TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 5/2020, LETNIK XXIV

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



(Vsaj) glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu delavci pač ne morejo biti »podrejeni« delodajalcem ... stran 21

Delo na domu – prednosti in pasti pri uvajanju v prakso ... stran 23

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

Zgolj načelni »slavospevi« zaposlenim ne pomenijo prav veliko

O zaposlenih kot nosilcih človeškega kapitala in o njihovi ključni ekonomski vlogi v sodobnih pogojih gospodarjenja 21. stoletja kot t. i. eri znanja danes na načelni ravni poslušamo silne slavospeve tako akademskih ekonomistov kot tudi menedžerjev in seveda politikov, ki med drugim kajpak radi pleteničijo tudi o gospodarstvu. A med temi načelnimi slavospevi in realnim tretmajem zaposlenih v praksi je žal ogromen razkorak.

***Vsem dobro poznane tovrstne fraze** so, na primer: Zaposleni so največje bogastvo in glavna konkurenčna prednost podjetij! Motivirani in pripadni zaposleni so ključ do poslovne uspešnosti podjetij v pogojih hude konkurence na globalnem trgu! »Delavci z znanjem« so najpomembnejši produkcijski dejavnik sedanjosti in prihodnosti! Družbena odgovornost podjetij do zaposlenih je danes imperativ učinkovitega korporacijskega upravljanja! … in tako naprej. Seveda se globoko in brezrezervno strinjamo z vsem, toda: je temu res tako tudi v praksi, torej, ali so zaposleni potem temu primerno na ta način obravnavani tudi v veljavnem družbenoekonomskem sistemu in v vsakodnevni poslovni praksi podjetij?*

*Zelooo daleč od tega, žal. **Govori se eno, dela pa povsem drugo**. Res je samo to, da se je objektivna družbenoekonomska realnost glede dejanskega produkcijskega pomena t. i. finančnega kapitala podjetij vis a vis »človeškemu« že zdavnaj začela radikalno spreminjati v korist čedalje večje relativne teže drugega in da se to v 21. stoletju eksponentno hitro dogaja še naprej. A nosilci tega »novega« kapitala – zaposleni žal od tega še vedno **nimajo popolnoma nič**. Kajti v aktualnem kapitalizmu, ki je po svojem najglobljem ekonomskem bistvu še vedno čisto navaden klasičen **»mezdni« kapitalizem**, v katerem je delo pravno-sistemsko še vedno obravnavano kot povsem običajno »tržno blago«, njegovi nosilci/lastniki pa kot navadna **»najemna delovna sila«**, ki za plačo/mezdo kot »tržno ceno delovne sile« v poslovnih procesih podjetij/delodajalcev opravlja delo pod njihovo absolutno direktivno in disciplinsko oblastjo, načeloma še vedno nimajo popolnoma nobenih korporacijskih pravic (tj. pravic glede upravljanja podjetij in udeležbe v njihovem poslovnem rezultatu). »Sistem« vse te pravice – dobesedno v posmeh stvarnemu stanju glede »zaslug« za ustvarjeni produkt – **še naprej priznava izključno le lastnikom finančnega kapitala podjetij.***

Nova družbenoekonomska realnost

*Nesporno je namreč, da v tej novi družbenoekonomski realnosti, kot ugotavljajo ekonomski teoretiki, **t. i. intelektualni (tj. človeški in strukturni) kapital podjetij**, katerega nosilci so kajpak zaposleni in ne lastniki vloženega finančnega kapitala (ki sicer sistemsko še vedno veljajo tudi za izključne »podjetnike« in »lastnike podjetij«??), v povprečju predstavlja **najmanj že 85 %, se pravi skoraj pet šestin celotne tržne vrednosti podjetij**, samo še kakih 15 %, če ne še manj, te vrednosti pa predstavlja njihov finančni kapital.*

*To pa pomeni, da je, če malce poenostavimo, približno takšno tudi relativno razmerje v **dejanski »produkcijski moči«**, to je razmerje med dejanskimi prispevki ene in druge vrste kapitala k – nesporno skupaj in v odnosih popolne vzajemne soodvisnosti ustvarjenemu – produktu/poslovnemu rezultatu podjetja. Posledično pa seveda, da sta potemtakem pravici do (enakopravnega in sorazmernega) /so/upravljanja in (obvezne, ne zgolj nekakšne »prostovoljne«) udeležbe pri dobičku podjetij oziroma vsestransko »enakopravna upravljalska in finančna participacija zaposlenih« v resnici **»naravni« ekonomski pravici zaposlenih,** kateri bi jim moralo po logiki stvari že zdavnaj priznati tudi veljavno korporacijsko in delovno pravo, ki urejata družbenoekonomski sistem in produkcijske odnose med nosilci kapitala in dela/človeškega kapitala.*

*Če namreč danes človeškemu kapitalu podjetij že – tudi ekonomsko nesporno – priznavamo status kapitala v pravem pomenu besede, potem bi morale biti pač tudi njegovim lastnikom, tj. zaposlenim, sistemsko priznane **načeloma popolnoma enake korporacijske pravice,** kot jih pravo danes priznava lastnikom finančnega kapitala podjetij. Je tako? Je. A pustimo za zdaj te dolgoročnejše razvojne vizije, ki jih v teoriji označujemo tudi kot **II. fazo razvoja ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma**, in ki je – če res želimo postopno preiti v neko ekonomsko uspešnejšo, obenem pa socialno pravičnejšo (in tudi okoljsko odgovornejšo) družbo – vsekakor »razvojni imperativ«, nekoliko ob strani.*

Nujen razvojni pospešek sodobni delavski participaciji

*V tem trenutku je namreč precej bolj aktualno predvsem vprašanje, zakaj, za vraga, v Sloveniji še vedno nismo sposobni učinkovito **spraviti***

*v življenje **niti vsaj takšne stopnje organizacijske (upravljalske in finančne) participacije zaposlenih**, kot jo kljub vsemu vendarle že zdaj dopuščata oba omenjena veljavna zakona s tega področja, to sta Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) iz leta 1993 in Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) iz leta 2007. Oba sta sicer brez dvoma že zdavnaj zastarela in potrebna temeljite prenove in uskladitve s potrebami časa, pa vendarle – v primerjavi z dejanskim stanjem v praksi – še vedno »napredna« in v dobršni meri neuresničena.*

*Ključni problem, na katerega želimo opozoriti v tem komentarju, je namreč ravno v tem, da smo v Sloveniji že nekaj časa **priče hudi razvojni stagnaciji vseh oblik sodobne t. i. organizacijske participacije zaposlenih** (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širitev notranjega lastništva) na splošno. In da torej – kot smo zapisali že zgoraj – glede tega vsi poklicani (ekonomska ter pravna znanost in stroka, menedžment in politika) govore eno, delajo pa nekaj povsem drugega. Država/politika se za to že dolgo sploh niti najmanj ne zmeni več, ekonomska stroka pridiga samo še čedalje hujši neoliberalizem, v katerem kakršnakoli delavska participacija seveda že po logiki stvari sploh nima mesta, mnogi menedžerji pa skladno s tem enostavno ne znajo preseči marginalističnega razumevanja dela kot »delovne sile« in navadnega »tržnega blaga«.*

*A od uvodoma omenjenega – zgolj načelnega – govoričenja zaposleni kajpak nimajo nič (le čedalje bolj nesmiselno se jim zdi vse skupaj, kar se kajpak odraža tudi na njihovi močno podoptimalni »zavzetosti«). Prav tako tudi ne gospodarstvo, ki nujno potrebuje bistveno višjo produktivnost dela, ta pa je brez visoko razvite delavske participacije, ki po ugotovitvah številnih študij s področja poslovnih ved – iz razumljivih razlogov – **signifikantno pozitivno vpliva na »zavzetost« (tj. delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih**, posledično pa kajpak na poslovno uspešnost podjetij, seveda lahko le utopija.*

*Skrajni čas je, da to spremenimo. Tu pa je brez dvoma prva na potezi zagotovo **država s svojimi številnimi možnimi spodbujevalnimi ukrepi**, o katerih sicer v nadaljevanju podrobneje pišemo tudi v tej številki Ekonomske demokracije.*

AKTUALNO: ZA SISTEMSKI RAZVOJ DELAVSKE PARTICIPACIJE

Intervju z ministrom za delo

Razvoj gre tudi na tem področju naprej in vedno so možne tudi izboljšave

O trenutnem stanju in perspektivah nadaljnjega razvoja sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji smo se pogovarjali z ministrom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Janezom Ciglerjem Kraljem, ki se je prijazno odzval našemu zaprosilu za odgovore na nekaj po našem mnenju ključnih vprašanj o tej problematiki. Minister verjame, da so izboljšave možne, in sicer predvsem v smeri, ki bi pripomogla tako k večjemu zadovoljstvu delavcev, kot tudi k večji produktivnosti podjetij.

Spoštovani gospod minister, sodelovanje delavcev pri upravljanju oziroma delavsko soupravljanje na podlagi veljavnega ZSDU je ena izmed pomembnih »pravic iz dela«, ki sodijo v resor vašega ministrstva. Ali menite, da je ta – med drugim tudi ustavno zajamčena – pravica delavcev v Sloveniji tudi v podjetniški praksi že zaživela v želenem obsegu?

Področje sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki je eden izmed sestavnih delov ekonomske demokracije, v naši državi temelji na Ustavi Republike Slovenije, saj je pravica do soodločanja izrecno opredeljena v okviru poglavja, ki ureja gospodarska in socialna razmerja (75. člen), iz česar lahko zaključimo, da je ta pravica delavcev v naši družbi prepoznana kot zelo pomembna.

To, z ustavo določeno pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju pa konkretneje opredeljuje Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki je že leta 1993 uredil obveščanje, posvetovanje in soodločanje delavcev in bil nato še dvakrat noveliran v letih 2002 in 2007. Tu velja poudariti, da se naš zakon, kljub temu, da zadnjih 13 let ni doživel sprememb, uvršča med naprednejše evropske zakone na tem področju.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju je nedvomno način odpravljanja konfliktov, ki nastajajo med delom in kapitalom oziroma med delavci in delodajalci. Tudi večina držav EU pozna različne oblike delavske participacije pri upravljanju podjetij, v Sloveniji smo najbolj primerljivi z Nemčijo, pri čemer pa ne smemo pozabiti na naš dvojni sistem delavskega predstavništva v podjetjih – tako prek svetov delavcev kot tudi prek sindikatov, kar pa npr. v Nemčiji ne obstaja.

Področji delovanja sindikatov in delovanja delavskih predstavništev pri delodajalcu sta sicer formalno ločeni, obenem pa tudi povezani, saj obe predstavništvi pri de-



Janez Cigler Kralj, minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

lodajalcu predstavljata zaposlene in skrbita za njihove interese. Tako sveti delavcev sodelujejo pri upravljanju, sindikati pa sodelujejo pri urejanju delovnih razmerij (organizacija dela ter pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja). Večkrat pa je tudi ustanovitev enega predstavništva spodbujena s strani drugega delavskega predstavništva. Res je, da je sicer včasih težko razlikovati področje delovanja obeh predstavništev – nedvomno pa oboji delujejo v korist delavcev, torej je bistvenega pomena tudi njihovo dobro medsebojno funkcioniranje in kakovostno delovanje.

Vsekakor lahko skupaj ugotovimo, da je za današnjo organizacijo ključno, da na zaposlene ne gleda več kot na strošek, ampak kot na pomemben vir. Pripadnost zaposlenih in njihovo pripravljenost na sodelovanje s svojo organizacijo je mogoče izgrajevati predvsem z odpiranjem čim širših možnosti za njihovo ustvarjalno (individualno in kolektivno) sodelovanje v procesih organizacijskega odločanja na vseh ravneh. Podjetje bo najučinkovitejše poslovalo takrat, ko med vodstvom in zaposlenimi vlada sinergija.

Nadalje je potrebno poudariti, da pravica do obveščanja in posvetovanja z delavci izhaja že iz Evropske socialne listine, poleg tega pa tudi poseben sklop direktiv Evropske unije ureja pravice delavcev v povezavi z obveščanjem, posvetovanjem in soodločanjem delavcev, tako na nacionalni kot nadnacionalni ravni. Te direktivne izkazujejo trend, da je udeležba delavcev pri upravljanju tudi pomemben element evropske socialne politike. Na tem mestu moramo tudi poudariti, da so vse direktive s tega področja ustrezno prenesene v naš pravni red. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju dejansko v naš pravni red prenaša Direktivo 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti, s tem, da je zakon že pred sprejetjem direktive to področje urejal celo na višjem nivoju. Direktive, ki urejajo področje sodelovanja delavcev na nadnacionalnem nivoju (obveščanje, posvetovanje in soodločanje) pa so v naš pravni red prenesene z naslednjimi zakoni: Zakon o evropskih svetih delavcev, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE), Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruge in Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb.

Vsi ti zakoni so bili kot zakoni, ki se nanašajo na pravice delavcev, usklajevani s socialnimi partnerji v okviru Ekonomsko socialnega sveta (ESS), saj tudi iz Pravil o delovanju ESS izhaja, da med temeljna ekonomska in socialna področja, ki jih obravnava ESS, sodi tudi sistemska zakonodaja in ključni dokumenti s področja soupravljanja. ESS je tripartitni organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije, ustanovljen ravno z namenom obravnavanja strateških vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, in drugih vprašanj, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja partnerjev. Tako so bili na ta način pred sprejetjem predhodno obravnavni in usklajevani tudi ostali zakoni, ki ji pokriva MDDSZ in sodijo v temeljna področja delovanja ESS.

Torej, glede pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju lahko zaključim, da je na zakonodajni ravni primerno urejena ter mednarodno primerljiva in skladna z evropsko ureditvijo področja obveščanja in posvetovanja ter z ostalo nacionalno zakonodajo. Drugo vprašanje pa je njena implementacija v praksi, ki pa je dejansko odvisna od angažiranosti samih delavcev ter tudi od delovnega okolja, ki ga ustvarjajo posamezni delodajalci. Na tem področju je verjetno še prostor za izboljšave. Ocenjujem, da je sodelovanje delavcev pri upravljanju v praksi ponekod v popolnosti zaživelo in da v tem vidijo pozitivne rezultate tako delavci kot tudi delodajalci, ponekod pa je ta del sodelovanja delavcev nekoliko okrnjen. Enako lahko ugotovimo tudi za drugo delavsko predstavništvo – sindikate. Menim, da razlogov za slabše rezultate v praksi nikakor ni mogoče iskati le v zakonodajnem okviru, ampak so razlogi širši, med drugim tudi potencialen odnos družbe do pravic delavcev, morebiten negativen odnos posameznih delodajalcev, dejanske angažiranosti samih delavcev.

Priča smo zanimivemu paradoksu, da po eni strani številne študije s področja poslovnih ved ugotavljajo signifikantno pozitiven vpliv vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku in širše notranje lastništvo) na poslovno uspešnost podjetij, in sicer zaradi dokazanih motivacijskih učinkov na nosilce človeškega kapitala, po drugi strani pa v prav nobeni od številnih strategij gospodarskega razvoja Slovenije ni zaslediti popolnoma nobenih ukrepov za nadaljnji razvoj in dviganje ravni te participacije. Kakšen je vaš pogled?

V izhodišču je treba izpostaviti, da je od treh izpostavljenih oblik organizacijske participacije zaposlenih le področje sodelovanja delavcev pri upravljanju v pristojnosti MDDSZ. Področje udeležbe delavcev pri dobičku in delavsko oziroma notranje lastništvo podjetij pa je v pristojnosti MGRT. Pravzaprav pa se tudi področje sodelovanja delavcev pri upravljanju močno prepleta s statusno zakonodajo, zato menim, da je potrebno participacijo zaposlenih in s tem celotno ekonomsko demokracijo dejansko obravnavati in graditi ob sodelovanju vseh pristojnih ministrstev ter hkrati ob sodelovanju strokovne javnosti, socialnih partnerjev ter drugih zainteresiranih deležnikov.

Osnova je seveda zakonodajni okvir, ki omogoča vzpostavitev sistema. Glede sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju lahko ponovno izpostavim primernost naše zakonodaje na tem področju. V nadaljevanju pa je stvar strokovne in politične presoje ter odločitve o morebitni potrebi nadgradnje področja, kar pa se sicer lahko izvede s spremembo zakonodajnega okvira, lahko pa tudi na druge načine, npr. s pogostim izpostavljanjem pozitivnih učinkov, ki jih lahko prinaša dobro vpeljan sistem delavske participacije, izpostavljanjem dobrih praks na nacionalnem in evropskem nivoju, izobraževanjem delavcev kot tudi delodajalcev…

Vlada RS je zavezana k trajnostnemu razvoju Republike Slovenije, kar je tudi del koalicijske pogodbe in v širšem interesu vseh koalicijskih partneric. Samo z razvojem, usmerjenim v trajnostno blaginjo, bomo lahko uresničevali cilje trajnostnega razvoja OZN, ki so naše obveze v najširšem smislu. Znotraj tega okvira vsak dan udejanjamo ukrepe, sam sem se usmeril na tri prednostna področja: odziven trg dela, celostno skrb za starejše in pregleden ter uporabniku prijazen socialni sistem. Tudi upravljanje podjetij sodi na področje odzivnega trga dela, ki ga izjemno intenzivno spremljam in nadgrajujem z ekipo in našimi partnerji, tudi znotraj ekonomskosocialnega sveta. Moja največja skrb velja temu, da se vzpostavi sistem, kjer bodo zaposleni zaščiteni in bodo imeli možnosti nadaljnjega, vseživljenjskega učenja ter razvoja veščin in spretnosti. Zagotoviti moramo delovna mesta z visoko dodano vrednostjo, vlagati v zaposlene in spodbujati odgovornost vsakega posameznika, kar velja tako za delodajalce kot delojemalce. Tudi naše prioritete med predsedovanjem Evropske unije bodo usmerjene na te pomembne vidike.

V Združenju svetov delavcev Slovenije ugotavljajo, da je razvoj sodobnih »soupravljalskih« razmerij upoštevaje njihov velik gospodarski pomen žal nekoliko preveč zapostavljen in zanemarjen tudi s strani države, ne samo s strani menedžmenta. In da od uveljavitve ZSDU leta 1993 (in dveh kasnejših manj pomembnih novel) praktično ni bilo več sprejetih nobenih »državnih« spodbujevalnih ukrepov na tem področju. Ste morda na MDDSZ pod vašim vodstvom že razmišljali tudi o morebitnih potrebnih aktivnostih v to smer?

Prioritete dela na MDDSZ so od nastopa mojega mandata v veliki meri povezane z interventnimi ukrepi za omilitev in odpravo posledic COVID-19. Vsekakor vzporedno vodimo številne druge projekte, ki niso povezani zgolj na COVID -19. Z vidika vseh bodočih aktivnostih je moje izhodišče zelo jasno, spremembe morajo biti vodene skozi partnerstvo ESS.

Veljavni Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju je sicer v celoti skladen z Evropsko socialno listino kot z Direktivo 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti, pri čemer ob obveščanju in posvetovanju ureja tudi soodločanje delavcev. Dodatno je bila vloga svetov delavcev v posameznih postopkih odločanja o individualnih ali kolektivnih pravicah delavcev prepoznana in opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) v letu 2013, ki je neposredno voljenim delavskim predstavnikom priznal enako vlogo kot sindikatom v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi, prav tako pa jim je omogočil, da podajo mnenje o predlogu splošnega akta, s katerim delodajalec ureja pravice delavcev (spremenjeni 10. člen). Na novo je urejena tudi pravica vseh delavskih predstavnikov, da so enkrat letno obveščeni o napotenih delavcih ter o izrabi in razporeditvi delovnega časa (59. in 148. člen).

Je po vašem mnenju tako v teoriji kot v praksi v Sloveniji že v zadostni meri prepoznana bistvena razlika med obema osnovnima vrstama družbenoekonomskih razmerij – klasičnimi tržnimi »delovnimi« razmerji med delodajalci in delojemalci na eni ter notranje-organizacijskimi »soupravljalskimi« razmerji med ključnimi deležniki podjetij na drugi strani, posledično pa tudi med sindikati in sveti delavcev kot dvema vrstama delavskih predstavništev z različnimi funkcijami na ravni podjetij? Bi morda tudi to lahko vplivalo na razvojne zastoje, ki jih opažamo na tem področju?

Menim, da je razlika med sindikati in sveti delavci prepoznana in tudi dovolj jasno zakonsko opredeljena.

Je pa treba tu izpostaviti tudi vse slabšo sindikalno včlanjenost in s tem slabši vpliv sindikatov pri delodajalcu, s tem v povezavi pa tudi morebiti slabše pogoje za drugo delavsko predstavništvo, kot ga ureja ZSDU, kar tudi sami izpostavljate. Morda je tudi odnos delavcev do sindikata razlog tudi za odnos delavcev do sveta delavcev razlog za razvojne zastoje, ki jih izpostavljate.

Dejstvo je, da sindikalno članstvo pada. Morda bi bilo treba povezati tako sindikate kot svete delavcev in skupaj narediti premik naprej. Na tem mestu je zagotovo pomembna vloga Združenja svetov delavcev Slovenije in vloga reprezentativnih sindikatov v okviru ESS.

Kaj menite o predlogu širših ukrepov za načrtno spodbujanje hitrejšega razvoja delavskega soupravljanja v RS, ki jih je v tem smislu pripravilo Združenje svetov delavcev Slovenije (objavljeni so v tej številki ED v nadaljevanju) – bi bili morda vsaj nekateri primerni tudi za kratkoročno realizacijo in kateri?

Po hitrem pregledu vaših predlogov, glede na trenutno večjo angažiranost pri pripravi in izvajanju interventne zakonodaje v povezavi z COVID-19, lahko izpostavim, da so predlagani ukrepi zelo široki in v precejšnji meri tudi presegajo pristojnosti našega ministrstva.

V izhodišču ocenjujem, da je veljavna ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju zakonsko primerno urejena ter mednarodno primerljiva in skladna z evropsko ureditvijo področja obveščanja in posvetovanja ter z ostalo nacionalno zakonodajo. Ob vsem navedenem pa je dejstvo, da gre razvoj tudi na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju naprej in verjamem, da so vedno možne tudi izboljšave, predvsem v smeri, ki bi pripomogla tako k večjemu zadovoljstvu delavcev, kot tudi k večji produktivnosti podjetij. Ne glede na to pa je predvsem bistveno dejstvo, da kakršnekoli korenite spremembe ZSDU terjajo širšo in temeljito obravnavo vseh zainteresiranih deležnikov in da tudi morebitno hitro spreminjanje ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju ne bi bilo smotrno brez predhodnega usklajevanja med socialnimi partnerji.

Posebno varstvo pred odpovedjo je za vse delavske predstavnike (člane sveta delavcev, delavskega zaupnika in člana nadzornega sveta ter za sindikalne predstavnike) enotno urejeno v ZDR-1, pri čemer je princip relativnega pravnega varstva pred odpovedjo za predstavnike delavcev, določen v 113. členu, skladen z mednarodnimi konvencijami in Evropsko socialno listino in primerljiv z rešitvami drugih evropskih držav ter v povezavi z možnostjo uporabe instituta zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi po mnenju MDDSZ zago-

tavlja primerno varstvo vseh delavskih predstavnikov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja njihovih funkcij.

Kot bivši predsednik združenja delavcev NSi sem zelo pozoren na pravice delavcev. Participacija delavcev je pomembna tema tudi z evropskimi partnerji, v okviru pomoči za okrevanje po posledicah epidemije Covid. S tega vidika bi lahko preverili tudi možnost preučitve pilotnih projektov iz evropskih sredstev. Kot vedno poudarjam, pa morajo biti kakršni koli ukrepi usklajeni in uravnoteženi z ostalimi socialnimi partnerji

Ali se lahko v vašem mandatu v primerjavi z dosedanjimi morda vendarle nadejamo nekoliko več poudarka ministrstva tudi na načrtnem razvoju področja sodelovanja delavcev pri upravljanju, in če da, katerih konkretnejših premikov? Obstaja morda kaj možnosti, da bi se znotraj ministrstva končno vzpostavila tudi neka posebna služba (ali vsaj referat), ki bi se specializirano ukvarjala izključno z vprašanji razvoja tega pomembnega – a, kot rečeno, žal za zdaj še preveč zapostavljenega in zanemarjenega – področja družbenoekonomskih odnosov v Sloveniji?

Trenutno smo osredotočeni na omejevanje in preprečevanje širjenja COVID-19 in posledic te krize. Pozorno spremljamo razmere, tudi v sodelovanju s partnerji in s pristojnim inšpektoratom. Kratkoročne spremembe sicer niso predvidene, vsekakor pa to področje budno spremlja naš direktorat, ki je zanj pristojen, kjer imamo kompetentne sodelavce, ki so zmeraj na voljo. Tudi sam imam vedno odprta vrata in posluh za vse predloge, pobude, z veseljem sem si vzel čas tudi za ta naš intervju.

Spoštovani gospod minister, iskrena hvala za vaše odgovore in veliko uspeha pri nadaljnjem vodenju ministrstva vam želimo!

Hvala, enako tudi vam in ostanite v stikih!

Dr. Mato Gostiša

Predlog ukrepov za spodbujanje hitrejšega razvoja delavskega soupravljanja v RS

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) na podlagi temeljitejše analize trenutnega stanja na področju delovanja sistema sodobne delavske participacije zaposlenih pri upravljanju podjetij (t. i. delavskega soupravljanja) ugotavlja, da smo v Sloveniji po začetnem hitrem razvoju, ki je sledil sprejetju Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) iz leta 1993, na tem področju trenutno priča precejšnjemu razvojnemu zastoju, katerega bi – tudi v interesu želenega hitrejšega gospodarskega razvoja Slovenije – vsekakor veljalo čim prej preseči. V tem smislu pa bi bilo vsekakor potrebno predvsem intenzivnejše angažiranje države, ki je v zadnjih dveh desetletjih praktično povsem usahnilo. Predsedstvo ZSDS je v ta namen pripravilo celovitejši predlog tovrstnih spodbujevalnih ukrepov, ki ga v skrajšani obliki predstavljamo v nadaljevanju.

1. Normativni ukrepi

Kljub zavedanju, da nove »vsebine« internih soupravljalskih razmerij med menedžmentom, lastniki in zaposlenimi kot ključnimi notranjimi deležniki podjetij ni mogoče uveljaviti zgolj na podlagi zakonske zapovedi in brez nujnih sprememb v miselnosti ter obstoječi organizacijski kulturi, pa pomena ustrezne tudi normativne ureditve ni mogoče podcenjevati. V ta namen bi bilo v Sloveniji nujno izpopolniti nekatere že obstoječe predpise ter sprejeti še nekaj novih.

1.1 Celovita prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

Osrednji sistemski predpis, s katerim je v Sloveniji urejeno sodelovanje delavcev pri upravljanju, je ZSDU. Dosedanja praksa uresničevanja tega zakona, ki se v zadnjih desetih letih posebej sistematično spremlja in analizira zlasti v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije in ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo, pa tudi v okviru nekaterih drugih strokovnih institucij, je pokazala njegove **številne vsebinske in nomotehnične slabosti**, ki so že začele resno zavirati hitrejši razvoj ne tem področju.

Iz teh razlogov je bil v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije **že pripravljen tudi konkreten predlog prenovljenega ZSDU-1**, na podlagi katerega bi bilo mogoče kadarkoli začeti tudi ustrezne zakonodajne postopke v smislu celovite prenove tega zakona. Problem je le še ustrezna »politična volja«, ki je zaenkrat v pretežnem delu zakonodajnega telesa žal še ni zaznati v zadostni meri.

1.2 Sprejem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju zavodov

V Sloveniji kljub zavezi iz 75. člena Ustave RS še vedno ni sprejet zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju zavodov, kar brez dvoma predstavlja **veliko pravno praznino** na področju urejanja sistema ekonomske demokracije v naši državi, poleg tega pa po ugotovitvi Ustavnega sodišča (odločba št. U-I-160703-8 z dne 19. 5. 2005) nesporno tudi **protiustavno stanje**, ki bi ga bilo zato treba čim prej odpraviti. Priporočljivo bi bilo, da se problem reši z razmeroma enostavno uzakonitvijo **»smiselne uporabe ZSDU tudi za zavode«**, torej v obliki kratke novele ZSDU-C, ki bi jo bilo mogoče glede na njen namen (uskladitev z odločbami US) sprejeti tudi po **skrajšanem postopku**.

Ne gre pozabiti, da je s povedanim kršena ena od temeljnih ustavnih pravic več kot sto tisoč zaposlenim v Sloveniji, zato bi bilo treba s pripravo predloga ustreznega zakona v pristojnem resornem ministrstvu začeti brez odlašanja. Tudi konkreten predlog tega zakona (novela ZSDU-C) z vsemi predpisanimi elementi (uvod, besedilo členov, obrazložitev) imamo v Združenju svetov delavcev že izdelan in pripravljen, treba bi ga bilo le še strokovno preveriti v MDDSZ in vložiti v parlamentarni postopek.

1.3 Sprememba Zakona o varnosti in zdravju pri delu

Zlasti huda zdravstvena kriza zaradi epidemije novega koronavirusa v letu 2020 je razkrila hude pomanjkljivosti in že **v temelju zgrešeno zasnovo aktualnega modela varnosti in zdravja pri delu (VZD)**, kakršnega ureja veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Predvsem se je zelo nazorno pokazalo, da je povsem nesprejemljiva ureditev, po kateri imajo delavci, za katerih zdravje in življenja pravzaprav gre, in njihovi izvoljeni predstavniki (sveti delavcev oziroma delavski zaupniki) pri sprejemanju »izjave o varnosti z oceno tveganja« ter drugih pomembnejših odločitev s področja VZD pri delodajalcih (od novele ZSDU-A iz leta 2001 dalje) priznano zgolj **pravico »biti konzultirani«** (prek t. i. skupnega posvetovanja z delodajalcem po ZSDU), ne pa tudi **pravice enakopravno »soodločati«** (v obliki obveznega predhodnega soglasja k odločitvam delodajalca po 95. členu ZSDU).

Povedano drugače: prav delavci imajo po veljavnem slovenskem modelu VZD pri odločanju o vprašanjih učinkovitega varstva njihovega lastnega zdravja in življenj **sistemsko gledano še najmanj besede**, kar je seveda naravnost paradoksalno in v praksi ponekod povzroča hude anomalije (pa ne samo v zvezi z obvladovanjem omenjene epidemije, ampak na splošno, torej tudi pri vseh drugih pomembnejših vprašanjih VZD). Posledično pa so – zaradi pomanjkanja tovrstnega »notranjega nadzora pri delodajalcih, na katerega bi se lahko oprle – bistveno podoptimalno učinkovite tudi inšpekcije dela pri nadzoru tega področja.

Tako v ZVZD-1 kot tudi v ZSDU je torej nujno svetom delavcev kot legitimnim predstavnikom delavcev na obravnavanem področju **ponovno priznati pravico do soodločanja, ne zgolj pravico do skupnega posvetovanja z delodajalcem**.

1.4 Spremembe in dopolnitve kodeksov (so)upravljanja

V zadnjem času vse pomembnejšo funkcijo pri normativnem razvoju sodobnih konceptov korporacijskega upravljanja igrajo različni kodeksi upravljanja, med katerimi je zagotovo najpomembnejši kodeks, ki so ga sprejele Ljubljanska borza, Združenje Manager in Združenje nadzornikov Slovenije. V smislu obravnavane tematike je omenjeni kodeks žal vsebinsko precej pomanjkljiv, saj med priporočljivimi standardi dobrega upravljanja in vodenja podjetij (razen nekaj skromnih določb o delavskih predstavnikih v organih družb) ne vsebuje praktično nobenih **priporočil za učinkovitejše delovanje tudi (celotnega) sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju** kot nepogrešljivega integralnega elementa sodobnega korporacijskega upravljanja. Gre za pomembno konceptualno pomanjkljivost, ki bi jo veljalo ob prvih naslednjih spremembah in dopolnitvah omenjenega kodeksa (pa tudi drugih tovrstnih kodeksov, kot npr. kodeks upravljanja za nejavne družbe) ustrezno popraviti. Podobno velja tudi za Kodeks upravljanja s kapitalskimi naložbami RS, ki je bil sprejet v okviru SDH (oziroma takrat še SOD).

V zvezi s tem velja opozoriti, da so Združenje svetov delavcev Slovenije, Združenje za lastništvo zaposlenih in Slovenski forum socialnega podjetništva oktobra 2014 oblikovali in sprejeli poseben **Kodeks sodelovanja delavcev pri upravljanju**, ki se sicer lahko uporablja samostojno, lahko pa bi postal kot celota tudi sestavina zgoraj omenjenih že veljavnih kodeksov (kot priloga ali kot eno izmed poglavij), kar bi bilo še posebej priporočljivo.

1.5 Zagotovitev učinkovitega posebnega varstva delavskih predstavnikov

Gre za izjemno pereč in čedalje bolj aktualen problem, ki je podrobneje opisan v gradivu za 19. nujno sejo Odbora DZ za delo, družino, socialne zadeve in invalide 17. aprila 2019. Zaenkrat ni še nobenih rezultatov te seje, ampak je zadeva spet poniknila nekje v predalih tega odbora in MDDSZ.

Potrebna bi bila bodisi sprememba določb 84. in 112. člena ZDR-1 bodisi sprejem avtentične razlage teh določil v Državnem zboru.

1.6 Utrjevanje upravljalske participacije skozi drugo zakonodajo

ZSDU seveda ni edini zakon, ki tako ali drugače posega v delovanje sistema delavske participacije, ampak so posamezni vidiki te materije urejeni tudi z drugimi zakoni. Zato je nujno potrebno zagotoviti njihovo medsebojno usklajenost in konsistentnost pri urejanju tega področja. V zakonodajni praksi je v zadnjem obdobju mogoče v obravnavanem smislu zaznati predvsem dva negativna trenda, in sicer:

- neutemeljeno zmanjševanje participacijskih pravic skozi »področne« zakone;
- nelogično nadomeščanje pristojnosti svetov delavcev s pristojnostmi sindikatov.

Z nekaterimi specialnimi zakoni, ki urejajo posamezne dejavnosti, se poskuša **neutemeljeno zmanjševati zagotovljeni obseg participacijskih pravic delavcev po ZSDU**. Tipična primera sta, denimo, zakon o zavarovalništvu in zakon o bankah, ki v nasprotju s smislom in namenom sodelovanja delavcev v organih družb, povsem po nepotrebnem zaostrujeta pogoje za izvolitev predstavnikov delavcev v te organe. Poseben primer pa je zagotovo zakon o SDH, ki – čeprav je SDH tipični koncern z obvladujočo in odvisnimi družbami – to obliko soupravljanja (za delavce odvisnih družb), tj. izvolitev predstavnikov v organe obvladujoče družbe, sploh izključuje.

V določenem obdobju je bil močno opazen tudi trend povsem nekritičnega, a sistemsko močno spornega in za nadaljnji razvoj delavskega soupravljanja v Sloveniji načeloma škodljivega **nadomeščanja določenih delavskozastopniških pristojnosti svetov delavcev s tovrstnimi pristojnostmi sindikatov** v nekaterih zakonih (npr. zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ZPIZ, zakon o varstvu osebnih podatkov itd.), čeprav gre za vprašanja, ki naj bi bolj ali manj samoumevno sodila v pristojnost svetov delavcev kot voljenih in s tem »splošnih« delavskih predstavništev.

2. Drugi spodbujevalni ukrepi

Ustrezna normativna ureditev področja upravljalske participacije zaposlenih je le predpogoj in samo eden izmed potrebnih ukrepov za njen hitrejši razvoj v praksi, ki pa ga je treba kombinirati še s številnimi drugimi t. i. spodbujevalnimi ukrepi, kot so, denimo:

2.1 Ustvarjanje ugodnejše širše »družbene klime«

Dejstvo je, da – kljub nespornim ugotovitvam številnih študij s področja poslovnih ved o njenih signifikantno pozitivnih učinkih na »zavzetost« (tj. delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih ter posledično seveda tudi na poslovno uspešnost podjetij in gospodarstva kot celote – **širša družbena klima v Sloveniji v tem trenutku delavski participaciji ni posebej naklonjena**, kar brez dvoma predstavlja glavno oviro za njen hitrejši razvoj. Gre za to, da so njeni omenjeni pozitivni ekonomski učinki še bistveno premalo poznani, obenem pa je v praksi (tako med menedžmentom, kot med zaposlenimi, pa tudi v politiki) močno razširjeno popolno **nepoznavanje temeljnih teoretičnih in praktičnih razlik** med klasičnim »sindikalizmom« in delavskim »soupravljanjem« kot dvema popolnoma različnima vrstama industrijskih odnosov ter med sindikalnimi in voljenimi delavskimi predstavništvi (sindikati in sveti delavcev), ki imajo sicer v podjetjih dve popolnoma različni vlogi ter naloge in pristojnosti.

V nadaljevanju je zato predlaganih nekaj glavnih možnih ukrepov za izboljšanje stanja na tem področju.

2.1.1 Znanstveno-teoretična podpora

Ta pomembna oblika podpore razvoju delavske participacije **bi morala obsegati zlasti**:

- spodbujanje znanstvenega raziskovanja in vključevanje v študijske programe
- spodbujanje strokovnih in znanstvenih posvetov
- spodbujanje mednarodnega sodelovanja in izmenjave izkušenj

2.1.2 Medijska podpora – sofinanciranje medijskih vsebin in založniških projektov

Področje delavskega soupravljanja trenutno za javne medije preprosto še ni »tema«. Zato je z vidika ustvarjanja ugodnejše družbene klime za hitrejši razvoj te oblike delavske participacije izjemnega pomena doseči, da bo ta problematika tako v **javnih splošno-informativnih** kot tudi v **strokovnih medijih** dobila več prostora in pozornosti. To podporo bi morala država posebej spodbujati zlasti s sofinanciranjem tovrstnih medijskih vsebin prek javnih razpisov.

2.1.3 Promocijske aktivnosti

K ustvarjanju ugodnejše širše družbene klime za hitrejši razvoj upravljalske participacije zaposlenih v praksi bi vsekakor lahko precej pripomogle tudi različne **organizirane promocijske aktivnosti**, kot na primer: tekmovanje za »najbolj participativno podjetje«, vključitev v EU projekte za promocijo koncepta družbene odgovornosti podjetij kot teoretične podlage sistema delavske participacije in podobno, ki bi jih lahko spodbudila in posebej podprla država. Ogromno bi v tem smislu lahko pomenile tudi razne **načelne izjave (resolucije) Državnega zbora** o pomenu in smereh nadaljnjega razvoja na tem področju ter različna **konkretna priporočila Vlade in resornih ministrstev** o razvoju posameznih vidikov upravljalske participacije zaposlenih v Sloveniji.

2.2 Spodbujanje funkcionalnega izobraževanja in usposabljanja

Poleg vključevanja poučevanja o sodobnih oblikah organizacijske participacije zaposlenih v redne izobraževalne programe družboslovnih fakultet, kjer je zaenkrat v praksi skorajda ni zaslediti, je izjemnega pomena posebej razvijati tudi funkcionalno izobraževanje in usposabljanje tako menedžerjev kot delavskih predstavnikov s področja obravnavane tematike. Za sofinanciranje le-teh bi bilo treba **nameniti posebna sredstva in pripraviti ustrezne kriterije za njihovo razdeljevanje izobraževalnim institucijam**, ki izvajajo tovrstne programe.

2.3 Institucionalni ukrepi

2.3.1 Oblikovanje posebne državne institucije za to področje

Dejstvo je, da v Sloveniji že od leta 1993, ko je bil sprejet veljavni Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ni bilo več zaznati **praktično nobenega zanimanja s strani pristojnih državnih organov za učinkovito udejanjanje tega zakona in spodbujanje nadaljnjega razvoja sistema delavskega soupravljanja v praksi** (kot da bi šlo za nekakšen »sistemski nebodigatreba«, ne pa za enega – vsaj po konceptualni zasnovi – zagotovo najnaprednejših tovrstnih zakonov v Evropi, ki je bil sicer zasnovan po vzoru nemške in avstrijske zakonodaje). Kar je v praksi še zlasti opazno od leta 2001 (sprejem novega ZDR-1!) dalje, ko je bila vsa pozornost na ravni države preusmerjena pretežno le v razvijanje klasičnega tripartitnega socialnega dialoga prek Ekonomsko socialnega sveta na ravni države, znotraj katerega pa je bila problematika razvoja delavske participacije pri upravljanju podjetij povsem pozabljena, zapostavljena in zanemarjena. Čeprav gre za posebno – in za gospodarski napredek brez dvoma najmanj enako pomembno – sfero industrijskih odnosov v primerjavi s klasičnimi kolektivnimi »delovnimi razmerji« razmerji med sindikati in delodajalci.

Žal je treba ugotoviti, da je omenjeno »zapostavljenost« tega sicer razvojno zelo pomembnega področja sodobnih industrijskih odnosov vseskozi **zaznati tudi pri notranji organizaciji in delovanju ministrstva za delo kot resornega ministrstva**. Zato se zdi se, da bo kakršenkoli razvojni preboj tudi v prihodnje zelo težko uresničljiv, če to področje industrijskih odnosov v primerjavi z »delovnimi razmerji« znotraj ministrstva za delo ne bo dobilo enake »teže« in s tem tudi ustrezne lastne »institucionalne« organiziranosti. Nujno bi bilo v ta namen **ustanoviti posebno organizacijsko enoto ministrstva** (referat, služba, direktorat), ki se bo specializirano ukvarjal izključno s promocijo in razvojem sistema soupravljanja zaposlenih v Sloveniji. Znotraj sedanjega Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela je namreč ta vidik industrijskih odnosov, kot rečeno, zaenkrat žal obravnavan kot družbeno povsem irelevanten.

2.3.2 Morebitna ustanovitev »agencije za razvoj ekonomske demokracije«

Glede na velik strateški pomen ne samo delavskega soupravljanja, ampak **tudi drugih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih** oziroma – širše – ekonomske demokracije (udeležba pri dobičku, širitev in krepitev notranjega lastništva oziroma t. i. lastniške participacije zaposlenih) za hitrejši ekonomski in socialni razvoj bi vsekakor veljalo razmisliti o ustanovitvi **posebne državne institucije** (agencije, urada, službe Vlade, direktorata pri enem od resornih ministrstev, ali podobno), ki bi posebej skrbel za učinkovito delovanje in nadaljnji razvoj sistema ekonomske demokracije v Sloveniji. Smiselno bi bilo uvesti tudi poseben **Strateški svet pri Vladi RS,** ki bi skrbel za razvoj tako področja soupravljanja zaposlenih kot tudi širšega sistema »ekonomske demokracije na splošno v Sloveniji, ki vključuje tudi druge oblike sodobne delavske participacije (udeležba delavcev pri dobičku, širše notranje lastništvo – delavsko delničarstvo, delavsko zadružništvo itd.).

2.3.3 Ukrepi za učinkovitejši inšpekcijski nadzor

Veljavni ZSDU je v praksi zagotovo eden najpogosteje, hkrati pa najbolj nesankcionirano kršenih slovenskih zakonov. Inšpekcijski nadzor nad uresničevanjem ZSDU je zaenkrat skrajno neučinkovit, kar kažejo tudi poročila republiškega inšpektorata za delo o številu in »teži« obravnavanih kršitev na tem področju. Vendar razlog ni samo v kadrovski »podhranjenosti« inšpekcijskih služb, temveč v veliki meri tudi v **neustreznosti sedanjih kazenskih določb v okviru ZSDU**, ki sicer predstavljajo praktično edino možno pravno podlago za konkretno in s sankcijami podprto ukrepanje inšpekcij za delo. Mnoge njegove sicer izrazito »kogentne« (zapovedujoče) norme namreč **sploh niso opredeljene in sankcionirane kot prekršek**.

Poleg drugih ukrepov, zlasti kadrovske okrepitve inšpektorata za delo, je torej učinkovitejši inšpekcijski nadzor v veliki meri pogojen tudi z ustreznimi spremembami in dopolnitvami ZSDU, o čemer je bilo zgoraj že govora posebej. Gre za to, da bo treba **vsako kogentno normo v tem zakonu tudi dosledno sankcionirati**, kajti v nasprotnem to v praksi ni »zakon« v pravem pomenu besede, ampak zgolj nekakšno nezavezujoče priporočilo.

2.3.4 Ustanovitev stalne arbitraže za reševanje soupravljalskih sporov

Arbitražno reševanje t.i. soupravljalskih sporov (spori v zvezi z ZSDU), kot zaenkrat edini pravno dopustni način reševanja tovrstnih sporov, se je v praksi izkazalo kot neučinkovito, kar je brez dvoma v največji meri posledica **neprimerne in pomanjkljive zakonske ureditve t. i. priložnostnih arbitraž**, oblikovanih na podlagi liste arbitrov, ki jo določi minister za delo. Te arbitraže se v roku 30 dni običajno ne uspejo niti konstituirati, če pa jim to vendarle uspe, takoj naletijo na vrsto drugih odprtih organizacijsko-tehničnih vprašanj (kdo je dolžan obveščati arbitre o njihovem imenovanju, kdo skliče konstitutivno sejo arbitražnega senata, kdo zagotavlja administrativno podporo itd.). Iz teh razlogov bi vsekakor veljalo resno razmisliti o **ustanovitvi stalne arbitraže za reševanje sporov iz ZSDU pri MDDSZ**, kjer bi bila zagotovljena tudi vsa omenjena nujna »tehnično-organizacijska podpora«.

Do takrat pa bi bilo zelo pomembno **listo arbitrov**, ki jo je določil minister za delo, **pogosteje ažurirati**, kajti zaenkrat se soočamo s situacijo, ko mnoga na njej zapisana imena arbitrov tako na delodajalski kot na delojemalski strani iz takšnih ali drugačnih razlogov sploh niso več aktualna za to funkcijo, tako da je tudi to eden od pomembnih razlogov, zaradi katerih je danes težko priti že do sestave arbitražnega senata, kaj šele do dokončne arbitražne odločbe.

2.3.5 Sistematično spremljanje stanja na področju delavske participacije

Danes v Sloveniji nimamo inštitucij, ki bi bile pooblaščene za **sistematično zbiranje podatkov in vodenje evidenc** o delujočih svetih delavcev in drugih inštitucij delavske participacije (predstavniki delavcev v NS, delavski direktorji), čeprav je bilo to izrecno predlagano že v prvi slovenski raziskavi o delavski participaciji iz leta 1996 (Analiza uresničevanja zakona o soupravljanju, ITEO). To pa pomeni, da nimamo nikakršnega pregleda nad stanjem in s tem tudi ne podlage za sprejemanje takšnih ali drugačnih razvojnih in drugih ukrepov. Zato bi bilo nadvse priporočljivo, da bi MDDSZ čim prej zagotovilo uveljavitev ustreznega **sistema** za spremljanje stanja v Sloveniji v obravnavanem smislu, in sicer bodisi v okviru lastnih služb bodisi prek dodelitve koncesije določeni inštituciji ali na drug ustrezen način. Če bi bila uveljavljena zgoraj predlagana posebna »agencija za razvoj ekonomske demokracije«, pa bi seveda lahko to nalogo prevzela ona.

Oktober, 2020

FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH

Intervju z ekonomistko Federico Poli

Evropske kooperativne banke bližje strankam in manj predane finančnim špekulacijam

Mednarodni inštitut za zadružno ekonomijo »Euricse« je julija letos že enajstič zapored priredil simpozij na temo trajnostnih in kooperativnih financ. Priložnost sem izkoristil, da predstavim knjigo »Co-operative Banking Networks in Europe: Models and Performance« (Kooperativna bančna omrežja v Evropi: Modeli in performans), ki je avgusta 2019 izšla pri založbi Palgrave Macmillan. Podpisala jo je italijanska ekonomistka Federica Poli, ki na milanski Katoliški Univerzi predava s področja bančništva in financ.

Knjigo sem udeležencem simpozija predstavil prek digitalne platforme ter jo med potekom ocenil za zelo zanimivo in poučno branje. Gre za strokovno objavo v angleškem jeziku, ki jo priporočam vsakomur, ki želi podrobneje spoznati vlogo in



Piše:
dr. Mitja Stefancic

pomen mrežnih struktur na področju evropskih kooperativnih bank. Vsebino pogovora, ki sem ga vodil s Federico Poli v okviru omenjenega simpozija, bom na tem mestu strnil z namenom, da knjigo predstavim na preprost način.

Profesorica Poli, kako ste se odločili, da vaš raziskovalni trud posvetite analizi evropskih kooperativnih bank?

Začetni navdih sem dobila zahvaljujoč radovednosti, in sicer v želji, da podrobneje spoznam to vrsto bank. Radovednost me je spodbudila k temu, da se lotim proučevanja tako podobnosti kot razlik, ki obstajajo med kooperativnimi in standardnimi komercialnimi bankami. Raziskovalna pot, ki sem jo zaključila z objavo knjige, je bila pestra, občasno tudi naporna. Najtežji del oziroma ključni izziv je pri tem predstavljala težava pri zbiranju podatkov. Ampak trud je bil na koncu poplačan. Nabrala sem dovolj informacij o evropskih kooperativnih bančnih skupinah za izvedbo analize ter oblikovanja ugotovitev, ki so zaobjete v knjigi. Obžalujem le dejstvo, da nisem uspela pridobiti podatkov za nekatere pomembne trge, na primer za Španijo, kjer imajo kooperativne banke nekatere prepoznavne poslovne in organizacijske specifike.

Bi lahko na tem mestu strnili ugotovitve, ki jih podajate v knjigi »Kooperativna bančna omrežja v Evropi«?

Seveda. Sodobne kooperativne banke poslujejo v sklopu zelo razvejanega poslovnega omrežja, kar jim omogoča določene prednosti. V knjigi ugotavljam, da so kooperativne banke večinoma ohranile izvirne poslovne in organizacijske elemente, ki se na ravni posameznih držav ohranjajo tudi na lokalni ravni. V Franciji in drugod po Evropi so kooperativne bančne skupine zelo prepoznavne na trgu. Francoske kooperativne skupine, kot so: Crédit Agricole, Banque Populaire-Casse d'Epargne in Crédit Mutuel, povsem enakovredno tekmujejo z najbolj uspešnimi komercialnimi bankami. Na podlagi njihove prepoznavnosti krojijo tržni uspeh. Na Finskem, kjer so si kooperativne banke zagotovile obsežen tržni delež na nacionalem trgu, so take banke formalno združene v dve večji skupini – OP Financial in POP Bank Group. Slednji delujeta zelo homogeno, prepuščata pa tudi dovolj poslovne svobode tistim lokalnim kooperativnim bankam, ki želijo ohranjati določeno mero samostojnosti in se ne želijo povsem poistovetiti s strogo skupinsko logiko…

Kakšno pa je stanje v Italiji, to je država, kjer živite in kjer se udejstvujete na raziskovalnem področju?

Italija je poseben primer. Italijansko gospodarstvo sloni pretežno na malih in srednjih podjetjih, za katere igrajo banke zelo pomembno vlogo, saj jih financirajo ter jim nudijo vse potrebne finančne storitve. V tem kontekstu se še zlasti odlikujejo italijanske kooperativne banke, ki se delijo na dve večji skupini – v skupino ljudskih bank (»banche popolari«) in v skupino zadružnih bank (»banche di credito cooperativo«). Za razliko od tega, kar sem zasledila po drugih evropskih državah, sta se v Italiji ti dve bančni skupini skozi desetletja razvijali ločeno, neodvisno ena od druge. Pri obeh poslovnih modelih lahko prepoznamo bodisi elemente uspeha bodisi nekatere šibkosti.

Skupino italijanskih zadružnih bank, ki je številčnejsa, sestavljajo manjše krajevne zadružne banke, ki so po uradnih podatkih iz leta 2017 **združevale nad milijon zadružnih članov**. Število članov zadružnih bank se je v teku zadnjih let vseskozi večalo, medtem ko je v italijanskih ljudskih bankah znatno upadlo predvsem leta 2016 in je leta 2017 naposled znašalo le še kakih 500 tisoč članov. Predvsem ljudske banke so začutile posledice finančne krize, ki je na mednarodnih trgih nastopila med letoma 2007 in 2008. Z nastopom krize so postale očitne težave v upravljalnih modelih obeh skupin. Na podlagi novega zakonskega okvira so se ljudske banke preoblikovale v delniške družbe. Krajevne zadružne banke pa so se spojile v širše skupine in s tem posodobile upravljalni model, ne da bi pri tem opustile vrednote zadružništva in vzajemnosti.

Je prepoznavnost kooperativnih bank zajamčena v vseh državah, ki ste jih proučili?

Za primerjalno analizo sem se poslužila bančnih podatkov avstrijskega, finskega, francoskega, italijanskega, nemškega in nizozemskega bančnega sistema. Večinoma se kooperativne banke v vseh teh državah precej razlikujejo od ostalih bank, ki imajo komercialno poslovno obliko in delniško lastništvo. Le v enem primeru sta struktura in poslovni model kooperativnih bank zelo podobna strukturi in modelu standardnih komercialnih bank, in sicer na Nizozemskem. Na Nizozemskem namreč posluje zelo uspešna kooperativna bančna skupina, Rabobank, ki je zelo prepoznavna na domačem trgu. Glede na obseg bančnih storitev in finančnega poslovanja je na istem mestu kot dva nizozemska bančna velikana, to sta skupini ABN-AMRO in ING. Za razliko od obeh, Rabobank ni bila nacionalizirana zaradi posledic globalne finančne krize in niti **ni potrebovala kapitalskih injekcij**.

Rabobank je uspešna skupina, ki je zaslovela ne le na domačem trgu na Nizozemskem, ampak tudi drugod po Evropi. Sicer so se tudi v primeru te skupine v zadnjih obdobjih pojavile nekatere pomembne novosti. Kot je ugotovil De Graaf (2018), se je izobrazba menedžerjev Rabobank povišala šele v zadnjih obdobjih. Kljub temu ostajajo želje zadružnih članov banke še vedno odločilnega pomena pri razvojnih smernicah in strateških izbirah te banke.

V knjigi omenjate razvoj novih hibridnih oblik kooperativnih bank.

Res, v Evropi je vse več hibridnih modelov tovrstnih bank, ki svoja kooperativna poslovna načela posodabljajo na podlagi trendov, ki smo jim priča v sodobnem finančnem posredništvu. V knjigi opozarjam na dejstvo, da je nižja stopnja neodvisnosti krajevnih kooperativnih bank cena, ki jo slednje plačujejo zato, da so konkurenčne, a hkrati tudi sistemsko odporne. Skratka, večja odpornost kooperativnih bank sovpada z njihovo tržno prilagodljivostjo. Naj omenim dejstvo, da se nekatere skupine kooperativnih bank posvečajo uveljavljanju novih poslovnih oblik, kot je na primer množično financiranje »crowdfunding«. S platformami za množično financiranje us-

pešno sodelujejo predvsem kooperativne banke v severnih evropskih državah.

V čem se kooperativne banke pravzaprav razlikujejo v primerjavi z ostalimi finančnimi posredniki?

Iz analize, ki sem jo opravila na podlagi zbranih podatkov, izhaja pomen vloge kooperativnih finančnih omrežij za same banke kot tudi za koristnike bančnih storitev – to so podjetja, lokalne ustanove in gospodinjstva. Članstvo v solidnem kooperativnem omrežju lahko **bistveno pripomore k uspehu posamezne banke**. Slednja postane bolj učinkovita z vidika ponudbe produktov ter hkrati z vidika njenega finančnega doprinosa gospodarstvu na krajevni oz. regionalni ravni. Skratka, kljub težnji po delovanju znotraj večjih bančnih skupin in omrežij, kooperativne banke še vedno poslujejo skladno s prvotnimi cilji, na primer z namenom, da olajšajo dostop do finančnih resursov in storitev številnim subjektom, ki drugače ne bi imeli dostopa do posojil oz. do kakovostnih finančnih produktov. Na ta način zmanjšujejo tržne asimetrije in nepopolnosti na trgih, promovirajo kakovostno upravljanje s prihranki (Goglio in Catturani, 2018), ter bistveno pripomorejo k razvoju krajevnih gospodarstev (Birchall, 2013).

Katere koristi prinaša članstvo v kooperativnem bančnem mrežnem sistemu?

Koristi so za kooperativne banke številčne. Kot je podrobno obrazložil Marin (2016), taka omrežja opravljajo pomembno funkcijo nadzora nad posameznimi bankami. Točneje, znotraj širše skupine kooperativnih bank lahko krajevne banke koristijo možnost dodatnih pregledov, ki jih nad celotnim omrežjem izvaja enota, ki je za to pooblaščena znotraj skupine. To se nenazadnje odraža v **boljšem upravljanju s tveganji**.

Ob že omenjeni dejavnosti pa so omrežja ravno tako pomembna z vidika ustvarjanja socialnega kapitala, kar je za tovrstne finančne posrednike ključnega pomena pri minimiziranju napačnih izbir vodilnih menedžerjev in torej pri zagotavljanju učinkovite discipline nad samim menedžmentom.

V zadnjem poglavju knjige omenjate nekatere izzive, ki zadevajo kooperativne banke…

Digitalizacija bančnih storitev in bančništva nasploh zelo konkretno vpliva na razvoj posameznih kooperativnih bank, kooperativnih skupin in omrežij vsepovsod. Dodana vrednost kooperativnih bank se v primerjavi z ostalimi bankami odraža v vzajemnosti in v bližini, ki jo ponujajo kooperativnim članom ter ostalim strankam. V naslednjih letih bodo morale take banke oblikovati oziroma uveljaviti strategijo, ki bo bančno **digitalizacijo znala združiti s poslovno strategijo**, ki temelji na osebnih odnosih in ki jo v finančni literaturi označujemo s pojmom »relationship banking«.

Zaenkrat so kooperativne banke v povprečju manj tvegane in so v primerjavi s komercialnimi in investicijskimi bankami tudi manj predane finančnim špekulacijam. Tudi o tem je govora v moji knjigi. O njihovem nadaljnem uspehu ali celo širitvi na evropskem trgu pa bo najbrž odločalo predvsem to, ali bodo take banke znale ohraniti etiko pri poslovanju in posodobiti lastno identiteto, ki sloni na vzajemnosti in na aktivni participaciji zadružnih članov pri določanju njihovih razvojnih smernic.

Sklici:

Birchall, J. (2013) Finance in An Age of Austerity. Edward Elgar.

De Graaf, F. J. (2018) Competing Logics: Financialisation and a Dutch Cooperative Bank. Journal of Management History, 24(3), 316–339.

Goglio, S. in Catturani, I. (2018) The Way Forward for Cooperative Banks. V: M. Migliorelli (Ed.) New Cooperative Banking in Europe, Strategies for Adapting the Business Model Post Crisis. Palgrave Macmillan.

Marin, M. (2016) Organizational Form and Financial Stability: Lessons from Cooperative Banks in the US and UK. Banking and Finance Law Review, 31(3), 513–546.

KREPITEV DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ DO ZAPOSLENIH

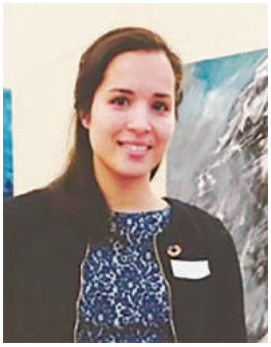
Družbena odgovornost podjetij in vključevanje zaposlenih kot ključnih deležnikov

Družbena odgovornost podjetij prispeva k trajnostnemu razvoju, torej se poslovanje podjetja poleg ekonomskega cilja fokusira tudi na okoljske in družbene cilje. Gre za razvoj, ki si prizadeva vzdrževati ravnotežje med temi tremi stebri trajnostnega razvoja in pomeni pot k ravnovesju v družbi in naravi.

Ne gre le za okoljski razvoj, kakor se pogosto razume ta koncept, temveč predvsem za gospodarski in socialni razvoj, ki sta **uravnotežena med seboj in tudi z okoljem**, pri čemer ne smemo pozabiti na kulturo družbe kot podpornega stebra razvoja. Po **standardu družbene odgovornosti ISO 26000** je družbena odgovornost podjetij (DOP) torej odgovornost organizacije za vplive svojih odločitev in dejavnosti na družbo in okolje, da s preglednim etičnem ravnanjem:

- prispeva k trajnostnemu razvoju
- upošteva pričakovanja deležnikov
- je v skladu z veljavno zakonodajo in mednarodnimi normami ter
- je integrirana v celotno organizacijo in jo izvaja v svojih odnosih (ISO 26000, 2010)

Upoštevanje pričakovanj deležnikov izhaja sicer tudi iz **širše deležniške teorije**,



Piše:
Lucija Glavič

ki govori o tem, da so poleg lastnikov pomembni tudi drugi deležniki, in je nujno, da podjetje naslavlja tudi njihova pričakovanja in potrebe. Eni izmed **najpomembnejših deležnikov organizacije pa so zaposleni**. Zaposleni so deležniki, ki imajo na organizacijo velik vpliv, prav tako pa ima organizacija izreden vpliv nanje. Zaposleni oziroma delovne prakse organizacije in podjetja spadajo med najpomembnejše prispevke organizacije k trajnostnemu razvoju, saj pri tem soustvarja delovna mesta ter plače. Resno in produktivno delo je bistven element človekovega razvoja, nezaposlenost pa je glavni vzrok socialnih problemov (ISO 26000).

Pomembno je torej, da v okviru družbeno odgovornega poslovanja podjetje prepoznava tudi pričakovanja, interese in vplive, ki jih ima s svojim delovanjem na zaposlene. Prepoznava pa jih s **primernim vključevanjem in kakovostnim dialogom z zaposlenimi**. Podjetje s prepoznavanjem potreb deležnikov prepoznava in naslavlja tudi širše družbene potrebe in pričakovanja. V prvi vrsti je torej nujno, da je podjetje odgovorno do svojih zaposlenih. Eno od možnih orodij pri tem je tudi **certifikat Družbeno odgovoren delodajalec**.

Pomembno je torej, da v okviru družbeno odgovornega poslovanja podjetje prepoznava tudi pričakovanja, interese in vplive, ki jih ima s svojim delovanjem na zaposlene. Prepoznava pa jih s primernim vključevanjem in kakovostnim dialogom z zaposlenimi.

Metode vključevanja deležnikov segajo dlje, kot jih predvideva ISO 26000:

Obveščanje	Posvetovanje	Vključevanje	Sodelovanje
• Javne informacije in objave • Izobraževanje za deležnike • Poslovna poročila in brošure • Novičnik • Spletna stran • Pogodbe • Dnevi odprtih vrat • Oglaševalske aktivnosti • Marketing	• Ankete • Vprašalniki • Intervjuji • Sestanki • Javna srečanja/soočanja • Revizije • Delavnice • Svetovanja	• Soupravljanje po ZSDU • Kolektivna pogajanja • Deležniški forum • Svetovalni odbori • Proces, ki išče konsenze • Sodelovanje pri odločevanju • Specifične fokuse skupine • Zunanji nadzorni odbor	• Skupni projekti • Partnerstvo • Multi-deležniške iniciative • Prostovoljstvo

Organizacijska participacija zaposlenih – imperativ koncepta »družbene odgovornosti podjetij«

Brez predpostavke visoko razvite t. i. organizacijske participacije zaposlenih pravzaprav niti ni mogoče resneje razpravljati o »družbeni odgovornosti podjetij do zaposlenih«. Prav teorija družbene odgovornosti podjetij (DOP) namreč – poleg znanih t. i. motivacijskih teorij ter splošne teorije ekonomske demokracije – predstavlja glavno teoretično podstat celotni teoriji delavske participacije, zlasti še teoriji delavskega soupravljanja in udeležbe delavcev pri dobičku.

Družbena odgovornost podjetij (DOP) do svojih ključnih deležnikov, predvsem seveda tudi do zaposlenih, je ena od temeljnih integralnih sestavin celovitega koncepta družbene odgovornosti kot sodobne razvojne vizije v smeri ekonomsko uspešnejše, obenem pa socialno pravičnejše, kohezivnejše in tudi okoljsko odgovornejše družbe, kar je sicer danes – vsaj na načelni rav-



Piše:
dr. Mato Gostiša

ni – bolj ali manj splošno sprejet in proklamiran dolgoročni družbenorazvojni cilj. Sistematična prizadevanja za nenehen napredek in razvoj vseh treh temeljnih oblik sodobne **organizacijske participacije zaposlenih/vključevanja zaposlenih v organizacijo**, se pravi:

- tako sodelovanja delavcev pri upravljanju oziroma delavskega soupravljanja,
- kot udeležbe delavcev pri dobičku podjetij,
- in – kolikor mogoče – tudi širšega notranjega lastništva oziroma participacije delavcev v lastništvu podjetij,

torej v bistvu pomenijo le načrtno sledenje temu teoretičnemu konceptu in postopno uresničevanje omenjenega dolgoročnega družbenorazvojnega cilja v praksi. In čas bi bil, da bi to **temeljno spoznanje o pravem teoretičnem bistvu in izjemnem praktičnem pomenu visoko razvitega sistema delavske participacije** končno začelo hitreje tudi širše prodirati tako v ekonomsko teorijo kot v menedžersko prakso, ki se na tem področju celo v 21. stoletju žal nikakor ne moreta izkopati iz arhaičnega (neo)klasičnega obravnavanja zaposlenih kot navadne »delovne sile« in »tržnega blaga«, ki ga podjetja pač – enako kot produkcijska sredstva – za plačo/mezdo kupujejo na trgu, in zato do njih načeloma nimajo nobene druge »družbene obveznosti« (razen, če imajo slučajno morda posebej »dobrohoten« menedžment in lastnike).

Logika korelacije med DOP in delavsko participacijo

Vzročno-posledična povezava oziroma korelacija je namreč v obravnavanem smislu tako zelo neposredna in tako zelo močna, da je pravzaprav mogoče povsem utemeljeno trditi, da brez visoko razvitega sistema upravljalske in finančne participacije zaposlenih nek zares »celovit« koncept družbene odgovornosti podjetij **v praksi preprosto sploh niti ni uresničljiv**. Oziroma povedano drugače, da visoka stopnja upravljalske in finančne vključenosti zaposlenih v organizacijo predstavlja neke vrste ***conditio sine qua non*** (nujni pogoj) družbeno odgovornega delovanja podjetij do zaposlenih.

Elementarna logika omenjene povezave pa je – če jo povzamemo zgolj v shematski in zelo poenostavljeni obliki – naslednja:

Prvič:

Za razliko od **klasične »lastniške« teorije podjetja in korporacijskega upravljanja**, ki podjetje razume zgolj kot čisti *»ekonomski subjekt«,* katerega edino družbeno poslanstvo je maksimiranje dobičkov – tako bilančnih kot kapitalskih – za lastnike kapitala (ki seveda niti teoretično v resnici niso nikakršni »lastniki podjetij«, kar je sicer danes še vedno vsesplošna zabloda), sodobna teorija družbene odgovornosti podjetij zagovarja **t. i. deležniški koncept podjetja in korporacijskega upravljanja**. Ta obravnava podjetje kot *»družbenoekonomski subjekt«*, ki vse vire za svoje poslovanje črpa iz svojega družbenega in naravnega okolja, in je zato dolžno temu okolju tudi ustrezno vračati. Kar pomeni, da je njegovo družbeno poslanstvo **čim bolj enakopravno zadovoljevati potrebe in interese vseh svojih – notranjih in zunanjih – deležnikov,** od katerih je podjetje odvisno in obratno (med ključnimi so seveda tudi zaposleni, od katerih je zelo neposredno in zelo močno, če ne že kar v največji meri, odvisna poslovna uspešnost podjetja) in ne zgolj ekonomske interese lastnikov kapitala.

Mimogrede, prav iz tega razloga je – bolj ali manj samoumevna – sestavina deležniškega koncepta korporacijskega upravljanja tudi delavsko soupravljanje, ki po svojem najglobljem bistvu ni prav nič drugega kot **konkreten upravljalski mehanizem**, prek katerega se lahko avtentični interesi zaposlenih učinkovito »prelivajo« v procese sprejemanja vseh pomembnejših poslovnih odločitev v podjetju. Bistvo ideje družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih namreč ni nekakšno **»tutorstvo/skrbništvo«** podjetij nad njimi in njihovimi interesi, temveč omogočanje zaposlenim, da kot samostojni in enakopravni subjekti poslovnih procesov v podjetju **sami artikulirajo svoje avtentične interese** (ki jih, zlasti t. i. osebnostne in societalne, le oni sami tudi dejansko poznajo) in jih – po za to predvidenih upravljalskih kanalih – **sami tudi uveljavljajo**.

Drugič:

Po spoznanjih **t. i. motivacijskih teorij** namreč ljudje pri delu in v zvezi z delom nikakor ne zadovoljujejo zgolj svojih materialnih potreb (plača in druge materialne ugodnosti), temveč predvsem tudi številne – nematerialne – **osebnostne in societalne potrebe in interese** (npr. potrebe po samouresničevanju in samopotrjevanju z delom, po varnosti, po pripadnosti in spoštovanju itd.), ki pri ***»sodobnih delavcih z znanjem«*** v motivacijskem smislu stopajo čedalje bolj v ospredje in postajajo ključni element ***»kakovosti delovnega življenja zaposlenih«,*** s tem pa tudi stopnje njihove **zavzetosti** (delovne motivacije in organizacijske pripadnosti) in v končni fazi posledično seveda **poslovne uspešnosti podjetij** v sodobnih pogojih gospodarjenja.

Tretjič:

Z empiričnimi raziskavami potrjeno in tudi sicer popolnoma logično dejstvo je, da večine teh osebnostnih in societalnih potreb ljudi v sferi dela kajpak ni mogoče uresničiti **brez njihove vsestranske »vključenosti« v organizacijo/podjetje**. Če so namreč delavci v podjetju obravnavani zgolj kot navadna »najemna delovna sila«, ki v delovnih procesih le izpolnjuje »ukaze« nadrejenih in nima popolnoma nobenega – bodisi individualnega bodisi kolektivnega – vpliva ne na vsebino ne na pogoje in ne na rezultate svojega lasnega dela v podjetju**,** je pač **povsem iluzorno pričakovati njihovo visoko delovno zadovoljstvo in zavzetost**.

Na ta način obravnavani delavci torej v resnici lahko v podjetju zadovoljujejo **izključno le svoje ozke materialne potrebe in interese**, ne pa tudi osebnostnih in societalnih. Skratka, ta situacija je v resnici zelo daleč od »celovitega« uresničevanja avtentičnih interesov zaposlenih kot ene ključnih skupin deležnikov podjetij. (**Opomba:** Da so delavci *t. i. homo oeconomicusi*, ki delajo le zato, da zaslužijo plačo in druge materialne ugodnosti, in da torej lahko delodajalci že kar brez njihovega sodelovanja/vključevanja v odločanje vedo, kakšne so njihove dejanske potrebe in interesi ter kako jih uresničiti, je gromozanska zabloda (neo)klasične ekonomske teorije, ki seveda zato že v temelju zavrača delavsko participacijo kot nekaj nepotrebnega in v poslovnem smislu bolj škodljivega kot pa koristnega.)

Ni torej nenavadno, da tudi številne študije s področja poslovnih ved izkazujejo **signifikantno pozitiven vpliv delavske participacije** na delovno zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih ter posledično na poslovno uspešnost podjetij. Če namreč zaposleni prek nje ne bi zadovoljevali nobenih svojih potreb in interesov, potem pač tudi ne bi imela vpliva na njihovo zadovoljstvo. Če ga imajo, pa so pa integralni del pojma »kakovost delovnega življenja« in s tem tudi družbene odgovornosti podjetja do zaposlenih.

Ergo:

Če je torej bistvo družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih čim bolj celovito uresničevanje vseh njihovih dejanskih (ne samo materialnih, ampak tudi vseh osebnostnih in societalnih) potreb in interesov, potem je podjetje, v katerem ni uveljavljena visoka stopnja upravljalske in finančne participacije zaposlenih, na tem segmentu brez dvoma **(še) precej daleč od zares »celovite« družbene odgovornosti**.

Sklep

Ne bi bilo najbolj logično, če **katalog ukrepov** za pridobitev – v naslednjem prispevku podrobneje predstavljenega – certifikata *»Družbeno odgovorno podjetje«* v delu, ki se nanaša na področje organizacije in upravljanje podjetja, ne bi vseboval tudi ukrepov za krepitev – po možnosti vseh treh uvodoma omenjenih temeljnih oblik – sodobne delavske participacije, najmanj pa soupravljanja po veljavnem Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in udeležbe delavcev pri dobičku (ZUDDob). Zato je Združenje svetov delavcev Slovenije nosilcem projekta za uveljavitev tega certifikata med drugim že predlagalo **ustrezno dopolnitev aktualnega kataloga** tudi v tem smislu.

V enem stavku torej lahko neposredno povezavo med **delavsko participacijo** (tj. vsestransko organizacijsko vključenostjo zaposlenih) v podjetju in **družbeno odgovornostjo podjetja do zaposlenih** zaokrožimo takole:

1.

Če je stopnja družbene odgovornosti podjetja do zaposlenih odvisna od stopnje zadovoljenosti različnih (tj. ne samo materialnih, temveč tudi osebnostnih in societalnih) potreb in interesov zaposlenih v sferi dela,

2.

in če vse tri temeljne oblike sodobne organizacijske participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku in udeležba v lastništvu) empirično znanstveno dokazano signifikantno pozitivno vplivajo na višje delovno zadovoljstvo (tj. učinkovitejšo zadovoljenost njihovih različnih delovnih potreb) zaposlenih,

3.

potem je zares »celovit« koncept družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih brez visoko razvitega sistema delavske participacije že po logiki stvari objektivno sploh neuresničljiv, razvoj delavske participacije pa nepogrešljiv sestavni del prizadevanj za dvig družbene odgovornosti podjetij do te skupine svojih ključnih deležnikov.

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec je nov certifikat, ki temelji na smernicah mednarodnega standarda za družbeno odgovornost ISO 26000, katerega namen in cilj je izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v organizacijah in podjetjih v Sloveniji v odnosu do zaposlenih. S tem Slovenija vstopa v obdobje strateškega upravljanja družbene odgovornosti.

Certifikat ne vključuje zgolj zaveze k družbeni odgovornosti na najvišji upravljalski ravni v organizaciji ali podjetju, temveč **naslavlja zaposlene, da aktivno sodelujejo pri zasnovi in izvajanju aktivnosti** za družbeno odgovorno poslovanje organizacije oziroma podjetja. V tem primeru govorimo o dvigu ravni ozaveščenosti o družbeni odgovornosti na vseh ravneh upravljanja.



Certifikat
Družbeno odgovoren delodajalec

Cilji certifikata

Certifikat **prek nabora ukrepov** ponuja delodajalcem **priložnosti za izboljšanje** na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, varnosti in zdravja na delovnem mestu, medgeneracijskem sodelovanju in na vsebinah, kot so etično vodenje in nediskriminacija na delovnem mestu. Na takšen način se v posameznih podjetjih in organizacijah izboljšujejo delovni pogoji, vzpostavljajo fleksibilne oblike organiziranosti dela, dviguje nivo pozitivne organizacijske klime in delovne kulture, s čimer se **vzpostavlja privlačno okolje za delo**. Tako se med drugim povečuje pripravljenost posameznikov za daljše ostajanje na delovnih mestih, zlasti starejših nad 45 let, kar bo omogočilo dvig delovno aktivnega prebivalstva.



Piše:
Petra Hartman

Bolj zadovoljni zaposleni, aktivnejši zaposleni in večja pripravljenost posameznikov za daljše ostajanje na delovnih mestih pomeni **večjo uspešnost podjetij** ter dvig deleža aktivnega prebivalstva v Sloveniji. S tem želimo doseči bolj polno zaposlenost ter bolj dostojno delo za vse generacije in vse ranljive skupine.

Izpostavljeni cilji certifikata Družbeno odgovoren delodajalec so

- spodbujanje delodajalcev k delovanju na področju družbene odgovornosti oz. trajnostnega razvoja
- krepitev družbeno odgovornega upravljanja podjetij in organizacij
- izboljšanje delovnih pogojev z vzpostavljanjem fleksibilnih oblik organiziranosti dela
- dvigovanje organizacijske klime in delovne kulture ter
- izboljšanje privlačnosti okolja za delo

Postopek pridobitve certifikata

Pridobitev certifikata je revizorski in svetovalno-analitični postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja ter svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje na področju zaposlenih s poudarkom na štirih področjih certifikata:

Področje 1 – Izvajanje aktivnosti za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj ter celostno naslavljanje družbene odgovornosti vključno s krepitvijo etičnih vrednot vodstva in zaposlenih s poudarkom na nediskriminaciji na delovnem mestu.

Področje 2 – Vpeljevanje ukrepov z namenom usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja skozi celoten življenjski cikel posameznika.

Področje 3 – Izvajanje aktivnosti za medgeneracijsko sodelovanje s poudarkom na prilagajanju delovnih mest starejšim zaposlenim in z upoštevanjem specifik in potreb posameznega življenjskega obdobja posameznika.

Področje 4 – Izvajanje aktivnosti za ozaveščanje delodajalcev (vodstva organizacije), zaposlenih in širše javnosti o pomenu zdravja na delovnem mestu in spodbujanje promocije zdravju prijaznih izboljšav delovnega in organizacijskega okolja.

Skozi predpisan postopek organizacija določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Glede na analizo dejanskega stanja se s pomočjo zunanjega revizorja v organizaciji odločijo za **načrt vpeljave ukrepov**, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja na področju odgovornosti do zaposlenih.

Postopek pridobitve certifikata temelji na **analizi vrzeli** organizacije na izbranem področju s strani različnih deležnikov. Organizacijam pomaga pri razumevanju in vpeljavi družbene odgovornosti na področju zaposlenih v poslovanje. Na podlagi analize se določi naravo vrzeli. Organizacija pridobi pristopni certifikat, če nima velikih vrzeli, sicer pa se ji določi obvezne ukrepe za zapolnitev teh vrzeli.

Katalogi ukrepov

Vsako področje certificiranja ima za seboj obsežen **katalog ukrepov**, ki zajema vsa bistvena področja certificiranja. Skupaj je v vseh štirih katalogih zbranih več kot 210 konkretnih ukrepov.

Katalogi ukrepov so **živi dokument**, kar pomeni, da jih letno revidiramo in prilagajamo realnosti v podjetjih. Katalogi tudi **niso zaključeni dokumenti** – če podjetje, ki je v postopku certificiranja, predlaga primeren ukrep izven kataloga, ga lahko implementira kot dodatni ukrep. Hkrati pa se v kataloge lahko smiselno dodaja nove ukrepe ali nove sklope ukrepov, ki so vsebinsko povezani s konkretnim področjem.

Vse zainteresirane strani tako pozivamo k oblikovanju predlogov, ki bi lahko kakovostno nadgradili obstoječe kataloge.

Temeljni ukrepi

Podjetje je za pridobitev **Pristopnega certifikata** dolžno implementirati vse temeljne ukrepe, ki so pomembni za uspeh celotnega sistema certificiranja. Temeljni ukrepi so iz področja certificiranja ter vseh ostalih področij.

a) Temeljni ukrepi na področju Organizacijsko upravljanje:

1. Zaveza vodstva družbeni odgovornosti
2. Poročanje o družbeni odgovornosti
3. Identifikacija deležnikov (zainteresiranih strani) in vključujoče sodelovanje z njimi
4. Politika izklapljanja elektronskih naprav
5. Varčna osvetlitev
6. Tim ali pooblaščenec/ka za družbeno odgovornost podjetij

b) Temeljni ukrepi na področju Varnost in zdravje pri delu:

1. Zagotavljanje zdravega delovnega okolja z učinkovitim medsebojnim sodelovanjem zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov
2. Sodelovanje zaposlenih pri presoji področja varnosti in zdravja pri delu

c) Temeljni ukrepi na področju Medgeneracijsko sodelovanje:

1. Zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja za vse starostne skupine
2. Izobraževanje vodij s področja medgeneracijskega sodelovanja

d) Temeljni ukrepi na področju Usklajevanje zasebnega, družinskega in poklicnega življenja skozi celoten življenjski cikel posameznika:

1. Pravica do prošnje za prilagoditev delovnih pogojev
2. Spodbujanje in zagotavljanje spoštovanja zasebnega življenja zaposlenih

Po pozitivni oceni izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov in zaključnega poročila revizorja s strani revizorskega sveta organizacija pridobi **pristopni certifikat** »Družbeno odgovoren delodajalec«.

Po pridobitvi pristopnega certifikata se letno ocenjuje, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani skladno z izvedbenim načrtom implementacije. Če so bili cilji doseženi, organizacija pridobi **Napredni certifikat »Družbeno odgovoren delodajalec«** (DOD). Odvisno od ravni uvedenih ukrepov, se napredni certifikat deli v tri nivoje: nivo 1, nivo 2 in nivo 3.

Napredni certifikat se pridobi za tri leta in se ga obnavlja prek letnih ocen stanja in revizij.

Priporočilo Predsedstva ZSDS svetom delavcev

Sveti delavcev naj podprejo uveljavitev certifikata »Družbeno odgovorno podjetje«

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) ocenjuje, da je certifikat »Družbeno odgovorno podjetje« brez dvoma lahko **zelo primerno orodje za dviganje obstoječe ravni kakovosti delovnega življenja in s tem tudi dejanske družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih**, ker spodbuja k sprejemanju najrazličnejših ukrepov za učinkovitejše zadovoljevanje potreb in interesov zaposlenih na številnih področjih življenja in dela v podjetju (organizacija dela in upravljanje, varnost pri delu, medgeneracijsko sodelovanje itd., itd.).

Uvajanje tega certifikata v podjetniško prakso torej lahko **že samo po sebi vsestransko koristi delavcem** ter učinkovitejšemu zadovoljevanju njihovih interesov na različnih področjih. Ker je nenehno dviganje kakovosti delovnega življenja zaposlenih ter njihovega delovnega zadovoljstva, posledično pa doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij pravzaprav tudi **temeljni cilj delovanja svetov delavcev,** bi morali biti sveti delavcev pravzaprav prvi, ki naj bi bili zainteresirani za to, da se v njihovem podjetju uvede ta certifikat.

Zato Predsedstvo ZSDS priporoča vsem svetom delavcev:

- **prvič**, da v svojih podjetjih samoiniciativno nastopijo kot pobudniki poslovodstvom, da se tudi njihovo podjetje vključi v postopek pridobivanja tega certifikata,
- **in drugič**, da se v primeru pozitivnega odziva poslovodstva angažirano vključijo v pripravo načrta ustreznih ukrepov (pri čemer naj v ta namen posebej pripravijo zlasti tudi lasten predlog ukrepov za krepitev vseh oblik delavske participacije v podjetju), kakor tudi v njihovo dosledno izvajanje v praks.

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Anketna raziskava:

Delovanje svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD)

Študijski center za industrijsko demokracijo (ŠCID) je v mesecu septembru 2020 izvedel anketno raziskavo o delovanju svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD), katere rezultati služijo kot neposredna podlaga za pripravo konkretnih priporočil ZSDS – Združenja svetov delavcev Slovenije za urejanje te pomembne in pereče problematike. Raziskava bo sicer lahko služila tudi za potrebe priprave konkretnih predlogov rešitev za nujno posodobitev zakonskih predpisov v tem segmentu.

Način izvedbe raziskave in značilnosti vzorca

Raziskava je potekala na podlagi kratkega anketnega vprašalnika, ki je obsegal **10** vsebinskih vprašanj, podrobneje predstavljenih v nadaljevanju. Vprašalnik je bil po elektronski pošti poslan **106 predsednikom svetov delavcev**, ki so člani Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ti pa so nanj odgovarjali v elektronski obliki. Izpolnjen anketni vprašalnik je vrnilo **56 predsednikov** svetov delavcev iz različnih gospodarskih družb.

Analiza rezultatov raziskave

V nadaljevanju so nekoliko podrobneje predstavljeni rezultati odgovorov na vsako od vprašanj v anketi, pri čemer so ti rezultati tudi sproti analizirani.

1. Ali je v vašem podjetju pojav epidemije Covid-19 kakorkoli (pozitivno ali pa negativno) vplival na spremembo dotlej uveljavljenega nivoja soupravljanja z vidika večje ali manjše vključenosti sveta delavcev v upravljanje na splošno?

Odgovori:

NE, obseg in kakovost sodelovanja med svetom delavcev in poslovodstvom pri odločanju sta ostala na enakem nivoju	61 %
DA, sodelovanje se je na splošno izboljšalo zaradi potrebe po učinkovitem interesno usklajenem interventnem ukrepanju v obojestranskem interesu	27 %
DA, sodelovanje se je na splošno "poslabšalo" z izgovorom, da izredne razmere ne omogočajo predhodnih posvetovanj z delavskimi predstavniki o odločitvah poslovodstva (več) predhodnega vključevanja tudi delavskih predstavnikov v odločanje poslovodstva	12 %

Kot je razvidno iz statistične analize odgovorov na to vprašanje, velika večina anketirancev ugotavlja, da se po obsegu in kakovosti sodelovanje med poslovodstvom in svetom delavcev ni bistveno spremenilo oz. je ostalo na enakem nivoju. To sicer lahko kaže na to, da je nivo nekje ostal na "enako dobrem" ali "enako slabem" nivoju kot prej. Je pa pozitivna ugotovitev ta, da se je pri slabi tretjini anketiranih sodelovanje v teh kriznih razmerah celo izboljšalo, saj so takšne razmere zahtevale usklajeno in hitro ukrepanje v skupnem interesu. Kljub vsemu pa v štirih primerih anketiranci navajajo poslabšanje sodelovanja, v enem od teh celo zelo drastično poslabšanje, v enem pa to velja za drugi val epidemije.

2. Ali je poslovodstvo kljub morebitnemu »splošnemu« poslabšanju kakovostne ravni soupravljanja v podjetju po izbruhu epidemije, če drugega ne, vsaj pri načrtovanju konkretnih aktivnosti in ukrepov zoper okužbe s koronavirusom vendarle spoštovalo dolžnost predhodnega posvetovanja s svetom delavcev?

DA, dosledno	40 %
DA, vendar ne prav pri vseh ključnih aktivnostih in ukrepih	44 %
NE, svet delavcev je bil pri tem v glavnem povsem ignoriran	16 %

Rezultati pri tem vprašanju torej kažejo, da je le v nekaj manj kot 40 % poslovodstvo res dosledno upoštevalo zakonsko dolžnost predhodnega posvetovanja s svetom delavcev (skladno z 91. členom ZSDU in 45. členom ZVZD-1), v ostalih primerih pa le delno (44 %) ali pa je bil svet delavcev celo popolnoma ignoriran (16 %).

To so zaskrbljujoče ugotovitve, saj gre pri vprašanjih iz področja VZD (še posebej v primeru te epidemije) za neposredno ogroženost zdravja in življenja zaposlenih. Noben ukrep delodajalca namreč nebi smel biti sprejet brez predhodnega posvetovanja s svetom delavcev, ki je zakoniti zastopnik interesov zaposlenih, torej ravno tiste populacije, katere zdravje in življenje sta neposredno ogrožena. Svet delavcev, ki so mu sodelavci zaupali vlogo svojega zastopnika, bi torej v takšnih primerih moral odreagirati s takojšnjo uporabo razpoložljivih pravnih sredstev v obliki prijave inšpektoratu RS za delo, zadržanju sprejetih ukrepov delodajalca ali v skrajnih primerih celo ovadbe za kaznivo dejanje kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju. Edino dopustno odstopanje od zakonskih določil o dolžnosti delodajalca glede obveznega predhodnega posvetovanja s svetom delavcev o ukrepih s področja VZD so lahko določbe o rokih za izvedbo posvetovanja, ki se lahko v teh razmerah ustrezno skrajšajo.

3. Kako ocenjujete »kakovost« vključevanja oziroma dejansko »vplivnost« sveta delavcev pri odločanju o ukrepih zoper okužbe s Covid-19?

Svet delavcev je bil s strani poslovodstva šele naknadno seznanjen z že sprejetimi ukrepi poslovodstva	32 %
Predhodna posvetovanja so sicer bila, a zgolj formalnega značaja (svet delavcev je bil v resnici zgolj "obveščen" o pripravljajočih se ukrepih brez dejanskih možnosti vplivanja)	31 %
Mnenja, pobude in predlogi sveta delavcev so bili pri sprejetih odločitvah dejansko slišani in upoštevani	37 %

Pri tem vprašanju smo preverjali, koliko so sveti delavcev dejansko tudi "slišani" s strani poslovodstva in kakšna je njihova dejanska možnost vplivanja na konkretne odločitve o ukrepanju. Kot je razvidno iz rezultatov, je nekaj manj kot 40 % anketiranih navedlo, da so bili predlogi in pobude sveta delavcev tudi dejansko upoštevani. Podobno kot pri prejšnjem vprašanju pa skrbi ugotovitev, da je bilo več kot 60 % svetov delavcev bodisi zgolj obveščenih o že sprejetih ali pripravljenih ukrepih poslovodstva, bodisi pa so bila posvetovanja izpeljana zgolj formalno, da so bile izpolnjene zakonske zahteve, dejanskega vpliva na odločitve pa svet delavcev ni imel. Tudi takšni rezultati torej potrjujejo dejstvo, da imajo na področju VZD delodajalci možnost sprejemati ukrepe tako rekoč brez obveznosti upoštevanja vitalnih interesov zaposlenih, ki se jih ravno ti ukrepi najbolj tičejo. To pa je lahko izredno problematično v primerih, ko delodajalec daje prednost ekonomskim interesom pred zaščito zdravja in življenja svojih zaposlenih.

4. Ali je svet delavcev tudi na lastno iniciativo podajal pobude, predloge in zahteve za sprejem določenih ukrepov v korist zaposlenih?

DA, svet delavcev je v tem smislu deloval tudi "proaktivno"	79 %
NE, svet delavcev se je zgolj "reaktivno" opredeljeval do predlogov poslovodstva	21 %

Na to vprašanje je velika večina anketiranih odgovorila pritrdilno, kar je spodbuden in razveseljiv podatek. Namreč, ni dovolj, če se svet delavcev **samo opredeljuje** do ukrepov, ki jih je pripravilo poslovodstvo, ampak mora tudi sam in **na lastno iniciativo kreirati predloge ustreznih ukrepov, ki so v korist zaposlenih**. Ravno zaposleni so tisti, ki **v podrobnosti poznajo delovne procese** in prav te podrobnosti so lahko ključnega pomena pri načrtovanju učinkovitih ukrepov s področja VZD. Težko bi si namreč zamislili nek kakovosten sistem varovanja zdravja zaposlenih, ne da bi v njegovo pripravo in izvajanje neposredno ali vsaj posredno vključili zaposlene. Ker pa je (predvsem v večjih podjetjih) neposredna komunikacija poslovodstva z vsakim posameznikom praktično neizvedljiva, mora to vlogo prevzeti svet delavcev. Svet delavcev je torej tisti, ki lahko v imenu posameznikov zbira njihove pobude, predloge, zahteve,… ter jih poskuša v obliki lastnih iniciativ uveljaviti pri delodajalcu in spremljati njihovo izvajanje v praksi.

5. Ali je v vašem podjetju že (tudi formalno!) sprejeta ustrezna dopolnitev pisne izjave o varnosti z oceno tveganja za potrebe učinkovitega obvladovanja problematike Covid-19 v prihodnje?

DA	27 %
NE, je še v pripravi	41 %
NE in se niti še ne pripravlja	32 %

Kot vidimo, je v skoraj 70 % podjetij izjava o varnosti z oceno tveganja, prilagojena na razmere Covid-19, že formalno sprejeta, ali pa je v fazi priprave, kar je spodbuden rezultat. Kljub temu pa je še vedno dobra tretjina podjetij, kjer se takšne ocene tveganja sploh (še) ne pripravljajo, oz. svet delavcev o tem ni seznanjen. V teh primerih gre posebej opozoriti, da je svet delavcev tisti, ki lahko, oz. kot predstavnik zaposlenih, celo mora zahtevati obvezno ustrezno dopolnitev izjave o varnosti z oceno tveganja. Delodajalec je namreč dolžan (glede na določila 17. člena ZVZD-1) "popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni, oziroma niso več ustrezni". Prav tako se je delodajalec ob tem dolžan posvetovati tudi s svetom delavcev in k pisni oceni tveganja priložiti tudi zapisnik o izvedenem posvetovanju.

6. Kako ocenjujete kakovost veljavne izjave o varnosti z oceno tveganja v vašem podjetju na splošno, torej tudi glede učinkovitega obvladovanja vseh drugih vidikov VZD?

Izjava je celovita in ustreza konkretnim potrebam prakse	50 %
Izjava je vsebinsko pomanjkljiva in ne pokriva vseh dejanskih potreb	31 %
Izjava je šablonska in obstaja zgolj zaradi zadostitve črki zakona	19 %

Na to vprašanje je polovica anketirancev pritrdilno odgovorila na trditev, da njihove izjave o varnosti in ocene tveganja dejansko odražajo realno stanje in smatrajo, da so kakovostno pripravljene. Na drugi strani pa je druga polovica takšnih, ki ocenjujejo njihove ocene tveganja bodisi kot pomanjkljive (31 %), bodisi da so celo šablonske in je njihov namen samo zadostitev najnujnejšim zakonskim zahtevam. Pri tem gre opozoriti, da je podobno kot pri prejšnjem vprašanju tudi glede same kakovosti pripravljene izjave o varnosti z ocenami tveganja lahko ravno svet delavcev tisti, ki na to opozori delodajalca in od njega zahteva primerne spremembe ali dopolnitve.

Obstoj kakovostne in ustrezne pisne izjave o varnosti z oceno tveganja je namreč ključnega pomena tudi za morebitno učinkovito ukrepanje Inšpektorata RS za delo v primeru, ko svet delavcev – če meni, da v danih razmerah ni v zadostni meri poskrbljeno za zdravje in varnost delavcev – **zahteva inšpekcijski nadzor.** Inšpektor za varnost in zdravje pri delu namreč lahko v tovrstnih situacijah zares učinkovito ukrepa samo v primerih, ko delodajalec ne zagotavlja varnega delovnega okolja in uporabe varne delovne opreme **»v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja«**.

7. Ali je svet delavcev že kdaj skladno z zakonskimi pooblastili zahteval inšpekcijski nadzor v primeru delodajalčevih kršitev predpisov s področja VZD?

DA	3 %
NE, doslej nikoli ni bilo potrebe	78 %
NE, čeprav bi za to obstajali utemeljeni razlogi	19 %

Zelo pozitivna ugotovitev pri tem vprašanju je ta, da se v skorajda 80 % podjetij nikoli ni pojavila potreba po posebnem inšpekcijskem ukrepanju in nadzoru. Po tem lahko ugotovimo, da stanje na področju VZD v večini podjetij kljub nepopolnostim ni alarmantno do te mere, da bi resno razmišljali o takšnih ukrepih. Kljub vsemu pa je skoraj 20 % anketirancev odgovorilo, da so obstajali utemeljeni razlogi za tovrstno ukrepanje, v enem primeru je svet delavcev dejansko tudi zahteval nadzor inšpektorja.

Skrb za varnost in zdravje zaposlenih pri delu je z zakonom primarno naložena delodajalcu, sveti delavcev pa imajo predvsem posvetovalno in interno-nadzorno vlogo. Vendar pa v izjemnih primerih kršitev, kadar so resno ogrožena življenja in zdravje zaposlenih, tudi svet delavcev ne more dopustiti neukrepanja. Zato lahko v takšni situaciji **uporabi svoja zakonska pooblastila iz drugega odstavka 48. člena ZVZD-1 in glede tega zahteva inšpekcijski nadzor**. Od tu dalje pa je seveda inšpekcija dela tista, ki je dolžna ukrepati v okviru svojih pooblastil.

8. Ali svet delavcev na pobudo posameznih zaposlenih prevzema tudi njihovo neposredno zastopanje nasproti delodajalcu glede njihovih individualnih zahtev s področja VZD na konkretnem delovnem mestu, da jih na ta način zavaruje pred nepotrebnim osebnim izpostavljanjem nasproti delodajalcu kot močnejši stranki delovnega razmerja?

DA, vsi zaposlenih so s to možnostjo seznanjeni	62 %
DA, vendar le v izjemnih primerih	20 %
NE, svet delavcev se ukvarja zgolj s "kolektivnimi" problematikami VZD	18 %

Večina (dobrih 60 %) svetov delavcev torej izpolnjuje svojo vlogo predstavnikov zaposlenih tudi v primerih, ko je potrebno posredovanje v imenu posameznih zaposlenih. S tem se posameznikom ni potrebno samostojno izpostavljati nasproti delodajalcu, ki bi lahko takšne zaposlene povračilno "sankcioniral". Svet delavcev je torej tisti, ki mora nase prevzeti breme dolžnega ukrepanja za učinkovito zaščito prav vseh zaposlenih, saj mu zakon za to daje tudi vsa potrebna pooblastila. Posamezniki so namreč, kljub njihovi zakonski pravici do odklonitve dela v primeru neustrezne ureditve in izvajanja ukrepov VZD, v takšnih primerih preveč izpostavljeni, kar je lahko problematično tudi z vidika, da se mnogo problemov ali kršitev sploh ne izpostavi, saj so zaposleni raje tiho.

9. Ali imate pri vas ustanovljen »odbor za VZD« (ali drug organ s podobnim nazivom) kot posebno delovno telo, prek katerega delavski predstavniki organizirano uresničuje svoj vpliv na upravljanje tega področja v podjetju?

DA	68 %
NE, v podjetju ni tovrstnih specializiranih organov, temveč se s to problematiko ukvarja svet delavcev kot celota in deluje neposredno v odnosu do poslovodstva	32 %

10. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, v kakšni obliki deluje ta odbor:

Zadnji dve vprašanji sta navedeni skupaj, saj sta med seboj povezani. Zanimalo nas je, v kakšni obliki, če sploh, svet delavcev sodeluje in uveljavlja svoj vpliv na področju VZD v podjetju. Običajno se to izvaja prek posebnih "odborov za VZD", ki so lahko v različnih

Kot formalni odbor sveta delavcev, pri delu katerega pa redno sodeluje tudi strokovni delavec za VZD	57 %
Kot dvopartitno sestavljen skupni odbor podjetja (predstavniki sveta delavcev in delodajalca)	14 %
Kot tripartitni sestavljen skupni odbor podjetja (predstavniki sveta delavcev, delodajalca in sindikata)	29 %

sestavah. Skoraj 70 % anketiranih je odgovorilo, da imajo oblikovan posebni odbor za VZD, od tega jih večina (57 %) navaja, da delujejo kot formalni odbor, pri katerem pa redno sodeluje tudi strokovni delavec za VZD. Kar tretjina pa ima ta odbor sestavljen tripartitno, kar pomeni, da skupaj sodelujejo člani sveta delavcev, sindikata ter predstavniki delodajalca.

Strogo pravno gledano z vidika delavskih predstavništev gre sicer za področje, ki je tako po ZSDU kot po ZVZD-1 bolj v pristojnosti svetov delavcev kot sindikatov, ampak kakršne koli delitve na tem mestu nimajo nikakršnega smisla in bi bile zagotovo v škodo zaposlenih, katerih interese zastopajo oboji. Zato velja priporočilo, da sveti delavcev in sindikati na tem področju delujejo skupaj in maksimalno usklajeno.

Mitja Gostiša



Piše:
Slavko Krištofelc

Nujno noveliranje veljavnih ocen tveganja v zvezi s COVID-19

Pojav novega koronavirusa brez dvoma predstavlja nek popolnoma nov dejavnik tveganja za varnost in zdravje delavcev pri delu, ki doslej ni bil poznan in kot tak v »izjavah o varnosti z ocenami tveganja« kot temeljnih aktih s tega področja pri delodajalcih objektivno tudi še ni mogel biti upoštevan. Zato so po veljavni zakonodaji vsi delodajalci dolžni zdaj te akte skladno z novimi razmerami ustrezno dopolniti, pri tem pa je zelo pomembna tudi aktivna vključenost delavcev in njihovih predstavnikov.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, ZVZD-1) določa, da mora **delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu**. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu.

Temeljni ukrep je ocenjevanje tveganj

Temeljni ukrep zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev je **ocenjevanje tveganj**, ki izhajajo iz delovnega procesa delodajalca. Ocenjevanje tveganj se izvaja skladno z določili ZVZD-1 in **obsega zlasti**:

- prepoznavanje nevarnosti
- ocenitev tveganj
- presojo sprejemljivosti ocenjenih tveganj ter
- sprejetje ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivih tveganj

Ker ocenjevanje tveganj nikoli ne predstavlja zaključenega postopka, je delodajalec dolžan **dopolniti oziroma popraviti oceno tveganja** zlasti v primerih takšnih sprememb v njegovem delovnem procesu, ki lahko vplivajo na raven varnosti in zdravja delavcev. Istočasno z ukrepi mora delodajalec opredeliti obveznosti in odgovorne osebe za izvedbo teh ukrepov. V 17. členu ZVZD-1 je določeno, da mora delodajalec pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni, ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, kar velja tudi za **tveganja glede koronavirusa**.

ZVZD-1 v 29. členu določa, da **strokovni delavec** izdeluje strokovne podlage za izjavo o varnosti, v 33. členu pa da **izvajalec medicine dela** sodeluje pri izdelavi strokovnih podlag za izjavo o varnosti. Iz predhodno zapisanega izhaja, da imata tako strokovni delavec VZD kakor tudi izvajalec medicine dela pomembno, strokovno in odgovorno vlogo pri ocenjevanju tveganj in zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri delodajalcu. Prav tako ne smemo pozabiti na vlogo delavcev oziroma njihovih predstavnikov. V 46. členu ZVZD-1 je določeno, da se mora delodajalec z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati tudi o oceni tveganja, ter o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu,

Ukrepe glede preprečevanja širjenja koronavirusa in varovanja delavcev pred tem virusom delodajalec sprejme in izvaja prek ocene tveganja skladno s 17. členom ZVZD-1. Ker ocenjevanje tveganj na splošno temelji na upoštevanju verjetnosti nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnosti njihovih posledic, z uporabo splošno priznanih metod ocenjevanja tveganj obstaja realna možnost, da je ocenjena stopnja

tveganja zaradi koronavirusa sprejemljiva in zato ne bi bilo potrebno izvajati nikakršnih ukrepov. Omenjeno izhaja ravno iz opredelitve verjetnosti dogodka v povezavi s trajanjem in pogostostjo izpostavljenosti tveganju zaradi prisotnosti koronavirusa v delovnem okolju. V praksi je zelo težko realno oceniti, koliko časa je delavec v posameznem okolju izpostavljen tveganjem zaradi koronavirusa ter kako pogosto. Zato je smiselno pri ocenjevanju tveganj uporabiti prilagojeno metodo, ki realno oceni tveganje zaradi koronavirusa, ali pa po identifikaciji tveganja že zapisati ukrepe. Predlagani ukrepi morajo biti usklajeni z veljavno zakonodajo, odloki Vlade RS in medicinsko stroko (npr. Nacionalni inštitut za javno zdravje).

Najpogostejše nepravilnosti v praksi

V preteklem letu je bilo s strani IRSD – Inšpektorata RS za delo v zvezi z »izjavami o varnosti z oceno tveganja« (IoVzOT) največ nepravilnosti ugotovljenih glede **ustreznosti ocenjevanja tveganj** (Slika 1). Število ugotovljenih nepravilnosti v zvezi z vsebino ocene tveganja se je v primerjavi z letom prej povečalo za dobrih 7 %. Veliko ocen tveganj **ne odraža dejanskega stanja** pri delodajalcih, saj pogosto nimajo ocenjenih tveganj, ki pri njih predstavljajo nevarnost za poškodbe, okvare zdravja ali nastanek poklicnih bolezni. Glede ustreznosti vsebin ocen tveganj se najpogosteje ugotavlja, da **vsa tveganja niso oziroma so pomanjkljivo identificirana**, še zlasti tista, ki se nanašajo na uporabo nevarnih snovi, ročno premeščanje bremen, različna sevanja, vibracije in podobno.

Koronavirus – nov dejavnik tveganja

V letu 2020 se je na področju varnosti in zdravja pri delu pojavil nov dejavnik tveganja – koronavirus, katerega velika večina delodajalcev v že izdelanih ocenah tveganja **še ni identificirala, ali v zvezi z njim uvedla konkretne ukrepe.** V sedanjih razmerah je dolžnost delodajalcev, da to storijo in v zvezi s pojavom novega dejavnika tveganja pripravijo revizijo tega dokumenta. Vsekakor je izpolnjen vsaj eden od pogojev po 17. členu ZVZD-1, ko mora delodajalec **popraviti in dopolniti** oceno tveganja vsakokrat, še zlasti, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni, oziroma niso več ustrezni.

Zakonodaja s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu se v letu 2020 ni spremenila in ostaja enaka tudi v obdobju koronavirusa, prav tako **vlada z odloki ter medicinska stroka s svojimi priporočili nista neposredno posegali v te predpise.** Vseeno pa je potrebno opozoriti na to, da so bili s strani vlade in medicinske stroke uvedeni ukrepi namenjeni splošnemu preprečevanju širjenja koronavirusa in to tudi v izvajanju delovnega procesa na delovnih mestih in v delovnem okolju.

Pristop k izdelavi dopolnjene ocene tveganja

ZVZD-1 v 17. členu določa, da je potrebno oceniti tveganja z upoštevanjem verjetnosti nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnosti njihovih posledic. Takšno ocenjevanje izhaja iz uporabljenih metod, katerih se večinoma poslužujejo delodajalci. V primeru pojava koronavirusa pa lahko ugotovimo, da je **medicinska stroka že ocenila takšna tveganja ter tudi že pripravila ukrepe** (minimalna medosebna razdalja, higiena rok in kašlja, razkuževanje delovnih prostorov, obveščanje, zagotavljanje in uporaba zaščitnih sredstev…), s katerimi bi preprečevali širjenje koronavirusa, oziroma zaščitili tudi zaposlene pred škodljivim delovanjem virusa za različne dejavnosti. Opozoriti velja tudi na **organizacijske ukrepe**, s katerimi se močno zmanjša verjetnost za širjenje okužb s koronavirusom, kot so:

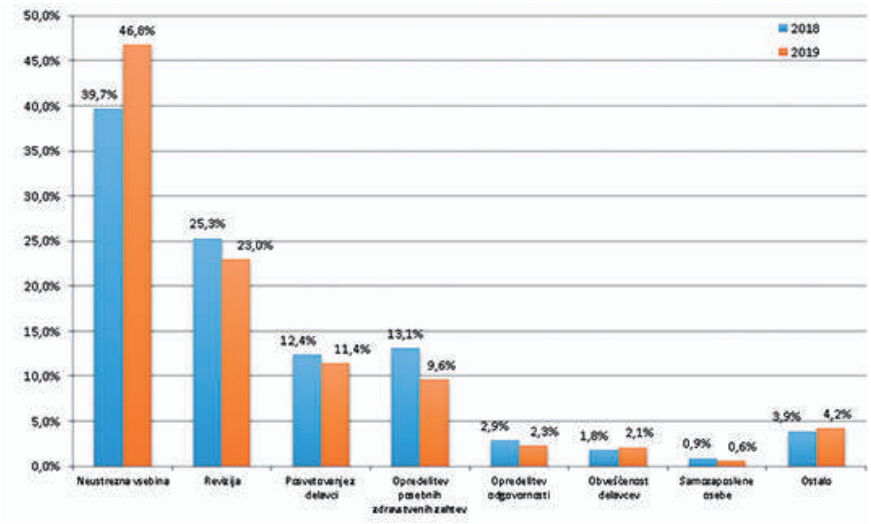
- opravljanje dela na daljavo
- reorganizacija delovnih procesov v smislu zmanjševanja istočasno prisotnih delavcev
- drugačna ureditev gibalnih poti
- ukinjanje raznih oblik zbiranja delavcev
- in podobno

Vse to so ukrepi, ki so bili tudi delodajalcem že javno predstavljeni in naloga delodajalcev, njihovih strokovnih delavcev in medicine dela je **te ukrepe smiselno uvesti v konkretna delovna okolja**, tudi kot ukrepe za zagotavljanje zdravja delavcev. Vsekakor se delodajalci lahko odločijo tudi za strožje ukrepe.

Potrebno je opozoriti tudi na **zaščitna sredstva**, ki jih delodajalci zagotavljajo delavcem, še zlasti sredstva za zaščito dihal. Delodajalec je dolžan zagotoviti delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo v primerih, ko je to potrebno in če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu. Ta osebna varovalna oprema mora biti izdelana namensko za varovanje pred pričakovanimi tveganji ter v skladu s predpisi, kar mora biti razvidno iz dokumentacije, ki je takšni opremi priložena. Delodajalec sme dati v uporabo delavcem le certificirana sredstva za delo vključno z osebno varovalno opremo in kot takšnega je **ukrep potrebno navesti v oceni tveganja**.

Nujno sodelovanje delavcev oziroma delavskih predstavnikov

ZVZD-1 namenja na področju varnosti in zdravja pri delu pomembno vlogo tudi delavcem oziroma njihovim predstavnikom, in sicer da se z njimi **posvetujejo** o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu. Prav tako lahko predstavniki delavcev od delodajalcev **zahtevajo** sprejetje ustreznih ukrepov za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. Sedanje razmere pa so dejansko takšne, da se predstavniki delavcev **aktivno in strokovno vključijo** v urejanje sedanje problematike ter s tem poglobijo svojo vlogo na področju varnosti in zdravja pri delu.



***Slika 1**: Ugotovljene nepravilnosti v zvezi z IoVzOT*



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

(Vsaj) glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu delavci pač ne morejo biti »podrejeni« delodajalcem

»Najprej življenje, nato zdravje in šele potem ekonomija!« so temeljna načela, ki so v ospredju politične agende v aktualni zdravstveni krizi ob vrhuncu (tudi) drugega vala epidemije koronavirusa. In prav na absolutno prednost zdravja in življenja delavcev pred vsemi drugimi (sicer vsekakor) legitimnimi ekonomskimi interesi delodajalcev je že konec aprila 2020, torej sredi prvega vala epidemije, s posebno pobudo za nujno in korenito rekonstrukcijo veljavnega modela varnosti in zdravja pri delu (VZD) opozorilo tudi Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS).

Že takrat smo namreč v ZSDS ugotavljali, ob številnih praktičnih primerih prisiljevanja delavcev v delo (celo z grožnjo o odpovedi zaposlitve) kljub očitno zelo pomanjkljivim antikoronskim ukrepom po priporočilih NIJZ, kar je ugotavljal tudi Inšpektorat RS za delo[1], da je epidemija samo še dodatno in popolnoma jasno razgalila očitne sistemske pomanjkljivosti veljavnega modela VZD v Sloveniji, ki niso vezane samo na izredne okoliščine različnih zdravstvenih kriz, temveč jasno kažejo svojo problematičnost tudi v povsem običajnih okoliščinah. Se pravi pri urejanju tudi vseh ključnih vprašanj s tega področja v podjetjih na splošno. Zato smo na Vlado RS naslovili **pobudo[2],**

za takojšnjo zakonsko ukinitev sedanje sistemske »nadrejenosti« delodajalcev pri sprejemanju najpomembnejših odločitev s področja VZD in ustrezno opolnomočenje svetov delavcev na tem področju

ter hkrati **pozvali Vlado RS**, da čim prej pripravi predlog ustreznih sprememb Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) za ***nujno rekonstrukcijo veljavnega modela VZD*** ter jih predlaga v sprejem po nujnem zakonodajnem postopku, dosedanja pravno nezavezujoča »priporočila« NIJZ delodajalcem o ukrepih zoper okužbe z novim koronavirusom pa ***pretvori v obliko pravno zavezujočega predpisa (odloka),*** ki bo omogočil tudi učinkovito pravno ukrepanje inšpekcije dela zoper morebitne kršitelje.

Ob tokratnem drugem valu epidemije pa smo dodatno pozvali tudi **vse slovenske delodajalce**, da – na prostovoljni podlagi in ne čakajoč na morebitne tovrstne zakonske spremembe – izvoljene delavske predstavnike za VZD, tj. svete delavcev oziroma delavske zaupnike v svojih podjetjih in zavodih ***že zdaj vključijo kot povsem enakopravne »(so)odločevalce« v postopke oblikovanja ter sprejemanja ukrepov za boj proti okužbam z novim koronavirusom, kakor tudi vseh drugih pomembnejših odločitev na področju VZD.***[3]

Slednje – poziv delodajalcem – smo po razpravi v predsedstvu ZSDS dodali v dopolnjenem dokumentu z namenom, da se v podjetjih ne bi čakalo šele na morebitne zgoraj predlagane spremembo zakonodaje, temveč bi se, **v duhu mnogih »dobrih praks« dosedanjega sodelovanja delodajalcev in delavskih predstavništev na področju VZD,** lahko takojšnja uveljavitev načela enakopravnosti delodajalcev in delavcev oz. delavskih predstavništev na tem področju tudi pravno formalizirala tudi prek skupnega dogovora med svetom delavcev in delodajalcem oziroma **t. i. »participacijskega dogovora«** na podlagi drugega odstavka 5. člena ZSDU.[4]

In v čem je jedro problema?

Dejstvo je namreč, da so tudi ob aktualnih koronavirusnih ukrepih nekateri delodajalci vzeli – na videz logično ter všečno – **načelo o odgovornosti delodajalca** za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev pri

[1] https://www.gov.si/novice/2020-03-25-inspektorat-ugotavlja-pomanjkljivo-izvajanje-ukrepov-za-zascito-zdravja-delavcev/

[2] Celoten tekst pobude je dosegljiv na: https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/06/Pobuda-Vladi-RS-rekonstrukcija-modela-VZD-24.6.2020.pdf

[3] Ta javni poziv ZSDS je objavljen na: https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/10/Poziv-vladi-in-delodajalcem-v-zvezi-s-covid-19-okt.2020.pdf.

[4] Drugi odstavek 5. člena ZSDU: *»S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalskih pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.«*

delu, na katerem sicer v celoti temelji tudi veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), povsem dobesedno in ga razumeli hkrati tudi kot **izključno svojo pristojnost za popolnoma avtonomno odločanje glede urejanje vseh ključnih vprašanj s tega področja** brez kakršne koli pravice delavcev do soodločanja pri tem, čeprav gre v prvi vrsti za njihovo zdravje in njihova življenja. Da delavci o ukrepih za zaščito in varovanje svojega zdravja ter svojih življenj po veljavni zakonodaji nimajo pravice soodločati, ampak le pravico biti s strani zakonodajalca **nezavezujoče »konzultirani«** je ob današnji razvitosti družb, v 21. stoletju popolnoma nesprejemljivo in predstavlja neverjetni anahronizem.

Izven sleherne logike je namreč, da imajo pri odločanju o teh vprašanjih še najmanj besede prav tisti, za katerih življenja in zdravje v resnici gre. Vsaj na tem področju delavci zato že po logiki stvari **ne morejo biti absolutno »podrejeni« delodajalcu**, tako kot to sicer velja glede samega opravljanja dela v delovnem procesu delodajalca skladno z veljavnim Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), ampak bi moral ZVZD-1 temeljiti na povsem drugih izhodiščih. Kajti zdravje in življenja delavcev – za razliko od njihove »delovne sile« – **niti teoretično niso in ne morejo biti naprodaj**, se pravi predmet navadne kupoprodaje na »trgu dela«, kakršna naj bi bila sicer filozofski temelj t. i. tržnih delovnih razmerij med delodajalci in delojemalci. Za urejanje medsebojnih razmerij na področju VZD pač zagotovo ne more veljati, da je delodajalec skupaj z delavčevim delom **»kupil« tudi njegovo zdravje in življenje**, ter da lahko med delovnim časom prosto razpolaga tudi z njima.

Nujno opolnomočenje svetov delavcev

Zato se v naših kritikah veljavnega modela VZD in pobudah za njegovo spremembo zavzemamo za vzpostavitev (uzakonitev) **načela popolne enakopravnosti delodajalcev in delavcev pri odločanju** (načrtovanje, sprejemanje, izvajanje) **o vseh ukrepih za zagotovitev varnega in zdravega delovnega okolja** oz. za ponovno vrnitev soodločanja na to področje[5] ter hkratnim **opolnomočenjem izvoljenih delavskih predstavništev** v podjetjih (tj. svetov delavcev oz. delavskih zaupnikov za VZD), da

- ***soodločajo s soglasjem*** *v skladu z določili ZSDU pri sprejemanju »izjave o varnosti z oceno tveganja« kot temeljnega internega splošnega akta s področja VZD;*
- *imajo pravico kadarkoli* ***zahtevati potrebne spremembe in dopolnitve tega akta****, v primeru neodzivnosti delodajalca pa (kot mehanizem »samopomoči«) pravico* ***s svojim sklepom zadržati*** *opravljanje dela delavcev ali dejavnosti delodajalca do dokončne odločitve pristojnega organa o utemeljenosti njihove zahteve,*
- *so pooblaščeni izvajati* ***notranji nadzor na tem področju****.*

Le z nujnimi spremembami ustrezne zakonodaje (ZSDU in ZVZD-1), v smislu zgornjih predlogov, bo mogoče tudi v praksi preseči sedanje anomalije, ko **imajo v veljavnem modelu VZD še najmanj besede prav tisti** (tj. delavci)**, katerim naj bi celoten model v bistvu tudi služil** – predvsem pa spremenjeni model ne bo dopuščal morebitne prevlade ekonomskih interesov pred pravico do varnega in zdravega dela.

Po drugi strani pa številni dokumenti in raziskave dokazujejo zelo velik **vpliv varovanja zdravja in zagotavljanja varnosti delavcev na višjo produktivnost ter druge pozitivne poslovne učinke**, ki v končni fazi povečujejo skupno gospodarsko uspešnost, kar je nenazadnje tudi primarni interes delodajalcev.

Varnost zdravja in življenja je nedvomno najvišji interes vsakega posameznika, hkrati pa tudi univerzalna vrednota naše civilizacije, zato mora imeti **absolutno prednost** pred vsemi ostalimi (tudi) legitimnimi ekonomskimi in drugimi interesi ter vrednotami! Morebitna bojazen, da bi lahko delavci morda to temeljno načelo predlaganega novega modela VZD **kakorkoli izkoriščali v škodo ekonomskih interesov delodajalcev**, pa je seveda povsem odveč, kajti tudi sami se zelo dobro zavedajo svoje **eksistenčne odvisnosti** od zaposlitev. Iz tega razloga verjetno nihče ni bolj zainteresiran za dobrobit in dolgoročno uspešnost podjetij kot ravno njihovi zaposleni. Prav nič se torej ni bati, da bi – če ni res nujno za njihovo varnost – s kakimi svojimi pretiranimi zahtevami do delodajalcev iz tega naslova a priori ogrožali obstoj podjetij in s tem svoje zaposlitve. Tovrstni strahovi so lahko le navadna demagogija.

Predlog konkretnih določil v participacijskem dogovoru

Konkretni predlogi ZSDS za ustrezne spremembe ZVZD-1 v zgoraj opisanem smislu so bili objavljeni že v letošnji 3. številki Ekonomske demokracije, tokrat pa objavljamo predloge določil, s katerimi bi veljalo na pobudo svetov delavcev – za čas do morebitne novelacije zakona – **dopolniti veljavne participacijske dogovore v podjetjih**, temeljijo pa v celoti na zgoraj predstavljenih izhodiščih o nujnem opolnomočenju svetov delavcev na področju VZD.

[5] Ta pravica je namreč že bila določena v prvotnem Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), a je bila z novelo ZSDU-A iz leta 2001 iz popolnoma nerazumljivih razlogov ukinjena.

* * *

1.4.2 Soodločanje o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu

... člen

(1) Po opravljenem predhodnem skupnem posvetovanju in uskladitvi stališč v skladu z določili 91. in 92. člena ZSDU mora delodajalec pred sprejetjem predložiti svetu delavcev v predhodno soglasje tudi končni predlog izjave o varnosti z oceno tveganja ali njenih sprememb in dopolnitev ter predloge drugih odločitev s področja varnosti in zdravja pri delu, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom ali drugimi predpisi. Zapisnik o posvetovanju s svetom delavcev in pisno soglasje sveta delavcev je obvezna priloga izjave o varnosti z oceno tveganja kot splošnega akta.

(3) Delodajalec se mora že v fazi strokovne priprave predloga izjave o varnosti z oceno tveganja, ki bo predmet skupnega posvetovanj in soodločanja sveta delavcev v skladu s prejšnjim odstavkom tega člena, predhodno individualno posvetovati tudi z vsakim delavcem glede ugotovljenih tveganj in predlaganih varnostnih ukrepov na njegovem delovnem mestu oziroma pri njegovem delu in se opredeliti do njegovih pripomb in predlogov.

(2) Svet delavcev ima pravico tudi na lastno iniciativo predlagati odločitve o vprašanjih iz prvega odstavka. Delodajalec se mora do njegovih predlogov opredeliti v roku 15 dni, v nasprotnem pa ima svet delavcev pravico zahtevati, da o njegovih predlogih odloči arbitraža v interesnem sporu.

... člen

(1) Delodajalec mora svetu delavcev omogočiti učinkovito izvajanje notranjega nadzora nad stanjem na področju varnosti in zdravja pri delu v imenu delavcev in ga pri tem ne sme kakorkoli ovirati.

(2) Svet delavcev lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. V zvezi s tem ima pravico z obrazloženim sklepom zahtevati od delodajalca tudi predhodno pridobitev neodvisnih izvedenskih mnenj in analiz, zlasti pa analize dopustnosti psihofizičnih obremenitev delavcev v obstoječih delovnih procesih in ergonomske analize posameznih delovnih mest z vidika smernic in priporočil medicinske stroke.

(3) Delodajalec se je dolžan do zahteve sveta delavcev iz prejšnjega odstavka opredeliti v roku 15 dni in, če je strokovno utemeljena z vidika smernic in priporočil stroke, v najkrajšem možnem razumnem roku ustrezno popraviti in dopolniti oziroma izpopolniti izjavo o varnosti z oceno tveganja.

(4) Predstavnik sveta delavcev ima pravico: prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, ter izraziti svoja opažanja ter predlagati inšpektorju, da delodajalcu na podlagi predhodno pridobljenega izvedenskega mnenja odredi popravo in dopolnitev ocene tveganja ter določitev dodatnih varnostnih ukrepov za odpravo nesprejemljivega tveganja v izjavi o varnosti.

(5) Vsak delavec se lahko obrne na svet delavcev s svojimi opozorili, predlogi in zahtevami za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, ta pa je dolžan njihove iniciative posredovati delodajalcu.

... člen

(1) Če delodajalec nima veljavno sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja, ali je ta nepopolna, ali če krši sprejeto izjavo o varnosti z oceno tveganja, in bi ta njegova ravnanja oziroma opustitve lahko predstavljale neposredno nevarnost za življenja ali resno grožnjo za okvare zdravja delavcev, delodajalec pa teh pomanjkljivosti na njihovo zahtevo ne odpravi v razumnem roku, ima svet delavcev pravico z obrazloženim pisnim sklepom začasno prepovedati opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo ter istočasno zahtevati takojšen inšpekcijski nadzor.

(2) Prepovedni sklep sveta delavcev iz prejšnjega odstavka stopi v veljavo s trenutkom njegove vročitve delodajalcu in pristojnemu inšpektoratu, delodajalec pa ga je dolžan spoštovati do sprejetja dokončne odločitve pristojnega inšpektorja.

(3) Če inšpektor za delo ne odredi delodajalcu sprejetja varnostnih ukrepov, ki jih predlaga izvoljeni delavski predstavnik, ima ta pravico zahtevati, da o tem odloči arbitraža po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

UREJANJE PROBLEMATIKE DELA NA DOMU

Delo na domu – prednosti in pasti pri uvajanju v prakso

Vsi se prav gotovo strinjamo, da so pričakovanja in predstave zaposlenih in delodajalcev o delu na domu lahko zelo različna. Za delavca je lahko prva asociacija dela na domu svobodno opravljanje dela v kraju po njegovi izbiri, mogoče več prostega časa, boljše ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem, pridobivanje časa, ker vožnja ni potrebna itd. Delodajalec pa lahko v delu na domu vidi možnost za zmanjševanje stroškov dela, več narejenega dela, večjo produktivnost zaposlenih, več zadovoljstva med zaposlenim itd. Pa je temu res tako? Kaj nam kažejo znanstveni dokazi?

Delo na domu kot odziv na svetovno krizo

Termin teledelo (ang. telework, telecommuting) je oblikoval Jack Nilles med naftno krizo leta 1973. Le-ta je povzročila vrtoglavi dvig cen nafte na trgu. Nillesov odgovor na to je bil jasen: »**Če delavci ne bodo prišli na delovno mesto, potem bo delovno mesto prišlo k delavcem. S tem bomo znižali porabo energije in stroške ter rešili težave z mobilnostjo med krizo.**«

Podobni situaciji smo priča tudi v trenutni krizi leta 2020 zaradi virusa SARS-CoV-2. Pandemija, s katero se svet sooča v zadnjih mesecih, bo nedvoumno zaznamovala našo prihodnost na marsikaterem področju našega vsakdana. Države trenutno bolj ali manj učinkovito iščejo konsenz med čim nižjo obolevnostjo zaradi COVID-19 in ekonomskimi posledicami preventivnih ukrepov. Delovne organizacije so bile v zadnjih mesecih prisiljene skoraj **prek noči zamenjati in preoblikovati delovne procese**, reorganizirati kader ali začasno zaustaviti svoje delovanje. Vse več delodajalcev je zaposlenim ponudilo drugačne oblike dela. Nekateri delavci so svoje delovno okolje v prostorih delodajalca zamenjali za nove oblike dela na domu.

Opredelitev dela na domu

Delo na domu je v 68. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) opredeljeno, kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so




Pišeta:
dr. Ajda Erzar in dr. Metoda Dodič Fikfak

izven delovnih prostorov delodajalca. **Teledelo** (ang. telework) je delo, ki ga delavec opravlja na neki drugi lokaciji, ne v delodajalčevih prostorih, pri tem pa uporablja informacijsko-komunikacijsko tehnologijo. Delo na domu pa se ne enači s pojmom teledelo, ker ni vsako delo na domu povezano z uporabo informacijskokomunikacijske tehnologije.

Delež zaposlenih

Eurostat poroča, da 5,2 % zaposlenih v Evropi starih od 15 do 64 let običajno dela od doma. Ta podatek je v zadnjem desetletju okoli 5 % in je stabilen. Zabeležili so pa povečanje deleža zaposlenih, ki občasno delajo od doma, in sicer leta 2008 je le-ta znašal 5,8 %, leta 2018 pa že 8,3 %.

Največ ljudi od doma dela na Nizozemskem (14 %), sledijo ji Finska (13,3 %), Luksemburg (11 %) in Avstrija (10 %). Najmanjši delež tako zaposlenih pa je v Bolgariji (0,3 %) in Romuniji (0,4 %). V letu 2018 je več žensk (5,5 %) kot moških (5 %) delalo od doma. Okoli 3 % zaposlenih v Evropi opravlja teledelo. Ocenjujejo, da je med pandemijo COVID-19, kar 37 % zaposlenih delalo od doma.

Delo na domu v Sloveniji

V letu 2006 so **na Univerzi v Mariboru izvedli raziskavo**, v katero so vključili 251 zaposlenih v terciarnem sektorju. Med vsemi je 60 % dejansko delalo na domu, od tega je bilo 66 % moških in 34 % žensk. Med delavci na domu je bilo le 34,7 % takih, ki so bili starši in 18 % takih, ki so poleg službe negovali še svoje starejše sorodnike.

Kljub temu, da velja splošno prepričanje, da delo na domu omogoča tudi boljšo vključenost invalidnih oseb v delo, je bil delež takih le 2 %. Največ delavcev na domu je bilo zaposlenih v manjših podjetjih (58 %), 23 % v srednje velikih in 19 % v velikih.

Na Inštitutu za medicino dela, prometa in športa je bil v času epidemije COVID-19 izveden krajši vprašalnik, med drugim je iz podatkov moč razbrati, da je izmed 84 vključenimi podjetij, 60 % uvedlo delo na domu. Med temi je več kot 60 % podjetij uvedlo delo od doma le za del zaposlenih.

Tveganja in posledice dela na domu

Tako kot druge oblike dela, tudi delo od doma prinaša določena tveganja in posledice, ki se lahko pokažejo na različnih področjih življenja, med drugim tudi **na zdravstvenem stanju zaposlenih**. Zdravstvene posledice dela na domu so v prvi vrsti neposredno povezane z vrsto dela, ki se opravlja na domu. Zavedati se je potrebno namreč, da je pojem dela na domu širok, zato tveganj in posledic ne moremo posplošiti, ne da bi upoštevali vrsto dela. V razvitih državah večina dela na domu poteka v obliki **t. i. teledela**. Zaposleni tako glavnino svojega dela opravi s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije v domačem "pisarniškem okolju".

V času pandemije COVID-19 so bile delovne organizacije prisiljene v kratkem času povečati delež zaposlenih, ki so delo opravljali zunaj njihovih prostorov in z uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije. Zaradi hitrih sprememb je bila podpora delodajalcev pri ustreznem oblikovanju delovnega okolja teledelavcev **slaba.** Ocenjujejo, da bi to v prihodnosti imelo lahko posledice na zdravju zaposlenih.

Nekatere ugotovitve kažejo na možnost, da imajo delavci na daljavo **več težav kot skupina delavcev v tradicionalnem okolju**. Razlog tiči v tem, da delo doma lahko dejansko poteka z manj prekinitvami kot v pisarni, to pa pomeni **podaljšanje trajanja izpostavljenosti dejavnikom tveganja**. Delavci morajo imeti dovolj samodiscipline, da si vzamejo potrebne odmore in delajo samo v obdobju, priporočljivem za uporabo računalnika. Nenadzorovani in brez druženja s sodelavci nujne odmore zlahka spregledajo.

V znanstveni literaturi je moč pridobiti podatke o zdravstvenih posledicah teledela, ki so povzeta v naslednjih kategorijah:

a) Telesno zdravje

Delavci, ki delo na domu opravljajo predvsem v obliki pisarniškega dela, so izpostavljeni tveganjem zaradi sedečega dela, daljše statične drže in dela v prisilnih položajih telesa ob nepravilni ureditvi delovnega mesta; zaradi dolgotrajnega dela s tipkovnico in drugimi vhodnimi napravami ter z računalniki, ki zahtevajo pogoste in ponavljajoče se gibe roke oziroma zapestja. Vse to vodi v razvoj kostno-mišičnih obolenj. Največji problem dela na domu in s tem povezanih kostno-mišičnih bolezni, prav gotovo predstavlja **ergonomsko neurejeno delovno mesto.**

Raziskave kažejo, da zaposleni delo opravljajo v različnih prostorih hiše; 30 % jih dela v dnevni sobi, 27 % v spalnici, 22 % v jedilnici, 5 % dela v kuhinji in 16 % drugje v hiši. Leta 2014 so na Finskem preučevali ergonomske vidike teledela. Več kot polovica anketiranih je navedla, da med teledelom niso posvečali nobene pozornosti ergonomski ureditvi delovnega okolja, 94 % delavcev je povedala, da jim delodajalec **ni nikoli dal navodil glede ergonomske ureditve** delovnega mesta. Skoraj polovica vprašanih ni imela pisarniškega stola in pisarniške mize. 53 % zaposlenih je poročalo o bolečinah v vratu in 30 % o bolečinah v hrbtu.

Na Nizozemskem so ugotovili, da teledelavci več ur dnevno **uporabljajo zaslone** kot drugi primerljivi delavci. Na Švedskem so na manjšem vzorcu zaposlenih preučevali vpliv teledela na **krvni tlak in vrednosti adrenalina v krvi** pri delavcih s t. i. belimi ovratniki. Krvni tlak je bil nižji pri teledelavcih, kot pri delavcih, ki so delali v prostorih delodajalca. Namreč delo v prostorih delodajalca naj bi bilo bolj razgibano, z več telesne aktivnosti, kot pa delo na domu, kar neposredno vpliva na dvig tlaka. Moški, ki so izvajali teledelo, so imeli višje vrednosti adrenalina v krvi kot običajni delavci, kar so utemeljili s tem, da so teledelavci delali **daljši delovnik.**

b) Duševno zdravje

Delo na domu po eni strani omogoča večjo fleksibilnost, prispeva k boljši in lažji organizaciji zasebnega življenja, kar posledično lahko vodi do dobrega počutja in po-

zitivno vpliva na zdravje zaposlenih, po drugi strani pa delo na domu predstavlja tudi **tveganje za duševno zdravje**. Glavni vir le-tega so lahko:

a. socialna izolacija;

b. pomanjkanje socialne podpore;

c. manj možnosti za karierni razvoj;

d. neustrezno ločevanje zasebnega in službenega življenja in

e. večja intenzivnost dela ter daljši delovnik.

Znano je, da delavci na domu delajo dlje, imajo pogosteje podaljšan delavnik, manj odmorov in manj predvidljive in bolj fleksibilne urnike dela. Iz teh ugotovitev je možno sklepati, da lahko tako delo **pozitivno in tudi negativno vpliva** na ravnovesje med delom in zasebnim življenjem.

Najpogostejše ovire za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za tiste, ki imajo otroke, so **dolg delovni čas in nepredvidljivi delovni pogoji.**

Države kot so Francija, Nizozemska in Velika Britanija imajo velik delež delavcev, ki svoje delo opravlja **v prostem času** in tudi visok delež tistih, ki delo opravlja doma. Ravno nasprotno pa vidimo v Nemčiji in Italiji, manjši delež dela od doma in dela v prostem času. Podatki kažejo, da je delo v prostem času bolj pogosto med delavci, ki imajo bolj fleksibilna delovna mesta, npr. delo od doma. Posledično porast dela na domu ustvarja družbo, ki mora biti vedno na razpolago.

Pri delu na domu naletimo tudi na tako imenovani **paradoks avtonomije**. Znano je namreč, da več kot imajo delavci avtonomije pri delu, več in dalj delajo, višja pa je tudi stopnja kontrole delodajalca. Avtonomija se nanaša na svobodo in neodvisnost, ki jo ima zaposleni pri organiziranju delovnih aktivnosti. Kontrola zaposlenega se izvaja neposredno in še večkrat posredno. Predvsem se pričakuje, da bi moral biti tak delavec idealen. **Idealni delavci tipično delajo več kot 40 ur**, od njih pa se pričakuje, da se **žrtvujejo za svojo organizacijo**. Ob tem morajo biti tudi večkrat telefonsko **dosegljivi tudi zunaj svojega delovnega časa**. Avtonomija pri delu torej lahko povzroči tudi večje zahteve za zaposlenega.

c) Absentizem in prezentizem

Ugotovili so, da je med teledelavci **manj absentizma in več prezentizma** kot med običajnimi delavci. Veliko zaposlenih se čuti dolžne delati, kljub bolezni, da opravičijo "privilegij" možnosti dela od doma.

Kateri zaposleni so primerni za opravljanje dela na domu

Vsa dela prav gotovo **niso primerna** za opravljanje na domu, prav tako tudi vsak zaposleni **ni primeren** kandidat za delo na domu. Dingel in Neiman sta na ameriški populaciji ugotovila, da je ima le 37 % delavcev taka dela, ki bi jih bilo mogoče v celoti izvesti doma. Gre predvsem za bolje plačana dela v državi, saj višina njihovih dohodkov predstavlja 46 % vseh plač v Ameriki. Ugotovila sta, da imajo države, ki imajo nižje dohodke, tudi manj dela na domu.

Japonci so ugotovili, da je največ dela na domu vezanega na informacijske storitve v industriji, najmanj pa na dela, ki zahtevajo fizični kontakt s stranko oziroma dela, ki jih opravljajo fizični delavci. Zaradi specifičnih zahtev dela na domu vsak zaposleni ni primeren za opravljanje le-tega. Predlagajo **naslednje osebnostne značilnosti, ki naj bi jih imel uspešni delavec na domu**:

a. visoko stopnjo motivacije;

b. visoko stopnjo znanja in spretnosti pri delu;

c. visoko stopnjo samostojnosti;

d. manj potrebe po socializaciji;

e. znanje o organizaciji časa;

f. visoko zmožnost koncentracije;

g. dobre komunikacijske spretnosti in

h. zanesljivost.

V literaturi je možno najti podatke, **kako na odločitev za delo na domu vpliva družina**. Pokažejo se trije vzorci:

1. Bolj pogosto delo od doma opravljajo tisti zaposleni, ki niso starši.

2. Med tistimi zaposlenimi, ki nimajo otrok, bolj pogosto od doma delajo tisti, ki so samski. Med njimi je več moških kot žensk.

3. Med starši, ki so samohranilci, je manj dela na domu, v primerjavi s tistimi, ki imajo partnerja.

Rezultati kažejo, da so **otroci najpomembnejši dejavnik** v družinskem življenju, ki vpliva na odločitev za delo na domu.

Kako obvladovati tveganja dela od doma?

Če izvajamo delo na domu, je potrebno zgoraj predstavljena tveganja odpraviti oziroma zmanjšati. Potrebno je ustrezno urediti delovno okolje, priskrbeti ustrezno delovno opremo, varovati duševno zdravje zaposlenega in promovirati telesno aktivnost.

a. Delovno okolje

Delovno okolje naj vključuje:

1) Samostojno sobo, in če to ni mogoče, vsaj prostor, kjer lahko delavec dela. To je pomembno iz različnih razlogov:

- Omogoča zvočno in vizualno izolacijo delavca, kar olajša njegovo koncentracijo in zmanjša motnje iz okolja.
- Prispeva k ohranjanju meje med poklicnim in zasebnim življenjem. Predstavlja simboličen način, kako vzpostaviti ločnico med tema dvema sferama; npr. izstopiti iz sobe, pomeni zapustiti delo.

2) Primerno temperaturo, vlago in prezračevanje.

3) Ustrezno razsvetljavo (vključno z dnevno svetlobo) za učinkovito, natančno in zdravo izvajanje nalog.

4) Ustrezno internetno povezavo in telefonske linije, če je potrebno.

5) Redne preglede napak v opremi in električnem omrežju.

b. Delovna oprema

Večina delavcev delo na domu opravlja prek informacijsko-komunikacijske tehnologije (npr. delo z računalnikom). Nujno je, da imajo le-ti delovno mesto **ergonomsko pravilno urejeno** in so vešči varne uporabe slikovnih zaslonov.

c. Duševno zdravje

Za ohranjanje dobrega duševnega zdravja, se delavcem svetuje, da:

- začnejo in zaključijo delovni dan z ritualom, ki označuje pričetek in konec delovnika (npr. telesna aktivnost, meditacija, drugačna oblačila itd.);
- vsak dan poskusijo pričeti in končati z delom istočasno;
- določijo ure, ko bodo dosegljivi za sodelavce oziroma nadrejene;
- načrtujejo delovnik in se držijo načrta;
- po končanem delovniku prenehajo z uporabo službenega telefona, računalnika, ne prebirajo več elektronskih sporočil;
- načrtujejo redne in kratke odmore ter odmor za malico;
- če je mogoče, delajo v posebej za to pripravljenem prostoru in
- vzpostavijo dogovor glede njihovega delovnika z družino/sostanovalci.

d. Telesno-gibalne aktivnosti

Delavce je potrebno podučiti o pomenu izvajanja telesne aktivnosti. Le-ta naj se iz-

vaja v prostem času in tudi med odmori tekom delovnika. Svetuje se:

- počitek naj bo aktiven;
- telefonske pogovore opravljajte stoje;
- malicajte zunaj prostora dela;
- vsakih 30 minut vstanite izpred računalnika in
- namesto običajnih pisarniških miz uporabite dvižne delovne mize.

Delodajalec je dolžan **zagotavljati varne pogoje dela na domu**. Dolžnost zagotavljanja varnih razmer za delo je določena tudi v zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Po tem zakonu je **delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave pogoje za delo** ne glede na kraj, kjer delavec opravlja delo.

Pomembno se je zavedati, da je delovno okolje na domu manj nadzorovano, zato se morajo delodajalci in delavci **oblikovanja preventivnih ukrepov** lotiti še bolj sistematično. Ukrepi morajo biti individualno pripravljeni, upoštevajoč vse dejavnike tveganja za varnost in zdravje, ki se lahko pojavijo v takem delovnem okolju. **Načrt varovanja zdravja pri delu**, nikakor ni statična zbirka pravil, pač pa mora biti dinamično posodobljen glede na najnovejša znanja in priporočila ter spremembe na delovnem mestu. Bistvenega pomena je, da le-ta služi uporabniku, tako delavcu kot delodajalcu, pri oblikovanju in vzdrževanju zdravega delovnega mesta.

Predstavitev primerov

Naj predstavimo 30-letno Ajdo, zaposleno v oglaševalskem podjetju na delovnem mestu asistent v spletni prodaji in oglaševanju. Njene delovne zadolžitve v podjetju so predvsem administrativne narave, večinoma dela z osebnim računalnikom. Delo opravlja **samostojno**, 2-krat tedensko se udeleži tudi timskih sestankov. Ajdo v podjetju vodje **dobro poznajo**, saj je pri njih zaposlena že 5 let. Delo opravlja **samostojno**, z visoko stopnjo notranje **motivacije**. Zadnje leto in pol opaža, da bi lahko večino dela opravila tudi od doma, saj ji **vožnja v službo** vzame kar nekaj časa, vozi se namreč iz Kranja v Ljubljano. Svoji vodji je že pred časom predlagala, da bi del delovnih nalog naredila v domačem okolju.

Vodja ji je po **daljšem premisleku**, le sporočil, da se strinja z njeno idejo, vendar želi, da je prehod na delo od doma dobro **premišljen**, ustrezno **načrtovan** in tekom izvajanja večkrat **analiziran**. Ajdo pred pričetkom prijavi na **spletni tečaj**, kjer dobi veliko koristnih podatkov za učinkovito delo od doma. Z osebo, ki je v podjetju odgovorna za zdravje in varnost pri delu, se dogovorijo in **ergonomsko uredijo ustrezen delovni prostor v domačem okolju**.

Nato Ajda, letos junija, prične **občasno** opravljati delo na domu in 2-krat tedensko na sedežu podjetja. Svoj delovnik vnaprej **planira**, izdelan ima urnik dela in prostega časa. Kljub temu, da delo opravi doma, se pred pričetkom delovnika primerno **uredi in fizično pripravi na delo**. Delo opravi v **domači pisarni**. Redno načrtuje **neformalne video klice s svojimi sodelavci**, kjer si ob skodelici kave izmenjajo nekaj besed podpore. Vodja ji je vedno **na razpolago**, vnaprej ve, kdaj in kako lahko z njim stopi v stik. Delo zaključi ob **točno določenem času**.

Ajdi se zdi, da delo od doma opravlja uspešno. Energijo, ki jo je včasih porabila za vožnjo na delo, sedaj lahko nameni delu. Dosega boljše delovne rezultate. Tudi vodja je zadovoljen z opravljenim delom in podobne spremembe uvaja pri drugih zaposlenih.

Pa predstavimo še 37-letnega Jaka, ki je zaposlen kot referent za obračun plač v transportnem podjetju. Tudi njegovo delo zajema večinoma administrativna dela, nekajkrat tedensko se udeleži tudi sestankov z zaposlenimi in nadrejenimi. V tem podjetju je zaposlen **3 mesece**. Vodja sicer pozna večino njegovih lastnosti in delovnih sposobnosti, vendar mu zaenkrat **še ne zaupa popolnoma**, predvsem večkrat sam preveri, kako so bila opravljena zahtevnejša opravila.

V mesecu aprilu 2020 se je podjetje zaradi **epidemiološke situacije odločilo**, da vsem delavcem, ki lahko svoje delo opravljajo od doma, omogoči delo na domu. V kaotičnem času, katerem smo bili priča takrat, so bili Jaka in njegovi sodelavci pri organizaciji nove oblike dela **prepuščeni sami sebi**, s strani podjetja posebnih **navodil niso dobili**.

Kljub melanholičnem vzdušju v družbi zaradi vse večje grožnje COVID-19 pa je Jaka ocenjeval, da je situacija in uvedba dela na domu za njega odlična izbira. Na začetku se je dela lotil z vsem zanosom in veseljem. Odločil se je, da bo delo raje opravljal v **popoldansko-večernem času**, saj se mu je že od nekdaj zdelo, da je bolj večerni tip človeka. Delo je največkrat opravljal za **jedilno mizo** ali **pol-leže na kavču**. Uporabljal je prenosni računalnik, ki je bil glede na njegovo košarkarsko višino popolnoma **neustrezen**.

Ko je prvi val navdušenja nad težko pričakovanim delom od doma minil in je **dan postal dnevu enak**, je Jaku **padala delovna vnema**. Večkrat se mu je zgodilo, da je večer raje preživel pred televizorjem in je delo **preložil** na drug dan. Prav tako so se mu kopičile naloge, ki naj bi jih predebatiral z vodjo, saj le-ta ni bil ustrezno dosegljiv. Ne samo, da je bil po mesecu dni takega dela, zaradi slabega razporeda časa in pomanjkanja motivacije izčrpan, pač pa so se mu pojavile tudi **bolečine v vratu**.

Zaradi slabe razporeditve dela in nedefiniranega delovnika, so Jakovi otroci in žena, postali **nezadovoljni**, saj jim mi posvečal zadosti pozornosti. Na robu obupa, se je Jaka odločil, da vodji sporoči, da dela ne zmore.

S pomočjo teh dveh primerov ponazorimo, kako gre vpeljava dela na domu lahko v dve popolnoma različni smeri. V prvi **pravilno načrtovanje in izvedba omogočita uspešen izid**, kar pa za drugo ne moremo trditi. Vsekakor je delo od doma v času slabe epidemiološke slike zaželeno in smiselno – tako zmanjšamo verjetnost okužbe, vendar pa pri tem nikakor ne smemo pozabiti na vse posledice dela od doma.

Zaključek

Pandemija COVID-19 in njene posledice prinašajo pomembne spremembe tudi v delovne organizacije, ki na eni strani stremijo k dobremu poslovnemu uspehu in na drugi poskušajo vpeljati vse preventivne ukrepe za zamejitev širjenja virusa znotraj organizacije in širše v populaciji. Nekatere izmed njih so bile zaradi sprememb prisiljene hitro preoblikovati delovne procese, med drugim tudi povečati delež zaposlenih, ki lahko svoje delo opravljajo na domu, ali pa ta način dela na novo uvajajo v svoje delovne procese.

V času, ko je prvi val hitrih, verjetno tudi preuranjenih in nekoliko slabše načrtovanih sprememb ob epidemiji za nami, je ključnega pomena, da le-te do potankosti analiziramo. Poglejmo, kaj od vpeljanega je bilo dobro in kaj terja od nas ponoven premislek, spremembo.

Potrebno je objektivno predstaviti prednosti in slabosti, ki jih je prinesla povečana uvedba dela na domu. Upoštevajoč vse vplive tako na delavce, kot na samo organizacijo, je potrebno začrtati pot v prihodnje. Če bo le-ta vključevala delo na domu, naj se gradi na prednostih in osredotoča na odpravo vseh tveganj, ki jih prinaša.

Ob dinamičnih procesih, spremembah in uvedbah novih oblik dela v delovne organizacije, bodimo resnično osredotočeni na dobrobit zaposlenih, saj so zdravi in zadovoljni zaposleni ključen gradnik uspešne organizacije.

Priporočila ZSDS svetom delavcev glede uvajanja dela na domu

Ne samo zaradi trenutnih razmer v zvezi z epidemijo covid-19, ampak tudi iz nekaterih drugih poslovnih razlogov se pri številnih delodajalcih pojavlja čedalje močnejši interes po širšem uvajanju dela na domu kot posebne oblike opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi. Glede na to, da se pri tovrstni obliki dela ob prednostih skrivajo tudi nekatere slabosti in nevarnosti, ki lahko bistveno vplivajo na zdravje zaposlenih, pa Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) vsem svetom delavcev priporoča, da so pri svojem vključevanju v tovrstno odločanje do predlogov svojih poslovodstev za morebitno nekritično in pretirano obsežno uvajanje te oblike dela primerno »skeptični« in zahtevajo pred dokončno odločitvijo temeljit in vsestranski premislek.

Pri uvajanju dela na domu je treba **biti pazljiv in upoštevati tudi nevarnosti,** ki jih lahko prinaša na področju skrbi za varnosti in zdravja pri delu (VZD) zaposlenih. To področje pa je vsekakor eno tistih, ki še kako sodi v pristojnosti dela svetov delavcev, zato je prav, da se v odločanje o tovrstnih spremembah **svet delavcev tudi aktivno vključuje** in pomaga pri oblikovanju smernic in pravil za takšno delo. V nadaljevanju povzemamo nekatere najbolj ključne smernice pri uvajanju dela na domu, ki jih je pripravilo **Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ)**[1]. Na njihovi spletni strani objavljajo tudi vzorec pravilnika o delu na domu.

Eden prvih korakov, ki jih je potrebno storiti pri uvajanju dela na domu je ta, da se pripravi in sprejme ustrezen splošni akt delodajalca (pravilnik), ki zajema tako najpomembnejše pravne kot tudi sociološke vidike in dileme.

Prvi korak – sprejem ustreznega splošnega akta

Zagotovo je torej eden prvih korakov, ki jih je potrebno storiti pri uvajanju dela na domu ta, da se pripravi in sprejme ustrezen splošni akt delodajalca oz. pravilnik, ki zajema tako najpomembnejše pravne kot tudi sociološke vidike in dileme. Pri tem ne smemo pozabiti, da je določitev vsebine pravilnika in njegov sprejem le eden izmed več korakov, ki jih je priporočljivo narediti, preden delodajalec uvede delo na domu v svoji družbi.

Pri delu na domu je seveda v primerjavi z najpogostejšim načinom izvajanja dela, ki se opravlja v poslovnih prostorih delodajalca, bistvena razlika kraj opravljanja dela. Čeprav se na prvi pogled zdi, da ta razlika v primerjavi z običajnim opravljanjem dela v poslovnih prostorih delodajalca nima pomembnejših pravnih posledic, temu ni povsem tako. Tako bo moral delodajalec pred odločitvijo o uvedbi opravljanja dela na domu **odgovoriti predvsem na naslednja vprašanja** (in jih, kot rečeno, v sodelovanju s svetom delavcev tudi ustrezno pravno regulirati s splošnim aktom):

- Katera so tista delovna mesta, ki jih je sploh mogoče opravljati na domu?
- Kateri vidiki so pomembni v zvezi z delovnim časom?
- Kako izpolnjevati obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu ter hkrati spoštovati delavčevo pravico do zasebnosti?
- Kako je z zagotavljanjem delovnih sredstev? Ali jih mora zagotoviti delodajalec ali delavec?
- Kako zagotoviti varstvo poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov?
- Kako postopati v primeru, če se delodajalec odloči, da dela na domu v svoji družbi ne bo več omogočal, ali ga ne bo več omogočal za določena delovna mesta?

Katero delo se lahko opravlja na domu?

Delavec lahko na domu opravlja le delo, ki sodi v dejavnost delodajalca, ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Na domu se ne more opravljati delo:

- ki je škodljivo, ali če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja,
- v primerih, ko to prepoveduje poseben zakon ali drug predpis.

Če delodajalec omogoči delo na domu, mora biti to omogočeno vsem delavcem pod enakimi objektivnimi pogoji – torej vezano na določeno delovno mesto in ne na osebo, ki trenutno na določenem delovnem mestu dela. Če bi delodajalec o tem odločal diskrecijsko, bi to lahko privedlo do očitkov o neenaki obravnavi delavcev oziroma očitkov o diskriminaciji delavca.

Določitev načina dela in delovnega časa

Delo na domu se lahko dogovori za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca, preostali del delovnega časa pa se opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. V zvezi s tem so možne različne kombinacije, na primer:

- delavec 4 ure dela v poslovnih prostorih, 4 ure na domu,

[1] MDDSZ: Opravljanje dela na domu in odrejanje drugega dela (https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/OPRAVLJANJE-DELA-NA-DOMU-in-DRUGEGA-DELA.pdf, 22. 10. 2020)

- delavec 2 dni dela v poslovnih prostorih, 3 dni na domu, pri čemer si lahko dneve sam razporeja, ali pa so dnevi vnaprej fiksno dogovorjeni,
- delavec 1 teden dela na domu, 1 teden v poslovnih prostorih,
- možne so tudi kombinacije teh alternativ pa tudi druge.

Običajno se delavci in delodajalci, tudi zaradi ekonomičnosti, odločajo za dogovor, kjer se nekaj delovnih dni delo opravlja na domu, nekaj delovnih dni pa v prostorih delodajalca, saj takšen dogovor omogoča tudi lažji nadzor nad rezultati opravljenega dela, hkrati pa delavec ohranja stik s sodelavci, boljša je tudi izmenjava informacij.

Obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu

ZDR-1 izrecno določa, da mora delodajalec zagotavljati varne pogoje dela na domu. Podrobnejše obveznosti delodajalca v zvezi s tem so določene v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Delodajalec mora tako, ne glede na to, da se delo opravlja v prostorih, v katerih sam ni »gospodar«, izpolnjevati tudi vse ostale obveznosti v zvezi z varnostjo in varstvom pri delu, in sicer enako kot v primeru, ko se delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. ZVZD-1 v zvezi z delom na domu namreč ne predvideva nobenih izjem, ne glede na njegove specifike. Med obveznosti delodajalca po ZVZD-1 sodijo predvsem:

- obveščanje delavcev o uvajanju novih tehnologih in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom ter izdajanje navodil za varno delo;
- usposabljanje delavcev za varno in zdravo delo doma,
- preverjanje ustreznosti delovnih razmer z obrobnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja,
- preverjanje skladnosti delovne opreme s predpisi o varnosti in zdravju pri delu in z občasnimi pregledi in preizkusi,
- zagotavljanje varnega delovnega okolja.

Glede na navedeno bi moral prostore, kjer se bo opravljalo delo na domu pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, pregledati varnostni inženir, ki bo ugotovil, ali predvideno delovno okolje izpolnjuje pogoje, predpisane s predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.

Predvsem obveznosti iz zadnjih treh alinej so povezane tudi s periodičnim vstopom v zasebne prostore delavca. Zaradi varovanja zasebnosti delavca oziroma ustavne pravice nedotakljivosti stanovanja bo zato poleg dovoljenja za vstop zaradi pregleda delovnega okolja pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, v pogodbi o zaposlitvi potrebno urediti tudi kasnejši periodični nadzor delodajalca nad delovnim okoljem.

Ob nadzoru je potrebna predhodna napoved, nadzor mora biti sorazmeren namenu. Zato je ob vsakokratnem vstopu v prostore, kjer delavec opravlja delo na domu, priporočljivo, da delodajalec od delavca pridobi pisno dovoljenje za vstop. V pogodbo o zaposlitvi pa naj se vključi splošna določba o tem, da bo delavec z namenom izpolnjevanja obveznosti delodajalca oziroma pravic delavca povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, delodajalcu v določenem časovnem intervalu (na primer enkrat na leto) dovolil vstop v prostore, kjer opravlja delo.

Zagotavljanje delovnih sredstev

Delavec in delodajalec morata v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, poleg klasičnih obveznih vsebin dogovoriti tudi vse pravice, obveznosti in pogoje, ki so vezani na specifično naravo dela na domu. Nekatere so bile omenjene že zgoraj (npr. delovni čas, nadzor varnega in zdravega delovnega okolja in druge).

Ena najpomembnejših vsebin je tudi dogovor glede tega, kdo bo zagotavljal material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu ter o višini nadomestila za uporabo delavčevih sredstev.

- Delovna sredstva kot so: prostor, elektrika, komunikacijske povezave in podobno bo glede na njihovo naravo večinoma zagotavljal delavec. Za ta del bo skoraj vedno dogovorjeno nadomestilo.
- Glede delovnih sredstev kot so računalnik, mobilni telefon, tiskalnik, miza, stol in podobno pa se delavec in delodajalec dogovorita bodisi, da jih bo zagotavljal delavec, za kar mu bo delodajalec plačal nadomestilo, bodisi da jih bo zagotovil delodajalec – v tem primeru se nadomestila za ta delovna sredstva ne plača.
- Podobno kot v predhodni točki velja tudi za material, ki ga delavec potrebuje pri svojem delu.

Zagotavljanje varstva občutljivih podatkov

Zaradi interesov delodajalca v zvezi z varovanjem poslovne skrivnosti in drugih občutljivih podatkov ter obveznosti delavca v zvezi s tem mora delodajalec tudi pri delu na domu sprejeti vse ukrepe, ki so potrebni za to, da bo delavec lahko ustrezno varoval poslovne skrivnosti in druge občutljive podatke.

Med te spadajo na primer:

- omogočanje varne povezave v omrežje / do informacijskega sistema delodajalca,
- dostop v omrežje delodajalca je dovoljen le s službenim računalnikom.

Druge obveznosti delodajalca in pravice delavca

Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti Inšpektorat RS za delo. Opustitev te obveznosti pomeni prekršek, za katerega je zagrožena globa.

Druge dodatne pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi, nekatere pa lahko tudi s splošnim aktom delodajalca oz. pravilnikom. Pri tem naj se v pogodbi o zaposlitvi dogovori vse situacije, ki jih je mogoče vnaprej predvideti. Na primer:

- delovni čas,
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma periodično poročanje delavca o tem,
- zaradi opravljanja dela na domu so v mesečni bruto plači zajete vse opravljene ure, razen v primeru, če delodajalec delavcu s posebno pisno odredbo odredi nadurno delo,
- poskusno delo,
- dogovor o tem, ali je nenačrtovan prihod na delo prevoz na delo ali službeno potovanje,
- dogovor o periodičnem vstopu delodajalca v prostore, kjer delavec opravlja delo zaradi nadzora delovnega okolja in delovnih sredstev,
- obveznost delavca, da delodajalca takoj obvesti v primeru nezgode pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, ali v primeru nevarnega pojava v prostorih, kjer opravlja delo,
- katera delovna sredstva zagotovi delavec in katera zagotovi delodajalec, ter višina nadomestila za njihovo uporabo,

- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca, dostop v omrežje je dovoljen le s službenim računalnikom
- …

Sicer ima delavec, ki opravlja delo na domu enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s **pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.** Delavec pa nima pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela za dneve, ko delo v celoti opravlja na domu, saj mu tu stroški sploh ne nastanejo. Ima pa pravico do povračila stroškov prehrane in drugih stroškov v zvezi z delom.

Vloga sveta delavcev pri uvajanju dela na domu

Kot smo omenili že v začetku, delo na domu nedvomno lahko prinaša veliko pozitivnih vplivov tako za zaposlene posameznike kot tudi za delodajalca, vendar pa le v primeru, če se uvajanja takšnega načina dela delodajalec loti zelo premišljeno in z zavedanjem tudi tveganj, ki imajo lahko v nasprotnem primeru hude negativne posledice. Zato je z vidika varstva interesov delavcev še toliko bolj pomembno, da se tudi svet delavcev aktivno vključuje v postopke uvajanja **že čim bolj na samem začetku**. Svet delavcev namreč nedvomno ima svoje pristojnosti glede sodelovanja pri sprejemanju odločitev delodajalca glede uvajanja dela na domu, ki izhajajo neposredno iz Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).

Način vključevanja v odločanje po ZSDU

Pri uvajanju dela na domu gre namreč v vsakem primeru – najmanj – za organizacijske spremembe iz sedme alineje 89. člena ZSDU (»spremembe v organizaciji proizvodnje«) glede katerih je delodajalec dolžan po določbi 90. člena **obveščati svet delavcev, in sicer pred sprejemom dokončne odločitve**. Kar pomeni, da ima svet delavcev po zakonu možnost (obenem pa tudi dolžnost) v zvezi s to predlagano odločitvijo delodajalca pravočasno oblikovati in podati svoja mnenja, predloge, pobude, zahteve in morebitne druge sugestije, s katerimi lahko vpliva na njeno vsebino.Še več pristojnosti za vključevanje v postopke uvajanja dela na domu pa ima svet delavcev iz naslova zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja zaposlenih, kar je sicer tudi po zakonu (glej 70. člen ZDR-1) eno ključnih vprašanj dopustnosti uvedbe dela na domu), saj je delodajalec pri vprašanjih iz tega naslova po določilih 91. in 92. člena ZSDU, **dolžan predhodno izpeljati skupno posvetovanje s svetom delavcev**. Odgovor na vprašanje, kateri izmed obeh omenjenih možnih »participacijskih načinov (obveščanje ali skupno posvetovanje) pride v poštev glede sprejemanja odločitve o uvajanju dela na domu je torej – skupno posvetovanje.

Za takšno posvetovanje mora delodajalec skladno z drugim odstavkom 91. člena ZSDU »potrebne informacije« posredovati svetu delavcev najmanj **30 dni** pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve. Ali je treba te postopkovne roke dosledno spoštovati v vseh primerih uvajanja dela na domu? Načeloma da, vendar pa so glede tega seveda možne tudi nekatere – bolj ali manj logične – **izjeme**. Te pridejo v poštev, kadar ne gre za uvajanje te oblike dela kot sestavine »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu, se pravi »za stalno« oziroma za daljši čas«, ampak za **začasno rešitev v primeru (in le za čas) »izrednih razmer«**, med katere brez dvoma sodijo tudi aktualne razmere zaradi Covid-19, ko je treba za zagotovitev normalnega poteka delovnega procesa reagirati hitro, izbire med različnimi možnimi alternativami pa v bistvu niti ni. V teh primerih je seveda možno te roke ustrezno skrajšati. Bistveno je le, da delodajalec predhodno skupno posvetovanje s svetom delavcev vsekakor opravi, in sicer **v »razumnem roku« glede na konkretne okoliščine**, kajti v teh primerih je razumljivo, da se daje prednost hitremu ukrepanju z manj poudarka na “kakovosti” izvedbe. Nikakor pa seveda takšne izredne razmere načeloma ne opravičujejo morebitnega ignoriranja te dolžnosti s strani delodajalca.

Dodatna priporočila za angažiranje svetov delavcev

Tako pri pripravi uvodoma omenjenega splošnega akta/pravilnika kot tudi pri sprejemanju posamičnih konkretnih izvedbenih odločitev o uvajanju dela na domu za posamezne kategorije delavcev ali za posamezne delavce bi morali sveti delavcev – razen uvodoma navedenih priporočil MDDSZ – upoštevati še nekatera priporočila, ki posredno izhajajo iz predhodnega članka dr. Ajde Erzar in dr. Metode Dodič Fikfak z naslovom »**Delo na domu – prednosti in pasti uvajanja v prakso«.** Ta priporočila seveda veljajo le za primere »rednega« uvajanja te oblike dela pri delodajalcu, ne pa tudi za primera »izrednih razmer«. Gre pa zlasti za naslednje:

1.

Ena temeljnih ugotovitev raziskovalcev te problematike je, da vsa dela prav gotovo niso primerna za opravljanje na domu, prav tako pa tudi **vsak zaposleni ni primeren kandidat za delo na domu**.

To pomeni, da je odločanje o sklepanju pogodb za delo na domu – če naj to ne bo v škodo ne delavcu in ne poslovni uspešnosti delodajalca – treba, **nujno povsem individualizirati i**n se o tem odločati »od primera do primera« (zlasti še, kadar naj bi se delo na domu uvedlo za delavce, ki so že v delovnem razmerju, a so svoje delo doslej opravljali v delovnih prostorih in znotraj kolektiva pri delodajalcu), pri čemer pa nikogar, ki po strokovnih merilih ni primeren za takšno delo, **v to ne bi smelo biti dopustno siliti oziroma prisiljevati** (zlasti ne pod grožnjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi). To bi veljalo posebej zapisati tudi v pravilnik, sveti delavcev bi morali na tem kolikor mogoče dosledno vztrajati.

Svet delavcev ima brez dvoma pomembne pristojnosti pri uvajanju dela na domu, ki izhajajo neposredno iz ZSDU.

Primernost posameznika za delo na domu bi bilo treba presoditi z obeh ključnih vidikov, navedenih v omenjenem članku zgoraj na podlagi rezultatov raziskav, to je:

1. z vidika osebnostnih značilnosti **posameznika** (visoka stopnja samostojnosti, manj potrebe po socializaciji, visoka zmožnost koncentracije, dobre komunikacijske spretnosti, znanje o organizaciji dela itd.);

2. z vidika njegovih družinskih razmer (rezultati kažejo, da so ključen dejavnik, ki vpliva na odločitev za delo na domu, zlasti otroci).

Presojo primernosti posameznika za delo na domu na podlagi teh dejavnikov pred sprejetjem odločitve o sklenitvi pogodbe za delo na domu bi bilo verjetno smotrno prepustiti **posebni komisiji**, oblikovani v ta namen, v kateri bi poleg po-

oblaščenega izvajalca medicine dela in strokovnega delavca za varnost in zdravje pri delu vsekakor moral sodelovati tudi **predstavnik sveta delavcev.**

2.

Takšna ali podobna komisija bi morala v vsakem posamičnem primeru morebitne uvedbe dela na domu poleg zgoraj navedenih dejstev predhodno preveriti tudi zagotovljenost

- **ustreznega delovnega okolja**
- ustrezne delovne opreme, z vidika veljavnih standardov »fizične« varnosti pri delu. »Pozitivna« ocena komisije pa bi morala biti **eden od predpogojev za morebitno sklenitev pogodbe za delo na domu**.

3.

Stroka je posebej za primere dela na domu izoblikovala nekatera specifična priporočila za **(preventivno) varovanje duševnega in telesnega zdravja delavcev,** ki so posebej navedeni v zgoraj omenjenem članku dr. Erzarjeve. Svet delavcev bi moral vztrajati na tem, da delodajalec (s pomočjo omenjene komisije in v sodelovanju s konkretnimi delavci) skladno s temi priporočili predhodno pripravi **poseben načrt ukrepov za varovanja zdravja delavca(ev) na domu** ter konkretnim delavcem zagotovi po potrebi tudi ustrezno izobraževanje in usposabljanje za njihovo izvajanje.

Namesto zaključka

Najboljši način za začetek uvajanja dela na domu za daljši čas je torej, kot rečeno, sodelovanje sveta delavcev že pri pripravi ustreznega pravilnika, ki mora upoštevati vse zgoraj navedene ključne dejavnike in morebitna tveganja. Prav tako se je potrebno zavedati, da tako kot vsako delo ni primerno, ni nujno tudi vsak posameznik primeren za opravljanje dela od doma. Zato je smotrno uporabiti individualni pristop za presojo ustreznosti posameznika – z upoštevanjem njegovih osebnostnih in delovnih lastnosti, telesnega in duševnega zdravja, družinskega statusa, prostorskih zmožnosti itd. Za zagotavljanje zdravega in varnega načina dela od doma je potrebno tudi sprotno spremljanje posameznikov ter v primeru zaznave kakršnih koli težav ustrezno ukrepati.

Določbe ZDR-1 o opravljanju dela na domu

5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

68. člen
(splošno)

(1) Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.

(2) Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

(3) S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca, ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.

(4) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo.

69. člen
(pravice, obveznosti in pogoji)

(1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

(2) Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

70. člen
(obveznosti delodajalca)

(1) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

71. člen
(prepoved dela na domu)

Inšpektor ali inšpektorica za delo (v nadaljnjem besedilu: inšpektor za delo) delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo, oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu z 72. členom tega zakona ne smejo opravljati kot delo na domu.

72. člen
(dela, ki se ne morejo opravljati na domu)

Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.

Goodyear Dunlop Sava Tires d.o.o.

Volitve v svet delavcev so bile izvedene delno tudi po pošti

Pri vsakih volitvah v novo sestavo sveta delavcev je vedno ključnega pomena, da imajo vsi zaposleni z aktivno volilno pravico zagotovljeno možnost glasovanja. Ob tem je treba upoštevati še trenutne krizne razmere zaradi covid-19, ki določenemu številu delavcev onemogočajo prihod na delovno mesto in s tem tudi na volišča v družbi. Če se je namreč delodajalec odločil, da so ti delavci na čakanju na delo doma, ali da delajo od doma, morata svet delavcev in volilna komisija to upoštevati tudi pri izvedbi volitev. In s takšno situacijo smo se julija letos srečali tudi v družbi Goodyear Dunlop Sava Tires.

ZSDU **ne določa prepovedi glasovanja po pošti,** kakor tudi ne prek spleta. Sama tehnična izvedba pa mora zagotavljati **tajnost volitev**, kar smo v našem primeru tudi predvideli.

Glasovanje po pošti je vedno posebnost, tudi pri volitvah v Državni zbor. Tudi tam volivci dobijo poštno pošiljko domov, jo izpolnijo ter pošljejo nazaj. Z **analogno uporabo te posebnosti** smo v skladu z vnaprej objavljenim postopkom tudi v našem primeru zagotovili tako osebnost kot tajnost (individualna šifra – koda, izpolnjena kuverta ipd.) volitev sveta delavcev. Čeprav naš Poslovnik o delu sveta delavcev v času razpisa volitev še ni vseboval člena, ki bi (poleg klasičnih volitev) omogočal njihovo izvedbo tudi po pošti, je volilna komisija, ki je bila predlagana s strani sindikata in potrjena na zadnji seji sveta delavcev pred volitvami, neposredno pred volitvami sprejela sklep, ki dopušča tudi to možnost. Določila je tudi **postopek izvedbe**, opisan v nadaljevanju.

Kadrovska služba je volilni komisiji posredovala seznam zaposlenih, ki so v času volitev delali od doma, imeli odrejeno čakanje na delo, ali bili v dolgotrajnem bolniškem staležu. Na domači naslov so tako – z ustreznim spremnim dopisom – prejeli **volilno gradivo**, sestavljeno iz ***posebne predstavitve 50-ih kandidatov*** (ta je bila izvedena v posebni izdaji našega internega glasila, kjer smo z njihovo predhodno privolitvijo objavili njihove slike ter podatke o izobrazbi, delovnem mestu in delovni dobi v podjetje), ***žigosane glasovnice*** in ***povratne kuverte s plačano poštnino, označene s posebno o kodo***. Ta (devet številčna) koda je bila individualna in namenjena volilni komisiji za evidentiranje udeležbe na volitvah ter identifikacijo prejema pošte v kadrovski službi. Volilna komisija je prispele kuverte z glasovnicami prevzela v kadrovski službi. Vsako kuverto so odprli in glasovnico vstavili v volilno skrinjico. To je bilo opravljeno brez navzočnosti kadrovske službe. Postopek uničenja kuverte s kodo (raz-rez) je bil izveden takoj po odprtju posamezne kuverte v prostorih kadrovske službe. Člani volilne komisije so nato v svojih prostorih pričeli s postopkom za ugotavljanje rezultatov glasovanja.

Z volitvami po pošti smo resnično omogočili vsem zaposlenim, da sodelujejo na volitvah. Ob dobri udeležbi in spoštovanju vseh varnostnih ukrepov priporočenih s strani NIJZ so tako tudi **v celoti uspele**.

Ključno in najverjetneje najbolj pomembno je, da imamo delavci svoje izvoljene predstavnike v družbah in da se nam s tem zagotovi uresničevanje ustavne pravice do soupravljanja. Zaradi trenutnih razmer je dejstvo, da je **predpisani kvorum 50 % udeležbe volilcev** kot spodnji prag za veljavnost volitev v svet delavcev še teže dosegljiv. Volitve po pošti nedvomno omogočajo rešitev v dani situaciji.

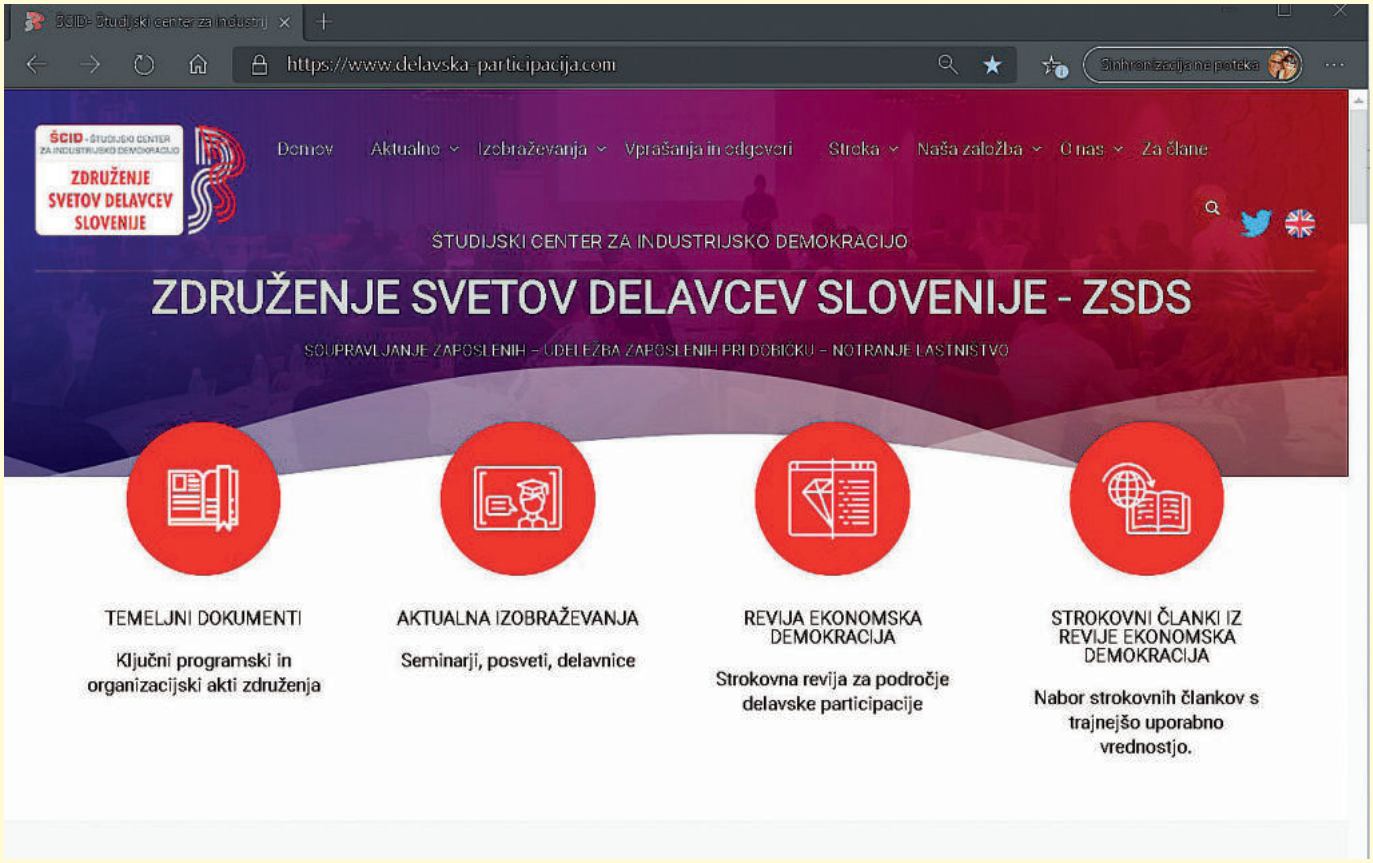
Milan Malovrh

AVTORJI PRISPEVKOV: **Mitja Stefancic**, doktor ekonomskih znanosti, raziskovalec na področju ekonomskih in poslovnih ved; **Lucija Glavič**, diplomirana varstvoslovka, strokovna sodelavka za področje družbene odgovornosti v Ekvilib Inštitutu Ljubljana; **Petra Hartman**, univerzitetna diplomirana politologinja, strokovna sodelavka v Ekvilib Inštitutu Ljubljana; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, Študijski center za industrijsko demokracijo; **Slavko Krištofelc**, direktor Inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu pri IRSD; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, Center za participativni menedžment; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator s področja kadrov, ŠCID Izobraževanja; **Ajda Erzar,** dr. med., Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa pri UKC Ljubljana; **Metoda Dodič Fikfak**, dr. med., predstojnica Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa pri UKC Ljubljana; **Milan Malovrh**, predsednik sveta delavcev družbe Goodyear Dunlop Sava Tires d.o.o., Kranj.

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 z DDV je 39,42 EUR. ISSN 1855-8259

VABIMO VAS, DA NAS OBIŠČETE TUDI NA SPLETU!

Spletna stran Združenja svetov delavcev Slovenije www.delavska-participacija.com vam nudi množico uporabnih strokovnih informacij s področja razvoja vseh oblik sodobne delavske participacije.



Na spletni strani najdete:

- vse o Združenju svetov delavcev Slovenije;
- informacije o naši **izobraževalni ponudbi**;
- obvestila o **aktualnih dogajanjih na področju zakonodaje** in drugih ukrepov širšega pomena za razvoj področja industrijskih razmerij;
- številne **aktualne usmeritve in priporočila za delovanje delavskih predstavništev** v podjetjih;
- več kot **1.300 izbranih strokovnih člankov trajnejše vrednosti** s področja soupravljanja, udeležbe zaposlenih pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih;
- **znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovore iz prakse**;
- **aktualna gradiva, referate in sklepe s strokovnih posvetov** Združenja svetov delavcev Slovenije;
- **pomembnejše predpise** o delavski participaciji;
- **knjige in priročnike** iz naše založbe v pdf obliki;
- … in še mnogo več …