TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 1/2021, LETNIK XXV

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Dva sila zaskrbljujoča aktualna trenda pri ravnanju z zaposlenimi

Stran 2

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



Piše:
dr. Mato Gostiša

Dva sila zaskrbljujoča aktualna trenda pri ravnanju z zaposlenimi

So zaposleni s svojim tako opevanim »človeškim kapitalom« (znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, vrednote in prepričanja, delovna motivacija in organizacijska pripadnost) danes res najpomembnejši kapital, glavna konkurenčna prednost in največje bogastvo podjetij, kar sicer na načelni ravni iz dneva v dan poslušamo ne samo iz ust teoretikov s področja poslovnih ved, temveč tudi menedžerjev in politikov? Ne bi rekel. Sodeč po tem, kako se z njimi dejansko ravna s strani nekaterih delodajalcev in njihovih menedžerjev v vsakdanji praksi (nič bolje pa ni s politiki, ko je treba sprejemati konkretne zakone s področja delavskih pravic ali ukrepe ekonomske politike za pospeševanje gospodarskega razvoja), kvečjemu obratno. Čedalje pogosteje so, zlasti ob takšnih ali drugačnih »krizah«, spet obravnavani kot navadna »delovna sila« in klasični mezdni delavci brez elementarnih, tudi temeljnih človekovih pravic in svoboščin.

Dovolj je, če pogledamo dva trenutno izrazito aktualna trenda na tem področju, ki postajata čedalje bolj zaskrbljujoča, in nad katerima bi se bilo treba globoko zamisliti preden bo prepozno, to je preden se bomo spet znašli v »zgodnjem kapitalizmu« brez vseh temeljnih civilizacijskih pridobitev, ki jih je kapitalizem v zadnjih dvesto letih razvoja kljub vsemu vendarle prinesel. V mislih imam, kot prvo, **famozna »prisilna« testiranja** (in morda v bližji prihodnosti tudi »prisilna« cepljenja) zaposlenih zoper covid-19 po nalogu oziroma odredbi posameznih delodajalcev, in kot drugo, vse bolj očitno **natikanje »komunikacijskih ključavnic« na usta zaposlenim**.

Oboje je brez dvoma že na prvi pogled **izrazito protiustavno početje številnih delodajalcev,** ki žal nikakor niso izjeme. Skrbi pa zlasti dejstvo, da je spričo dolgoletne strokovne, politične in medijske indoktrinacije s tezo, da mora biti delodajalcem (ti naj bi bili menda edini zaslužni za »ohranjanje in odpiranje novih delovnih mest« ter s tem za blagor celotnega ljudstva) dovoljeno in tudi že vnaprej odobreno ter oproščeno vse, kar je po njihovo pač lahko **poslovno koristno**, privedla do tega, da celo velik del širše javnosti v interesu tako pojmovanega »hitrejšega gospodarskega razvoja« slepo podpira tovrstno potopno spreminjanje zaposlenih v čredo pohlevnih ovac brez lastne volje in pravic. Itak so – tudi po trenutno še vedno prevladujoči /neo/klasični ekonomski teoriji – v produkcijskih procesih **izključno samo »delovna sila«**, s katero podjetniki ustvarjajo dobičke, iz katerih se potem napaja ves gospodarski razvoj, in čisto nič drugega.

Zdi se torej, da bomo ob nadaljevanju takšnih trendov na področju urejanja delovnih razmerij Ustavo RS lahko brez kakršnihkoli resnejših nasprotovanj javnosti kmalu pospravili kar v predal, na vrata podjetij pa obesili napise z Dantejevim: »Kdor vstopaš, pusti zunaj upe vsake«.

Kdo ali kaj je lahko zgolj »delovna sila«

Golo »delovno silo« imajo v produkcijskih procesi stroji in delovne živali, ne ljudje. Ti imajo kot rečeno **»človeški kapital«**, ki ga (kot edini zares subjektivno ustvarjalen in na papirju tudi najpomembnejši produkcijski dejavnik sedanjosti in prihodnosti) vlagajo v produkcijske procese, enako kot kapitalisti vlagajo svoj **»finančni kapital«**. Za ustvarjeni splošni blagor imajo torej najmanj enako zaslug kot kapitalisti, čeprav je slednjim veljavni sistem (skozi pravno ustoličenje za današnje čase sicer že naravnost idiotske ekonomsko-teoretične koncepcije podjetja kot »pravno personificiranega /zgolj finančnega/ kapitala«) podaril **formalni status »delodajalcev«**, in s tem seveda tudi neverjetno, čeprav ekonomsko povsem neutemeljeno moč nad »delojemalci«.

Bistveno pa je razumeti, da »človeški kapital« z vsemi svojimi **objektivnimi** (razpoložljivo znanje in ustvarjalnost, fizične delovne zmožnosti) in **subjektivnimi komponentami** (vrednote in prepričanja, delovna motivacija in organizacijska pripadnost oz. zavzetost) ni nekaj, kar bi bilo mogoče fizično zreducirati na »delovno silo« in jo prodajati na trgu kot stvar, ampak smo to ljudje kot celovite osebnosti. Nedotakljivost

in spoštovanje njihove osebnosti pa mora biti v vsakem civiliziranem sistemu, ki se ima za **»demokracijo«**, ljudem dosledno zagotovljeno prav v vseh njihovih družbenih vlogah, torej in predvsem tudi v produkcijskih procesih, ne zgolj v njihovem zasebnem življenju.

»Prisilna« testiranja in cepljenja zaposlenih zoper covid-19

A ko spremljamo aktualna dogajanja na področju izvajanja **t. i. obveznih testiranj** zaposlenih po nalogu oziroma odredbi njihovega delodajalca in pod grožnjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru morebitne odklonitve iz osebnih razlogov, in ko smo zdaj tudi v praksi že priča **prvim primerom dejanskega uresničevanja teh groženj**, je vsakomur lahko popolnoma jasno, da so danes zaposleni v številnih podjetjih žal v resnici še vedno obravnavani zgolj in samo kot navadna gola **»delovna sila«** (in ekonomski teoretiki kapitalizma jo, grozljivo, v svojih razpravah o »marginalni produktivnosti dela« ne nazadnje še danes brez dlake na jeziku točno tako tudi imenujejo!). Ki naj bi jo imel zato vsak delodajalec – oprostite malce grobi prispodobi, a ta se človeku nehote vsiljuje sama od sebe –samoumevno vso pravico, kot čredo svoje delovne živine, gnati na ta poseg kadarkoli pač sam oceni, da utegne biti to koristno za njegov delovni proces. Halo?

Čeprav seveda ni nobenega dvoma, da so čim bolj obsežna preventivna testiranja in cepljenja zoper covid-19, če jih delodajalec organizira na prostovoljni podlagi, v dani situaciji načeloma kajpak vsestransko koristen in hvalevreden ukrep, in da temu načelno tudi nihče ne oporeka, sta glede **zagotovljene popolne svobode odločanja posameznikov za takšne medicinske posege** ustava in zakon popolnoma jasna. Ustava RS namreč v okviru poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah v svojem 35. členu določa pravico vsakogar do **nedotakljivosti njegove telesne in duševne integritete**. Na podlagi Zakona o pacientovih pravicah (ZPacP) pa med tiste posege, ki so upoštevaje to ustavno pravico pravno nedovoljeni brez privolitve posameznika ali izrecne zakonske podlage, med drugim sodijo tudi **vsi medicinski posegi**, kamor seveda že po definiciji nesporno spadajo tudi preventivna testiranja in cepljenja zoper nalezljive bolezni *»Medicinski poseg je vsako ravnanje, ki ima preventivni, diagnostični, terapevtski ali rehabilitacijski namen in ki ga opravi zdravnik, drug zdravstveni delavec ali zdravstveni sodelavec.«* (Deseta točka prvega odstavka 2. člena Zakona o pacientovih pravicah – ZPacP)

Le kdo in na kakšni podlagi torej še lahko pravno resno zagovarja – trenutno sicer zelo »modno«, a sila nevarno – tezo, da **za delodajalce pa bojda dolžnost spoštovanja teh temeljnih človekovih pravic ne velja**, ampak naj bi jim menda Zakon o varnosti in zdravju pri delu dajal podlago (v katerem členu le?), da omenjeno protiustavno »prisilno« testiranje in cepljenje kar s svojimi enostransko sprejetimi splošnimi akti, konkretno s svojimi izjavami o varnosti, proglasijo kar za **delovno obveznost »svojih« yzaposlenih**? Od kdaj je zdaj pri nas lahko nekaj, kar je sicer »univerzalno« protiustavno, pa brez problema določeno kot »delovna obveznost delavcev«, ki jo vsak delodajalec lahko po svoji prosti presoji tudi delovnopravno sankcionira?

Ta **nenavadna in naravnost strašljiva »nova« pravna logika**, po kateri naj bi ekonomski interesi že a priori prevladovali nad vsemi drugimi »univerzalnimi« družbenimi vrednotami in kot taki po potrebi omogočali tudi teptanje temeljnih človekovih pravic in svoboščin zaposlenih, nas torej vsekakor morala vse po vrsti hudo (za)skrbeti. To namreč pomeni, da so po tej logiki lahko zelo kmalu na vrsti tudi vse druge ustavne pravice in svoboščine zaposlenih. Kajti nenehne takšne in drugačne gospodarske krize so tako ali tako stalnica že skozi vso zgodovino kapitalizma.

Čemu in za koga smo potemtakem sploh pisali Ustavo in z njo določali »univerzalne« temeljne pravice in svoboščine državljanov, če naj pa ta potem za delodajalce ne bi veljala? In če ti res lahko po prosti presoji kar svojimi enostranskimi »splošnimi akti« krojijo pravice in obveznosti delavcev.

Svoboda izražanja in »komunikacijske ključavnice« na ustih zaposlenih

Na las podobna pravna logika se je v podjetniški praksi žal zelo na široko razpasla tudi v zvezi s spoštovanjem ustavno zagotavljanje **pravice do »svobode izražanja«** po 39. členu Ustave RS, ki se sicer glasi: *»Zagotovljena je svoboda izražanja misli, govora in javnega nastopanja, tiska in drugih oblik javnega obveščanja in izražanja. Vsakdo lahko svobodno zbira, sprejema in širi vesti in mnenja.«* Kaj se namreč dogaja?

Zadnje čase so strašansko v modi **nekakšni »komunikacijski pravilniki**, narejeni bolj ali manj vsi po istem kopitu, ki delavcem a priori prepovedujejo kakršnokoli pojavljanje v javnosti o katerikoli temi, ki se makar samo od daleč nanaša na njihovega »delodajalca«, **brez predhodne odobritve »pooblaščenega internega komunikatorja«** (ali celo kar poslovodstva neposredno), kajti v nasprotnem bojda avtomatično kršijo svoje »delovne obveznosti« (??), zaradi česar so lahko takoj tudi ob službo. Pri tem je prepoved tako zelo absolutna, da ni prav nič pomembno, ali je s konkretno komunikacijo res (lahko) sploh povzročena kaka dejanska škoda podjetju/delodajalcu ali ne, ali gre za problematiko, ki je upravičeno predmet utemeljenega interesa širše javnosti (npr. zlasti pri dejavnostih splošnega družbenega pomena) ali ne, ali delavec komunicira z javnostjo kot državljan ali kot »zaposleni«, ali delavec res kritizira svojega »delodajalca« (tj. podjetje) ali zgolj neka konkretna sporna ravnanja njegovih trenutnih menedžerjev, ki sicer zelo pogosto sami sebe radi nadvse prevzetno kar enačijo s pojmom »delodajalec«, ali ne. In tako naprej. Vse to je popolnoma nepomembno, kršitev delovnih obveznosti naj bi bila **strojena že s tem, da se sploh oglasi brez dovoljenja »delodajalca«** (!?) in njegovih napotkov o tem, kaj in kako sme oziroma ne sme komunicirati v javnosti.

Skratka, zaposlenim, ki so seveda načeloma (ampak, kot kaže, za zdaj res samo načeloma) vsestransko svobodni državljani, so – kadar nastopajo pa v vlogi delavcev – preprosto nataknjene ključavnice na usta. So torej res tudi v tej vlogi **svobodni in dostojanstveni državljani,** ali v tem primeru ustava zanje pač ne velja? Za koga smo jo potem, za vraga, sploh napisali, če delodajalcev ne zavezuje? In, ali potemtakem

ustavno zagotovljene človekove pravice in svoboščine **niso »univerzalne«**?

Ne govorim seveda na pamet. Naj za ilustracijo v nadaljevanju citiram samo **nekaj značilnih določb iz enega teh famoznih »komunikacijskih pravilnikov«,** ki so, kot rečeno, zdaj podlaga tudi za izrekanje omenjenih, tudi najtežjih možnih delovnopravnih sankcij zaposlenim. Konkretno gre za veljavni pravilnik **krovne družbe HSE**, ki sicer v preambuli nima navedene nobene pravne podlage (ker je objektivno seveda tudi nima in je po ustavi kot rečeno niti ne more imeti), in ki ga je ta družba vsilila tudi vsem svojim odvisnim družbam. Ravno kaka dva tedna nazaj pa je eden od delavcev teh družb, konkretno družbe DEM, na njegovi podlagi tudi dejansko že prejel **pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.** In sicer samo zato, ker si je pač drznil – podpisan kot državljan, ne kot uslužbenec te družbe – za mariborski Večer napisati nekaj kritičnih misli o načinu vodenja tega energetskega koncerna, ki sicer brez dvoma opravlja neke vrste »dejavnost splošnega družbenega pomena« in glede poslovanja katere imamo zato vso pravico biti kritični prav vsi državljani. To opozorilo, ki delovnopravno seveda nikakor ni »hec«, je dobil, čeprav ni pisal nobenih dokazanih **neresnic** in družbi kot taki ni povzročil nobene, vsaj ne kake res ugotovljene, **dejanske škode**, iz pisanja pa je razvidno, da se njegove kritike nanašajo predvsem le na nekatere sporne poslovne politike vrhovnega poslovodstva koncerna, ne na njegovega dejanskega »delodajalca« DEM. Problem je, kot že rečeno, zgolj v tem, da se po omenjenem pravilniku sploh niti ne bi smel oglasiti, ne tako in ne drugače, brez dovoljenja »krovnega komunikatorja«. Citat:

»Predmet korporativnega komuniciranja so vse teme, ki so ***kakorkoli povezane*** *s HSE kot celoto ali odvisnimi družbami kot sestavnimi deli. […] Predmet korporativnega komuniciranja so v tem smislu vse teme, ki kakorkoli, v pisni, elektronski ali ustni obliki opisujejo, pojasnjujejo ali analizirajo področja delovanja skupine HSE oziroma je skupina HSE oziroma njene družbe* ***v tem kontekstu omenjena****. (2. člen)* ***Zaposleni v skupini HSE ne smejo komunicirati z javnostmi o temah, povezanih s skupino HSE brez vedenja in soglasja krovnega komunikatorja in brez predhodne uskladitve komunikacijskih vsebin s krovnim komunikatorjem.*** *[…] Zaposleni v skupini HSE morajo za vsako javno udejstvovanje ne glede na tematiko vnaprej obvestiti krovnega komunikatorja (zaposleni v matični družbi) oziroma področnega komunikatorja (zaposleni v odvisnih družbah) in* ***pridobiti njegovo soglasje.*** (11. člen)

Mar ni to, z vidika nekaj tisoč v tem koncernu zaposlenih svobodnih državljanov seveda, **prava pravcata »komunikacijska grozljivka«**? Mar ne spominja bolj na tisto, kar D. Ellerman, ko razmišlja o karakteristikah klasičnega mezdnega delovnega razmerja, imenuje »suženjstvo za določen čas«? Mar si res lahko delodajalec z nekimi pravilniki prosto izmišlja domnevne »delovne obveznosti« zaposlenih, ki so sicer pogodbo o zaposlitvi podpisali za vestno opravljanje določenih del v produkcijskem procesu delodajalca, ne pa za generalno suženjstvo delodajalcu?

In takih ter podobnih pravilnikov je v Sloveniji zdaj že malo morje, verjetno pa tudi že izrečenih delovnopravnih sankcij na njihovi podlagi, za katere pa niti ne vemo. Vas to ne skrbi? Mene zelo. A bojim se da v trenutni družbeni klimi, žal ne bo nihče od pristojnih ukrenil ničesar. Preveč se je, kot kaže, v celotno družbeno klimo že zajedla tipična neoliberalna ideologija o tem, kakšna naj bi bila družbena vloga in status »delodajalcev«, kakšna pa »delojemalcev« – mezdnih delavcev, ki so danes očitno nosilci »človeškega kapitala« samo (šele) na papirju. A s tem bi bilo več kot **nujno takoj, in to zelo radikalno, presekati**. V nasprotnem se nam v Sloveniji na dolgi rok zagotovo ne piše prav nič dobrega.

Vloga delavskih predstavnikov v podjetjih

Vsaj sveti delavcev in sindikati pa bi morali v vseh takih in podobnih konkretnih primerih očitnega kršenja ustavnih pravic in svoboščin zaposlenih vsekakor **ustrezno odreagirati**. Zakon svetom delavcev za to daje vso pravno podlago, obenem pa tudi napotilo v določbi prve alineje 87. člena ZSDU, ki pravi, da svet delavcev ***»skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe …«*** In sicer z vsemi razpoložljivimi formalnimi in neformalnimi sredstvi. Če bi bili tudi v takšnih primerih kršitev ustavnih pravic delavcev tihi, ponižni ter vsestransko servilni (ne lojalni, to je nekaj popolnoma drugega!) do delodajalcev, potem jih zaposleni verjetno niti ne bi potrebovali.

Mnenje in priporočila ZSDS v zvezi s problematiko »prisilnih« testiranj in cepljenj zaposlenih zoper Covid-19

V zadnjem času v Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) dobivamo čedalje več vprašanj o zakonitosti in dopustnosti enostranskih odredb nekaterih delodajalcev o »obveznem« kolektivnem testiranju vseh njihovih zaposlenih glede Covid-19, in sicer pod grožnjo takšnih in drugačnih delovnopravnih sankcij za tiste, ki bi to testiranje morda odklonili, kar pomeni, da lahko v tem smislu utemeljeno govorimo o »prisilnem« testiranju.

Že zdaj pa se enaka vprašanja pojavljajo tudi v zvezi z nekaterimi razmišljanji in razpravami o **možnih bodočih – prav tako »prisilnih« – cepljenjih zaposlenih**, ki bi si jih v okviru posplošene in pogosto tudi zlorabljene načelne fraze o »odgovornosti delodajalcev za zagotovitev varnega in zdravega delovnega okolja za svoje zaposlene« utegnili v prihodnje omisliti nekateri

delodajalci. Zlasti tisti, katerih delovni procesi vključuje tudi delo in neposreden stik s strankami in drugimi osebami..

* * *

V zvezi s tem smo v združenju že v mesecu decembru oblikovali svoje okvirno načelno stališče, da gre za **protipravne prakse,** ki so sporne tako z vidika njihove skladnosti z Ustavo RS (v njenih določbah o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, zlasti še glede varstva nedotakljivosti človekove telesne in duševne integritete) kot tudi z vidika njihove skladnosti z veljavno zakonodajo s področja delovnih razmerij in varnosti pri delu ter boja proti nalezljivim boleznim. Obenem pa smo v zvezi s tem posebej zaprosili tudi za mnenje Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), na podlagi katerega bi lahko kot Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) potem sprejeli tudi **dokončno načelno stališče** do te problematike ter ustrezna **priporočila za ravnanje svetov delavcev** v tovrstnih primerih. To mnenje Ministrstva smo pred kratkim tudi prejeli in je (skupaj z našim odzivom oziroma komentarjem) objavljeno na spletni strani združenja na naslovu: https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2021/01/Mnenje-MDDSZ-o-prisilnem-testiranju-in-celjenju-delavcev-na-Covid-19-z-odzivom-ZSDS.pdf.

POVZETEK

1. Vsestransko podpiramo prizadevanja delodajalcev za povečanje varnosti pred okužbami s covid-19 na delovnem mestu med drugim tudi s pomočjo organiziranih brezplačnih testiranj in/ali cepljenj za vse svoje zaposlene, vendar pa je na drugi strani treba striktno varovati ustavno zagotovljeno pravico posameznikov do nedotakljivosti njihove telesne in duševne integritete (35. člen Ustave RS). Zato so ti varstveni ukrepi pri posameznih delodajalcih ne glede na njihovo nesporno individualno in splošno družbeno »koristnost« dopustni le, če se izvajajo dosledno na »prostovoljni« podlagi in brez groženj z delovnopravnimi sankcijami za primer morebitne odklonitve s strani posameznikov (krivdna odpoved pogodbe o zaposlitvi, disciplinski ukrepi ipd.).

2. Ni pravne podlage za različno obravnavanje testiranj in cepljenj v tem smislu – v obeh primerih gre po definiciji iz Zakona o pacientovih pravicah (ZPacP) za tipičen »medicinski poseg«, ki je dopusten samo s privolitvijo posameznika, ali pa, če je kot obvezen izrecno določen z zakonom. Obveznih/prisilnih testiranj in cepljenj za covid-19 pa (vsaj zaenkrat) ne določa noben zakon ali drug na njegovi podlagi izdan predpis, torej pomenijo protiustaven poseg oziroma ukrep. Vsaj dokler morda ne bo medicinska znanost izumila takšnih oblik testiranja in cepljenja, da po omenjeni definiciji ne bosta več »medicinski poseg« in ju bo lahko izvajal kdorkoli.

3. Delodajalec ima v primeru odklonitve testiranja/cepljenja pravico ravnati samozaščitno in konkretnim posameznikom odrediti delo na domu ali čakanje na delo doma, kar pa seveda ne sodi med delovnopravne »sankcije«. Ker gre za varstvo ustavnih pravic posameznikov, ki ga je dolžna zagotavljati država, je država dolžna v teh primerih delodajalcem v celoti refundirati tudi izplačana nadomestila plač.

4. Zaradi nekaterih voluntarističnih pravnih razlag, po katerih naj bi bili tovrstni protiustavni posegi, zlasti obvezno testiranje, vendarle možni in pravno v zadostni meri pokriti s »splošnim« načelom iz 5. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) o »dolžnosti delodajalcev« zagotavljati varno in zdravo delo (ta zakon naj bi bil torej po teh interpretacijah nad ustavo!), v praksi na tem področju trenutno vlada popolna zmeda in anarhija. Vlada RS bi zato morala to stanje nemudoma »presekati« (namesto da reševanje teh načelnih dilem prelaga na delodajalce same) z ustreznim interventnim predpisom, s katerim bi tovrstne ukrepe delodajalcem (tudi za primer covid-19) bodisi izrecno prepovedala bodisi izrecno dovolila in istočasno zanj zagotovila tudi ustrezno zakonsko podlago (ki pa bo lahko podvržena tudi morebitni ustavnosodni presoji).

5. Sveti delavcev naj torej zaposlene kolikor mogoče spodbujajo k udeležbi na morebitnih testiranjih in cepljenjih, ki jih organizirajo njihovi delodajalci, vendar pa morajo po drugi strani načelno dosledno braniti tudi ustavno pravico vsakega posameznika, da udeležbo (brez morebitnih delovnopravnih sankcij) po svoji presoji odkloni.

6. Zelo majhen, širše gledano skoraj zanemarljiv odstotek tistih, ki so po izkušnjah iz dosedanje prakse odklonili organizirana kolektivna testiranja na covid-19, ne utemeljuje morebitnih resnejših razmišljanj o uvedbi zakonsko obveznega testiranja na covid-19. Boj proti tej bolezni kaže zato tako na splošno graditi predvsem na promocijskih in spodbujevalnih ukrepih, ne na pravnih zapovedih in sankcijah zoper posamezne »kršilce«. Ali če parafraziramo nedavno izjavo ministrice za izobraževanje ob množičnem testiranju šolnikov: »glavna sankcija je lastna moralna odgovornost in vest«.

I. Pravno mnenje in predlog Vladi RS

Predsedstvo Združenja svetov delavcev je na podlagi dodatne proučitve tudi omenjenega mnenja MDDSZ v zvezi s to problematiko izoblikovalo naslednje

n a č e l n o s t a l i š č e i n p r e d l o g:

1.

Močno podpiramo napore številnih delodajalcev za ohranitev proizvodnje in s tem tudi delovnih mest v teh kriznih razmerah ob hkratnem zagotavljanju kolikor mogoče varnih delovnih pogojev za delavce v skladu z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), kamor med drugim vsekakor sodijo tudi organizirana brezplačna kolektivna preventivna testiranja in cepljenja zaposlenih zoper Covid-19. Svetom delavcev zato **izrecno priporočamo**, da se v svojih sredinah tudi aktivno angažirajo pri promociji čim širše udeležbe na teh testiranjih in cepljenjih med zaposlenimi ter delodajalcem, ki se odločijo, da jih bodo omogočili, zagotavljajo tudi vsestransko organizacijsko pomoč in podporo. Nobenega dvoma namreč ni, da ta na splošno vsekakor koristen varnostni ukrep iskreno podpira tudi velika večina zaposlenih, zavedajoč se, da je to tudi brez dvoma v njihovem osebnem – individualnem in kolektivnem – interesu, tako zdravstvenem kot ekonomskem. Sveti delavcev torej nikakor **ne morejo zagovarjati, še manj spodbujati** morebitno odklanjanje omenjenih testiranj in cepljenj s strani zaposlenih.

2.

Vendar pa je na drugi strani (če res hočemo »pravno državo« z zagotovljenim doslednim varstvom ustavnosti in zakonitosti) nesporno treba **dosledno spoštovati tudi ustavno varovane čl**o-

vekove pravice vseh tistih posameznikov, ki iz takšnih ali drugačnih osebnih razlogov ta ukrep dojemajo kot nesprejemljiv poseg v pravico do nedotakljivosti svoje telesne in duševne integritete po 35. členu Ustave RS. To njihovo pravico morajo zato vsekakor sveti delavcev **striktno braniti** pred kakršnimkoli morebitnim sankcioniranjem s strani delodajalcev. Na podlagi specialnega zakona[1] namreč med tiste posege, ki so pravno nedovoljeni brez privolitve posameznika ali izrecne zakonske podlage, sodijo tudi **vsi medicinski posegi**, kamor že po definiciji[2] spadajo tudi preventivna testiranja in cepljenja zoper nalezljive bolezni[3]. Zato **decidirano zavračamo** možnost enostranskega odrejanja »obveznih« oziroma »prisilnih« testiranj in cepljenj s strani posameznih delodajalcev in s tem kot morebiten pravno dopusten ukrep v boju proti okužbam z novim koronavirusom na delovnih mestih.

3.

Iz navedenih razlogov, ki jih sicer podrobneje utemeljujemo še v nadaljevanju, lahko delodajalci ta preventivni ukrep **izvajajo izključno le na prostovoljni podlagi** brez kakršnihkoli morebitnih grožanj z delovnopravnimi sankcijami zaradi domnevne kršitve delovnih obveznosti (krivdne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, disciplinski postopki ipd.) za zaposlene, ki želijo omenjene svoje ustavne pravice v dani situaciji tudi dejansko realizirati. Vsak delodajalec ima namreč za te primere načeloma na razpolago tudi ustrezne **»samozaščitne« ukrepe** (npr. prepoved sodelovanja delavcem brez opravljenega testa v delovnem procesu, kar seveda ni nikakršna delovnopravna »sankcija«), s katerimi lahko učinkovito prepreči morebitno zdravstveno ogrožanje drugih zaradi spoštovanja ustavnih pravic enih.

4.

Vladi RS pa predlagamo, da to čedalje bolj aktualno in perečo problematiko (namesto da se zaenkrat do nje načelno sploh ne opredeljuje in breme odločanja glede vseh v nadaljevanju opisanih odprtih dilem na ta način še naprej v celoti prelaga na ramena delodajalcev samih, zaposlene pa pušča v negotovosti glede njihovih dejanskih tozadevnih ustavnih in zakonskih pravic in dolžnosti) **nemudoma – tako ali pa drugače – razreši s posebnim interventnim zakonom, odlokom oziroma drugim predpisom**, ki bo delodajalcem omenjeno protipravno prakso enostranskega odrejanja »prisilnih« testiranj in/ali cepljenj za njihove zaposlene:

- ***ali (posebej in izrecno tudi za primer Covid-19[4]) prepovedal in ustrezno sankcioniral***, istočasno pa rešil tudi vprašanje načina zagotavljanja morebitnih nadomestil plače delavcem za čas čakanja na delo doma v primerih, ko se ti skladno s svojimi ustavnimi pravicami ne bodo pripravljeni prostovoljno testirati, delodajalec pa jim bo iz tega razloga začasno prepovedal sodelovati v delovnih procesih;
- ***ali pa izrecno dovolil*** in jim v tem primeru zagotovil tudi ustrezno pravno podlago za njegovo izvajanje, ki je zdaj preprosto (še) ni oziroma (še) ne obstaja, istočasno pa določil način možnega sankcioniranja posameznikov v primeru nespoštovanja njihove takšne odredbe.

Zdajšnja situacija, ko se pojavljajo različne, medsebojno celo nasprotujoče si pravne interpretacije veljavnih predpisov, in ko se delodajalci in delavski predstavniki v praksi pač kakor vedo in znajo sami otepajo s tovrstnimi pravnimi dilemami, je namreč čedalje bolj **anarhična in tudi izrazito škodljiva**.

Utemeljitev:

1.
Načelna nedopustnost »medicinskih posegov« brez izrecne zakonske podlage

Vsak medicinski poseg, kamor seveda, kot rečeno, vsaj zaenkrat nesporno sodi tudi morebitno preventivno testiranje in/ali cepljenje zoper nalezljive bolezni[5], nedvomno pomeni poseg v nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, zavarovane s 35. členom Ustave RS[6]. V zvezi s tem je torej treba dosledno spoštovati pravico vsakega posameznika odločati o samem sebi, kar pomeni, da so **tovrstni posegi načeloma dovoljeni le s posameznikovo privolitvijo, v nasprotnem pa le v primerih in pod pogoji, ki jih posebej določa zakon** (kot je, na primer, »obvezno« cepljenje celotnega ali določenih kategorij prebivalstva).[7] Iz tega načela pri urejanju obravnavane problematike izhaja celotno zdravstveno pravo, vključno z veljavnim Zakonom o pacientovih pravicah (ZPacP) in Zakonom o nalezljivih boleznih (ZNB).

2.
Pogoji za »obvezno« cepljenje po Zakonu o nalezljivih boleznih

Veljavni ZNB, ki ureja nalezljive bolezni ter ukrepe za njihovo preprečevanje in obvladovanje, je glede vprašanja dopustnosti morebitne odreditve obveznih oziroma prisilnih cepljenj delavcev zoper Covid-19 pri posameznem delodajalcu popolnoma jasen. In sicer, po tem zakonu **noben delodajalec ni pooblaščen in pristojen po lastni presoji odrediti obveznega cepljenja zoper Covid-19 za svoje zaposlene** (bodisi prek svoje izjave o varnosti z oceno tveganja bodisi z drugim enostranskim pravnim aktom in pod grožnjo delovnopravnih sankcij). Zakon je namreč v prvem odstavku svo-

---

[1] Zakon o pacientovih pravicah – ZPacP (Uradni list RS, št. 15/08, 55/17 in 177/20).

[2] *»Medicinski poseg je vsako ravnanje, ki ima preventivni, diagnostični, terapevtski ali rehabilitacijski namen in ki ga opravi zdravnik, drug zdravstveni delavec ali zdravstveni sodelavec.«* (Deseta točka prvega odstavka 2. člena Zakona o pacientovih pravicah – ZPacP)

[3] Stališča, po katerih naj bi lahko med nedopustne posege v nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti upravičeno šteli le »cepljenje«, ne pa tudi »testiranje«, nima pravne podlage. Nasprotno. Po zgoraj citirani definiciji iz ZPacP gre tudi pri testiranju zoper Covid-19 za tipičen medicinski poseg., pri čemer velja posebej opozoriti, da pri teh posegih z vidika njihove ustavnosti ne gre spregledati, da ima vsak tak poseg tudi svojo duševno, ne zgolj fizično dimenzijo. Ne po eni in ne po drugi testiranj zagotovo ni mogoče izvzeti iz kategorije medicinskih posegov, ki so dopustni le s privolitvijo posameznika ali pa na izrecni zakonski podlagi, ki jih eventualno določa kot »obvezne« preventivne ukrepe za preprečevanje širjenja nalezljivih bolezni. Te pa zaenkrat ni prav nobene.

[4] Ta prepoved sicer nedvoumno izhaja že iz zgoraj navedenih »splošnih« določil ustave in zdravstvene zakonodaje, ki se nanašajo na vse tovrstne primere, vendar pa, kot kaže, nekaterim to ne zadostuje za opustitev omenjenih protipravnih praks, dokler ne bo to tudi izrecno urejeno prav za covid-19.

[5] Vsaj dokler morda ne bo medicinska znanost morda izumila takšnih testiranj in cepljenj, ki po omenjeni definiciji ne bosta več »medicinski poseg« in ju bo lahko izvajal kdorkoli.

[6] Tega ukrepa zato v razpravah o njegovi pravni dopustnosti in »pravicah« delodajalcev v zvezi z njim nikakor ni mogoče primerjati, denimo, s preizkusom alkoholiziranosti na delovnem mestu, kar lahko že v osnovi zavede k popolnoma napačnim sklepom.

[7] *»(2) Pacientu, ki je sposoben odločanja o sebi, brez njegove poprejšnje svobodne in zavestne privolitve na podlagi prejetih pojasnil iz 20. člena tega zakona ni dovoljeno opraviti medicinskega posega oziroma zdravstvene obravnave, razen v primerih, ki jih določa zakon.«* (Drugi odstavek 26. člena ZPacP).

jega 22. člena v zvezi s 25. členom, kjer jasno določa kdo, v katerih in pod kakšnimi pogoji lahko odredi obvezno cepljenje (izven teh primerov pa je kakršnakoli morebitna odreditev takšnega cepljenja, denimo, s strani posameznih delodajalcev za njihove zaposlene prozi bolezni, glede katere je razglašena epidemija, seveda izključena in pravno absolutno nedopustna), **nedvoumen**. Glasi pa se konkretno takole:

»Obvezno je cepljenje:

- *proti hemofilusu influence b, davici, tetanusu, oslovskemu kašlju, otroški paralizi, ošpicam, mumpsu, rdečkam in hepatitisu B;*
- *proti steklini, rumeni mrzlici, trebušnemu tifusu, klopnemu meningoencefalitisu, gripi, tuberkulozi in drugim nalezljivim boleznim, če obstajajo določeni epidemiološki razlogi in tako določa program iz 25. člena tega zakona.*« (Prvi odstavek 22. člena ZNB)

»Letni program cepljenja in zaščite z zdravili ter pogoje in način izvedbe letnega programa določi minister, pristojen za zdravje, na predlog Inštituta za varovanje zdravja Republike Slovenije. Letni program določi tudi izvajalce ter način nabave in razdeljevanja cepiv ter specifičnih imunoglobulinov.« (Prvi odstavek 25. člena ZNB)

Primerov »prisilnih« cepljenj za zaposlene, odrejenih kar s strani posameznih delodajalcev, zagotovo ni mogoče uvrstiti pod te določbe. Takšno odločitev lahko (ob predpostavki, da Covid-19 pravno vendarle lahko uvrstimo med »gripe« po prvi alineji zgoraj citirane določbe prve alineje prvega odstavka 22. člena ZNB) sprejme **izključno le minister za zdravje na predlog NIJZ**.

Pri tem je treba v izogib morebitnemu možnemu izigravanju oziroma vsaj »relativiziranju« teh predpisov v praksi posebej opozoriti, da ***Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu*** *(Uradni list RS, št. 4/02, 39/05, 43/11 – ZVZD-1 in 168/20)* za primere »splošne epidemije« kot je, denimo, tudi ta s Covid-19, **ne velja** (izven tega pa velja samo za tiste delodajalce, pri katerih je izpostavljenost delavcev biološkim dejavnikom del njihovega »rednega« delovnega procesa). Na ta pravilnik kot podlago za takšno ali drugačno ukrepanje se torej v zvezi z aktualno epidemijo Covid-19 ne more sklicevati noben delodajalec.

3.
»Obvezna« množična testiranja zaenkrat nimajo prav nikakršne pravne podlage

Za razliko od obveznih cepljenj pa obvezna množična oziroma splošna testiranja nimajo sploh nobene pravne podlage in jih – vsaj zaenkrat – **ne more pravnoveljavno odrediti nihče, še najmanj pa posamezni delodajalci za svoje zaposlene.** V zvezi s tem so zato pravno popolnoma brezpredmetna tudi vsa razmišljanja o možnosti takšnega ali drugačnega **delovnopravnega sankcioniranja tistih, ki vanj ne privolijo**. Ali, če glede tega parafraziramo nedavno izjavo ministrice za izobraževanje ob množičnem testiranju šolnikov, *»glavna sankcija je lastna moralna odgovornost in vest«.*

Dejstvo je namreč, da ZNB o kakršnemkoli testiranju sploh niti ne govori, zgoraj navedeni Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu pa ga sicer omenja kot možen ukrep, vendar pa, kot rečeno, za primere epidemij ne velja. Povedano pa je že bilo, da noben medicinski poseg brez pacientove privolitve pravno ni dopusten, razen če ni določen z zakonom. In ta ni!

4.
ZVZD-1 nikakor ne omogoča sprejemanja »protipravnih« varnostnih ukrepov

Prav tako je nesporno, da se v zvezi z morebitno enostransko odreditvijo obveznega (prisilnega) testiranja ali cepljenja za svoje zaposlene pod grožnjo uporabe sankcij za kršitev delovnih obveznosti **delodajalci ne morejo sklicevati na svojo »splošno« dolžnost (in s tem tudi pristojnost za avtonomno določanje »optimalnih« ukrepov!) glede zagotavljanja varnega delovnega okolja ZVZD-1**[8]. Ta zakon jih namreč v zvezi s sprejemanjem avtonomnih ukrepov s tega področja v nobeni od svojih določb ne odvezuje dolžnosti spoštovanja temeljnih načel ustave ali določil veljavne zdravstvene in druge zakonodaje glede varstva ustavnih »človekovih pravic« zaposlenih. Ali povedano drugače, tudi pod plaščem omenjene načelne odgovornosti delodajalcev za izvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu pač **ni dovoljeno vse**, kar bi se utegnilo komu zdeti koristno po načelu »cilj opravičuje sredstvo«. ZVZD-1 namreč ni nikakršen »zakon nad zakoni«, zato kajpak nihče ne more svojih pravic in/ali dolžnosti iz tega zakona **uresničevati s kršitvijo ustave in drugih zakonov**.

Tega tudi ni mogoče opravičiti z nobenim, še tako močnim **ekonomskim interesom**, ne zasebnim in ne širšim družbenim. Kajti ta ni in tudi ne more biti vedno »absolutna prioriteta«. Obstajajo namreč tudi močnejše univerzalne civilizacijske in pravne vrednote (med njimi je vsekakor tudi že nekajkrat omenjena nedotakljivost telesne in duševne integritete zaposlenih kot posameznikov). In kadar so ogrožene te vrednote, je treba za njihovo učinkovito zaščito, če ni na razpolago ustreznih alternativnih možnosti, po potrebi žrtvovati tudi ekonomske cilje in v ta namen po potrebi **deloma okrniti, stroškovno »podražiti« ali pa v skrajnem primeru celo ustaviti določene »nenujne« proizvodnje**[9].

V zvezi s tem namreč ne gre spregledati dejstva, da so v boju proti Covid-19 preventivna testiranja vseh zaposlenih pri posameznih delodajalcih sicer vsekakor res izjemno »priporočljiv in koristen«, ne pa – vsaj ne kar v vseh primerih in na splošno – tudi **»neizogiben in nenadomestljiv« ukrep**, brez katerega (kolikor se mu moda ne podredijo prav vsi zaposleni brez izjem) v nobenem primeru ni mogoče optimizirati varnosti pred okužbami v konkretnih delovnih okoljih in nadaljevati proizvodnje ob še sprejemljivem tveganju. Zdi se namreč, da se je v aktualne razprave o tej problematiki prikradla prav ta napaka, zaradi katere je neredko že čutiti celo zametke nekakšne splošne histerije do veh tistih zaposlenih, ki so skladno s svojimi ustavnimi in zakonskimi pravicami ta testiranja odklonili. A v resnici stvar ni ravno tako »eksistenčnega« pomena. Kajti delodajalci imajo, kot bo pojasnjeno še v nadaljevanju, tudi v primeru prostovoljnega testiranja na razpolago **»samozaščitni« ukrep** odreditve čakanja na delo doma tem delavcem, tako da v tem

---

[8] Govorimo o močno razširjenem, a malce preveč poenostavljenem in zato po našem mnenju nesprejemljivem pravnem stališču, da kolikor delodajalec ukrep »obveznega« kolektivnega testiranje določi v svoji Izjavi o varnosti z oceno tveganj, kar naj bi bila njegova avtonomna pravica po 5, členu ZVZD-1, to avtomatično predstavlja delovno obveznost delavca po 35. členu ZDR-1, s tem pa tudi podlago za delovnopravno sankcioniranje morebitne odklonitve testiranja.

[9] O predmetni problematiki na tem mestu razpravljamo predvsem z vidika gospodarskih družb s pridobitno dejavnostjo, ne z vidika nekaterih »nujnih« javnih služb, kjer je situacija klub vsemu malce drugačna. V teh pa se, zlasti po nedavnih izkušnjah s ponovnim odpiranjem šol in vrtcev vsekakor še toliko bolj kaže nujna potreba po uvodoma omenjeni interventni zakonodajni regulaciji te problematike. Brez te namreč, kot že rečeno, ne bo mogoče realizirati splošnih testiranj zaposlenih niti v teh dejavnostih.

smislu v nobenem primeru ne predstavljajo varnostne grožnje za delovni proces.[10]

5.
Nemožnost delovnopravnega sankcioniranja delavcev zaradi »odklonitve«

ZVZD-1 torej delodajalce v resnici pooblašča le za avtonomno določanje in izvajanje tistih varnostnih ukrepov, ki služijo svojemu namenu ob hkratnem polnem spoštovanju temeljnih človekovih pravic, **ne pa kakršnihkoli v tem smislu »koristnih« ukrepov, čeprav so ti morda »protipravni«.**.

Tudi morebitno sklicevanje na **t. i. absolutno direktivno in disciplinsko oblast,** ki jo imajo v produkcijskih procesih sicer načeloma delodajalci v odnosu do zaposlenih po ZDR-1, v obravnavanem smislu ne pride v poštev. Predmet menjave na »trgu dela« prek sklepanja delovnopravnih pogodb, na katerih temelji omenjena oblast delodajalcev v samih delovnih procesih, je izključno le »delovna sila« zaposlenih, ne pa tudi njihova življenja in zdravje ter njihove s tem povezana zgoraj omenjene osebnostne pravice. Zaposleni torej niso »delovna živina«, ki bi jih lahko vsak delodajalec po svoji presoji gnal na testiranje ali cepljenje, kakor se mu pač zdi smiselno in potrebno za potrebe nemotenega izvajanja svojih lastnih produkcijskih procesov. Kot rečeno mora biti v tem pogledu vsakomur zagotovljena pravica odločati o samem sebi, in to **brez grožnje delovnopravnih sankcij** iz naslova domnevne kršitve delovnih obveznosti.

Nič, kar je v nasprotju s splošnimi ustavnimi in zakonskimi pravicami (vseh) državljanov Republike Slovenije, namreč že po elementarni pravni logiki ne more biti z avtonomno odločitvijo posameznega delodajalca delavcem naloženo kot »delovna obveznost«. Delavec, ki v »izrednih« okoliščinah, ki jih ni sam povzročil (tj. aktualna pandemija Covid-19), realizira neko svojo ustavno in zakonsko pravico, **za to seveda ne more biti sankcioniran**.

6.
Možen je le morebiten »prepovedni« ukrep delodajalca

Obvezno testiranje in/ali cepljenje zoper Covid-19 – bodisi za vse bodisi le za določene kategorije državljanov – bi torej skladno s povedanim lahko odredili **le pristojni državni organi v splošnem družbenem/javnem interesu**, če bi se ocenilo, da je ta močnejši od uvodoma navedene temeljne človekove pravice posameznikov (in ne le »ekonomski«), ter pod pogoji in na način, določen z zakonom (pri čemer bi bil ta ukrep in njegova pravna podlaga seveda lahko podvržena tudi predhodni ustavnosodni presoji), ne pa kar vsak posamezen delodajalec za svoje zaposlene po svoji lastni presoji in v skladu s takšnimi ali drugačnimi parcialnimi ekonomskimi interesi. Delodajalec torej ne more obveznega testiranja/cepljenja za svoje zaposlene niti enostransko »odrediti« niti ga sankcionirati kot kršitev delovne obveznosti.

Nekaj popolnoma drugega kot »prisilno« testiranje pa je seveda ukrep »**splošne prepovedi sodelovanja v delovnem procesu v poslovnih prostorih delodajalca (ali pa dela s strankami na terenu) vsem, ki nimajo opravljenega testa na Covid-19«,** in ki lahko zato s svojo prisotnostjo v delovnem procesu potencialno ogrožajo tudi zdravje sodelavcev in posledično celoten delovni proces. To je vsekakor povsem legitimen interes delodajalca. ki ga ima ta kajpak vso pravico z omenjenim preventivnim ukrepom ustrezno zavarovati. Ta ukrep ima torej (za razliko od odreditve ukrepa prisilnega testiranja z grožnjo odpovedi PZ ali disciplinskih sankcij!) vsak delodajalec po svoji presoji v svoji izjavi o varnosti z oceno tveganja vedno pravico določiti, pod pogojem seveda, da je je hkrati za potrebe njegovega izvajanja delavcem zagotovil tudi organizirano možnost prostovoljnega in zanje brezplačnega testiranja.

Takšnega prepovednega ukrepa namreč ni mogoče šteti kot delovnopravno sankcijo zoper konkretne zaposlene, ki so pač realizirali svojo pravico odkloniti testiranje, ampak kot »samozaščitni poslovni ukrep« delodajalca za ohranjanje svojega produkcijskega procesa. Delavcu, ki mu je bila v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja iz navedenega razloga izrečena omenjena prepoved, pa je v tem primeru logično lahko **odrejeno bodisi delo od doma, kolikor je le-to objektivno možno, bodisi čakanje na delo doma**. Za morebitno redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v tem primeru namreč v veljavnem ZDR-1, kot že rečeno, zagotovo ni najti pravne podlage.

7.
Kdo naj krije nadomestilo plače delavcu za čas čakanja na delo doma?

Predmet nadaljnjih pravnih razprav je iz navedenega razloga lahko edinole vprašanje, kdo je dolžan kriti nadomestilo plače delavcu, ki mu je bilo v obravnavanih primerih odrejeno čakanje na delo doma – država ali delodajalec? Menimo, da bi načeloma to morala biti država, kar pomeni, da bi lahko **delodajalec zahteval od države refundacijo delavcu izplačanega nadomestila, in sicer v celotnem znesku, ne zgolj deloma**.

Dejstvo je namreč, da v teh specifičnih primerih napotitve na čakanje na delo doma razlog za ta ukrep ni na strani delodajalca, torej v morebitni njegovi nezmožnosti zagotavljati delavcu delo, in da bi bilo zato zagotovo nepravično naložiti mu breme izplačevanja tega nadomestila. Razlog je, kot rečeno, **uresničevanje pravice iz 35. člena Ustave RS, varstvo le-te pa je v vsakem primeru dolžna zagotavljati država**. Mnenja smo torej, da bi lahko iz navedenega razloga vsak delodajalec to refundacijo že v tem trenutku izterjal od države po sodni poti, vsekakor pa bi bilo precej bolj priporočljivo, če bi se ta njihova pravica čim prej tudi izrecno uredila z enim od interventnih PKP zakonov.

8.
Je čakanje na delo doma res »neutemeljen privilegij«?

V zvezi s tem v praksi pogosto (tudi med zaposlenimi) naletimo na pomislek ali celo negodovanje, češ da čakanje na delo doma z ustreznim nadomestilom plače za tiste, ki so odklonili testiranje, v bistvu – namesto »sankcije« – pomeni nekakšen **nepravičen (izkoriščevalski) »privilegij« za te posameznike** v primerjavi z njihovimi sodelavci. Ni jim treba delati, obenem pa »za nagrado« prejemajo še nadomestilo plače, čeprav so s svojo nepripravljenostjo na testiranje v bistvu izkazali nesramen odnos tako do delodajalca, ki se trudi vsem zaposlenim tudi v teh težkih razmerah zagotavljati delo in preživetje, kot tudi do svojih sodelavcev. In strogo pragmatično gledano je ta pomislek **morda na prvi pogled lahko do neke mere tudi utemeljen.** Vendar pa je treba še enkrat poudariti, da je to je pač del cene ohranjanja demokratične pravne države tudi v teh kriznih razmerah.

Pa tudi sicer stvar v tem smislu kljub vsemu ni tako enostavna in črno-bela kot se morda zdi na prvi pogled. Dejstva, ki jih vsekakor

[10] Res pa je, da to lahko produkcijski proces pri delodajalcu nekoliko oteži in podraži, ker ga je potrebno ustrezno reorganizirati ali začasno zaposliti nadomestne delavce. A to je pač del težav, ki sodijo k tej epidemiji in ki zagotovo ne odtehtajo morebitnega kršenja človekovih pravic.

kaže upoštevati pri nekoliko bolj poglobljeni presoji utemeljenosti omenjenih pomislekov, so namreč **najmanj še naslednja:**

1)

Dosedanja praksa kaže, da je odstotek tistih zaposlenih, ki so odklonili doslej izvedena »domnevno obvezna« testiranja **izjemno majhen**. Vprašanje je torej, če je čakanje na delo doma z 80-odstotnim nadomestilom plače res v vseh pogledih tako zelo »mamljiva nagrada« za odklonitev testiranja, kajti v nasprotnem bi se zanj zagotovo odločilo veliko več zaposlenih kot pa le relativno zanemarljiva peščica. Ne nazadnje je treba vedeti, da je delo bistvo človeka, in da človek ne hodi v službo zgolj zato, da bi zaslužil za preživetje, temveč (kot znanstveno dokazano ugotavljajo motivacijske teorije) z delom poleg materialnih zadovoljuje tudi številne svoje – za kakovost življenja najmanj enako pomembne – **osebnostne in societalne potrebe in interese**. Težko je torej verjeti, da je pri vseh tistih, ki so odklonili testiranje, v ozadju tovrstna »preračunljivost« (kake izjeme pa seveda vedno potrjujejo pravilo), ampak je precej bolj verjetno, da imajo za to svojo odločitev neke **resne osebne razloge globlje narave**. Zato jih zagotovo ne kaže kar vsevprek in a priori stigmatizirati kot nekakšne bleferje in preračunljive izkoriščevalce dane situacije v lastno korist na račun drugih ter jih kot take postavljati na pranger. Predvsem pa **morebitnim tovrstnim poenostavitvam problema ne bi smeli podlegati sveti delavcev**, ko se odločajo o tem, ali braniti dosledno omenjene ustavne in zakonske pravice (manjšine) posameznikov – ne glede na morebitne lastne pomisleke v zgoraj omenjenem smislu – ali ne.

2)

Res je, da s tem začasno povzročajo delodajalcu določene težave pri organizaciji dela in (poleg nadomestila plače, ki ga sicer krije država) tudi možne dodatne stroške, ker je pač primoran njihovo odsotnost iz produkcijskega procesa v dani situaciji rešiti bodisi z notranjimi reorganizacijami delovnih procesov bodisi z novimi zaposlitvami. Vendar se po vsej verjetnosti tudi sami dobro zavedajo, da na daljši rok lahko s tem najbolj škodujejo sami sebi, kajti obstaja velika verjetnost, da bodo v naslednji fazi iz tega razloga **potencialni presežki**. Ker je namreč delodajalec medtem problem njihove odsotnosti tako ali drugače že rešil, se kaj lahko zgodi, da jih po koncu epidemije tudi dejansko ne bo več potreboval in bodo odpuščeni. Tako da je veliko vprašanje, če je to na daljši rok res lahko kak njihov »privilegij« v primerjavi s sodelavci. Prej obratno. In prav to dejstvo, ki je **druga plat medalje**, še posebej močno govori v prid gornji predpostavki, da so v ozadju njihove odločitve skoraj zanesljivo globlji osebni razlogi, lahko tudi zelo resne psihične stiske, in da je zato še toliko bolj pomembno v tem pogledu **dosledno spoštovati njihovo ustavno in zakonsko pravico do odklonitve obravnavanega medicinskega posega**. Glede na omenjeno majhno število teh primerov družbena ta cena vzdrževanja obravnavanega vidika demokratične pravne države zagotovo ni previsoka.

3)

In še k enemu pomembnemu zaključku vodi omenjeno ugotovljeno majhno število primerov načelnega odklanjanja testiranja v praksi. To je, da je širše gledano v končni fazi verjetno **popolnoma nesmiselno, predvsem pa kontraproduktivno razmišljati o morebitni tudi zakonski uvedbi »prisilnega« testiranja zoper Covid-19** (cepljenje je seveda v tem smislu nekaj povsem drugega!), ampak bi veljalo **spodbujati ljudi k prostovoljni udeležbi** na teh organiziranih testiranjih, tako pri posameznih delodajalcih kot tudi splošnih, ki jih organizira država. Posiljevanje ljudi s tem ukrepom proti njihovi volji ter z raznimi stigmatizacijami in z grožnjami o vseh mogočih sankcijah lahko v končni posledici prinese veliko več škode kot koristi, zlasti še, ker, kot rečeno, za to zaenkrat ni prav nikakršne pravne podlage. V tej situaciji bi bilo veliko učinkoviteje staviti na karto **krepitve »moralne«, ne pa pravne odgovornosti** vsakega posameznika, kajti slednje tako ali tako ni mogoče uveljaviti.

II. Priporočila glede možnega ukrepanja svetov delavcev

Iz vsega zgoraj povedanega je mogoče izluščiti predvsem **dve ključni izhodišči**, na katerih bi morala temeljiti vsa ravnanja in prizadevanja svetov delavcev v zvezi z urejanjem obravnavane problematike v njihovih delovnih sredinah. In sicer:

I.

Ker je odrejanje in izvajanje morebitnih »prisilnih« splošnih preventivnih testiranj in cepljenj za zaposlene pri posameznih delodajalcih – dokler ne bo eventualno dobilo zakonite podlage – definitivno protizakonito, svet delavcev – kljub dejstvu, da gre za objektivno »koristen« ukrep – v to ne more (bodisi eksplicitno bodisi v obliki svojega neukrepanja) privoliti, ker je po zakonu (87. člen ZSDU) dolžan skrbeti za dosledno izvajanje veljavnih predpisov v korist zaposlenih. Storiti mora vse, da se ti ukrepi uresničujejo izključno na prostovoljni podlagi.

II.

Svet delavcev ne more načelno podpirati ali celo spodbujati odklanjanje udeležbe zaposlenih na testiranjih ali cepljenjih, ki jih organizira delodajalec, dolžan pa je poskušati z vsemi sredstvi zagotoviti dosledno uresničevanje njihove pravice »odločanja o samem sebi« ter po potrebi učinkovito zavarovati vse, ki so ali bi želeli to pravico izkoristiti, pred morebitnimi nezakonitimi delovnopravnimi in drugimi sankcijami s strani delodajalca.

1.

Sveti delavcev morajo dosledno zahtevati, da delodajalec kakršnokoli nameravano ukrepanje v zvezi s problematiko varstva pred okužbami s Covid-19 v vsakem primeru **najprej uredi v ustrezno dopolnjeni Izjavi o varnosti z oceno tveganja (IoVzOT),** ne morda kar z neko samostojno odredbo brez podlage v tem aktu. IoVzOT namreč lahko delodajalec skladno z določili 91. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in 17. člena ZVZD-1 sprejme šele na podlagi predhodno opravljenega **»skupnega posvetovanja« s svetom delavcev**, kar pomeni, da lahko SD – čeprav njegova stališča za delodajalca formalno niso zavezujoča – z ustreznimi argumenti v zgoraj navedenem smislu že v tej fazi vpliva na to, da se delodajalec morda vendarle ne bo odločil za morebitno odreditev spornega »prisilnega« testiranja in/ali cepljenja, ampak za organiziranje le-tega na prostovoljni podlagi.

Pri tej svoji zahtevi po obveznem predhodnem skupnem posvetovanju o tem ukrepu v zvezi s sprejemanjem dopolnjene IoVzOT ima svet delavcev vso oporo tudi v kazenskih določbah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in tudi ZVZD-1. Kršitev te dolžnosti delodajalca namreč predstavlja **prekršek delodajalca** po 16. točki 107. člena ZSDU in po 5. peti točki 76. člena ZVZD-1.

2.

Če delodajalec kljub nasprotovanju sveta delavcev, izraženemu in argumentiranemu v okviru zgoraj omenjenega skupnega posvetovanja, vztraja pri ukrepu »prisilnega« splošnega testiranja/cepljenja za vse zaposlene, pa bi moral svet delavcev:

a) Kot prvo, zahtevati, da delodajalec vsakemu delavcu izda ustrezen **pisni sklep/odločbo** o napotitvi na obvezo testiranje/cepljenje, ki delavcu potem nudi tudi ustrezna pravna sredstva.

b) Kot drugo, v primeru, če delodajalec delavcem grozi z izgubo službe v primeru neudeležbe na odrejenem testiranju/cepljenju, svetovati delavcem, ki temu iz osebnih razlogov nasprotujejo, naj se tega (glede na to, da predmetna problematika zaenkrat še ni ustrezno pravno regulirana do te mere, da bi bilo kakršnokoli tveganje v omenjenem smislu izključeno) kljub vsemu udeležijo, vendar naj **delodajalca izrecno obvestijo, da se temu podrejajo proti svoji volji**. Na ta način ne tvegajo izgube službe, dobijo pa možnost vložitve morebitne kasnejše odškodninske tožbe zoper delodajalca.

c) Kot tretje, **zahtevati nadzor pristojne inšpekcije dela,** v okviru katerega se po potrebi preveri tako pravilnost postopka sprejemanja obravnavanega spornega ukrepa kot njegova dopustnost v smislu zgoraj predstavljenih pravnih pomislekov.

To zadnje pomeni, da mora svet delavcev o morebitni nameravani izvedbi »prisilnega« testiranja ali cepljenja pri delodajalcu nemudoma **obvestiti** pristojno inšpekcijo dela in **zahtevati njeno mnenje in eventualno pravočasno ukrepanje** v skladu z njenimi zakonskimi pooblastili, če ugotovi, da ta varnostni ukrep delodajalca tudi po njenem mnenju ni »ustrezen«. Omenjena določba ZVZD-1 se namreč glasi: *»(2) Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov.«*

3.

Že v prvem valu aktualne epidemije se je jasno pokazalo, da bi morali sveti delavcev kot zastopniki kolektiva zaposlenih v podjetjih imeti na področju urejanja vseh vprašanj varnosti in zdravja pri delu **tudi sistemsko priznano popolnoma enakopravno /so/odločevalsko, ne zgolj zgoraj omenjeno nezavezujočo »konzultativno« vlogo vis a vis delodajalcem**. Spomnimo se samo nekaterih grozljivih situacij, ko so nekateri delodajalci (tudi iz »nenujnih« dejavnosti) pod grožnjo odpovedi zaposlene prisiljevali delati kljub dejstvu, da takrat v večini primerov niso imeli zagotovljenih niti najosnovnejših zaščitnih sredstev. Aktualna situacija s temi prisilnimi« testiranji zdaj to potrebo le še enkrat potrjuje.

Ker pa tako ZSDU kot ZVZD-1 takšnega statusa – v obliki pravice soodločanja s soglasjem namesto zgolj pravice do skupnega posvetovanja o vseh vprašanjih varnosti in zdravja pri delu – svetom delavcev še ne priznavata, bi morali sveti delavcev predlagati svojim delodajalcem, da se to **začasno uredi v internih participacijskih dogovorih**. Priporočila o tem, kakšne naj bodo tovrstne dopolnitve teh dogovorov, je ZSDS že pripravilo tudi posebna priporočila.

Opomba: *To mnenje je bilo sprejeto na seji Predsedstva ZSDS dne 29. 1. 2021*



Piše:
Petra Bezjak Cirman

Svoboda izražanja je temelj demokracije. Naj velja tudi za zaposlene.

Ivan Gale, uslužbenec Zavoda za blagovne rezerve, je najbolj znan slovenski žvižgač. Pred slabim letom, v prvem valu epidemije, je javno podvomil o pravilnosti ravnanj njegovega delodajalca. Njegova razkritja nepravilnosti pri državnih nabavah zaščitne opreme so vodila do preiskav računskega sodišča in policije. Bi javnost, če ne bi bilo Galeta, kadarkoli izvedela za sporne prakse nabav pod pretvezo reševanja življenj? Ali je pri tem prišlo do korupcije, kršitve zakonov in predpisov, morebitnih kaznivih dejanj, bodo v naslednjih letih dokazovale pristojne ustanove. Zgodba pa se je za zdaj zaključila samo za enega, to je Ivana Galeta, ki je zaradi javnega razkritja izgubil službo. Delodajalec naj bi mu namreč v izredni odpovedi delovnega razmerja po poročanju medijev med drugim očital neustrezno komunikacijo z mediji.

To je le eden od odmevnejših primerov v zadnjem času, ki se je končal z najostrejšo kaznijo, to je z izgubo službe, ko je delodajalec želel delavcu natakniti nagobčnik in zaustaviti kritično mišljenje in javno izražanje **pod pretvezo, da bo s tem ško-**

doval podjetju oziroma javnemu zavodu. V preteklosti je veliko žvižgačev, ki so na delovnem mestu opozarjali na neznosne razmere, prihajalo iz zdravstva (recimo kirurg Erik Brecelj), nadrejeni pa so jih želeli utišati tako, da so jim prepovedali komuniciranje z novinarji ali pa ga pogojevali z njihovim pisnim soglasjem. Da bi omejili svobodo izražanja zaposlenih, se namreč delodajalci zatekajo tudi k sprejemanju različnih **pravilnikov ali drugih zavezujočih internih aktov delodajalca,** s katerimi želijo popolni nadzor nad komuniciranjem delavcev. V teh dokumentih običajno zaposlene pozivajo, da ne smejo spregovoriti, ne da bi ob tem osebe za odnose z javnostmi odobrile njihov nastop, ali pred objavo v pisni obliki pregledale besede delavcev.

Za delavce je v takih primerih dobro, da imajo v svojih delovnih okoljih organizirane **sindikate ali svete delavcev,** saj morajo ti skladno z Zakonom o delovnih razmerjih (10. člen ZDR-1) na splošne akte delodajalca izreči mnenje. Ponekod morajo s takšnimi internimi akti celo soglašati in lahko že ob sprejemanju takšnih dokumentov vplivajo na njihovo vsebino. Se pa ob tem velikokrat pozablja na **ustavno zagotovljeno pravico do svobode izražanja**. Slovenska ustava v *39. členu pravi, da je zagotovljena svoboda izražanja misli, govora in javnega nastopanja, tiska in drugih oblik javnega obveščanja in izražanja. Vsakdo lahko svobodno zbira, sprejema in širi vesti in mnenja.* V tem členu se posebej omenja tudi pravica medijev do razširjanja informacij, zato se novinarji in uredniki pri svojem delu vsakodnevno sprašujejo, kaj je v interesu javnosti in zakaj je treba določene informacije, četudi so zaupne narave ali posegajo v zasebnost posameznika, javno objaviti.

Če zaposleni pretehta, da je nekaj pomembno za javnost, naj pove

Ravno tehtanje, **s čim bi morala biti javnost seznanjena**, bi moralo prevladovati tudi, ko delodajalci presojajo ravnanja svojih zaposlenih. V idealnih razmerah naj bi posameznik v 24 urah dneva osem ur namenil službi, osem ur prostemu času in osem ur spanju. Toda dejansko več kot polovico časa, v katerem ne spi, namenja službi. Tudi v prostem času se lahko dodatno izobražuje na področju svojega dela, zato je logično, da **zaposleni največ vedo o svoji profesiji,** so strokovnjaki na tem področju, lahko izboljšujejo delovne procese, ki so v korist tudi delodajalcu, in kot razmišljujoča bitja lahko izrečejo kakšno pripombo. Če so dlje časa v službi pri istem delodajalcu, kjer se pogosteje menjuje šefi, lahko celo več vedo o podjetju, v katerem delajo, kot njihovi nadrejeni. Vsaka kritika zato še ne sme in ne more voditi h kaznovanju, mahanju z opomini pred odpovedjo delovnega razmerja ali celo voditi v izgubo službe.

Temu **pritrjujejo tudi slovenska sodišča.** V preteklosti so že obsodila delodajalce, ki so zaradi kritičnih mnenj, izraženih v medijih, odpustili zaposlenega. Gre za primer nekdanjega člana uprave Vzajemne Petra Pustatičnika, ki je izgubil službo zaradi intervjuja v časopisu Delu.[1] Višje delovno in socialno sodišče je presodilo, da Vzajemna z odpovedjo delovnega razmerja ni ravnala zakonito. Presodilo je, da je je treba prepoved, da bi zaposleni dajali izjave za javnost, tehtati s pravico delavca, da v medijih pojasni svoje stališče glede razlogov za razrešitev s funkcije člana uprave in da odgovori na objave, ki se nanašajo nanj. Sodišče je torej pravico zaposlenega do obveščanja javnosti **postavilo nad »pravico podjetja«,** zapisano v njihovem internem pravilniku o komuniciranju, ki je opredeljeval način komuniciranja z javnostjo.

»Če zaposleni pretehta, da je nekaj za javnost pomembno, naj pove. Naloga pravosodja je, da ga zaščiti, če ugotovi, da je za to obstajal javni interes in da je šlo za svobodo izražanja,« pa o takšnih primerih **meni ustavni pravnik dr. Andraž Teršek**. Dodaja, da imajo zaposleni pravico do javnih izjav, četudi gre za konflikt z interesom podjetja in da so sprejeti komunikacijski pravilniki, ki omejujejo delavčevo ustavno pravico do svobode izražanja **šolski primer kršenja ustave**. »Sodišče bi ga moralo v delu, kjer onemogoča svobodo izražanja slehernemu zaposlenemu, nemudoma odpraviti. Če pa se ugotovi, da je bila s pravilnikom povzročena določena škoda, da so zaposlenega šikanirali, da je imel težave ali bil celo odpuščen iz službe, bi bilo treba strogo odškodninsko kaznovati tistega, ki je odgovoren za tako ravnanje«, še ocenjuje Teršek. Zagotovo pa v svobodo izražanja ne sodi spodbujanje k narodni, rasni, verski ali drugi neenakopravnosti ter razpihovanje narodnega, rasnega, verskega ali drugega sovraštva in nestrpnosti, ki je v Sloveniji protiustavno.

Izzivi 21. stoletja

Na eni strani se bo 21. stoletje v zgodovino zagotovo zapisalo kot obdobje človeštva, v katerem se je komuniciranje z novimi kanali, predvsem družbenimi omrežji, demokratiziralo na način, da lahko vsak posameznik svoje mnenje ali zasebnost deli s celim svetom, pri čemer ga ne regulira praktično nihče. Na drugi strani je opazen rast **trenda izjemne nepopustljivosti in krepitve kaznovalnih politik do kritičnih mnenj, ki se jih želi utišati**. Če se je po padcu berlinskega zidu zdelo skoraj nemogoče, da bi lahko v Evropski uniji zaradi pravice do svobode izražanja izgubili življenje ali prostost, je to žal postala realnost. Zaradi svojega dela sta bila v državah EU v zadnjih letih ubita dva novinarja: Daphne Caruana Galizia iz Malte in Jan Kuciak iz Slovaške. Posamezne države zapirajo kritične posameznike, ugašajo kritični mediji, ki niso naklonjeni oblasti. Tudi v Sloveniji ena politična stranka sodno preganja vidne posameznike zaradi javno izrečenih besed.

Prihaja do **velikanskega protislovja**. Medtem ko se zaposlene v korporacijah in javnem sektorju na vsak način skuša že preventivno utišati, populistični politiki v imenu svobode govora rušijo vse postulate politične korektnosti in meje dovoljenega premikajo v polje brutalnih žalitev, mizoginije, homofobije in rasizma. Takšno »razširjanje svobodne misli«, pri katerem je prednjačil nekdanji ameriški predsednik Donald Trump, je v svojem velikem finalu pripeljalo do vdora njegovih privržencev v hram ameriške demokracije. Ko je predsednik uprave Twitterja Jack Dorsey takoj po tem zaprl Trumpov račun, je to naenkrat odprlo razpravo o svobodi govora.

Bi se lahko pisala ameriška zgodovina drugače, če bi to storil prej? In kdaj smo razpravo o svobodi govora zreducirali na dilemo, ali lahko zasebno podjetje na lastni platformi zapre račun politiku? Trump je bil takrat še predsednik najmočnejše države na svetu. Kot tak je imel dostop do ogromnega števila drugih možnih komunikacijskih kanalov, zato mu ukinitev dostopa do Twitterja ne bi smela predstavljati problema pri uveljavljanju pravice do svobodnega izražanja mnenj. Tega razkošja žvižgači, ki bi želeli opozoriti na sporne posle ali prakse, nimajo.

Primer ljubljanske sodnice

Za domačo prakso svobode izražanja v odnosu do delovnega razmerja bo zanimiv tudi **sodni epilog v primeru sodnice Urške Klakočar Zupančič**, ki je na svojem zapr-

[1] Povzeto po člankih iz časopisa Delo z naslovoma »Vzajemna izgubila tožbo s Pustatičnikom« (12. 9. 2012) in Andraž Teršek: »Svoboda govora velja tudi za zaposlene.« (13. 9. 2012).

tem Facebook profilu (to pomeni, da so njeni prijatelj zgolj tisti, ki jih je sama s klikom na tipko sprejela v svoj Facebook prijateljski krog in samo oni vidijo njene zapise) zapisala kritične besede o aktualnem predsedniku vlade. »Njena Facebook prijateljica« je njene kritične misli poslala v kabinet predsednika vlade, proti sodnici pa je nadrejena vložila pobudo za začetek disciplinskega postopka in ji z novim letnim razporedom odvzela vodenje oddelka za etažno lastnino.

Sodnica zdaj toži zaposlenega v kabinetu predsednika vlade Vinka Gorenaka, ki je njen zapis objavil na svojem blogu. Argumentacija odvetniške pisarne Pirc Musar & Lemut Strle, ki zastopa sodnico, je zanimiva v širšem kontekstu objav na družabnih omrežjih. Načenja namreč vprašanje, **ali je dovoljeno brez soglasja avtorja deliti ali v drugih medijih objaviti zapis, ki je nastal v zaprti skupini**. Njihov odgovor je jasen: »Zaprti profili na Facebooku niso javni profili. In tudi sodniki so ljudje, ki imajo pravico do svojega lastnega političnega prepričanja in izražanja svojih stališč, še posebej če gre za opozarjanje na nepravilnosti v družbi oz. v delovanju države. Uporaba Facebooka na način, ki omogoča, da nekatere objave uporabnikov ostanejo povsem zasebne, oz. da se jih deli zgolj s točno določenim, zaprtim krogom ljudi, ne more predstavljati odpovedi določenega dela pravice do zasebnosti. Dejstvo, da zasebna tožilka profesionalno opravlja sodniško funkcijo, pa ne pomeni oz. ne sme pomeniti, da je njeno (zasebno) delovanje kar v celoti javno in da se mora zaradi opravljanja javne funkcije popolnoma odpovedati svoji zasebnosti. Takšno stališče je sprejeto v pravni teoriji celo za tako imenovane absolutne javne osebe, ki imajo v najožjem krogu, kamor sodi tudi zasebna komunikacija, pravico do zasebnosti. Zaprti Facebook profili niso javni profili. Tudi sodniki so ljudje, ki imajo pravico do svojega lastnega političnega prepričanja in izražanja svojih stališč, še posebej, če gre za opozarjanje na nepravilnosti v družbi oz. v delovanju države. Seveda morajo v skladu s predpisi in etiko opravljanja svojega poklica biti pri javnem izražanju svojega političnega mnenja zadržani, a sodničino mnenje o trenutnem stanju duha v državi ni bilo izraženo javno.«

Svoboda izražanja ni le ustavno zagotovljena, ampak **je tudi temelj demokracije**. Kritične misli so bile vedno gibalo razvoja družbe. Pluralnost mišljenja bogati družbo. Zato je treba, kot pravi ustavni sodnik Rok Čeferin, **svobodo izražanja omejevati s tresočo roko**.

Petra Bezjak Cirman je predsednica Sveta delavcev RTV Slovenija in dolgoletna novinarka informativnega programa Televizije Slovenija. Mnenje je osebno stališče avtorice in ne predstavlja stališče institucije, kjer je zaposlena, ali organov, v katerih deluje.

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE





Pišeta:
dr. Elizabeta Zirnstein in Andreja Zupan Škof

Kodifikacija delavske participacije in njen vpliv na poslovno uspešnost podjetja

Uvod

Za sodobne teorije podjetja je značilen premik **iz lastniškega koncepta** proti vedno bolj sprejetemu **konceptu deležnikov in konceptu družbene odgovornosti podjetij**. Logično se zdi, da bi vzporedno s tem tudi razvoj ekonomske demokracije moral iti v smer večje participacije delavcev pri upravljanju podjetij in večje udeležbe pri finančnih rezultatih podjetja. Tovrstni »razvoj« se lahko zgodi **na dva načina**:

a) s spremembo zakonodaje, ki bi delavskim predstavništvom podelila več participacijskih pravic, ali bi bile le-te močnejše ter

b) s spremembo prakse, ki bi se zgodila spontano in kjer bi se menedžment strinjal z močnejšim položajem delavskih predstavništev vis a vis vodstvu podjetja.

Kar se zakonodaje tiče, lahko takoj ugotovimo, da je v zadnjih dveh desetletjih zakonsko urejanje industrijskih odnosov v Evropi doživelo premike v smeri **večjega sodelovanja in dejavnejše vloge delavcev pri upravljanju organizacij**. Logika vse večjega uveljavljanja delavske participacije, naj bo institucionalno ali pa po volji menedžmenta, je prenos demokratičnih načel, ki prevladujejo na drugih področjih življenja, tudi na ekonomsko. Nekoliko več o razlogih in ciljih za zakonsko urejanje delavske participacije v nadaljevanju.

Kar se spremembe prakse tiče, pa najprej poudarjamo, da je predpogoj za uveljavljanje delavske participacije **ustrezen odnos do zaposlenih v organizaciji** in do njihove vloge v poslovnem procesu. V zvezi s tem so zanimive ugotovitve Müller-Jentscha (2001, 276–281), ki je v Nemčiji izvedel raziskavo o odnosu svetov delavcev do menedžmenta, timskega dela, sindikatov in kolektivnih pogajanj na naključnem vzorcu več kot 2.000 obratov z več kot 20 delavci. Ugotovil je, da se je več kot polovica svetov delavcev dogovorila z

menedžmentom za **večje soupravljalske pravice,** kot jih omogoča zakonodaja.

Namen tega prispevka je vprašanje, ali delavsko participacijo kodificirati (zakonsko urediti) ali ne, povezati z ekonomskimi raziskavami o učinku delavske participacije na poslovno uspešnost podjetja ali ne.

Zadnje krize so načele tudi delavsko participacijo

Avtor Gostiša je zapisal: »Sodelovanje delavcev pri upravljanju v podjetjih (na podobnih osnovah pa tudi v zavodih) je zagotovo eden najpomembnejših elementov sodobne ekonomske demokracije« (Gostiša 2009, 7). Kljub temu pa se delavsko soupravljanje v svetu **zelo različno udejanja**. V ZDA prevladuje prepričanje, da je delavec s pogodbeno dogovorjeno »ceno« plačan za svoje storitve in naj zato ne sodeluje pri odločanju. V nasprotju s tem pa je v Evropi delavska participacija tudi **pravno kodificirana** – tako na ravni nacionalnih zakonodaj, kakor tudi na ravni EU. Medtem ko v ZDA poudarjajo, da predstavljajo sveti delavcev za podjetje strošek in pretečo grožnjo stavk (Sadowski 2014), v Evropi z raziskavami dokazujemo nasprotno (več o tem v nadaljevanju).

Zadnja finančno gospodarska kriza, ki se je začela leta 2008 in trajala vse tja do 2014, je posegla tudi na področje delavske participacije. V letnih raziskavah inštituta ETUI, ki so objavljene v vsakoletni izdaji Benchmarking Working Europe, za zadnjih nekaj let ugotavljajo, da je omenjena kriza po skoraj pol stoletni evropski tradiciji obveščanja in posvetovanja z delavskimi predstavniki **marsikje načela participacijske pravice delavcev** (ETUI 2020, 140). Trend slabljenja delavskega glasu pa se v Evropi nadaljuje, in to v času, ko je demokracija na delovnem mestu nujno potrebna za pomoč podjetjem in družbam pri spopadanju s krizo Covid-19 (ETUI 2020, 140). Nekateri avtorji to podpirajo, češ da če je participacija resnično tako zelo koristna za podjetja, je ni treba predpisovati z zakonom, saj bo naravno zaživela sama. Drugi pa menijo, da je zakonska ureditev delavske participacije bistvena za njeno učinkovito delovanje. Ali to drži?

O (ne) upravičenosti zakonskega urejanja delavske participacije

Dvom v učinkovitost uvajanja soupravljanja podjetij s pomočjo predpisov datira v sedemdeseta leta prejšnjega stoletja. Takrat sta **Jensen in Meckling** (1979) zapisala, da če delavsko soupravljanje prinaša koristi tako lastnikom kapitala kot tudi zaposlenim, ki se izraža v končnem profitu, potem tako ali tako ni nobenega razloga, da bi bilo potrebno soupravljanje uzakoniti, ker je skoraj samo po sebi umevno. Tudi **Frick in Leman** (2004) sta proti kodifikaciji delavskega soupravljanja v smislu zakonske pravice po sodelovanju pri upravljanju: edino lastniki kapitala so tisti, ki racionalno razporejajo kapital, vsi ostali deležniki tega ne opravljajo tako učinkovito, zato naj se jih ne pritegne k upravljanju podjetja. Nasprotno temu sta **Freeman in Lazear** (1995) mnenja, da je delavsko soupravljanje smiselno uvajati s pomočjo predpisov, saj ima številne pozitivne učinke, z regulacijo pa se lahko doseže optimalna porazdelitev moči med vodstvo podjetja in delavske predstavnike. V svojem članku »Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations« sta z ekonomskimi orodji dokazovala, da bi delodajalci dali delavskim predstavništvom manj moči, kot je družbeno optimalna, delavci pa si želijo več moči, kot je družbeno optimalna, zato je tukaj potreben poseg tretjega, ki s pravili poskrbi za primerno ravnotežje pravic in koristi obojih. Tudi **Bischof** (2016) je zato zagovornik zakonskega urejanja delavske participacije, saj v njej vidi orodje zoper sovražne prevzeme. Zavzemanje za kodifikacijo delavske participacije je bila izražena tudi v okviru **projekta EPOC** (ang. Employee Participation in Organisational Change Project), ki je nastal pod okriljem Evropskega sklada za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev leta 1999, in v katerem je bilo obravnavano tudi vprašanje povezanosti med delavsko participacijo in poslovno uspešnostjo podjetja. Čeprav je v raziskavi za EPOC pomembna večina sodelujočih menedžerjev potrdila, da direktna participacija **pozitivno prispeva k rezultatom podjetja**, je bilo poudarjeno, da je regulatorna »podpora« delavski participaciji nujna.

Logično se zdi, da bi vzporedno s konceptom deležnikov in družbene odgovornosti podjetij tudi razvoj ekonomske demokracije moral iti v smer večje participacije delavcev pri upravljanju podjetij in večje udeležbe pri finančnih rezultatih podjetja.

Kot vidimo, so bile razprave o tem, ali delavsko participacijo kodificirati (zakonsko urediti) ali ne, tesno povezane z ekonomskimi raziskavami in diskusijami na temo, kakšen je učinek delavske participacije na poslovno uspešnost podjetja ter koliko prispeva soupravljanje delavcev k večji produktivnosti, učinkovitosti in večji motivaciji delavcev. Nekoliko več o tem vidiku delavske participacije predstavljava v naslednjem poglavju.

Ali se sploh da izmeriti vpliv delavske participacije na poslovno uspešnost podjetja

O vplivu delavske participacije na uspešnost podjetja obstaja veliko različnih raziskav. Danes že klasična sociološka študija **Likerta** je v šestdesetih letih prejšnjega stoletja na podlagi obsežnega empiričnega gradiva ugotovila, da je participativno vodenje dejavnik uspešnosti podjetja. Sicer pa so bile v tej reviji že predstavljene raziskave o učinku delavske participacije na poslovno uspešnost podjetja (Kanjuo Mrčela (2008) z naslovom »Lastništvo zaposlenih in poslovna uspešnost«). V izogib ponavljanju že znanega se bomo v nadaljevanju posvetili tistim raziskavam in avtorjem, ki do sedaj še niso bili predstavljeni. Naj še pred tem poudarimo, da avtorji teh raziskav skoraj enoglasno ugotavljajo, da ne morejo **z gotovostjo niti potrditi niti zavreči** neposrednega ekonomskega učinka delavske participacije zato, ker ni mogoče izločiti vpliva drugih dejavnikov na kriterije uspešnosti in učinkovitosti podjetij.

Ekonomisti pri merjenju učinkovitosti uporabljajo dva kriterija. Prvi je **Paretov optimum**[1], ko nihče ne more povečati svojega položaja, ne da pri tem poslabšal položaj drugega. Drugi kriterij je **Kaldor-Hicks-ov**: vsako spremembo lahko obravnavamo kot izboljšanje v primeru, da tisti, ki s spremembo pridobijo, lahko kompenzirajo tiste,

[1] Vilfredo Pareto italijanski ekonomist in sociolog (1848–1923) znan po načelu 20:80: v 20 % vseh ljudi poseduje 80 % vsega bogastva (v času njegovega življenja).

ki izgubijo, tako da se položaj vsem izboljša. Tako je pri dogovorih soupravljanja potrebno upoštevati tako stroške kot tudi oceniti dobrobit za vse udeležene skupine. Raziskave o ekonomsko-finančnih učinkih delavske participacije na poslovanje podjetij pa so dale **različne rezultate** pri merjenju produktivnosti in profitabilnosti v povezavi z obstojem delavske participacije v podjetjih in z njo povezanimi stroški. V Nemčiji so v obdobju od 1993 do 2003 z uporabo različnih metod želeli izračunati učinek participacije zaposlenih pri odločanju na poslovno uspešnost (Frick, 2004), Sadowski et al (2005), Addison et al (2003), FitzRoy in Kraft (2004), Hübler and Jirjahn (2003), Dilger (2003), Wolf in Zwick (v Addison et al 2003), Hübler (2015).

Trend slabljenja delavskega glasu pa se v Evropi nadaljuje, in to v času, ko je demokracija na delovnem mestu nujno potrebna za pomoč podjetjem in družbam pri spopadanju s krizo Covid-19 (ETUI, Benchmarking Working Europe 2020).

V svojih analizah **Vitols** (2005) ter **Frick in Lehman** (2005) navajajo tri glavne probleme merjenja vpliva delavskega soupravljanja na poslovno uspešnost. Kot prvi problem navajajo, da ima večina raziskav samo eno odvisno spremenljivko. Teoretično bi sicer bilo mogoče, da ima delavska participacija samo en možen učinek na uspešnost podjetja, vendar je to povsem nerealno pričakovanje. Drugi problem je način vpliva delavskega soupravljanje na uspešnost; čeprav raziskava potrdi pozitiven učinek delavskega soupravljanja na poslovno uspešnost družb, ni povsem jasno, kakšen je ta učinek oz. velikost tega vpliva. Kot tretji problem se omenja težava v prilagoditvi modela za vse relevantne dejavnike, saj v večini primerov niso na voljo podrobni podatki, ki bi kazali na vse pomembne razlike med družbami.[2] **Addison, Kraft in Wagner** (2003) pa so ne glede na probleme pri merjenju poslovne uspešnosti v svoji raziskavi ugotovili, da so pozitivni učinki soupravljanja zanesljivo prisotni v velikih podjetjih, medtem ko so bili v manjših podjetjih rezultati povsem drugačni. Slednje bi si lahko razlagali kot vpliv stroškov, ki so povezani z nastankom in delovanjem sveta delavcev. **FitzRoy in Kraft** (1995, v Addison et al 2003) ugotavljata močno povezanost med obstojem sveta delavcev in povečano produktivnostjo v podjetjih, kjer so delavci udeleženi v delitvi dobička. Zanimivo pa je **Hübler** (2015) ugotovil, da za večjo produktivnost sveti delavcev »per se« še niso zadosten pogoj, temveč morajo biti izpolnjeni še drugi pogoji, kot so medsebojno zaupanje in pozitiven odnos med predstavniki svetov delavcev in menedžmentom, pretočnost informacij oz. popolna obveščenost, odsotnost oportunističnega obnašanja na obeh straneh, kar je težko izmeriti oz. izničiti medsebojne vzročno posledične zveze. Slednje potrjuje tudi raziskava **A. Berg, Y. Grif in A.Witteloostuijn** (2008) v primeru nizozemskih podjetij. Pokazala je, da ima največji vpliv na produktivnost podjetij način sodelovanja med menedžmentom in svetom delavcev v smislu, kako je svet delavcev pozicioniran v podjetju. Ob vsem je poudarjeno, da na produktivnost in večjo profitabilnost podjetja vpliva predvsem sodelujoč odnos menedžmenta do sveta delavcev, kar velja tako v javnem kot tudi v zasebnem sektorju.

Kaj pa Slovenija?

Tudi v Sloveniji je moč zaslediti **raziskave o vplivu delavske participacije na poslovno uspešnost podjetij** (npr. Bakovnik in drugi 2000, Kavčič in drugi 1996, Gostiša, 2003). Vse omenjene raziskave so poročale o pozitivnem vplivu delavske participacije na poslovno uspešnost. Po drugi strani pa je stopnja uresničevanja Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju **v praksi precej nizka**. Mnogi menijo, da (slovenski) menedžerji ne slišijo teoretičnih dokazovanj ter nasvetov in vodijo podjetja predvsem s “trdo roko”, avtoritativno in se v želji po doseganju organizacijskih ciljev odločajo tudi za ustrahovanje, kopičijo informacije in moč in ne upoštevajo participativnih pravic zaposlenih. Izhajajoč iz tega menimo, da je, vsaj v Sloveniji, **zakonska ureditev delavske participacije bistvena za njeno delovanje v praksi**. Če zakon ne bi urejal sodelovanja delavcev pri upravljanju, pa čeprav samo v podjetjih, kjer se delavci za to odločijo, bi ne glede na ugotovitve teorije o pozitivnem vplivu delavske participacije na poslovno uspešnost podjetij, ta participacija v praksi sploh ne obstajala.

[2] Analiza je pokazala, da ne moremo primerjati med seboj učinke delavske participacije podjetij iz različnih panog oz. iste panoge z različno metodologijo izračuna produktivnosti, saj bi to vodilo k zavajajočim oz. nepravilnim zaključkom.

Literatura in viri

Addison, John T., Claus Schnabel in Joachim Wagner (2003) The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils. Http://ftp.iza.org/dp878.pdf (18. 4. 2019).

Bakovnik Rajko in drugi (2000) Vpliv delavske participacije na poslovno uspešnost. Kranj: Studio participatis.

Dilger, Alexander (2003) Sind Betriebsräte effizient. Industrielle Beziehungen 10 (4).

ETUI (2020) Benchmarking Working Europe 2020.

Freeman, Richard B. in Edvard P. Lazear (1994) An Economic Analyses of Works Councils.

Frick, Bernd (2004) Mandated Codetermination and Firm Performance: The Productivity Effects of German Works Councils Revisited. Industrial Relations Research Association Series.

Frick, Bernd in Erik Lehman (2005) Corporate governance in Germany: ownership, codetermination, and firm performance in a stakeholder economy.

Gostiša Mato (2003) Načelne dileme glede vloge delavskih predstavništev pri urejanju delovnih razmerij. Kadri, 8 (2003), 11, str. 61–65.

Gostiša, Mato (2009). Strategija in okvirni program ukrepov za nadaljnji razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.

Hübler, Olaf (2015) Do works councils raise or lower firm productivity.

Jensen, Michael C. in William H. Meckling (1979) Rights and Production Functions: An Application to Labour-Managed Firms and Codetermination.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2008) Lastništvo zaposlenih in poslovna uspešnost.

Kavčič Bogdan (1996) Spretnost pogajanj. Kranj: Moderna organizacija.

Müller-Jentsch, Walter (2001) Works councils and HRM in Germany: analytical arguments and empirical evidence, Models of employee participation in a changing global environment: diversity and interaction. Sydney: Ashgate.

Sadowski, Dieter, Joachim Junkes in Sabine Lindenthal (2005) The German model of corporate and labor governance.

Sadowski, Dieter, Joachim Junkes in Sabine Lindenthal (2005) The German model of corporate and labor governance.

Vitols, Sigurt (2005) Prospects for trade union in the evolving European system of corporate governance.



Piše:
dr. Anja Strojin Štampar

Novosti pri upravljanju gospodarskih družb, ki jih prinaša novela ZGD-1K

Državni zbor RS je 27. januarja 2021 sprejel novelo ZGD-1K, s katero se spreminjajo in dopolnjujejo določbe Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1),[1] ki urejajo prejemke organov vodenja in nadzora v delniški družbi, izboljšujejo možnosti delničarjev za sodelovanje na skupščinah družb ter urejajo ukrepi za obvladovanje nasprotja interesov pri sklepanju poslov med kapitalskimi družbami in z njimi povezanimi pravimi subjekti. S tem se v slovenski pravni red implementirajo določbe Delničarske direktive II – Direktiva (EU) 2017/828.[2] Novela prinaša pomembno novost tudi za delavsko soupravljanje v družbah z omejeno odgovornostjo, saj se, ob nekaterih izjemah, predpisuje obvezno oblikovanje nadzornega sveta v družbah, ki štejejo za subjekte javnega interesa. Novosti so pomembne tudi za delavske predstavnike v organih upravljanja in nadzora gospodarskih družb, saj tudi zanje veljajo nove obveznosti in omejitve v zvezi s sklepanjem poslov.[3]

Novela ZGD-1K prinaša **štiri prenovljene oziroma nove vsebinske sklope**, pa tudi več vsebinsko-redakcijskih dopolnitev in popravkov, ki so nadgradnja uporabe ZGD-1 v praksi. Vsebinsko nove ali prenovljene so naslednje teme:

(1) identifikacija delničarjev, posredovanje informacij in olajšanje uveljavljanja pravic delničarjev na skupščini;

(2) oblikovanje in razkrivanje politike prejemkov članov organov vodenja in nadzora v delniški družbi ter s tem povezane pravice delničarjev;

(3) preglednost in odobritev poslov družbe s povezanimi osebami (upravljanje z nasprotjem interesov) in

(4) preglednost delovanja institucionalnih vlagateljev, upravljalcev premoženja in svetovalcev za glasovanje.

Med redakcijsko-vsebinskimi popravki velja zlasti izpostaviti uskladitev opredelitve pojma **subjekta javnega interesa**, ki je bil v Zakonu o revidiranju (ZRev-2)[4] opredeljen širše (3. člen, tč. 44 ZRev-2) kot v ZGD-1. Opredelitev je sedaj poenotena tako, da se ZGD-1 sklicuje na ZRev-2, slednji pa med subjekte javnega interesa uvršča: (i) družbe, s katere vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu vrednostnih papirjev, (ii) kreditne institucije, kot jih opredeljuje zakon, ki ureja bančništvo, (iii) zavarovalnica in pokojninska družba, kot ju opredeljuje zakon, ki ureja zavarovalništvo, (iv) družba, zavezana k obvezni reviziji, v kateri imajo država ali občine, skupaj ali samostojno, neposredno ali posredno, večinski lastniški delež, in (v) druga pravna oseba, zavezana k obvezni reviziji, če je tako določeno z drugim zakonom.

Prenovljen pa je tudi 10.a člen ZGD-1, ki določa nove omejitve ustanavljanja družb in podjetnikov ter pridobitve statusa družbenika zaradi nepoštenih poslovnih praks, pri čemer je uporaba nekaterih sprememb odložena za 6 (npr. uporaba nove 6. točke člena 10.a(1) ZGD-1 – omejitve zaradi storjenih prekrškov zaradi izplačila premoženja, ki je potrebno za ohranjanje osnovnega kapitala) ali 12 mesecev (npr. uporaba nove 2. točke člena 10.a(1) ZGD-1 – omejitve zaradi kršitev davčne zakonodaje).

V nadaljevanju povzemamo nekaj najpomembnejših novosti.

Nove politike, ki jih mora oblikovati javna delniška družba

Družbe, ki so zavezane k reviziji, bodo morale vključiti v izjavo o upravljanju družbe dodatna razkritja v zvezi s **politiko raznolikosti** (člen 70(5) tč.7 ZGD-1), zlasti z navedbami, kdaj in na kakšen način bo družba oblikovala politiko raznolikosti. Če po-

[1] Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – UPB1, s spremembami; »**ZGD-1**«).

[2] Direktiva (EU) 2017/828 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. maja 2017 o spremembi Direktive 2007/36/ES glede spodbujanja dolgoročnega sodelovanja delničarjev.

[3] Novela ZGD-1K je začela veljati 24. februarja 2021 (objavljena je bila v Uradnem listu RS št. 18/21), nekatere določbe pa se začnejo uporabljati šele v treh ali šestih mesecih od uveljavitve novele.

[4] Zakon o revidiranju (Uradni list RS, št. 65/08, s spremembami; »**ZRev-2**«).

slovno poročilo ne bo vsebovalo vseh sestavin iz 70. člena ZGD-1, torej tudi pojasnil v zvezi s politiko raznolikosti, bo družba lahko kaznovana z globo. Navedena obveznost velja tudi za nejavne družbe, ki so zavezane k reviziji.

Poleg politike raznolikosti bodo morale javne delniške družbe oblikovati in objaviti tudi **politiko prejemkov**, institucionalni vlagatelji in upravljavci premoženja (nove pravne kategorije v ZGD-1!) pa tudi **politiko sodelovanja**, v kateri bodo morali med drugim opisati, kako vključujejo delničarje v svoje naložbene strategije, kako spremljajo svoje naložbe, kako izmenjujejo mnenja z organi družbe in z drugimi deležniki družbe idr.

Določba o obveznosti oblikovanja nadzornega sveta v d.o.o., ki štejejo za subjekt javnega interesa, ima tudi širši pomen za delavsko soupravljanje v teh družbah, saj obveznost oblikovanja NS omogoča tudi izvrševanje pravice delavcev do imenovanja delavskih predstavnikov v organ nadzora.

Vloga delničarjev pri določanju vsebine menedžerskih pogodb?

Javna delniška družba bo lahko izplačevala članom svojih organov vodenja in nadzora ter izvršnim direktorjem (v enotirnem sistemu upravljanja) le prejemke, ki so bili **predloženi v glasovanje skupščini v obliki politike prejemkov**! Družba se bo morala posvetovati z delničarji glede vseh vsebin politike prejemkov, vendar pa bo imel skupščinski sklep le **posvetovalno naravo**. Če skupščina politike prejemkov ne bo odobrila, bo morala družba (nadzorni svet) na naslednjo skupščino ponovno predložiti spremenjeno politiko prejemkov. Delničarjem bo treba predložiti v glasovanje vsako pomembnejšo spremembo politike prejemkov, v vsakem primeru pa bo treba politiko prejemkov obnoviti najkasneje na štiri leta.

Politika prejemkov bo vključevala bistveno več podatkov kot po veljavnih določbah ZGD-1. Politika prejemkov bo morala biti **jasna, razumljiva, z natančnim opisom vseh sestavin fiksnih in variabilnih prejemkov** z vsemi dodatki in ugodnostmi ter z opisom, kako posamezen prejemek prispeva k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe. Med drugim bo morala vsebovati tudi merila za finančno in nefinančno uspešnost in metode za določitev izpolnjevanja meril, razkritja glede pravnih poslov v zvezi s prejemki in pojasnilo o tem, kako se pri določanju politike prejemkov upoštevajo plača in pogoji zaposlitve v družbi, vključno s pojasnilom, katera skupina zaposlenih je bila vključena v pojasnilo.[5] **Odpravnino** se po noveli ZGD-1K lahko izplača le v primeru **predčasne** prekinitve pogodbe, vendar ne v primeru odpoklica iz razloga po prvi, drugi in tretji alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1 ali če član uprave/izvršni direktor sam odpove pogodbo.

Družba bo morala objaviti tako politiko prejemkov kot izid glasovanja in tudi letno **poročilo o prejemkih**, katerega vsebina je prav tako natančneje določena z novelo ZGD-1K. Poročilo o prejemkih mora, med drugim, vsebovati za najmanj pet preteklih poslovnih let letno spremembo prejemkov, uspešnosti družbe in povprečnih prejemkov zaposlenih v družbi, ki niso direktorji (v ekvivalentu polnega delovnega časa v tem obdobju), predstavljeno skupaj, na način, ki omogoča primerjavo. Poročilo o prejemkih mora pregledati revizor, skupščini pa se predloži na enak način kot letno poročilo. Za **pripravo poročila so odgovorni vsi člani organov vodenja in nadzora**. Oba dokumenta morata biti brezplačno dostopna na spletni strani družbe najmanj 10 let.

Nejavne delniške družbe lahko določijo uporabo novih določb ZGD-1 o politiki prejemkov fakultativno, in sicer v statutu družbe ali s sklepom skupščine.

Določbe ZGD-1K o novi ureditvi politike prejemkov in poročilu o prejemkih se bodo začele uporabljati v šestih mesecih od uveljavitve novele, pri čemer je jasno, da se obveznost sestave in predstavitve poročila o prejemkih prenese v prihodne leto, če je skupščina, ki je obravnavala letno poročilo, zasedala že pred iztekom prehodnega obdobja, nejasno pa je določilo glede oblikovanja in objave politike prejemkov. ZGD-1 namreč ne določa nedvoumno, ali je treba to zakonsko obveznost izpolniti takoj po preteku šestmesečnega prehodnega obdobja, ali pa se lahko odloži do naslednjega sklica redne skupščine.

Kaj šteje za nasprotje interesa po novem?

Opredelitev nasprotja interesa v tretjem odstavku 38.a člena ZGD-1 ostaja še naprej v veljavi, četrti do enajsti odstavek citiranega člena pa nadomeščajo novi členi, ki posebej urejajo način upravljanja z nasprotjem interesov, kadar družba sklepa posle s člani organov vodenja in nadzora ali izvršnimi direktorji v delniški družbi, kakor tudi pri sklepanju poslov z direktorji in prokuristi v družbi z omejeno odgovornostjo. Na novo je urejeno sklepanje poslov s t. i. **povezanimi strankami**, ki vključujejo širok krog povezanih podjetij in posameznikov, kot jih opredeljuje mednarodni računovodski standard MRS 24 (npr. delničarji, ki imajo v družbi več kot 20 % glasovalnih pravic, pridružena podjetja, skupni podvigi, osebe v ravnateljstvu podjetja).

38.a člen ZGD-1 se ne uporablja, če se nanaša na poslovodne osebe in člane organov upravljanja, vodenja ter nadzora v gospodarskih družbah, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost (ZIntPK-C),[6] veljajo pa nove določbe ZGD-1K.

Za katere pravne posle bo po novem potrebno soglasje NS?

Soglasje nadzornega organa ali skupščine bo po novem potrebno za vse posle, ne glede na vrednost, ki jih družba sklepa **s člani organov vodenja in nadzora ali izvršnimi direktorji ter prokuristi** v delniški družbi, kakor tudi pri sklepanju poslov z direktorji in prokuristi v družbi z omejeno odgovornostjo. Enak pogoj velja za njihove družinske člane in pravne osebe, ki so z njimi povezane. Obe kategoriji povezanih oseb novela ZGD-1K na novo opredeljuje. V javnih družbah (d.d. ali d.o.o.) je soglasje potrebno tudi za **posle s povezanimi strankami**, če vrednost posameznega posla ali skupine poslov s posamezno osebo v obdobju 12 mesecev dosega vrednost 2,5 % vrednosti aktive, izkazane v bilanci stanja iz zadnjega potrjenega letnega poročila (ali konsolidiranega letnega poročila).

[5] Glede politike prejemkov po Delničarski direktivi II glej tudi A. Strojin Štampar, Politika prejemkov organov vodenja in nadzora – de lege lata in uskladitev z direktivo o sodelovanju delničarjev, Dnevi slovenskih pravnikov 2018, Podjetje in delo, št. 6–7, 2018, str.1075–1090.

[6] Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS, št. 158/20; »**ZIntPK-C**«).

V postopek odločanja o pridržku soglasja mora biti vključena tudi **revizijska komisija**, in sicer na način, kot ga predpisuje zakon (novi 281.č člen ZGD-1).

Tako kot do sedaj, bo soglasje nadzornega sveta potrebno tudi za sklenitev pogodbe o opravljanju funkcije (pogodbe o zaposlitvi ali pogodbe civilnega prava) ter svetovalnih in posojilnih pogodb, ki jih člani organov vodenja in nadzora ali izvršni direktorji in z njimi povezane osebe sklepajo z družbo, v kateri zasedajo korporacijske funkcije. Vse navedeno velja tudi za delavske predstavnike v organih nadzora in tiste, ki opravljajo funkcijo delavskega direktorja ali delavskega izvršnega direktorja.

Novela ZGD-1K posega tudi v poslovanje d.o.o.

ZGD-1K na novo določa obveznost **oblikovanja nadzornega sveta** v družbah z omejeno odgovornostjo, ki štejejo za subjekt javnega interesa. V teh družbah mora nadzorni svet oblikovati tudi **revizijsko komisijo,** razen v primeru srednje-velikih odvisnih družb in v primeru odvisne družbe po pogodbi o obvladovanju, kjer naloge revizijske komisije opravlja revizijska komisija obvladujoče družbe (novi 514.a člen ZGD-1). V teh izjemnih primerih tudi ni obveznosti oblikovanja in izvolitve nadzornega sveta (novi drugi odstavek 514. člena ZGD-1). Določbe o izvolitvi nadzornega sveta in oblikovanju revizijske komisije se začnejo uporabljati po treh mesecih od uveljavitve ZGD-1K, torej po 24. maju 2021.

Ta določba ima tudi širši pomen za delavsko soupravljanje v družbah z omejeno odgovornostjo, saj obveznost oblikovanja nadzornega sveta omogoča tudi izvrševanje pravice delavcev do **imenovanja delavskih predstavnikov v organ nadzora**, če so izpolnjeni pogoji, ki jih določa ZSDU.[7]

S posebnim členom je urejeno sklepanje poslov med družbo in direktorji ali prokuristi ter z njimi povezanimi osebami. Določena je obveznost pridobitve soglasja nadzornega organa in tudi javnega razkritja posla v določenih primerih.

Novela ZGD-1 uzakonja nove prekrške

Novela ZGD-1K uzakonja **več novih kazenskih določb**. Med drugim kot prekršek določa opustitev dolžnosti objave in zagotavljanja brezplačnega dostopa do politike prejemkov in poročila o prejemkih. Odgovornost za prekršek v zvezi z objavo poročila o prejemkih je uzakonjena tudi za vsakega člana organa vodenja in nadzora ter izvršnega direktorja, torej tudi za delavske predstavnike. Kot prekršek je določen tudi primer, ko poslovno poročilo ne vsebuje vseh sestavin iz 70. člena ZGD-1, torej tudi ne pojasnil v zvezi s politiko raznolikosti. Na novo so določeni prekrški posrednikov pri uresničevanju glasovalnih pravic delničarjev, institucionalnih vlagateljev, upravljavcev premoženja in svetovalcev za glasovanje, ki jih novela kot nove pravne kategorija vnaša v ZGD-1.

Zaključek

Novela ZGD-1K pomeni vsebinski premik v določenih vidikih korporativnega upravljanja, zato je njena vsebina in pravočasna implementacija pomembna tako za delničarje, kakor tudi za člane organov vodenja in nadzora. V prehodnem obdobju lahko zato pričakujemo **pripravo novih oziroma uskladitev že obstoječih avtonomnih pravnih virov korporativnega upravljanja** (npr. priporočila Združenja nadzornikov Slovenije, priporočila Slovenskega državnega holdinga d.d.) z oblikovanjem priporočil za oblikovanje novih politik in poročil, ki bodo družbam v pomoč pri izpolnjevanju novih zakonskih obveznosti.

[7] Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – UPB, s spremembami; »**ZSDU**«).

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Tudi v letu 2021 brezplačno do certifikata Družbeno odgovoren delodajalec

Ekvilib Inštitut je januarja 2021 objavil nov Javni poziv za sofinanciranje postopka pridobitve pristopnega certifikata »Družbeno odgovoren delodajalec« iz sredstev Evropskega socialnega sklada. S sredstvi javnega poziva bo lahko v letu 2021 100 podjetij in organizacij brezplačno prejelo pristopni certifikat za izbrano področje certificiranja ali krovni certifikat, ki vključuje vsa štiri področja.

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec je v slovenskem prostoru nov certifikat, ki temelji na smernicah mednarodnega standarda za družbeno odgovornost ISO 26000, njegov namen in cilj pa je izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v organizacijah in podjetjih v odnosu do zaposlenih.

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec je namenjen **vsem slovenskim podjetjem in organizacijam tako javnega kot zasebnega sektorja, ki imajo vsaj 5 zaposlenih.** Predstavlja namreč strateško orodje za celovito naslavljanje družbene odgovornosti do zaposlenih, in sicer na štirih področjih: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, izvajanje aktivnosti za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj, medgeneracijsko sodelovanje ter varnost in zdravje pri delu.

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec je konec leta 2020 postal del mednarodnega **meta standarda Global Sustainable Enterprise Standard** (GSES). To je prvi celostni verificiran in akreditiran pristop k trajnostnem rangiranju in upravljanju podjetij v svetovnem merilu, ki ga je razvila nizozemska organizacija GSES-system. Njegov namen je združiti standarde, ki so razviti na področju trajnostnega poslovanja



Piše:
Petra Hartman

in tako omogočiti podjetjem, da laže poročajo o trajnostnem poslovanju ter zasledujejo tako zakonske kot prostovoljne pobude in standarde na enem mestu.

Učinki certifikata

Prek ukrepov in izvedenih aktivnosti so **učinki certifikata za zaposlene naslednji**:

- Izboljšani delovni pogoji
- Večje zadovoljstvo na delovnem mestu in boljše organizacijske kulture in klime, saj zaposleni lahko usklajujejo zasebno in poklicno življenje v vseh življenjskih obdobjih
- Bolj varno in zdravju prijazno delovno okolje: Varno in zdravju prijazno delovno okolje pomeni tudi manj nesreč pri delu ter splošno boljše počutje vseh v vseh življenjskih obdobjih
- Zaradi lažjega usklajevanja poklica in zasebnega življenja bodo imele različne skupine zaposlenih enake priložnosti za napredovanje
- Več možnosti za fleksibilne oblike dela
- Izboljšano sodelovanje in med zaposlenimi in vodstvom

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.

Vsaka organizacija, ki se vključi v postopek, si lahko izbere enega od področij certifikata, lahko pa se vključi tudi v vsa štiri področja in tako pridobi **krovni certifikat**.

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.

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.

Ukrepi

Vsako področje certificiranja spremlja obsežen **Katalogov ukrepov**, ki delodajalcem daje konkretna orodja za vpeljavo načel družbene odgovornosti v poslovanje.

Ukrepi so razdeljeni v **sklop A** (pomembnejši ukrepi) in **sklop B** (manj pomembni ukrepi). Vsi ukrepi, ne glede na to, ali so temeljni ali ne, morajo biti v fazi implementacije formalizirani (ustrezno zapisani v internih aktih organizacije – npr. pravilnik, poslovnik, podjetniška kolektivna pogodba, dogovor itd.).

Katalogi ukrepov so živi dokumenti, ki se **letno revidirajo** in prilagajajo izkušnjam konkretnih prijaviteljev. 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. Eno od možnih prihodnjih področij ukrepov se nanaša tudi na področje **razvoja vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih** (sodelovanje pri upravljanju, udeležba delavcev pri dobičku in širše notranje lastništvo zaposlenih), ki so vsekakor lahko pomemben element krepitve družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih. Združenje svetov delavcev Slovenije je v tem smislu že pripravilo in podalo tudi okvirni predlog tovrstnih ukrepov, ki so predstavljeni v nadaljevanju.

Eno od možnih prihodnjih področij ukrepov se nanaša tudi na področje razvoja vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih (sodelovanje pri upravljanju, udeležba delavcev pri dobičku in širše notranje lastništvo zaposlenih), ki so vsekakor lahko pomemben element krepitve družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih.



Piše:
Alojzij Boc

Participacija zaposlenih kot nujni sestavni del družbene odgovornosti podjetij

Kot enega ključnih elementov celovitega koncepta družbene odgovornosti podjetij (DOP) – konkretno v segmentu odgovornosti do zaposlenih – bi bilo vsekakor nujno umestiti tudi razvoj vseh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije (sodelovanja, soudeležbe) zaposlenih oziroma t. i. »delavske participacije« v najširšem smislu. Vsem, ki se boste skladno z zgoraj objavljenim razpisom vključili v postopek za pridobitev certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, zato priporočamo, da že zdaj, tj. ne čakajo na to, da bo nabor možnih ukrepov za razvoj delavske participacije predhodno opredeljen tudi v Katalogu, poskušate ustrezne tovrstne ukrepe vključiti v svoje interne programe za pridobitev certifikata. Nekaj okvirnih napotkov v tem smislu podajamo v nadaljevanju.

Splošno o delavski participaciji v konceptu družbene odgovornosti podjetij

Ta namreč znanstveno, to je s številnimi študijami s področja poslovnih ved dokazano pozitivno vpliva na »**zavzetost« zaposlenih** (tj. na njihovo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost), ker zagotavlja bistveno učinkovitejše zadovoljevanje številnih – ne samo materialnih, temveč predvsem tudi **osebnostnih in societalnih** – potreb zaposlenih v sferi dela. Prav te pa v motivacijskem smislu danes postajajo čedalje pomembnejše, celo bistveno bolj kot »plača« in druge materialne ugodnosti. Gre predvsem za skupine potreb po samouresničevanju in samopotrjevanju z delom, potreb po varnosti, priznanju, pripadnosti itd., ki skupaj z materialnimi tvorijo celovit pojem »**kakovosti delovnega življenja**«, od katere je po spoznanjih t. i. motivacijskih teorij neposredno odvisna stopnja delovnega zadovoljstva zaposlenih, posledično pa njihove delovne motivacije in pripadnosti podjetjem. Brez visoko razvitega sistema »delavske participacije« pa je celovito uresničevanje omenjenih potreb zaposlenih **praktično nemogoče**.

Logika te trditve temelji na **naslednjem razlogovanju**:

- če so zaposleni ključna skupina deležnikov, bistvo družbene odgovornosti podjetij pa čim bolj učinkovito in celovito uresničevanje interesov vseh deležnikov, torej tudi zaposlenih, in
- če je temeljni smisel in namen različnih v nadaljevanju navedenih oblik delavske participacije zadovoljevanje številnih zelo pomembnih, zlasti osebnostnih in societalnih potreb in interesov zaposlenih v zvezi z delom, od katerih je odvisno njihovo delovno zadovoljstvo (in jih drugače kot z omogočanjem najširše participacije pač niti ni mogoče učinkovito uresničiti),
- potem je tudi bistvo koncepta družbene odgovornosti brez visoko razvite delavske participacije že v osnovi pač preprosto sploh neuresničljivo (kajti v nasprotnem ni moč govoriti o tem, da podjetje optimalno uresničuje interese te skupine svojih ključnih deležnikov).

Organizacijska participacija zaposlenih (kot nosilcev človeškega kapitala), pa se v praksi uresničuje predvsem prek hkratnega in vzporednega razvoja **treh njenih temeljnih oblik**, to so:

1. sodelovanja zaposlenih pri upravljanju podjetij in zavodov (»delavsko soupravljanje«),

2. udeležbe zaposlenih pri rezultatih poslovanja (profit sharing, gain sharing) in

3. širšega notranjega lastništva zaposlenih (t. i. delavsko delničarstvo, delavske kooperative itd.),

ki po empirično dokazanih dognanjih poslovnih znanosti tudi nesporno **pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost podjetij** v sodobnih pogojih gospodarjenja.

Predvsem iz tega razloga je delavska participacija, kot rečeno, tudi teoretično zagotovo **eden najpomembnejši integralnih elementov koncepta DOP** (in s tem povezanega deležniškega koncepta korporacijskega upravljanja).

Celovita shema sodobne delavske participacije

Celovita shema sodobne organizacijske participacije oziroma vključevanja zaposlenih v organizacijo zajema dve **temeljni obliki (s številnimi podoblikami) tovrstnega vključevanja/participacije**, in sicer:

1. ***upravljalska*** participacija zaposlenih (sodelovanje delavcev pri upravljanju

organizacije ali »delavsko soupravljanje«), ki se deli na:

- individualno/neposredno in na
- kolektivno/predstavniško upravljalsko participacijo (ta pa se naprej deli še na participacijo prek svetov delavcev oziroma delavskih zaupnikov in na participacijo prek predstavnikov delavcev v organih družb).

2. ***finančna*** participacija zaposlenih, ki se deli na:

- udeležbo delavcev pri dobičku oziroma drugih rezultatih (profit sharing, gain sharing itd.) in
- udeležbo delavcev v lastništvu podjetij oziroma širše t. i. notranje lastništvo zaposlenih (delavsko delničarstvo in delavsko zadružništvo).

Vse te oblike organizacijske participacije zaposlenih so v Sloveniji tudi zakonsko urejene – konkretno v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in v Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) – tako da lahko že zgolj ta dva zakona predstavljata **dobro izhodišče** za konkretizacijo tovrstnih "spodbujevalnih" ukrepov v podjetju.

Možni ukrepi za spodbujanje razvoja soupravljanja v podjetju

Ukrepi naj bodo usmerjeni predvsem v ***spodbujanje uresničevanja obeh omenjenih zakonov v praksi*** (ta namreč zaenkrat še zdaleč ni niti najmanj samoumevna, temveč ravno nasprotno!), in sicer ločeno za vsako od zgoraj navedenih oblik in podoblik – tako upravljalske kot finančne – participacije zaposlenih v podjetju.

- Sama presoja uspešnosti izvajanja teh ukrepov naj temelji, denimo, na ***»tristopenjski« oceni uresničenosti obeh zakonov*** v posameznih izbranih ključnih segmentih v korporacijsko-upravljalski praksi podjetja, in sicer:
- ***zakon se ne uresničuje*** (npr. delavska predstavništva v podjetju sploh niso niti oblikovana), ali se uresničuje v nezadostnem obsegu (npr. delodajalec krši svoje dolžnosti do delavskih predstavništev, tako da ta ne morejo učinkovito opravljati svojih predvidenih zakonskih funkcij);
- ***zakon se uresničuje zgolj v osnovnem oziroma minimalnem obsegu*** (npr. vsa predvidena delavska predstavništva so oblikovana, delodajalec pa dosledno uresničuje svoje dolžnosti do njih);
- ***zakon se uresničuje »nadstandardno«*** (npr. v podjetju je uveljavljen »razširjen« obseg sodelovanja delavcev pri upravljanju v smislu določbe 2. odst. 5. člena ZSDU, ki napotuje na avtonomno ureditev več soupravljalskih pravic, kot jih /kot »obvezen minimum«/ določa ta zakon).

A.

Glede **veljavnega ZSDU** v zgoraj omenjenem smislu je bistveno spodbujanje in preverjanje predvsem naslednjih ključnih vsebinskih segmentov njegovega uresničevanja, pri čemer naj bi se »načrt ukrepov« v podjetju pripravljal, njegovo uresničevanje pa presojalo **v sodelovanju z delavskimi predstavniki v podjetju (sindikat, svet delavcev)**:

1)

Ali je v podjetju tudi **»sistemsko« urejeno in zagotovljeno uresničevanje individualnih zaposlenih** do sodelovanja pri upravljanju v duhu določb 88. člena ZSDU, ki se glasi:

– *Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.*
Delavec kot posameznik ima pravico:
– *do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,*
– *biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,*
– *povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,*
– *zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščeni delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.*

Delodajalec mora odgovoriti na pobudo iz prve alinee ter na vprašanja iz četrte alinee prejšnjega odstavka najkasneje v 30 dneh.

2)

Ali je v podjetju – poleg sindikata – izoblikovano tudi **kolektivno (voljeno) delavsko predstavništvo za potrebe uresničevanja soupravljanja zaposlenih po ZSDU**, in sicer:

- tako ***splošno*** delavsko predstavništvo (tj. bodisi svet delavcev bodisi – v manjših podjetjih – delavski zaupnik z enakimi zakonskimi pristojnostmi, kot jih ima SD),
- kot tudi predstavništvo delavcev **v organih družbe** (predstavniki delavcev v NS/UO, delavski direktor kot predstavnik delavcev v poslovodstvu družbe), če so za to izpolnjeni zakonski pogoji.

3)

Ali je v podjetju **sklenjen t. i. participacijski dogovor po 2. odstavku 5. člena ZSDU,** ki se glasi:

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.

4)

Ali delodajalec:

- izvoljenemu delavskemu predstavništvu (svetu delavcev) zagotavlja vse potrebne **materialne in druge pogoje za delo** v skladu z zakonom,
- dosledno uresničuje svoje zakonske dolžnosti do sveta delavcev v skladu **z določili 89. do 96. člena ZSDU**, ki le-temu omogočajo učinkovito uresničevanje njihovih temeljnih participacijskih pravic.

*(**Opomba:** Omenjene participacijske pravice so v slovenskem modelu delavske participacije, ki ga ureja ZSDU, precej širše od zgolj »konzultativih«, zajemajo pa:*

- ***pravice do obveščenosti*** *(89. in 90. člen ZSDU), ki se deli na:*
– *pravico do obveščenosti o »dejstvih«, kot so splošni gospodarski položaj družbe, razvojni cilji družbe, stanje proizvodnje in prodaje in splošni gospodarski položaj panoge (prva do četrta alineja 89. člena),*
– *pravico do predhodne obveščenosti o »nameravanih odločitvah delodajalca« (glede vprašanj iz pete do desete alineje 89. v zvezi z 90. členom ZSDU), ki seveda že po logiki stvari vključuje tudi pravico in dolžnost podajanja mnenj, ter pobud in predlogov za ustrezno upoštevanje tudi interesov delavcev v zvezi s temi odločitvami;*
- ***pravice do skupnega posvetovanja*** *(91. do 94. člen ZSDU);*
- ***pravice do soodločanja s soglasjem*** *(95. in 96. člen ZSDU);*

- ***pravice do začasnega zadržanja odločitve delodajalca in hkratne sprožitve arbitražnega spora*** *(98. člen ZSDU),*
- ***pravice do samoiniciativnega podajanja predlogov, ki so v korist delavcev*** *(druga alineja 87. člena ZSDU)*
- ***morebitnih avtonomno dogovorjenih dodatnih pravic****, ki jih zakon sam neposredno ne ureja, možno pa jih je avtonomno urediti s participacijskim dogovorom na ravni podjetja (npr. samostojno odločanje o razpolaganju s sredstvi, namenjenimi za »standard delavcev«).*

B.

Glede uveljavljanja **ZUDDob** v konkretni podjetniški praksi pa je ključnega pomena predvsem dvoje:

1)

Ali je v podjetju sprejeta ***»pogodba o udeležbi delavcev pri dobičku«*** po ZUDDob, ki določa:

- bodisi denarno
- bodisi delniško shemo delitve dobička družbe.

*(**Opomba**: Pri »zavodih« oziroma drugih neprofitnih organizacijah pride namesto profit sharinga po ZUDDob v poštev avtonomno uveljavljanje **t. i. gain sharinga** (npr. udeležba zaposlenih v doseženih prihrankih pri stroških, pri izboljševanju kakovosti storitev ipd.)*

2)

Ali podjetje eventualno avtonomno uvaja **druge oblike širitve »notranjega lastništva« zaposlenih**?

* * *

Zgoraj omenjeni ukrepi so navedeni zgolj kot tiste najosnovnejše možnosti, ki jih glede na trenutno zakonodajo in prakso lahko vsako podjetje učinkovito implementira ter s tem dvigne nivo soupravljanja. S tem torej lahko poskrbi za večji občutek vključenosti v odločanje ter neposredno pozitivno vpliva na zadovoljstvo in zavzetost svojih pomembnih deležnikov – zaposlenih.



Piše:
Mitja Gostiša

Študija Gallup o izgorelosti na delovnem mestu

Izgorelost: Pojav, ki ga organizacije ne smejo več ignorirati

Izgorelost zaposlenih je vse bolj razširjena težava. Glede na študijo Gallup iz leta 2019 je 28 % zaposlenih s polnim delovnim časom navajalo, da se na delovnem mestu počutijo izgoreli "zelo pogosto" ali "vedno". Še dodatnih 48 % je poročalo, da imajo občutek izgorelosti "včasih". To pomeni, da večina zaposlenih s polnim delovnim časom – skoraj osem od desetih – vsaj včasih doživi izgorelost na delovnem mestu. Ni dvoma, da je izgorevanje zaposlenih simptom sodobnih delovnih mest, ki so vse hitrejša, kompleksnejša in zahtevnejša. V službi se mnogi zaposleni počutijo preplavljene od konkurenčnih zahtev in nasprotujočih si pričakovanj. In tehnologija – zlasti mobilna tehnologija – je zabrisala meje med domačim in poklicnim življenjem. In to je vsekakor problem, s katerim se bodo morali v okviru svojih zakonskih nalog in pristojnosti začeti zelo resno ukvarjati tudi sveti delavcev.

Problem izgorelosti na delovnem mestu je postal v letu 2019 tako pereč, da ga je Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) v svojem globalnem standardu za diagnostično zdravje "*International classification of diseases*" **deklarirala kot "poklicni fenomen"**. WHO definira izgorelost kot **"sindrom, ki je posledica kroničnega stresa na delovnem mestu"**, in ki ni bil uspešno upravljan, ter opisuje tri dimenzije izgorelosti zaposlenih:

- občutek upada energije in izčrpanosti,
- povečana miselna odtujenost od službe, negativizem ali cinizem, povezan s svojim delom,
- zmanjšana strokovna in delovna učinkovitost.

WHO posebej opozarja tudi, da so prav **organizacije odgovorne za dobro počutje svojih zaposlenih**, zato je resno spopadanje s to problematiko nujno. Prav tako je bistvenega pomena, če organizacija želi privabiti in obdržati vrhunske talente.

Neželene posledice za organizacijo

Za organizacije ima izgorevanje zaposlenih visoko ceno, saj **lahko sproži negativno spiralo** tako na nivoju individualne kot posledično tudi organizacijske uspešnosti. Izgoreli zaposleni imajo namreč sta-

tistično gledano kar 63 % večjo verjetnost vzeti dan bolniške odsotnosti in 2,6-krat večjo verjetnost, da bodo aktivno iskali drugačno zaposlitev. Tudi v primeru, če ostanejo, imajo v povprečju 13 % nižjo samopodobo ter zaupanje v svoje lastne delovne sposobnosti, kar pa bistveno vpliva na njihovo motivacijo pri delu. Izgorelost prav tako bistveno negativno vpliva na željo po učenju in osebni rasti. Izgoreli zaposleni se bolj osredotočajo na dnevno preživetje ne da bi se poskušali razvijati za prihodnost. Razvijejo odpor za nadaljnje usposabljanje ter miselnost, ki je usmerjena na poudarjanje težav, ne pa na prihodnje priložnosti in uspeh.

Pomanjkanje motivacije in energije pri posameznikih pa posledično močno vpliva tudi na učinkovitost sprejemanja odločitev znotraj organizacije na vseh njenih nivojih delovanja: delo s strankami, kakovost, inovacije ,…. Zato ni presenetljivo, da se negativni učinki ne ustavijo, ko zaposleni odidejo skozi vrata pisarne. Tisti, ki redno doživljajo visoke stopnje izgorelosti se z 2-krat večjo verjetnostjo strinjajo, da zaradi dolgih delovnikov in pomanjkanja časa ne izpolnjujejo svojih ostalih družinskih in družbenih obveznosti. Še bolj zastrašujoč pa je podatek, da imajo takšni zaposleni kar 23 % več možnosti, da pristanejo na urgenci.

Najpogostejši dejavniki za pojav izgorelosti

Mnogi vodje se večkrat počutijo ujete med kladivom in nakovalom. Po eni strani ne želijo, da bi njihovi podrejeni doživljali izgorelost, po drugi strani pa morajo izpolnjevati vse višje zahteve po produktivnosti in uspešnosti.

Da bi poskusili spoprijeti se s to dilemo in pomagali vodjem pri sprejemanju učinkovitih ukrepov za izboljšanje svojega delovnega mesta so **Gallupovi raziskovalci pregledali več kot 100 dejavnikov na delovnem mestu** (izkušnje zaposlenih, vrste delovnih mest, demografijo, delovanje poslovodstva in vodstvene odločitve, …), ki pomembno vplivajo na to, kako ljudje delajo in živijo. Med temi dejavniki in potencialnimi dejavniki dobrega počutja, angažiranosti in uspešnosti so odkrili nekaj pomembnejših korelacij. Študija je pokazala, da so glavni dejavniki izgorelosti v veliki meri odraz **"*kako učinkovito je zaposleni voden/upravljan*".**

Ta ugotovitev bi morala biti navdihujoč poziv k dejanjem tudi za organizacije. Edino vodje so namreč tisti, ki lahko preprečijo in obrnejo izgorevanje celo ob hkratnem povečanju produktivnosti, če razumejo kaj povzroča izgorevanje in spodbujajo **razvoj primernega delovnega okolja.**

Raziskava je pokazala nekaj dejavnikov, ki so najbolj povezani z izgorevanjem zaposlenih. Tem dejavnikom lahko rečemo "**temeljni vzroki":**

- ***Nepravična obravnava na delovnem mestu:*** Pri zaposlenih, ki se močno strinjajo s trditvijo, da so na delovnem mestu nepravično obravnavani obstaja 2,3-krat večja verjetnost, da bodo doživeli visoko stopnjo izgorelosti. Nepoštena obravnava lahko vključuje različne vrste ravnanj, od pristranskosti, favoriziranja drugih zaposlenih, trpinčenja…. Kadar zaposleni ne zaupajo svojemu nadrejenemu, sodelavcem ali vodstvu se prekine psihološka vez, ki daje smisel njihovemu delu. Kadar pa so zaposlenih obravnavani pošteno in se počutijo spoštovane se hitro vzpostavijo močni odnosi, ki jih naredijo prilagodljivejše in bolj motivirane.
- ***Neobvladljiv obseg dela:*** Zaposleni, ki se strinjajo, da imajo vedno preveč dela imajo 2,2-krat večjo možnost, da izgorelost doživljajo zelo pogosto ali vedno v službi. Tudi uspešni zaposleni lahko hitro preidejo iz optimističnega v brezupno stanje, ko se spopadajo z neobvladljivo delovno obremenitvijo. Preveč dela se lahko izraža v različnih oblikah. Pri nekaterih je to lahko veliko število delovnih ur, pri drugih pa veliko število različnih opravil ali težav pri delu. Gallupova raziskava dokazuje, da je število delovnih ur na teden velik dejavnik. Tveganje za izgorelost močno narašča, ko zaposleni presegajo povprečno 50 ur na teden in še bolj naraste pri 60 urah.

Še pomembnejši dejavnik pa je tudi *kako posamezniki doživljajo delovne obremenitve*. Na primer, zaposleni, ki so zavzeti in imajo prilagodljivo delovno mesto ponavadi delajo več ur od povprečnega zaposlenega, pa vseeno poročajo o dobrem počutju. Kadar pa je delo obremenjujoče, kompleksno ali ponavljajoče se zaposleni lahko počutijo ujete in obupane, ne glede na to koliko ur delajo.

Zaposleni so odvisni od svojih nadrejenih, da so za svoje dobro delo pošteno nagrajeni in obravnavani, ter da se postavijo v vlogo njihovih zagovornikov kadar so njihove delovne obremenitve prevelike. Vodje so torej tisti, ki morajo pomagati določiti razumne obremenitve – kaj lahko in česa ne morejo doseči, in poiščejo rešitve v primeru preobremenitev. Samo reči zaposlenemu, da naj si "samo vzame nekaj odmora" lahko sicer nudi začasno olajšanje, vendar ne bo trajno odpravilo prevelikih delovnih obremenitev in težav, ki vodijo do izgorelosti.

- ***Pomanjkljiva ali slaba komunikacija:*** Kadar vodje svojim zaposlenim ne dajejo dovolj kvalitetnih informacij, ki jih potrebujejo pri svojem delu postane delo neučinkovito, težko in frustrirajoče. Vodje morajo znati razložiti pričakovanja glede vlog, odnosov, procesov in pomen dela. Kadar so pričakovanja in odgovornosti nedosledna ali nejasna lahko zaposleni postanejo malodušni in izčrpani, ko si prizadevajo ugotoviti kaj se od njih pričakuje. Najboljši vodje redno razpravljajo o odgovornostih, ciljih in prednostnih nalogah s svojimi zaposlenimi, saj s tem zagotavljajo, da so posamezniku pričakovanja jasna in usklajena s cilji ekipe. Proaktivno izmenjujejo informacije, postavljajo vprašanja in spodbujajo zaposlene, da izražajo svoja mnenja in ideje.
- ***Pomanjkanje vodstvene podpore:*** Podpora vodje je ključna za preprečevanje izgorelosti saj zagotavlja psihološki blažilnik, če zaposleni vedo, da jim vodja krije hrbet v vsaki situaciji – tudi, ko se pojavijo novi izzivi ali gre kaj narobe. Takšni vodje so na voljo za svojo ekipo, poslušajo posameznikove potrebe in delujejo spodbujevalno. Zaposleni, ki se čutijo podprte s strani nadrejenih imajo za približno 70 % manj možnosti, da bi redno doživljali izgorelost. Nasprotno pa malomarni, odsotni ali nespoštljivi vodje v zaposlenih puščajo občutek neinformiranosti in osamljenosti.
- ***Nerazumni časovni pritiski:*** Pri zaposlenih, ki navajajo, da imajo vedno dovolj časa, da vse opravijo pri svojem delu je 70 % manj verjetno, da bodo doživeli izgorelost. Nerazumni roki in pritisk lahko ustvarijo učinek snežne kepe saj zamuda pri enem preveč agresivno postavljenem roku povzroči zaostanek pri naslednji predvideni nalogi. Prenašanje časovnih pritiskov pa je zelo različno od posameznika do posameznika. Zaposleni, ki so že po naravi primerni za določeno delo lahko delujejo bolj učinkovito in tudi dlje vzdržujejo visoko učinkovitost. Imajo tudi bolj pozitivne dnevne delovne izkušnje in bolje obvladujejo stres kot zaposleni, ki niso

naravno sposobni za določeno delo. Nasprotno pa je učinkovit način ustvarjanja neučinkovitosti in povečevanje stresa, da nekoga večkrat prosite nekaj v čemer ni dober.

Ljudje, ki pogosto nalagajo nerazumne časovne omejitve so običajno tisti, ki ne poznajo dovolj dobro posameznikovega dela in časa, ki je potreben, da je to delo dobro opravljeno. Dobri vodje morajo znati zagotoviti, da so pričakovanja jasna in da so standardi uspešnosti pošteni ter navdihujejo odličnost.

Strategije za boj proti izgorevanju na delovnem mestu

Glavno odkritje te Gallupove raziskave je torej dejstvo, da so **vodje tisti, ki so v največji meri odgovorni za povzročanje ali preprečevanje izgorelosti**. Raziskava poleg zgoraj omenjenih petih najpomembnejših dejavnikov navaja še **dodatnih deset**, ki prav tako vplivajo na pojav izgorevanja:

- poslušanje o problemih, ki jih imajo zaposleni pri svojem delu
- spodbujanje timskega delovanja
- upoštevanje mnenja vsakega posameznika
- priznavanje pomena vsakemu delu
- prepoznavanje sposobnosti zaposlenih
- zaposleni sodelujejo pri postavljanju pričakovanih ciljev
- zmanjšati hrup in moteče prekinitve dela
- oblikovanje avtonomnih delovnih mest
- priskrbeti primerno osvetlitev delovnih mest
- urediti prijetne prostore za delo

Vsekakor pa vodje ne morejo storiti vsega sami in odgovornost ne leži samo na njihovih plečih. Različni viri in situacije – organizacijska kultura, ekipe, delovni prostori, procesi, … – lahko povzročajo izgorevanje in vplivajo nanj na različne načine. Posledično Gallupovi raziskovalci priporočajo, da se morajo organizacije **strateško osredotočiti predvsem na tri področja za boj proti izgorelosti.**

Naj dobro počutje na delovnem mestu postane del organizacijske kulture

Organizacijska kultura – norme, ki določajo "Zakaj obstajamo", "V kaj verjamemo" in "Kako počnemo stvari" – narekujejo, kako zaposleni ravnajo drug z drugim in kako doživljajo svoje delo. Kadar je v organizaciji skrb za dobro počutje zaposlenih ena od prioritet in so zagotovljeni viri za njihovo zdravje so tudi oni bolj motivirani in zavzeti pri svojem delu. Zaposleni imajo dokazano boljše medsebojne odnose, se med seboj spodbujajo živeti zdravo ter bolj stremijo k smiselnemu in produktivnemu delovnemu življenju ter iskanju optimalnega ravnovesja med delom in osebnim življenjem – pa najsi to pomeni razumno dolge delovne čase, prilagodljivo delovno mesto ali uživanje na dopustu brez službenih klicev in e-pošte.

Nasprotno pa, če je prioritetna skrb za dobro počutje zapisana le v strateških dokumentih, v praksi pa se v tej smeri nič ne premika, so lahko posledice še slabše. Vse ugodnosti, ki jih organizacija nudi v smislu finančnega in fizičnega zdravja zaposlenih so lahko neučinkovite, če imajo izključno poslovni rezultati prednost pred vsem ostalim. Če je v organizaciji kultura, ki spodbuja prekomerno delo in preveč posega v osebni in družinski čas to pomeni veliko tveganje za pojav izgorelosti. Podobno velja za organizacije v katerih prevladuje kultura ukazovanja in nadzora v kateri se spodbuja doseganje finančnih ciljev za vsako ceno, saj takšni pritiski ustvarjajo pri zaposlenih občutek neupoštevanja in podcenjevanja.

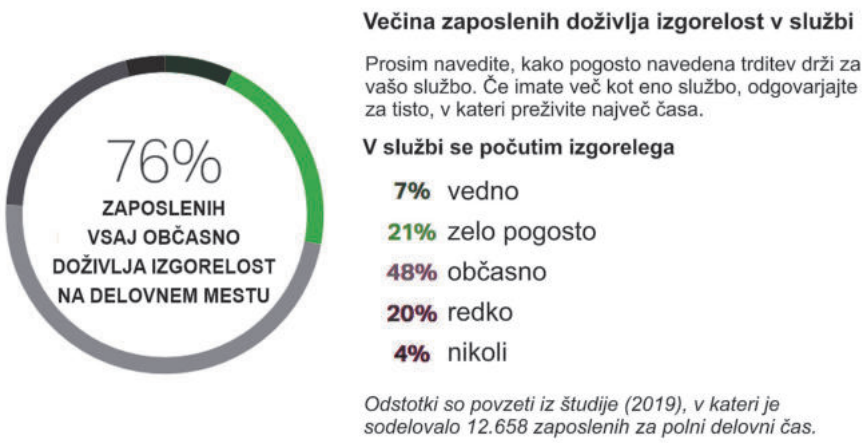
Gallupovi raziskovalci so pregledali več kot 100 dejavnikov na delovnem mestu (izkušnje zaposlenih, vrste delovnih mest, demografijo, delovanje poslovodstva in vodstvene odločitve, …), ki pomembno vplivajo na to, kako ljudje delajo in živijo. Študija je pokazala, da so glavni dejavniki izgorelosti v veliki meri odraz "kako učinkovito je zaposleni voden/upravljan".

Opremiti vodje z orodji za spopadanje proti izgorelosti

Vodje so odgovorni za upravljanje s pozitivnimi izkušnjami zaposlenih in odpravljanje stresorjev pri delu. Njihova dolžnost je, da pojasnjujejo pričakovanja, odpravljajo ovire, olajšajo sodelovanje in zagotavljajo, da se zaposleni v celoti počutijo podprte pri svojem delu. Le tako se lahko izgorevanje prepreči še preden se začne. Vsekakor pa so to za vodje izjemno težke zahteve in naloga najvišjega menedžmenta organizacije je, da jim zagotovi vso potrebno podporo in pomoč. Gallupovi strokovnjaki priporočajo štiri glavna področja pri delu z vodji:

- ***Izobraziti vodje o izgorelosti***: Menedžment je odgovoren za opolnomočenje posameznih vodij s potrebnim znanjem, razvojem in sredstvi za ustvarjanje učinkovitega delovnega okolja. Pravzaprav bi to morala biti prednostna naloga pri spopadanju z izgorelostjo, saj ravno prek vodij, ki razumejo izgorelost, kaj jo povzroča in kako se z njo spopadati ter so pripravljeni temu prilagoditi svoj način dela, lahko organizacija naredi največ.
- ***Omogočiti vodjem, da se osredotočijo na ljudi***: Običajno delovne naloge vodij zajemajo veliko stvari, ki se ne nanašajo na vodenje in razvijanje njihovih podrejenih. Zato so vodje preobremenjeni in jim primanjkuje časa, da bi dejansko vodili. Nujno je torej potrebno preanalizirati njihove opise dela, ter jim omogočiti več časa za delo s podrejenimi.
- ***Postaviti prave ljudi na mesto vodje***: Dobri vodje so že po svoji naravi pripravljeni voditi druge in prevzeti odgovornost. Tisti s prirojenimi vodstvenimi talenti se počutijo polne, ko dajo vse od sebe in so visoko motivirani, da pomagajo svojim sodelavcem. Zato mora organizacija skrbno izbrati prave ljudi za vodenje ter jih poučiti o nudenju povratnih informacij, poučevanju in nudenju podpore podrejenim pri doseganju pravega ravnovesja med delom in osebnim življenjem. Le tako se namreč lahko ustvarja delovno okolje, ki spodbuja angažiranost in visoko učinkovitost ob hkratnem zmanjšanju tveganja za izgorelost.
- ***Razumeti, da tudi vodje trpijo***: Veliko zaposlenih, ki trpijo zaradi izgorelosti je ravno vodij. Njihova delovna mesta in opisi del so kaotični in vedno so razpeti med upravljanjem svojih podrejenih ter izpolnjevanjem zahtev svojih nadrejenih.

Slika 1: *Večina zaposlenih doživlja izgorelost na delovnem mestu*



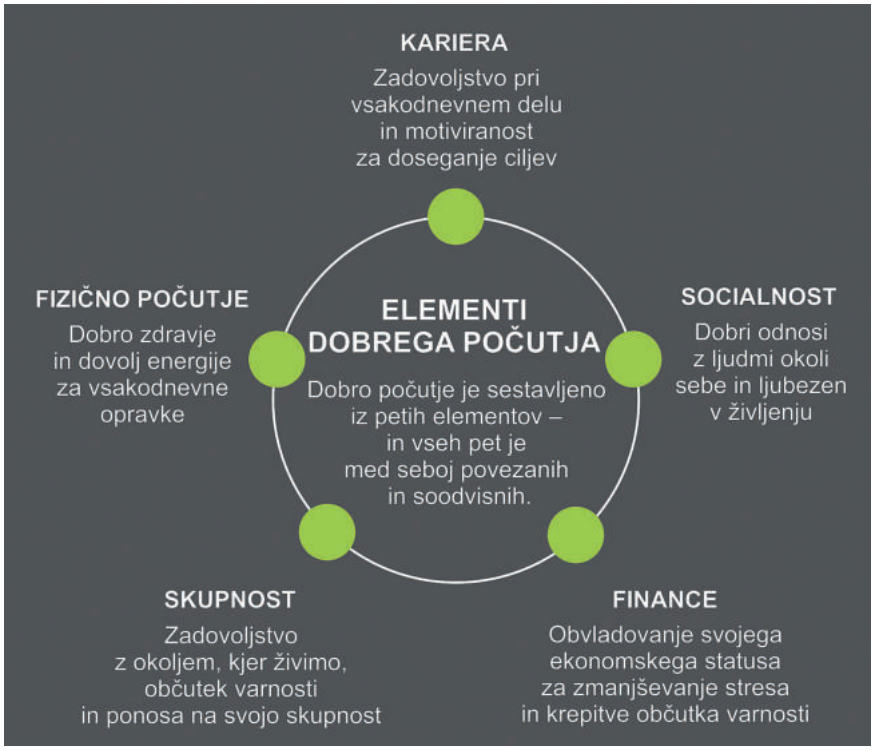
Vir: *Raziskava "Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures (2020)"*

Gallupova analitika kaže, da kar 32 % vodij poroča o občutkih izgorelosti v službi zelo pogosto ali vedno. Bolj podroben pogled na izkušnje vodij osvetli zakaj je pri njih še večje tveganje za izgorelost, kot njihovi šefi in podrejeni. Med največje izzive spadajo nejasna pričakovanja, velika delovna obremenitev, odvračanje pozornosti, stres, konkurenčne prednostne naloge in pritiski po doseganju ciljev uspešnosti. Kako torej lahko pričakujemo, da bodo vodje zgradili okolje z visoko angažiranostjo in dobrim počutjem, ko pa so celo bolj izgoreli od ljudi, ki jih upravljajo?

Zaključek

Izgorelost je torej vse večji **problem, ki ga morajo organizacije jemati zelo resno**. Njegova preventiva pa zahteva veliko vodstvenega in organizacijskega usklajevanja, saj zaposleni manj verjetno doživljajo izgorelost, ko so zadovoljene njihove celostne potrebe na delovnem mestu. Zaposleni se morajo počutiti podprte in upoštevane za svoje delo ter povezane s svojim timom in vodjo. Prav tako je pomembno, da morajo zaposleni imeti jasno izražene in smiselne cilje, ki jih lahko dosegajo ter pozitivno, udobno delovno okolje. Ko so zaposleni obkroženi s podpornim vodjo, ekipo in okoljem, ki ustreza njihovim potrebam, njihova zavzetost narašča in lahko uspešno delujejo dolgoročno z manjšim tveganjem za izgorelost. To je koristno tako za zaposlene, ki uživajo bolj zdravo in srečno življenje, kot tudi za organizacije, ki si prizadevajo za dolgoročno produktivnost in rast.

Slika 2: *Glavni elementi dobrega počutja*



Vir: *Raziskava "Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures (2020)"*

Vloga in naloge svetov delavcev

Kot smo že uvodoma omenili, pa ima tudi svet delavcev vse možnosti in zakonske pristojnosti, da se **aktivno vključi v reševanje te problematike**. Predvsem naj bi na lastno iniciativo poskrbel za analizo in ugotovitev aktualnega stanja v podjetju na tem področju z **izvedbo ustrezne raziskave**. Pri tem lahko uporabi e-orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma OPSA (opsa.si), ki je brezplačno na voljo na internetu in omogoča, da s pomočjo vprašalnika, na katerega odgovorijo zaposleni, identificira različne vzroke stresa povezanega z delom in za vsakega med njimi ponuja tudi nabor možnih ukrepov za obvladovanje tega stresa.

Ob morebitni ugotovitvi, da gre za resen problem pa bi moral svet delavcev od poslovodstva **zahtevati tudi pripravo strategije za preprečevanje izgorelosti na delovnem mestu** in se tudi sam aktivno angažirati pri oblikovanju le-te. Pri tem se lahko opre na smernice za pripravo strategije, ki smo jih povzeli v tem članku ter na konkretno Gallupovo raziskavo (https://www.gallup.com/workplace/282659/employee-burnout-perspective-paper.aspx).

Uporabljeni viri:

Raziskava Gallup: https://www.gallup.com/workplace/282659/employee-burnout-perspective-paper.aspx

Družbenomedicinski inštitut: https://dmi.zrc-sazu.si/sl/predstavitev#v

Orodje OPSA: https://www.opsa.si/

Povzetek video srečanja

Komuniciranje sveta delavcev v razmerah epidemije Covid-19

Dne 27. 1. 2021 smo prek spletne platforme MS Teams uspešno izpeljali video srečanje za člane ZSDS, ki smo ga organizirali z namenom izmenjave izkušenj in dobrih praks iz različnih podjetij. V zadnjem času se je namreč s strani naših članov pojavljalo vse več vprašanj na temo zagotavljanja učinkovitega komuniciranja sveta delavcev v času trajanja "protikorona ukrepov" – tako internega komuniciranja med posameznimi člani sveta delavcev, kot tudi eksternega z delodajalcem (izvajanje sestankov, sej, skupnih posvetovanj, …). Za učinkovito delovanje sveta delavcev je namreč ključnega pomena prav tovrstna komunikacija, kajti svet delavcev lahko kakršnekoli odločitve sprejemajo le na svojih sejah, medtem, ko t. i. skupna posvetovanja z delodajalcem lahko izvaja celo samo na "skupnih" sejah s poslovodstvom ali drugimi pooblaščenimi predstavniki delodajalca.

S to problematiko se torej v praksi bolj ali manj uspešno spopadajo praktično vsi sveti delavcev, pri čemer je možnost **medsebojne izmenjave izkušenj iz različnih podjetij** lahko izjemno dobrodošla. Zato smo k sodelovanju povabili nekatere predsednike svetov delavcev, ki so člani Združenja svetov delavcev Slovenije in ki so si do sedaj nabrali že kar precej izkušenj s tovrstnim komuniciranjem "na daljavo" ter uporabo različnih spletnih orodij za takšno komunikacijo. Celotno srečanje je izvrstno organizirala in moderirala ga. Vesna Premović, podpredsednica Združenja svetov delavcev Slovenije, sodelovali pa so še:

- Borut Jereb – predsednik Sveta delavcev Elektro Gorenjska d.d.
- Aleksander Volf – predsednik Enotnega sveta delavcev Domel Holding d.d.
- Petra Bezjak Cirman – predsednica Sveta delavcev RTV Slovenija

Kot sodelujoči je bil v prvem planu tudi g. Vladimir Šega, predsednik sveta delavcev DEM d.o.o., ki pa se kasneje ni mogel udeležiti srečanja. Je pa podal svojo kratko pisno predstavitev, ki je dodana na koncu prezentacij ostalih sodelujočih.

Uvod v srečanje

Kot vemo, so sedaj po mnogih podjetjih, pa ne vseh, ljudje v precejšnjem številu doma na čakanju, delajo od doma ali kombinirajo delo od doma ter na delovnem mestu. Skratka, okoliščine so od podjetja do podjetja sicer različne, pa vendar je skupna točka v tem, da se je bilo potrebno hitro prilagoditi novim razmeram in **poiskati nove načine za ohranjanje kakovostne komunikacije**. Vemo, da tudi svet delavcev brez učinkovitih kanalov za komuniciranje ne more delovati in je praktično mrtev organ.

Zato so sodelujoči predsedniki svetov delavcev predstavili **različne pristope in načine** k reševanju dilem, ki se v tem primeru splošno pojavljajo. Poudarki pa so bili na naslednjih vprašanjih:

- Kako potekajo fizični sestanki in seje sveta delavcev (ali se sploh izvajajo, kakšne so omejitve števila udeležencev, kakšnih varnostnih ukrepov se morajo držati, …)
- Kako izvajajo korespondenčne seje (kadar gre za vprašanja, kjer ni potrebno bolj kompleksno predhodno usklajevanje mnenj)
- Ali se poslužujejo komunikacije na daljavo (videokonference, katere aplikacije uporabljajo, prednosti in slabosti, …)
- Kako poteka komunikacija z delodajalcem (kako se izvajajo skupna posvetovanja, kako se izvaja skupno obveščanje, ali imajo seje fizično, ali se izvajajo na daljavo, …)
- Ali ima svet delavcev s strani delodajalca zagotovljena vsa tehnična in druga sredstva za učinkovito komuniciranje (kot jih ima npr. uprava ali drugi delovni organi v podjetju)
- Ali imajo to tematiko dodatno urejeno v poslovniku sveta delavcev

Prezentacije sodelujočih predsednikov svetov delavcev

Svet delavcev Elektro Gorenjska



Borut Jereb

"Začetki novega načina komunikacije segajo nazaj v sredino marca 2020, ko nas je prvič doletela epidemija s COVID-19. Uprava je hitro odreagirala in sprejela aktivnosti za preprečevanje širjenja virusa kot tudi za ohranitev zdravja zaposlenih. V podjetju je bila **takoj ustanovljena skupina za krizno vodenje** in pooblastila osebo iz

VZD (tudi član sveta delavcev), na katero smo se zaposleni lahko obrnili za nasvet in pomoč. Svet delavcev je tako imel poleg obvestil uprave tudi prve informacije od našega člana.

Ker je uprava sklenila, da se čim več zaposlenih napoti na delo od doma (40 %) je bilo potrebno tudi nekaj ukreniti glede komuniciranja tako za potrebe poslovanja kot tudi za delo sveta delavcev in sindikata. Najprej smo za komunikacijo uporabljali zgolj elektronsko pošto in telefone. Kmalu pa je s strani informatike prišla ideja o uporabi aplikacije MS Teams kot načina komuniciranja, ki je del platforme Windows, ki jo uporabljamo. Tu lahko povem, da smo **pohiteli s pravilnikom za delo od doma** in ga tudi sprejeli, začel pa je veljati s 1.julijem 2020.

Stekla je akcija glede ustrezne opremljenosti zaposlenih, ki še niso imeli pogojev za uporabo Teams-ov. To pomeni nabava prenosnih računalnikov, ustreznih kamer, mikrofonov in slušalk. Najbolj uporabni so se izkazali prenosniki, ki že imajo vgrajeno vse potrebno opremo za tovrstno komunikacijo. Kar se tiče internetnih povezav za tiste, ki so delali v službi ni bil problem, doma, pa smo bili odvisni od svojega ponudnika. Poudariti je potrebno, da je pri nas **uprava brez oklevanja pristopila k opremljanju zaposlenih** z ustrezno opremo za uporabo Teamsov. S strani informatike smo bili tudi opozorjeni na morebitne hekerske napade, ki bi izkoriščali nastalo situacijo, sploh vdori v službene računalnike doma.

Z enim stavkom lahko povem, da delo sveta delavcev v času COVID-19 ni bilo niti malo prikrajšano in je delovalo kot v normalnih razmerah. Seveda smo vsi imeli na začetku nekaj težav s samo uporabo aplikacije, pa sem ter tja tudi kakšna zamrznjena slika, pa ugasnjen mikrofon in podobno. Z izmenjavo izkušenj med seboj smo se do danes odlično naučili uporabljati Teamse.

Seje so sklicane enkrat mesečno prek MS Outlooka (koledarja), kjer lahko član potrdi udeležbo in ima tudi link za vključitev na sejo. Sejo vodi predsednik sveta delavcev, ki poteka po dnevnem redu ter sodelujočim da tudi možnost govora. Tu koristimo ikono »rokice«, ki jo željeni govora aktivira in tako dobi besedo. To ikono koristimo tudi pri glasovanju. Glede snemanja se dogovorimo na začetku z vsemi sodelujočimi, da se bo seja snemala kar nam tudi pomaga pri izdelavi zapisnika. Kamere imamo izključene zaradi boljšega prenosa govora, prav tako smo dogovorjeni, da imajo vsi, ki ne govorijo, ugasnjen mikrofon. Svet delavcev ima v Teamsih svojo ekipo. V okviru te ekipe pa se poslužujemo tudi dveh »kanalov«, ki so tematsko zaključene vsebine. Lahko je to na primer določena seja, prezentacije uprave, participacijski dogovor itd. Kot sem že omenil je **delo sveta delavcev enako kot v normalnih razmerah**, kar pomeni, da imamo skupna posvetovanja, dajemo soglasja, smo obveščeni, imamo različne predstavitve s strani uprave in podobno. Prek Teamsov poteka tudi komunikacija predsednik sveta delavcev in predsednik uprave, ki se redno enkrat mesečno sestajava oziroma po potrebi.

Prednost uporabe Teamsov kar se tiče dela sveta delavcev je predvsem v tem, da je delo potekalo naprej nemoteno ne glede, ali je bil član na delovnem mestu ali je delal od doma. Tako nobene tematike nismo "dali na čakanje", kar pa je tudi interes sveta delavcev in uprave, saj skupaj soupravljamo podjetje v najboljši meri. Kot slabost pa je seveda to, da **ni druženja ena na ena, niti ne vidiš reakcije svojih članov,** iz katerih se včasih da marsikaj razbrati. Tu se lahko pojavi tudi določena manjša aktivnost članov, ker ni viden.

Skratka z uvedbo komunikacije prek Teamsov je delo sveta delavcev v času COVID-19 potekalo nemoteno tako med seboj kot tudi na relaciji sveta delavcev – zaposleni ter svet delavcev – uprava in obratno. Zavedali smo se, da moramo komunikacijo ohraniti, ker le tako lahko uresničimo naše poslanstvo pri soupravljanju podjetja. Kot zanimivost še to, da smo lansko decembrsko novoletno srečanje izpeljali prek Teamsov s kar dvotretjinsko udeležbo.*"*

Svet delavcev Domel Holding

"Svet delavcev v naši skupini (Domel) soupravlja in se nahaja že v 7. mandatu. Trenutno je svet delavcev oblikovan na podlagi predhodno sklenjenega dogovora z upravo in deluje kot Enotni svet delavcev. Člani smo se v iztekajočem letu 2020 skupno udejstvovali **kar na 24 sejah** in iz tega pogleda udejstvovanje ni bilo nič slabše kot v preteklem letu (2019).

V letu 2020 smo sklicali in izpeljali: 11 samostojnih (lastnih) sej, 10 sej s poslovodstvi in upravo ter 3 korespondenčne seje (po elektronski pošti) o posameznih odločanjih (potrditev in v nadaljevanju sprememba terminskega delovnega koledarja,



Aleksander Volf

poslovna darila za delavce ob zaključku leta). Na samostojnih sejah nas je prek načrtovanih vsebin k zastavljenim ciljem usmerjal naš Program dela, ki smo ga predhodno oblikovali vsi člani na ločeni Programski seji (ob zaključku leta 2019) in ga potrdili na lastni seji (1. seja v letu 2020). Na sejah s poslovodstvi in upravo smo mesečno (predhodno potrjen plan sej s poslovodstvom in upravo za leto 2020) pregledovali **aktualne gospodarske položaje in stanja v posameznih podjetjih skupine** v preteklem obdobju, kot organ soupravljanja konstruktivno sodelovali pri izboljšanju le-tega ter od delavcev na vsaki seji sveta striktno obravnavali vse predloge, pobude in vprašanja ter tako interese zaposlenih prenašali v poslovno odločnost. Veliko je bilo aktivnosti tudi na delovnih telesih (odbori in timi), ki smo jih aktivirali (stalni – že potrjeni) ali na novo oblikovali za obravnavo določenih novih vsebin tudi iz naših pristojnosti.

Bilo je pa leto 2020 zaznamovano tudi z razglasitvijo epidemije (naraščanje okužb s COVID-19), ki nas je takoj postavila pred **lastne notranje organizacijske izzive**, tudi na področju komuniciranja na vseh ravneh soupravljanja znotraj podjetij skupine.

12. 3. 2020 je bila zaradi naraščanja število okužb s COVID-19 razglašena epidemija (v skladu z 7. členom zakona o nalezljivih boleznih). Vse naše samostojne seje (zadnja pred epidemijo, 27. 2. 2020) in seje s poslovodstvi in upravo (zadnja pred epidemijo, 10. 3. 2020) so do takrat potekale na sedežu družbe (Otoki 21, Železniki), in sicer v veliki sejni sobi upravne stavbe. Naenkrat smo se znašli v izrednih okoliščinah in prišla je na preizkušnjo tudi naša lastna notranja organizacija delovanja. Sprva smo iskali rešitve**, kako in na kakšen način zagotoviti tehnično podporo vsem članom** (23), ki so tudi v nadaljevanju opravljali obstoječo ali spremenjeno obliko

dela (delo od doma) na svojih posameznih delovnih mestih. Skratka v mislih smo imeli, da moramo tudi v izrednih okoliščinah delovati homogeno, ter izvajati svoje poslanstvo.

Našli smo rešitev v informacijskokomunikacijski tehnologiji Microsoft Teams oz. v uporabi njihove aplikacije, ki se je poleg Skypa in ZOOM-a že uporabljala v naših podjetjih znotraj skupine. Tehnologijo smo definirali, potrebno pa je bilo preveriti še, kakšno je trenutno stanje pri osnovnih sredstvih članov sveta delavcev (računalniki, tablice, telefoni, prenosne slušalke, zvočne naprave,…). Na podlagi tega smo ugotovili, da so dani pogoji, da **lahko izpeljemo vse aktivnosti sveta delavcev v bodoče tudi na daljavo**. Tako smo že sejo s poslovodstvi in upravo, ki smo jo v skladu s planom sklicali dne 16. 4. 2020, izpeljali na daljavo prek aplikacije Microsoft Teams (15. 4. 2020 smo predhodno na daljavo še testno preverili tehnično podporo). Ta dan smo si zapisali kot nov mejnik delovanja sveta delavcev na daljavo. Vse seje sveta delavcev so od tega mejnika sklicane v Outlook koledarju, kjer lahko vsak član potrdi udeležbo in ima tudi povezavo za vključitev na samo sejo. Zaradi boljših tehničnih pogojev se v manjši meri določeni člani sveta, ki so zaposleni v proizvodnih področjih pridružijo tudi članom, ki so zaposleni v režijskih področjih. To odločitev prepuščamo vsakemu članu, kot tudi odgovornost da **spoštujejo vse ukrepe glede varnosti in zdravja** (prezračevanje, umivanje in razkuževanje rok, nošenje mask, medosebna razdalja, trenutni ukrep glede druženja števila oseb,…), ki so določene.

Dopolnili smo tudi 14. člen Poslovnika, in sicer v poglavju: Sklic in potek seje in se sedaj glasi:

»Predsednik sveta delavcev sklicuje seje sveta delavcev s pisnim vabilom oz. prek elektronske pošte praviloma vsaj 3 dni pred sejo in jo skliče v Outlook koledar. Dnevni red pa se določi po samem sklicu seje. Na sejo so praviloma vabljeni vsi člani sveta delavcev, predsednik uprave, poslovodstva, predstavnik reprezentativnega sindikata, člani nadzornega sveta (delavski predstavniki) in delavski direktor.

V primerih hitrega odločanja lahko predsednik skliče sejo sveta delavcev tudi *prek: elektronske pošte, telefona, sms sporočil, oz. osebno z neposrednim ustnim obveščanjem članov sveta in v krajšem roku kot običajno, če temu ne nasprotuje več kot polovica tako povabljenih članov.*

V primeru izrednih okoliščin, če izvedba seje z osebno navzočimi člani predstavlja tveganje za zdravje in varnost članov, se lahko skliče seja sveta tudi na daljavo, ki poteka s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije in omogoča razpravo in glasovanje – delu ali vsem – članom na daljavo. Delodajalec zagotovi varno informacijsko-komunikacijsko tehnologijo, pri čemer vsi udeleženci na posamezni seji uporabljajo enako programsko opremo. *O nastopu takšnih okoliščin predhodno odloči svet delavcev.*

Seja se tako izvede z uporabo varne informacijske-komunikacijske tehnologije dnevni red takšne seje se določi s sklicem. Odločitev o tem, da bi član kljub temu sodeloval na seji na sedežu sklica, sporoči član predsedujočemu v roku, ki ga določi v sklicu. Seja na daljavo se lahko tudi snema.

Sklepčnost se ugotovi tako, da se za prisotne štejejo tisti člani, ki so osebno prisotni na sedežu sklica seje ter tisti, ki na seji sodelujejo z uporabo varne informacijsko-komunikacijske tehnologije.

Glasovanje in preverjanje prisotnosti poteka z uporabo informacijske tehnologije, ki omogoča nedvoumno avtentifikacijo (potrditev pristnosti) in sledljivost člana. *O sklicu seje mora biti istočasno s člani sveta delavcev obveščena tudi uprava družbe.«*

Kot zanimivost še to, da smo planirani Zbor delavcev izpeljali v mesecu decembru tudi na daljavo prek aplikacije Microsoft Teams. Oblika sklica je bila popolnoma ista, kot pri sklicu posameznih sej sveta delavcev, **le časovni okvir trajanja je bil daljši**. V skupno rabo smo umestili dve točki dnevnega reda v obliki predstavitev, in sicer v pisni obliki (format PDF): Rezultati poslovanja v letu 2020 in Poslovni načrt za leto 2021. Točko dnevnega reda, kjer lahko zaposleni neposredno postavljajo vprašanja in podajajo pobude kot posamezniki upravi pa smo realizirali prek klepeta znotraj te aplikacije.

Vsekakor se uporaba aplikacije Microsoft Teams v dani situaciji odlično obnese, vendar le kot alternativni komunikacijski kanal. Vsi člani sveta delavcev si namreč že neizmerno želimo vrniti v razmere pred 12. 3. 2020 in se družiti na sedežu družbe v veliki sejni sobi upravne stavbe."

Svet delavcev RTV Slovenija

"Leta 2020 je zaradi epidemije Svet delavcev RTV Slovenija izvedel večje število razprav o varovalnih ukrepih v času epidemije, zagotavljanju varnega dela v takih razmerah, možnosti opravljanja dela na domu,



Petra Bezjak Cirman

tolmačenju novih zakonov za ublažitev posledic epidemije in plačevanju ustreznega dodatka za epidemijo, ki ga določa Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS). Leto 2020 je bilo za RTV-jevski Svet delavcev **rekordno po število rednih in izrednih sej**. Epidemija je bila priložnost, videokonference pa so omogočile takojšen odziv na izzive minulega leta.

Že 14 dni po razglasitvi epidemije je Svet delavcev RTV Slovenija sklical prvo izredno sejo (1. 4. 2020), ki je prvič v zgodovini Sveta delavcev RTV Slovenija potekala na daljavo prek videokonference v aplikaciji MS Teams. Vodstvo Sveta delavcev in Javnega zavoda RTV SLO se je zbralo v sejni sobi, ostali člani sveta delavcev so se seje udeležili virtualno. Aplikacijo MS Teams je mogoče brezplačno naložiti na mobilne telefone, zato je lahko že v prvem valu epidemije večina članov sveta brez zapletov sodelovala na seji. Sklic seje so narekovale razmere, saj je vlada RS zaradi novega virusa covid-19 zaprla večji del države, ukinila javni prevoz, sprejela nove zakone za blažitve posledic epidemije itd. Večje število zaposlenih je tako d**obilo odločbe za delo na domu, zaposleni v glasbeni produkciji so čakali na delo**, zaposleni, ki so prihajali v poslovne stavbe RTV-ja, pa so bili izpostavljeni nevarnosti okužbe.

Od začetka epidemije pa do danes je Svet delavcev RTV Slovenija opravil že več deset rednih in izrednih sej na daljavo, prav tako so virtualno izvedene vse pripravljalne seje kot tudi sestanki z vodstvom. Zadnjih nekaj sej se je izoblikovala praksa, da je približno polovica svetnikov od 15-članskega sveta delavcev na daljavo, polovica pa v največji sejni sobi, ki v času epidemije lahko sprejme maksimalno 20 udeležencev. Med svetniki so tudi **posebne pleksi pregrade, ki omogočajo še večjo varnost** pred morebitno okužbo, obvezno nosimo

maske, ustrezno je tudi prezračevanje. Soba ima poseben zvočen sistem, da se dobro slišijo vsi udeleženci.

Vodenje sej na daljavo od predsedujočega zahteva demokratičnost. Da se ne bi udeleženci na daljavo počutili zapostavljene, se je izoblikovala praksa, da najprej dobijo besedo prisotni v dvorani, vmes pa so že pozvani sodelujoči na MS Teamsih, naj se prijavijo z dvigom roke. Tak način terja **dodatno pozornost predsedujočega**. Vedno se odpre debata tudi na chatu/klepetalniku, predsedujoča oseba lahko pokomentira te zapise, odgovori na vprašanja. Sklepi se delijo tako na Teamsih (share content) kot v dvorani na projektorju, zato lahko vedno vsi vidijo napisano besedilo in sodelujejo pri oblikovanju sklepov. Glasuje se tako, da se vsak, ko je poimensko poklican, izreče na glas, ali je "za", "proti" ali "vzdržan".

Ena od članic Sveta delavcev RTV Slovenija je svojo izkušnjo na naših sejah opisala takole: "Naše seje sveta delavcev potekajo prek aplikacije MS Teams. Na njih sodeluje kakšnih 20 ljudi in več. Nekateri so fizično v istem prostoru, drugi na daljavo. Pomembno se mi zdi, **da je razprava vodena in da je predsedujoči tisti, ki daje besedo**. K besedi se javljamo z dvigom roke, hkrati pa je zelo pomembno, da je VES ČAS odprta možnost pisanja v chatu, saj je to del demokratičnega dialoga. Mikrofone izklapljamo in vklapljamo sami, ne predsedujoča – in čeprav nas je toliko na seji, nimamo slabih izkušenj s tem, da bi se ljudje vklapljali po svoji volji oziroma drugim skakali v besedo (no, vsaj ne pogosto, čeprav se tudi kdaj zgodi, ampak prednosti so še vedno veliko večje od slabosti). Izkušnja s skupščino društva, na kateri sem sodelovala, je bila namreč zelo slaba, saj je bila razprava zaprta, mikrofoni izklopljeni (vklapljal jih je predsedujoči, kar je privedlo tudi do zlorab), prav tako pa je bila praktično ves čas izklopljena možnost klepeta, z argumentom, da bi to lahko motilo samo sejo. To je slab argument, saj povsem onemogoča razpravo. Poleg tega tudi iz naših izkušenj s svetom delavcev vidimo, da je klepet včasih uporabljen tudi za kaj, kar ni na dnevnem redu seje (npr. za kakšno šalo), a to ni moteče. Še več, marsikaj, kar se zapiše na chatu, v resnici skrajša trajanje seje, saj včasih to lahko nadomesti priglasitev k besedi."

Svet delavcev RTV Slovenija je s sejami na daljavo prvi oral ledino med organi upravljanja na RTV Slovenija (Programski in Nadzorni svet RTV Slovenija), ki so pozneje začeli uporabljati možnosti sej na daljavo. V juniju smo sejam na daljavo **prilagodili tudi poslovnik**. V poslovniku Sveta delavcev RTV Slovenija tako po novem piše:

»V primeru naravne ali druge hujše nesreče (izredne okoliščine), če izvedba seje z osebno navzočimi svetniki predstavlja tveganje za zdravje in varnost svetnikov, se lahko skliče seja Sveta delavcev, ki poteka s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije in omogoča razpravo in glasovanje – delu ali vsem – svetnikom na daljavo. Zavod zagotovi varno informacijsko-komunikacijsko tehnologijo, pri čemer vsi udeleženci na posamezni seji uporabljajo enako programsko opremo.

O nastopu takšnih okoliščin predhodno odloči vodstvo Sveta delavcev.

Seja se izvede z uporabo varne informacijske-komunikacijske tehnologije, dnevni red takšne seje se določi s sklicem. Odločitev o tem, da bi svetnik kljub temu sodeloval na seji na sedežu sklica, sporoči svetnik predsedujočemu v roku, ki ga določi v sklicu. Seja na daljavo se snema. *Sklepčnost se ugotovi tako, da se za prisotne štejejo tisti svetniki, ki so osebno prisotni na sedežu sklica seje ter tisti, ki na seji sodelujejo z uporabo varne informacijsko-komunikacijske tehnologije.*

Glasovanje in preverjanje prisotnosti poteka tako, da predsedujoči vsakega svetnika poimensko pozove, da se izjasni o odločitvi (javno poimensko) ali z uporabo informacijske tehnologije, ki omogoča nedvoumno avtentifikacijo *(potrditev pristnosti) in sledljivost svetnika. Način glasovanja se določi ob sklicu seje.«*

Seje na daljavo imajo tudi nekaj izzivov. Ker svetniki načeloma nimajo vključenih kamer, ne veš, ali resnično pozorno spremljajo sejo, ali opravljajo ob seji še kakšno drugo dejavnost. Pojavljajo se tudi **vprašanja, povezana z zaščito in varnostjo podatkov**. Če namreč snemaš sejo prek MS Teams aplikacije, se posnetek shrani v klepetu, ker pa je glas osebni podatek, bi moral proizvajalec programske opreme poskrbeti tudi za ustrezno zaščito."

Svet delavcev Dravske elektrarne Maribor

"Pri nas potekajo seje povsem normalno prek videokonference. Morda je lahko težava pri tem, kako zagotoviti vsem članom dostop do videokonferenčne zveze (Teams, Zoom …). Ker pri nas potekajo tudi tehnično operativni sestanki na videokonferencah, imamo na srečo **urejene tehnične zmogljivosti**. Za tiste člane, kjer



Vladimir Šega

pa ni možna prisotnost na kakšnem službenem računalniku pa smo poskrbeli za komplet slušalke/kamera (če nimajo prenosnega računalnika).

Predlogi sklepov (kar je običaj tudi pri sejah v živo) morajo biti predhodno pripravljeni. Če se izoblikujejo šele na seji, se zapišejo in pokažejo kot predloga v "chatu". Tudi samo glasovanje se mi ne zdi problematično – lahko je vidno ali prek chata.

Potrebna pa je **doslednost pri vodenju seje in "dajanju besede"**, saj lahko hitro nastane zmeda. Predsednik, kot sklicatelj je pač tisti, ki daje besedo – vsi ostali mikrofoni pa morajo biti med tem utišani."

Kratka predstavitev uporabe orodja MS Teams



Vesna Premović

Podpredsednica ZSDS Vesna Premović je po opravljenih prezentacijah na kratko predstavila nekaj **uporabnih in koristnih lastnosti Microsoftovega orodja Teams** za komunikacijo na daljavo, ki svetom delavcev omogoča:

- osredotečno in učinkovito sodelovanje članov SD,

- optimalno komunikacijo, saj so vsi pogovori na enem mestu,
- hitro usklajevanje med člani skupine (sveta delavcev, komisij...),
- hitro in stalno obveščanje (npr. delitev informacij; gradiva),
- usklajevanje stališč (izogib neskončnim mail verigam),
- sodelovanje na skupnih dokumentih (omogoča hkratno popravljanje dokumenta več osebam),
- shranjevanje dokumentov,
- izvajanje video komunikacije oz. sej SD z vključitvijo poročevalcev in hkratnim prikazom predstavitve (delitve zaslona s prikazom gradiva, poročil...) ter omogoča razpravo oz. podajanje vprašanj članov in odgovorov s strani članov, vabljenih na seji (menedžmenta).

Zaključek

Vzdrževati učinkovito komunikacijo sveta delavcev in s tem soupravljanje zaposlenih tudi v izrednih razmerah pandemije covid-19 je torej za podjetja najmanj enako pomembno, če ne celo še bolj kot v običajnih. Pri tem se, kot smo videli, lahko zanesemo tudi na uporabo orodij za delo na daljavo, če ni možna osebna komunikacija. Zato se nikakor **ne bi smelo zgoditi, da bi aktualne krizne razmere lahko povzročile večje težave** pri delovanju sveta delavcev.

V zaključku so dobili udeleženci srečanja (skupaj nas je bilo pridruženih ca. 65) priložnost tudi sami podati svoje komentarje, mnenja in izkušnje. Glede na izpovedane komentarje nekaterih udeležencev so se po večini svetov delavcev že **uspeli ustrezno prilagoditi** in lahko relativno kakovostno in nemoteno delujejo tudi v trenutnih razmerah. Odzivi udeležencev na izvedbo in prezentacije so bili zelo pozitivni, zato zagotovo to ne bo zadnje tovrstno srečanje v organizaciji ZSDS.

Ustavno sodišče zadržalo prisilno upokojevanje starejših delavcev

Ustavno sodišče je sledilo predlogu sindikatov in zadržalo izvajanje določb sedmega protikoronskega zakona o tako imenovanem prisilnem upokojevanju. To pomeni, da uporaba ukrepa do dokončne odločitve sodišča ne bo mogoča, odpovedi, vročene na podlagi tega ukrepa, pa bodo preklicane.

Ustavno sodišče je začasno zadržalo izvajanje zakonskih določb, ki se nanašajo na prisilno upokojevanje starejših delavcev. Zahtevo za ustavno presojo so prejšnji mesec **vložili sindikati**, in sicer zaradi dveh članov iz sedmega protikoronskega zakona, ki naj bi omogočala, da bi delodajalec zaposlenemu, ki izpolnjuje pogoje za starostno upokojitev, lahko odpovedal delovno razmerje brez razloga.

Ustavno sodišče v utemeljitvi svoje odločbe opozarja, da posledica odpovedi pogodbe o zaposlitvi za starejše delavce, za katere je še posebej značilna težja zaposljivost, ne bi pomenila **le izgube zaposlitve, ampak bi lahko pomenila tudi konec njihove poklicne kariere**. Po oceni sodišča bi bile posledice, ki bi nastale z nadaljnjim izvrševanjem morebiti protiustavne zakonske ureditve, **večje od posledic**, ki bi nastale, če se do končne odločitve ustavnega sodišča njeno izvrševanje zadrži in bi se v presoji pokazalo, da niso protiustavne, so zapisali.

Do končne odločitve je ustavno sodišče **zadržalo tudi učinkovanje že vročenih odpovedi pogodb o zaposlitvi**, ki so bile izdane na podlagi nove zakonske ureditve. Ta je začela veljati z uveljavitvijo sedmega protikoronskega zakona, torej 31. decembra lani, 60-dnevni odpovedni rok pa bi se na podlagi izpodbijane ureditve v primeru že vročenih odpovedi pogodb o zaposlitvi iztekel že v začetku marca.

Izobraževanje v Združenju svetov delavcev v času epidemije koronavirusa

V približevanju datuma, ki je zaradi izbruha epidemije koronavirusa za leto dni skoraj v celoti zaustavil tudi izobraževalno dejavnost v Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS), se počasi le izboljšujejo zdravstvene razmere in sproščajo omejitveni ukrepi po vsej državi, kar povečuje optimizem tudi za ponovni zagon naših izobraževalnih aktivnosti »v živo«, morda že ob koncu prihodnjega meseca, veliko bolj verjetno pa v aprilu 2021. V združenju smo na to popolnoma pripravljeni, saj smo ves vmesni čas »socialne izolacije« ter »dela na daljavo« izkoristili predvsem za pripravo novih in prenovljenih izobraževalnih programov.

V Združenju svetov delavcev Slovenije se namreč že vse od ustanovitve, v letu 1996, trudimo, da z organiziranimi izobraževalnimi srečanji (predavanja, seminarji, delavnice, strokovni posveti, študijska srečanja in potovanja ter sistem temeljnega

izobraževanja za delo v svetih delavcev – »certificiranja«) članom svetov delavcev in drugim delavskim predstavnikom bogatimo znanje za kvalitetnejše zastopanje ter uveljavljanje interesov zaposlenih v vseh procesih korporacijskega upravljanja in vodenja podjetij.

Nenazadnje, smo to zapisali tudi v temeljno poslanstvo ZSDS, s čemer smo se zavezali k:

- ***zagotavljanju organizirane strokovnosvetovalne, izobraževalne in informativne dejavnosti za potrebe delovanja svojih članov,***
- omogočanju medsebojne izmenjave izkušenj in skupnega iskanja primernih rešitev za vprašanja uresničevanja ***Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in***
- proučevanju razvoja ter uveljavljanju ustreznih oblik in metod uresničevanja delavske participacije v praksi.

Z vsem tem spodbujamo dodatno izobraževanje in stalno strokovno izpopolnjevanje predstavnikov delavcev, kar zanesljivo vsestransko ugodno vpliva, tako na nadaljnji razvoj soupravljanja kot na samo poslovno učinkovitost in uspešnost podjetij. Namreč, praksa uresničevanja Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) vedno bolj potrjuje tezo, da **brez potrebnih specializiranih »upravljalskih znanj in veščin« torej tudi brez ustreznega strokovnega izobraževanja in usposabljanja, dandanašnji ni več mogoče zadovoljivo opravljati soupravljalskih funkcij v svetih delavcev in organih družb** (če je to sploh kdaj bilo?), ki vse bolj postajajo tudi strokovno zahtevne.

V vseh dosedanjih letih smo, do popolne zaustavitve dejavnosti srečanj v celotni državi v lanskem marcu, v povprečju organizirali **več kot trideset** različnih izobraževalnih srečanj letno za člane svetov delavcev in druge delavske predstavnike v podjetjih, hkrati pa tudi za sindikalne zaupnike in predstavnike strokovnih služb iz številnih slovenskih podjetij. Ob tem nas še posebej veseli izjemna uveljavitev specializiranega dvodnevnega »**Temeljnega tečaja za člane svetov delavcev – za pridobitev certifikata ZSDS**«, ki ga zaradi zahtevnosti izvajamo le dvakrat letno, a ga je doslej uspešno zaključilo že več kot tisoč članov. Namreč, delavsko soupravljanje – še posebej v današnji poslovni praksi – zahteva predvsem strokovnost in odgovornost »za prelivanje interesov zaposlenih v poslovno odločanje«, kar je pravzaprav temeljna naloga svetov delavcev v podjetjih.

Glavni cilj, ki ga v ZSDS zasledujemo s certificiranjem, pa je prav povečanje **strokovnosti, učinkovitosti in etičnosti ravnanj pri opravljanju funkcije člana sveta delavcev** ter s tem posledično tudi izboljševanje delovanja svetov delavcev pri upravljanju podjetij. S certifikatom, izdanim na podlagi opravljenega temeljnega tečaja za člane svetov delavcev, namreč posameznik dokazuje, da si je pridobil najnujnejša osnovna znanja za opravljanje te funkcije, ki se lahko potem tudi nadgrajujejo. In očitno je med člani svetov delavcev **že dozorelo spoznanje, da je učinkovito soupravljanje in uveljavljanje interesov zaposlenih v podjetjih mogoče le z ustreznim znanjem.**

Ob vseh zgoraj omenjenih organiziranih izobraževalnih dogodkih v ZSDS, se v zadnjih letih povečuje tudi interes posameznih svetov delavcev, da si na **t. i. »delovnih srečanjih«** z drugimi sveti delavcev neposredno izmenjujejo medsebojno znanje in dragocene praktične izkušnje pri uresničevanju Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Hkrati s tem spoznavajo tudi kvaliteto dela in življenja kolegov v drugih podjetjih in drugih okoljih. Tovrstna srečanja članov dveh ali več svetov delavcev so odlična priložnost za predstavitev dejavnosti, položaja, kulture in razvitosti notranjega dialoga v posameznem podjetju, kar nesporno odločilno vpliva tudi na njegovo poslovno uspešnost. Žal so bila vsa takšna srečanja v lanskem letu, zaradi posledic epidemije ter z njo povezanih omejitvenih ukrepov, v celoti odpovedana in jih bomo s sprostitvijo omejitev **poskusili nadomestiti še v tem letu**.

Razmeram prilagojen nov izobraževalni program

Ves ta interes pa predstavlja tudi veliko spodbudo in izziv za vse nas v vodstvu ZSDS, ki skrbimo za načrtovanje in izvajanje te specializirane izobraževalne dejavnosti. Zato vam v nadaljevanju predstavljamo letošnji izobraževalni program, ki ga bomo sproti prilagajali tudi aktualnim epidemiološkim in s tem morebitnim omejitvenim razmeram, tako da bomo nekatere dogodke predstavili **v obliki webinarjev**, nekatere pa po potrebi **preložili na kasnejše termine**, kar smo sicer že storili tudi za nekatere odpovedane dogodke v januarju in februarju 2021.

mag. Rajko Bakovnik

PROGRAM izobraževanja in usposabljanja v Združenju svetov delavcev Slovenije: marec – december 2021

MAREC	**Kaj zapisati v program dela sveta delavcev v podjetju?** /Webinar/
	SREDA, 10. marec 2021 (09.30-14.00)
	Prednosti in pasti pri uvajanju dela na domu
	SREDA, 24. marec 2021 (08.30-15.15)
APRIL	**Temeljni tečaj za člane svetov delavcev – Certifikat ZSDS**
	ČETRTEK-PETEK, 08. in 09. april 2021 (08.30-18.30; 08.30-18.45)
	Kako postopati, če se z odločitvami delodajalca ne strinjamo? – reševanje delovnih sporov
	ČETRTEK, 22. april 2021 (08.30-15.15)

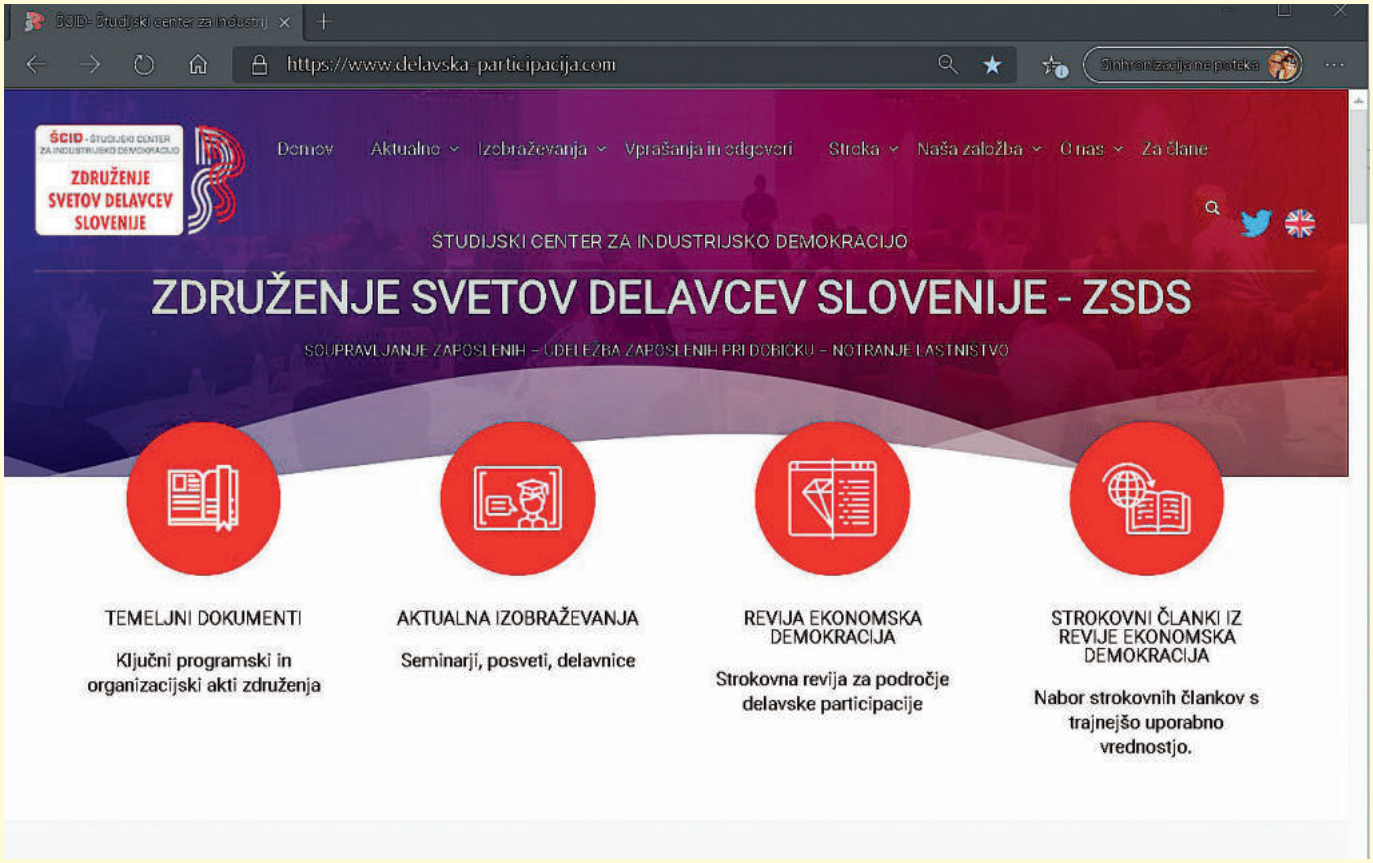
MAJ	**Naloge in način dela svetov delavcev na ekonomskem področju – za aktivno soupravljanje!**
	SREDA, 12. maj 2021 (08.30-15.15)
	Kako do celovitega »participacijskega dogovora«? – pravna šola za svete delavcev
	SREDA, 26. maj 2021 (08.30-15.15)
JUNIJ	**Sveti delavcev in kadrovske službe – sodelovanje pri pripravi poslovnih strategij (kadrovanje, zaposlovanje, razvoj kadrov, sistemizacija, plačni sistem, napredovanje)**
	SREDA, 09. junij 2021 (08.30-15.15)
	Uspešno vodenje sestankov in poslovnih pogajanj
	SREDA, 23. junij 2021 (08.30-15.15)
JULIJ – AVGUST	Ni organiziranih izobraževalnih dogodkov!
SEPTEMBER	**Diskriminacija in mobing na delovnem mestu v luči »(po)koronskih« razmer – za aktivno vlogo svetov delavcev pri varovanju dostojanstva delavcev**
	SREDA, 15. september 2021 (08.30-15.15)
	Delavsko soupravljanje in socialno partnerstvo na ISLANDIJI
	SREDA, ČETRTEK, PETEK, SOBOTA, 22.,23.,24.,25. september 2021
OKTOBER	**Letni dvodnevni strokovni posvet članov Združenja svetov delavcev Slovenije**
	PONEDELJEK-TOREK, 11. in 12. oktober 2021 (08.30-17.30; 08.30-14.30)
	Poklicne bolezni: spregledana epidemija! Vloga svetov delavcev in sindikatov pri zagotavljanju zdravja zaposlenih
	SREDA, 27. oktober 2021 (08.30-15.15)
NOVEMBER	**Temeljni tečaj za člane svetov delavcev – Certifikat ZSDS**
	ČETRTEK-PETEK, 11. in 12. november 2021 (08.30-18.30; 08.30-18.45)
	Podjetniški vidik sodobnega plačnega sistema in motivacije zaposlenih – vloga svetov delavcev!
	PETEK, 26. november 2021 (08.30-15.15)
DECEMBER	**OKROGLA MIZA/POSVET – prednovoletno srečanje članov ZSDS – Združenja svetov delavcev Slovenije**
	TOREK, 14. december 2021 (08.30-15.30)

AVTORJI PRISPEVKOV: **Mato Gostiša**, univ. dipl pravnik in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov; ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Petra Bezjak Cirman**, univ. dipl. novinarka, predsednica Sveta delavcev RTV Slovenija; **Elizabeta Zirnstein,** doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; **Andreja Zupan Škof**, magistra ekonomskih znanosti in doktorska kandidatka na Univerzi na Primorskem; **Anja Strojin Štampar**, doktorica pravnih znanosti, odvetnica v Odvetniški družbi Jadek & Pensa; **Petra Hartman**, univerzitetna diplomirana politologinja, strokovna sodelavka v Ekvilib Inštitutu Ljubljana; **Alojzij Boc**, novinar in zunanji sodelavec ŠCID; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator s področja kadrov, ŠCID Izobraževanja; **Borut Jereb**, predsednik Sveta delavcev družbe Elektro Gorenjska d.o.o.; **Aleksander Volf**, predsednik Sveta delavcev Domel Holding d.d.; **Vladimir Šega**, predsednik Sveta delavcev družbe DEM d.o.o in predsednik Združenja svetov delavcev Slovenije; **Vesna Premović**, bivša predsednica Sveta delavcev Lek d.d., podpredsednica Združenja svetov delavcev Slovenije; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, CPM – Center za participativni menedžment.

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 …