenesti na disciplinsko komisijo. Lahko pa disciplinsko komisijo po svoji presoji kljub vsemu imenuje, in sicer za ugotavljanje dejstev v zvezi z odgovornostjo, torej kot nekakšno pomožno telo, ki mu pomaga v fazi »razčiščevanja dejstev«, pomembnih za njegovo odločitev.

Če delodajalec imenuje disciplinsko komisijo, ki bo v njegovem imenu in z njegovim pooblastilom opravila zaslišanje delavca in zbrala dokaze (ter lahko pripravila tudi predlog ukrepa), načeloma torej po mojem mnenju ni nič narobe. Morda je presoja takšne komisije lahko celo bolj objektivna, kot pa morebitna presoja poslovodstva samega. Posebej še, če bi v njej sodeloval tudi predstavnik sveta delavcev, kar bi v tem primeru vsekakor veljalo tudi predlagati.

A končna odločitev o disciplinski odgovornosti in izrečenem ukrepu mora biti v vsakem primeru pristojnost poslovodstva.

Omejeno varstvo članov sveta delavcev ob »prerazporejanju«

Vprašanje:

Sodelavka, članica sveta delavcev in predstavnica sveta delavcev je v podjetju zaposlena 28 let in dela na osebnih dohodkih, kjer sta trenutno zaposleni dve delavki. Zaradi novega programa je postala »tehnološki presežek« in jo želijo

premestiti v proizvodni oddelek, kjer je delo triizmensko, plača pa nižja. Stara je 48 let in je bila tudi zelo bolna, tako da bi večje fizične obremenitve težko prenašala, medtem ko je druga delavka na istem delu mlajša, z manj delovne dobe in brez znanih tovrstnih zdravstvenih težav. Uspešnosti dela ene in druge se pri tem ni posebej preverjalo. Kaj lahko v tem primeru stori svet delavcev, tako glede premestitve, kot glede spremembe plače?

Odgovor:

Bojim se, da je sporna novela ZSDU-B iz leta 2009, ki je s spremembo prvotnega 67. člena ZSDU med drugim tudi močno oslabila že sicer ne najbolj trdno zagotovljeno delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov, svetom delavcev pobrala precej orožij za učinkovito ukrepanje v tovrstnih primerih. Razporejanje članov sveta delavcev na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu iz poslovnih razlogov, ki se konkretno izvaja v obliki odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, zdaj namreč (po prenovljenem 67. členu ZSDU) ni več predmet obveznega predhodnega soglasja sveta delavcev.

To pomeni, da avtomatizma, s katerim bi lahko svet delavcev učinkovito preprečil morebitno šikanozno prerazporejanje svojih članov na drugo delo ali k drugemu delodajalcu, v zakonu žal ni več. Ostajajo vam torej le še vsebinski argumenti za dokazovanje šikanoznosti, pogojene s soupravljalskimi funkcijami konkretne sodelavke, če so v danem primeru podani. Ne glede na to pa mora svet delavcev primer temeljito proučiti in vsaj poskušati ustrezno delovnopravno zavarovati svojo članico, če meni, da je žrtev šikaniranja delodajalca bodisi zaradi svojih funkcij bodisi kot delavka. Varstvo pravic delavcev, zapisanih v zakonu in kolektivnih pogodbah, je namreč tudi na splošno (ne samo glede svojih članov) ena od temeljnih funkcij sveta delavcev.

Najprej je torej treba ugotoviti, ali morda obstajajo indici, da bi utegnila biti nameravana prerazporeditev članice sveta delavcev in nadzornega sveta šikanoznega značaja, torej posledica opravljanja njenih funkcij. To je namreč ključnega pomena, kajti delavski predstavniki naj bi bili zavarovani pred raznimi neugodnimi delovnopravnimi ukrepi le, kolikor so ti ukrepi povezani s funkcijo. Če ti indici obstajajo, potem se svet delavcev lahko sklicuje na določbo sedanjega 67. člena ZSDU o nedopustnosti postavljanja člana sveta delavcev v »manj ugoden položaj«. Določba se namreč glasi: »Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.« Pri tem je treba seveda pojem »manj ugoden položaj« že iz načelnih razlogov interpretirati v najširšem pomenu, kajti delovnopravno varstvo delavskih predstavnikov je po omenjeni novi zakonodaji že sicer zoženo na minimum.

V tem primeru mora svet delavcev takoj pozvati delodajalca, da svojo odločitev (o tem, da je delavka presežek in da se jo prerazporedi) prekliče ali spremeni, hkrati pa takoj vložiti predlog za arbitražni spor zaradi kršitve omenjene določbe ZSDU. Če bo delodajalec medtem spremenil svojo odločitev, se lahko vloga za arbitražni spor seveda kadarkoli tudi umakne. Tudi delavka pa mora – in to je zelo pomembno – individualno po svoji liniji v 8 dneh od prejema odločbe oz. sklepa vložiti ugovor pri delodajalcu skladno s 1. odstavkom 200. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) in se v njem prav tako izrecno sklicevati na to, da je odločitev delodajalca po njenem mnenju (in po mnenju sveta delavcev) šikanozna in posledica opravljanja njenih delavskopredstavniških funkcij. V nasprotnem, torej če svet delavcev ne bo reagiral v navedenem smislu, tudi sodišče v morebitnem kasnejšem sodnem sporu tega argumenta ne bo upoštevalo. Predlagam torej, da se svet delavcev postavi na stališče šikanoznosti omenjenega ukrepa in ga obravnava z vidika 67. člena ZSDU ter ukrepa tako, kot je predlagano zgoraj. Nekoliko močnejšo, čeprav še vedno nezadostno, delovnopravno varstvo zakon delavskim predstavnikom žal zagotavlja le še za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi (112. in 113. člen ZDR).

Če pa svet delavcev že sam ocenjuje, da v danem primeru ni indicev za obstoj tovrstnega šikanoznega ravnanja delodajalca, pa iz naslova zakonsko določenega delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov konkretne članice ne more poskušati zavarovati niti do te mere. Posebej še, ker pri t. i. individualnih presežkih ni predpisana uporaba kakršnihkoli posebnih kriterijev za njihovo določanje (izbiro), in ker nižja plača na novem delovnem mestu, če je to »ustrezno«, po zakonu ni ovira za zakonitost prerazporeditve.

Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša

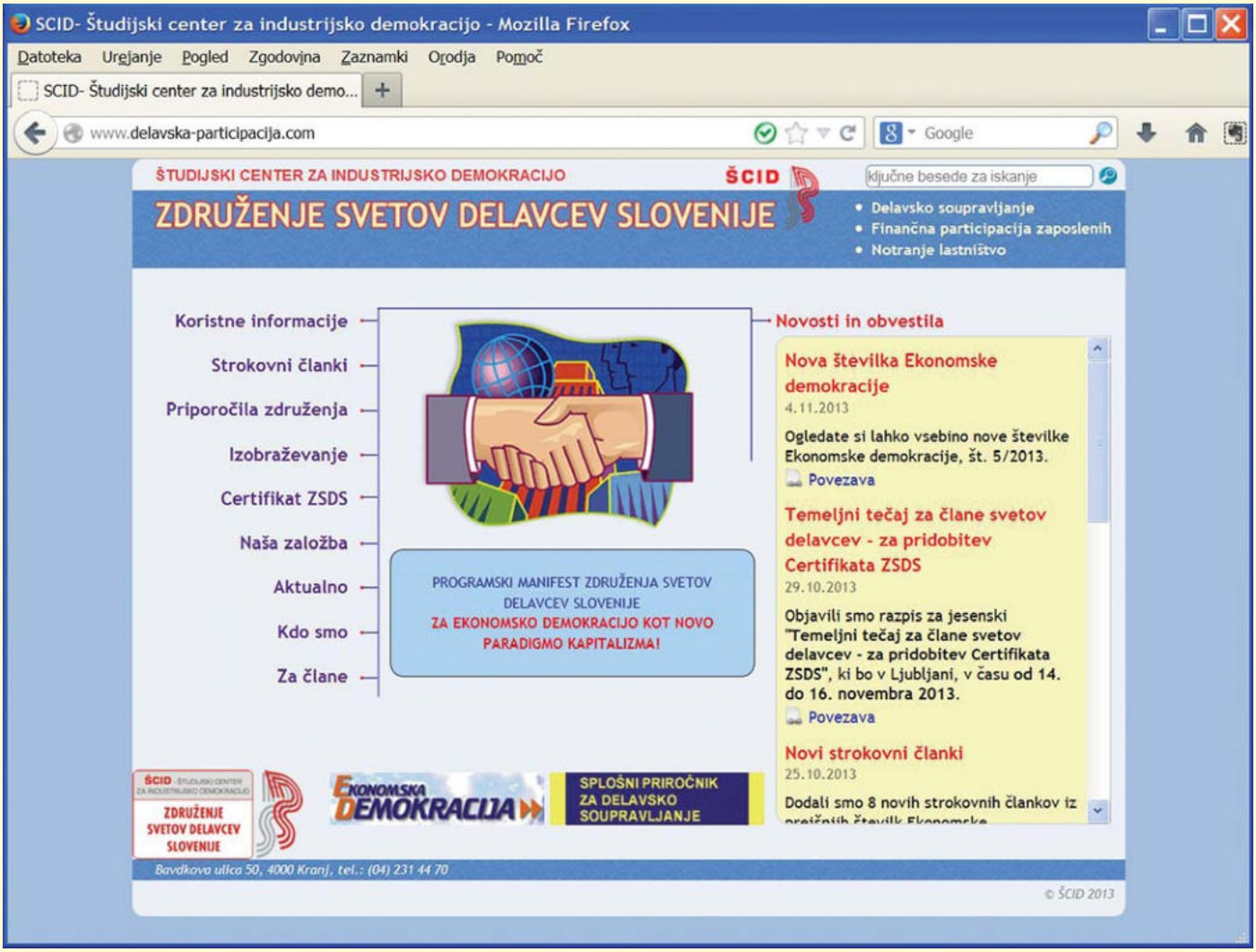
AVTORJI PRISPEVKOV: Jasna Erman, univ. dipl. pravnica, zunanja strokovna sodelavka ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo; **Leja Drofenik Štibelj**, univ. dipl. sociologinja, strokovna sodelavka DEZAP – Združenja za lastništvo zaposlenih; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, docentka na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem; **Klemen Podjed**, doktor ekonomskih znanosti, vodja izobraževanja na Inštitutu za produktivnost d.o.o.; **Nina Globočnik**, univ. dipl. pravnica, odvetnica v odvetniški družbi Advokatura, o.p.d.o.o.; **Simon Volk**, predsednik sveta delavcev družbe ELES d.o.o.; **Dušan Mestinšek**, predsednik sveta delavcev družbe Cinkarna Celje d.d.; **Darja Justin**, predsednica odbora SD za preprečevanje mobinga v družbi Adria Airways d.d.; **Vlado Šega**, predsednik Skupnega sveta delavcev skupine HSE; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **A. Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV. ISSN 1855-8259

OBIŠČITE NAS NA INTERNETU!

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE



www.delavska-participacija.com – spletne strani Združenja svetov delavcev Slovenije nudijo obiskovalcem množico za prakso uporabnih strokovnih informacij s področja razvoja vseh oblik sodobne delavske participacije.

Obiskovalcem spletnih strani ZSDS je na voljo:

- več kot 1.100 izbranih strokovnih člankov trajnejše vrednosti s področja soupravljanja, udeležbe delavcev pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih;
- nekatere **pomembnejše znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovori** iz prakse za prakso;
- **gradiva, referati in sklepi** s strokovnih posvetov Združenja svetov delavcev Slovenije;
- vsi **pomembnejši predpisi** o delavski participaciji;
- različni **koristni podatki** (lista arbitrov za priložnostne arbitraže itd.);
- **obvestila o aktualnih dogajanjih** na področju zakonodaje in drugih ukrepov širšega pomena za
- razvoj tega področja industrijskih razmerij v Sloveniji in v svetu;
  informacije o **izobraževalni ponudbi in razpisi strokovnih posvetov** ter drugih oblik usposabljanja;
- številne konkretne **usmeritve in priporočila** za delovanje delavskih predstavništev v podjetjih pri uresničevanju sistema delavske participacije.