TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 3/2021, LETNIK XXV

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Vodenje v »novi normalnosti« dela na daljavo in delavska participacija

Stran 4

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

Kako urediti pravico delavcev do soupravljanja »na daljavo«?

Ljudje danes ne delamo (več) zgolj zaradi plače in preživetja

Mantra /neo/klasične ekonomske teorije, da je »podjetje« nekaj, kar je namenjeno izključno ustvarjanju dobičkov za lastnike na eni ter delovnih mest in eksistenčnih zaslužkov za delavce na drugi strani, je huda zabloda. Podjetja namreč še zdaleč niso zgolj ekonomske, temveč so predvsem tudi »socialne skupnosti«, ki zelo pomembno determinirajo splošno kakovost življenja slehernega delovno aktivnega posameznika. In tega dejstva zlasti ob aktualnih razpravah o ureditvi dela na domu, ki se opravlja »na daljavo«, in ki očitno tudi v pokoronskem obdobju (po)ostaja čedalje bolj razširjena oblika dela, nikakor ne bi smeli zanemariti. Zlasti negativne posledice »organizacijske in socialne izolacije« delavcev, ki pa jo ta oblika dela žal neizogibno povzroča, so namreč lahko katastrofalne.

*In sicer tako **z**anje, se pravi z vidika njihovega osebnega počutja in zadovoljstva, kot posledično seveda tudi **za podjetje**, se pravi z vidika njihove produktivnosti. Z obeh teh dveh vidikov je omenjena »izolacija« vsekakor lahko celo bistveno hujši problem kot pa vse druge težave, na katere v zvezi z delom na domu sicer že nekaj časa opozarja stroka (npr. problem usklajevanja dela in družinskega življenja, povečevanja obsega in intenzifikacije dela, neločevanja delovnega in prostega časa, zagotavljanja varnih in zdravih delovnih pogojev, odsotnosti medsebojne izmenjave znanj ter izgube kreativnosti in inovativnosti, ki se sicer poraja pri timskem delu itd.). Nesporna »stroškovna« privlačnost te oblike dela, ki danes naravnost navdušuje nekatere delodajalce, je torej v resnici sila dvorezen meč.*

Zadovoljevanje (tudi) osebnostnih in societalnih potreb v podjetju

*Sodobne organizacijske, zlasti še t. i. motivacijske teorije so že zdavnaj znanstveno empirično dokazale, da **človek ni nikakršen »homo oeconomicus«** ki dela le zato, da bi zaslužil za preživetje, ampak da ljudje pri delu in v zvezi z delom v podjetju – poleg materialnih – bolj ali manj učinkovito zadovoljujejo tudi številne **osebnostne in societalne potrebe**, ki so danes z vidika kakovosti njihovega delovnega življenja, posledično pa njihovega delovnega zadovoljstva in »zavzetosti« (tj. delovne motivacije in organizacijske pripadnosti) celo že pomembnejše od golih materialnih. Bistvo človeka kot ustvarjalnega in družbenega bitja je namreč **ustvarjalno in družbeno delo,** ne delo zgolj zaradi preživetja.*

*Plače in druge materialne ugodnosti so tako danes med dejavniki kakovosti delovnega življenja in delovnega zadovoljstva sodobnih »delavcev z znanjem«, kot kažejo raziskave, šele nekje na šestem ali sedmem mestu. Po teh raziskavah možnost učinkovitega zadovoljevanja **osebnostnih potreb** zaposlenih pri delu (samouresničevanje in samopotrjevanje z delom in osebnostna rast) signifikantno pozitivno vpliva zlasti na njihovo delovno motivacijo, možnost učinkovitega zadovoljevanja **societalnih potreb** (pripadnost skupini, v kateri ob delu preživljajo velik del svojega življenja, in identifikacija z njenimi cilji, možnost vpliva na pogoje dela in življenja v tej skupini ter na rezultate lastnega in skupnega dela, spoštovanje in ustrezno priznanje delovnih dosežkov itd.) pa na njihovo **pripadnost podjetju**. Oboje pa je ključ do večje konkurenčnosti in poslovne uspešnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja.*

Podjetje, ki ne zna (tudi v pogojih dela na domu!) poskrbeti za učinkovito uresničevanje tudi teh potreb svojih zaposlenih, ampak stavi vse zgolj na motivacijske učinke »dobrih plač«, torej zagotovo ni in tudi nikoli ne bo (ne glede kaj kažejo njegove bilance!) optimalno uspešno. Če torej tega ne zna oziroma ne zmore zagotoviti, je bolje, da dela na domu raje niti ne uvaja, ker bodo oportunitetni stroški zaradi nižje produktivnosti dela na daljši rok vsekakor bistveno presegli (navidezne) prihranke pri »stroških dela«.

Delo na domu in pripadnost zaposlenih podjetju

*Če se v nadaljevanju omejimo zgolj na problem zagotavljanja čim višje stopnje »pripadnosti zaposlenih podjetju«, je seveda delo na domu (ki je običajno, kot vemo, organizirano v obliki »dela na daljavo«) vsekakor lahko **zelo resna težava**. Zlasti še, ker vemo, da je eden logičnih temeljnih predpogojev za takšno pripadnost predvsem možnost vsestranske **organizacijske participacije** (tj. udeležbe oziroma vključenosti posameznikov v organizacijo in njeno upravljanje), kajti družbeni skupini oziroma socialni skupnosti, v katero ni zares vključen in na delo-*

vanje katere nima nobenega lastnega vpliva, nihče ne more biti zares »pripaden«. Pripadnost je namreč čustveni odnos in ga ni mogoče enostavno kar »pravno zapovedati«..

*To seveda v celoti velja tudi za podjetje kot specifično **namensko organizirano socialno skupnost**. Tudi podjetju, v katerem nima nobenega vpliva ne na cilje in pogoje ter rezultate lastnega dela v povezavi z delom drugih udeležencev istega delovnega procesa, še manj pa na delovne in poslovne cilje, način njihovega uresničevanja ter dosežene rezultate in udeležbo v njihovi »razdelitvi«, torej **zagotovo nihče ne more biti zares »pripaden«**, ampak tja hodi zgolj »v službo«. Lahko je sicer takemu podjetju kot svojemu delodajalcu »lojalen«, a to nima popolnoma nobene zveze s pravo »pripadnostjo zaposlenih«, kakršno terjajo sodobni pogoji gospodarjenja. In ki pomeni tudi dejansko identifikacijo posameznika s cilji podjetja kot svojimi lastnimi cilji in njegovo (prostovoljno) optimalno prizadevanje za njihovo realizacijo.*

*Povedano z drugimi besedami, če zaposleni nimajo možnosti uresničevati **niti t. i. individualnega niti t. i. kolektivnega soupravljanja v podjetju**, je njihova visoka pripadnost takšnemu podjetju lahko zgolj čista iluzija.*

Kako zagotoviti učinkovito on-line soupravljanje?

*Eden ključnih izzivov pri pripravi bodoče pravne ureditve problematike dela na domu, s čimer se sicer že ukvarja posebna delovna skupina Ekonomsko socialnega sveta RS, bo zato prav vprašanje ustrezne ureditve (tudi) **konkretnih oblik in načinov uresničevanja pravice teh delavcev do soupravljanja**, katero jim sicer izrecno zagotavlja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v prvem odstavku 69. člena, ki se glasi: »(1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.« Temeljno vprašanje torej, kako jih dovolj tekoče in celovito **informirati** o vseh dogajanjih v podjetju in s podjetjem ter kako jih tudi učinkovito **vključiti v sprejemanje vseh pomembnejših organizacijskih in poslovnih odločitev** (več o tem si lahko med drugim preberete v članku dr. Danijele Brečko v nadaljevanju!).*

*Soupravljanje je namreč v bistvu eno samo samcato **interno komuniciranje** med udeleženci delovnih in poslovnih procesov v podjetju, in sicer dvo- ali večsmerno oziroma interaktivno, ne zgolj enosmerno. Večina komunikacij delavcev na domu pa poteka prek sodobnih telekomunikacijskih sredstev, ki ne omogočajo neposrednega stika ter interakcije »v živo« ne s sodelavci in ne z nadrejenimi, še manj pa z glavnim poslovodstvom družbe. Potrebne bodo torej **številne povsem nove, predvsem pa zelo inovativne rešitve**, kajti veljavni ZSDU, ki je bil sprejet že davnega leta 1993, na te nove načine komuniciranja, ki danes postajajo nekaj povsem »normalnega«, še ni računal in jih predvidel – ne glede izvajanja samih volitev za delavska predstavništva in ne glede načinov sprejemanja takšnih ali drugačnih odločitev pri vključevanju v upravljanje podjetij.*

Nekaj misli o »societalnih« vidikih dela na daljavo

1.

Robin Dunbar, britanski antropolog, vodja raziskovalne skupine za socialno in evolucijsko nevroznanost na Univerzi v Oxfordu, zatrjuje, da je delo na daljavo le trenutna modna muha, in navaja tri razloge, ki govorijo proti njemu. Prvič, pravi Dunbar, je delovno okolje tudi socialno okolje. Brez živih stikov, klepeta ob kavnem avtomatu, posebnega delovnega vzdušja, zaradi katerega več dela napravimo hitreje, doma hitro izgubimo fokus, predvsem pa občutek pripadnosti podjetju. Drugič, nadaljuje, smo že skoraj dve desetletji priča epidemiji osamljenosti med mladimi, ki v iskanju službe pogosto odpotujejo na drugi konec države, s tem pa izgubijo svoj družinski in prijateljski krog. Služba postane tisti kraj, kjer sklenejo nova prijateljstva in si spet uredijo družabno življenje. Tretjič, pravi Dunbar, digitalni svet zooma in skypa ne more zamenjati sestankov v živo. Preveč zlahka se namreč potuhneš in vmes prebiraš elektronsko pošto in brskaš po spletu.

»Naučili smo se nekaj lekcij. Večino obveznosti lahko opravimo na daljavo, ne da se produktivnost in kakovost bistveno poslabšata. Večina zaposlenih ceni fleksibilnost, posebno tisti, ki dolgo potujejo na delo. Sčasoma pa se je pokazalo, da je osebni stik tisti, ki spodbuja sodelovanje, gradi odnose, rešuje zahtevne izzive in poraja nove ideje. Nepretrgano delo na daljavo podaljša delovnik, zabriše meje med službenim in prostim časom in slabša duševno počutje«, je pluse in minuse dela na daljavo strnil Indranil Roy iz Delotte Consultinga.

Indijska razvojna ekonomistka in izredna profesorica na Indijskem tehnološkem inštitutu v Delhiju Reetika Khera se sprašuje, ali nam bodo nove oblike dela še vedno zbujale občutek zadovoljstva ob dobro opravljeni delovni nalogi. »Zame je najpomembnejše spoznanje s pandemijo povezanih omejitev to, da so se ljudje začeli zavedati vrednosti dela. Za mnoge so bile včasih besede ‘grem v službo‘ nekaj, česar jih je bilo groza, zdaj pa hrepenijo ravno po tem. V mislih nimam tistih, ki so izgubili delo in prihodek. Mislim na tiste, ki udobno delajo od doma, ki so ob tem odkrili stare ljubezni, kot so kuhanje ali risanje. Govorim o delu v širšem smislu, tudi o študentih, ki komaj čakajo, da se jim spet začnejo predavanja. Te znake vidimo v vseh družbenih razredih,« je razmišljala.

2.

Pred dnevi je eden vodilnih britanskih možganskih trustov Centre for Cities objavil napoved, da bi se petdnevni delovnik v pisarnah lahko vrnil v roku dveh let. Razmah dela na daljavo, ki ga je povzročila pandemija covida-19, zelo verjetno ne bo trajen, ker ljudje potrebujejo in si želijo neposreden stik, poroča Guardian. Paul Swinney, direktor raziskav pri Centre for Cities, je komentiral: »Tudi podjetja spoznavajo prednosti dela iz oči v oči, prednosti interakcije med zaposlenimi, izmenjave idej in učenja od kolegov. V prihodnjih dveh letih bo verjetno urnik dela takšen, da bodo ljudje tri do štiri dni na teden preživeli v pisarni, enega do dva pa bodo delali na daljavo, potem se bomo vrnili k predpandemičnim delovnim navadam. Če vas ni v pisarni, vaš kolega in šef pa sta, niste del pogovora. Se spomnite stavka iz muzikala *Hamilton:* 'Hočem biti v sobi, kjer se dogaja'? Ravno zato mislimo, da se bodo ljudje vračali.«

3.

Ponekod so svoje pisarniške delavce že začeli klicati nazaj na klasična delovna mesta, strokovnjaki za trg dela pa za prihodnje mesece napovedujejo nekakšno mešanico, hibrid med delom v službi in delom na daljavo. Vsi si namreč popolne vrnitve nazaj k prejšnjim klasičnim pisarniškim delovnikom ne želijo. Stewart Butterfield, predsednik uprave in soustanovitelj platforme za poslovno komuniciranje Slack, je oktobra lani za BBC povedal: »Če se lahko premaknemo naprej s točke ortodoksnih pisarniških delovnikov od devetih do petih, lahko ohranimo najboljše dele pisarniške kulture, osvobodimo pa se slabih navad in neučinkovitih delovnih procesov, od nepotrebnih sestankov do nepotrebne birokracije.« Raziskava Future Foruma, ki je zajela 4.700 delavcev v intelektualnih poklicih, je pokazala, da si velika večina (72 %) želi, da bi se obdržal hibridni model, torej kombinacija dela na daljavo in dela v službi. Tudi Elisabeth Reynolds, izvršna direktorica posebne skupine na Massachusetts Institute of Technology (MIT), ki se ukvarja s prihodnostjo dela, napoveduje, da se bo verjetno ohranil hibridni model, katerega prednost je v tem, da »poskuša loviti ravnotežje med učinkovitostjo, ki smo jo pridobili med delom na daljavo in koristmi socialnih stikov, kreativnostjo in inovativnostjo, ki se poraja pri skupinskem delu.«

»Pisarna, kavč ali morda tropski otok?«, Nedelo, 12. junij 2021.

AKTUALNA TEMA



Piše:
dr. Danijela Brečko

Delo na daljavo

Vodenje v »novi normalnosti« in delavska participacija

»Nova normalnost«, ki jo prinaša razmah dela na daljavo, nagovarja vodje, da razvijejo nove kompetence, zlasti socialno komunikacijske kompetence oziroma kompetence za ravnanje z ljudmi (in ne toliko s posli), prav tako pa zahteva tudi večjo participacijo delavcev pri upravljanju in odločanju. Vse to pa prinaša nove odgovornosti in nove zaveze tako vodstvu kot zaposlenim, ki jih bomo lahko udejanjali le s soupravljanjem.

Uvod

Izbruh epidemije Covid 19 je praktično čez noč povzročil velike spremembe v načinu dela. Najbolj primerna oblika dela v takšnih izrednih razmerah, ki v večini primerov zahteva tudi samoizolacijo, je delo na daljavo oziroma delo na domu. Veliko delodajalcev je tako zaposlenim omogočilo delo od doma (vsaj občasno), kajpak, če je narava dela le-to dopustila.

V iskanju hitrih rešitev je veliko delodajalcev tudi spoznalo, da je ob podpori tehnologije možno zelo veliko stvari delati doma oziroma na daljavo, zato lahko pričakujemo, da se bo po preklicu epidemije delo na daljavo ohranilo v marsikaterem podjetju, oziroma da bo se bo njegov obseg (tudi zaradi zmanjševanja tveganja, da se epidemija ponovi) bistveno povečal. Digitalna preobrazba podjetij se je torej zgodila bistveno hitreje in tudi tam, kjer je še niso načrtovali. Če smo se v prvih dneh pohitrene digitalizacije poslovanja posvečali predvsem učenju novih platform za delo na dal-

javo in vprašanjem, katere sisteme uporabiti za sodelovanje v timih, vzdrževanje stikov s strankami ter partnerji, je sedaj toliko bolj pomembno **gojenje sodelovalne organizacijske kulture**, ki bo ustrezala tem novim normam, med katero štejemo tudi delo na daljavo. Delo na daljavo sicer ni nova oblika dela, kar nekaj organizacij jo že leta uporablja, za to obliko pa se odloča tudi vse več delavcev, saj jim ta omogoča prožnejše usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti kot tudi prihranek časa.

Virtualno delo »nova normalnost« in nove kompetence vodij

Covid 19 je kljub trenutno ugodni preddopustniški sliki v Sloveniji, še vedno prisoten, zato je virtualno delo postalo tako imenovana »**nova normalnost**«. Po nedavno izvedeni raziskavi (Brečko, 2021) namreč kar 70 % podjetij zatrjuje, da bodo delo od doma oziroma na daljavo v večji ali manjši meri obdržala tudi po koncu epidemije. To pa zahteva **prenovo klasičnih vodstvenih modelov in kompetenc vodij**, saj po raziskavi Gallup iz leta 2020 je uspešno delo na daljavo v veliki meri, kar v 70 odstotkih, odvisno od zavzetosti vodij in njihove podpore zaposlenim, ki delajo na daljavo.

Pri delu na daljavo morajo zaposleni delati v spremenljivem okolju, pogosto od doma in tudi geografsko razpršeni ter z zmanjšano količino osebnih stikov. To **lahko povzroči znatno zmanjšanje produktivnosti in uspešnosti dela** zaradi zmanjšane stopnje zaupanja, pomanjkanja medosebne komunikacije in identifikacije, kar posledično praviloma povzroči tudi padec motivacije.

Vodenje ljudi na daljavo je tako **še mnogo bolj kompleksno kot klasično vodenje**, saj je bistvenega pomena, kako vodje zaznavajo in obravnavajo potrebe delavcev, ki delajo na daljavo. Ti morajo delati veliko bolj samostojno in imeti dobro razvite sposobnosti za sodelovanje z drugimi člani organizacije, torej sodelavci na vseh ravneh kot tudi s poslovnimi partnerji oziroma dobavitelji ter kupci. To je temeljno pravilo učinkovitega dela na daljavo in šele z učinkovitim vodenjem in upravljanjem človeških potencialov se lahko organizacija spopade z vprašanji, povezanimi s postopkom oblikovanja dela na daljavo.

Klasični pristop k vodenju in vodenje na daljavo

Klasičen pristop k vodenju se nanaša na sloge, v katerih lahko vodja na najučinkovitejši način motivira in vpliva na vedenje zaposlenih, da bi ti dosegli organizacijske cilje. Uspešno vodenje je bolj ali manj odvisno od treh glavnih pogojev: situacije, delavcev in vodje. Pri vodenju na daljavo je izbira pravilnega vodstvenega sloga zelo relativistična, kar pomeni, da je **vsakič lahko primeren drug slog**. Šele to namreč omogoča optimalno naslavljanje danih okoliščin. Razvoj individualnih sposobnosti in osredotočenost na nenehno učenje ter prenos znanja znatno povečata potencial delavcev, ki delajo na daljavo. Funkcija nadzora, povezana z ocenjevanjem pri vodenju na daljavo tako izgublja pomen kot vpliv. Temeljna vodstvena naloga pri vodenju na daljavo postane omogočanje učinkovitega sodelovanja in krepitev komunikacije. Specifičnost t. i. virtualne organizacije narekuje optimalni slog vodenja in to je **integrativni slog** v nasprotju z **direktivnim slogom**. Integrativni slog je najboljša rešitev v spremenljivem okolju in v tveganih razmerah. Podpira odnose in timsko delo, poleg tega pa daje prednost timskemu reševanju problemov.

Vendar tudi prilagoditev tradicionalnih orodij upravljanja in vodenja po novem ni dovolj za krmarjenje organizacij v novi normalnosti. V sodobnem vodenju lahko namreč opazimo **dve nasprotni težnji:** na eni strani turbulentno okolje sproža potrebo po kratkoročno usmerjenih praksah, na drugi strani pa klasični tip vodenja otežuje spreminjanje organizacijske strukture, kar je ključnega pomena pri naraščajoči negotovosti. Zato je pri vodenju na daljavo pomembno razviti povsem nov pristop, ki temelji na novih kompetencah vodij.

Potrebujemo več vodij in manj menedžerjev

Vodenje na daljavo se torej precej razlikuje od tradicionalnega pristopa, ali kot je preroško napovedal guru menedžmenta P. Drucker (2021, str. 28): *"Potrebujemo več vodij in manj menedžerjev"*. Vodja prvenstveno deluje v smeri uresničevanja poslanstva organizacije in ga naredi bolj vidnega. Vodja je odgovoren za določanje ciljev, določanje standardov in prednostnih nalog … Njegova **glavna naloga** je "*vodenje organizacije, kjer svoje cilje dosega z vplivanjem na vedenje in s pridobivanjem zaupanja zaposlenih*".

Pri vodenju na daljavo zares potrebujemo več vodij in manj menedžerjev, saj vodenje na daljavo pomeni **zagotavljanje avtonomije zaposlenim in hkratno krepitev obstoječih komunikacijskih struktur**. Vodenje na daljavo od vodij zahteva podobne spretnosti kot tradicionalno upravljanje, vendar je veliko bolj zapleteno. Poudarek je na motivaciji in odprtem odnosu med sodelavci. Komunikacija in ravnanje s konflikti je ključnega pomena. Voditelji so odgovorni za učinkovito sodelovanje med neodvisnimi in avtonomnimi delavci. Zato mora biti vodja inovativen, odprtega duha, ciljno usmerjen, prilagodljiv in pripravljen deliti moč s podrejenimi.

Vodenje na daljavo zahteva sposobnost hitrega diagnosticiranja konfliktov in njihovega učinkovitega reševanja. Vodja vse bolj postaja **moderator in trener, odgovoren za razvoj zaposlenih** in za nadgradnjo veščin za delo na daljavo. Odnose gradi na zaupanju, ne na organizacijskih strukturah. **Zaupanje** je ključnega pomena za omogočanje optimalnih odnosov. Splošno pravilo, potrjeno v raziskavah kot tudi z lastnim opazovanjem kaže, da zaposleni sledijo vodji, ki mu lahko zaupajo. Pri delu na daljavo je ustvarjanje ozračja zaupanja precej težje kot pri klasičnem delu, predvsem zaradi specifičnosti dela na daljavo. Vendar je zato veliko bolj pomembno kot v tradicionalnih organizacijah. Vodje morajo biti sposobni ustvarjati **pozitivne odnose med delavci**, ki ne delajo (več) skupaj na delovnem mestu, toda delajo v smeri istega cilja, pogosto medsebojno komunicirajo le prek elektronskih medijev. Ključnega pomena pri vodenju na daljavo so postale socialne – medosebne kompetence.

Bolečine pri delu na daljavo

Zaposleni, ki delajo na daljavo, se pogosto pritožujejo (tukaj povzemam ugotovitve lastne raziskave), da **sploh ne vedo, kaj se v podjetju dogaja, da niso vključeni v odločanje in da sploh ne vedo, če še delajo prave stvari …**, kar zagotovo negativno vpliva na njihovo motivacijo in učinkovitost. Po drugi strani pa se vodje sprašujejo, kako naj vedo, da zaposleni doma res delajo osem ur? Iskreno rečeno, tega ne morejo zagotovo vedeti tudi, ko spremljajo zaposlene pri delu v podjetju. Pri vodenju na daljavo je torej potreben **fokus na rezultate** in ne na količino preživetega časa na delovnem mestu. To pa je možno le ob predhodno jasno postavljenih **ciljih**, kar zaposleni, ki delajo na daljavo, tudi pričakujejo.

Ena večjih bolečin zaposlenih, ki delajo na daljavo, je tudi ta, da se **ne počutijo enakovredni člani tima** v primerjavi z zaposlenimi, ki delajo v pisarni. Pogrešajo ponudbo načinov, da bi se počutili bolj vključene in

povezane s člani tima. Pogrešajo komunikacijo z ostalimi člani kot tudi z vodjo. Želijo si več osebnih stikov s kolegi, tudi tistimi, ki delajo na sedežu podjetja.

Covid 19 je sicer povzročil **pravo poplavo spletnih orodij za komuniciranje na daljavo,** prav tako pa nas je tudi potisnil v iskanje **novih protokolov komuniciranja**. Priljubljenost spletnih komunikacijskih orodij kot tudi pogostost komuniciranja pa se razlikuje od zaposlenega do zaposlenega. Raziskave kažejo, da imajo zrelejše generacije (Baby Boom in X) raje e-sporočila, mlajše generacije (Y in Z) pa prisegajo na kratka "instant" sporočila oziroma videoklepete. Prav tako izkušeni potrebujejo manjšo frekvenco komunikacij, manj izkušeni, pa si želijo več in pogostejše komunikacije. To pa narekuje vodji, da kljub primarni izbiri komunikacijskega orodja, za katerega so se v organizaciji odločili, ostaja **odprt in fleksibilen tudi do drugih oblik**.

Največja bolečina zaposlenih, ki delajo na daljavo, pa je manjko socializacije. Socializacija in povezovanje sodelavcev je pomemben vir motivacije, zato zelo cenijo **priložnosti za virtualno socializacijo**. Mnoga podjetja že prakticirajo t. i. virtualni odmor za kavo, ki je najbolj znan in tudi najbolj enostaven način virtualne socializacije. Ob dogovorjeni uri, vsi vklopijo kamere in spijejo kavo skupaj, si povedo kakšno šalo… Nekateri že prakticirajo tudi virtualna kosila, kjer si postavijo neformalna pravila kot je, da v tem času nihče ne sme delati, mora pa slišati smeh.

Poseben izziv so tudi **sestanki**. Ti so sicer vselej izziv, toda pri delu na daljavo je potrebnega še več napora za njihovo načrtovanje, da bodo kratki, učinkoviti in produktivni. Vodenje virtualnih sestankov zahteva sposobnost facilitacije oziroma moderiranja skupinskih procesov komunikacije. Sodelavci se ne čutijo dovolj spodbujene, da bi na virtualnih sestankih spregovorili o svojih idejah, in tako le poslušajo ter se ne čutijo vpete v sodelovanje. Pogrešajo tudi jasne agende, s katerimi želijo biti seznanjeni vnaprej, da se lahko primerno pripravijo na sestanke.

Veliko delavcev na daljavo poroča tudi o tem, da ni lahko narediti jasne meje med delom in domom, **med delovnim in prostim časom**. Delovnik se pogosto razpotegne čez cel dan, s tem pa narašča tudi tveganje za upad motivacije ter pojav izgorelosti. Pričakujejo od vodje, da jim da zgled, kako uravnotežiti poklicno in zasebno življenje.

Pričakovanja do vodij kot tudi stvari, ki jih delavci na daljavo pogrešajo od svojih vodij oziroma organizacije, smo tako združili v **10 najpomembnejših "bolečin":**

1. Ohlapno postavljeni cilji (delavci pogosto ne vedo, ali delajo prave stvari);
2. Odsotnost ali redkost povratne informacije o rezultatih dela;
3. Pretiran nadzor menedžmenta nad delovnim časom in premajhen nad rezultati;
4. Premajhna vključenost v odločanje (vodja se odloči kar sam);
5. Nezadostna informiranost o dogajanju v organizaciji (delavci na daljavo pogosto ne vedo, kaj se v organizaciji dogaja, kakšne so skupne usmeritve, strategije…);
6. Pomanjkanje socializacije, povezovanja in stikov s kolegi;
7. Počasno odločanje, in posledično slabo oblikovane informacije za konkretno delo;
8. Nezaupanje vodij, da bodo delo na daljavo (od doma) opravili po svojih najboljših močeh;
9. Premalo neposredne komunikacije z vodjo;
10. Preohlapne spodbude k proaktivnemu odzivanju na spremembe in kreativnemu delovanju.

Zakonska ureditev dela na daljavo

Delo na daljavo ureja **Zakon o delovnih razmerjih** (v nadaljevanju ZDR 1) v členih od 68 do 72. V 68. členu **definira delo na domu** kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Prav tako pa je v drugem odstavku istega člena zapisano, da se za delo na domu šteje tudi **delo na daljavo**, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Delo da domu torej ne pomeni nujno tega, da delavec opravlja obveznosti doma, zato je bolj primeren izraz delo na daljavo, ki zajema tudi delo na domu. Delavec lahko, če mu delodajalec omogoča delo na daljavo, tega opravlja tudi drugje, kot na primer, v hotelu, počitniški hiši, avtodomu oziroma v prostorih po lastni izbiri.

Kljub temu, da je delo na domu urejeno v Zakonu, pa mora delodajalec v primeru, da do tega pride, predhodno obvestiti tudi **inšpektorat za delo** ter preveriti, ali je domovanje zaposlenega varno in primerno za opravljanje dogovorjenega dela. Poleg tega mora biti možnost dela na domu zapisana tudi v pogodbi o zaposlitvi. Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, **vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja**, kar je zapisano v 69. členu zakona.

Naj omenimo še to, da ima delavec **pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev** pri delu na daljavo, višino nadomestila pa določita delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi. Prav tako pa je delodajalec dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu (ZDR 1, 2. odstavek 70. člena), s čimer je delavcem, ki delajo na daljavo, priznano tudi varstvo pred mobingom, kot je to določeno v 7. členu ZDR 1 (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu).

Nad bolečine dela na daljavo s participativnim vodenjem in večjo delavsko participacijo

Kot smo že predhodno zapisali, nova normalnost zahteva drugačen torej **integrativni in participativni slog vodenja**, kjer pomembno mesto pripada prav delavski participaciji. Delo na daljavo tako krepi klic k večji vključenosti delavcev v organiziranje in načrtovanje poslovanja organizacije v skladu z zakonsko ureditvijo dela na daljavo. V nadaljevanju bomo tako prisluhnili bolečinam dela na daljavo, ki jih izpostavljajo zaposleni in poskušali nakazati **možnosti in priložnosti za integrativno sodelovanje zaposlenih z vodji.**

1. Ciljno vodenje v sodelovanju z zaposlenimi

Preohlapno postavljeni cilji, o katerih poročajo zaposleni, kliče po **ciljnem vodenju**, ki nam v slovenskem prostoru ni neznanka. Vendarle pa ciljno vodenje ne pomeni avtoritarnega sloga vodenja, kjer le vodja določi cilje. Cilji se določajo **v sodelovanju z zaposlenimi**. V zrelih organizacijah, kjer gradijo kulturo avtonomije, si cilje praviloma določijo delavci sami in nato le uskladijo z vodjo. Participativno ciljno vodenje pomeni tudi to, da morajo biti jasno določeni kriteriji in merila za ocenjevanje doseganja ciljev ter seveda sprejeti v dogovoru med delavci ter vodji. Pri delu na daljavo si drugače zastavljenih ciljev pravzaprav ne moremo niti predstavljati, saj povečana avtonomija delavcev, ki delajo na daljavo, ne ponuja prostora za avtoritarno dodeljevanje ciljev iz vrha organizacije. Na

drugi strani pa delavska participacija narekuje odgovornost tudi delavcem, da aktivno sodelujejo pri postavljanju ciljev in oblikovanju meril njihovega doseganja.

2. Nujna povratna informacija o rezultatih dela

Odsotnost ali redkost povratne informacije o rezultatih dela je po vsakoletni raziskavi Organizacijske energije, **še vedno najtrši oreh vodenja**. Tako pomembna, pa tako redka. Pri delu na daljavo jo še toliko bolj potrebujemo, da vemo, ali gremo sploh v pravo smer. Prav tako je ne moremo podati kar tako "za vogalom" oziroma ob bežnem srečanju na hodniku, temveč jo je treba podati na **veliko bolj strukturiran in organiziran način**. In to ne enkrat na leto, temveč veliko pogosteje. Redni letni razgovori, ki naj bi temu služili, so že davna preteklost, saj ne odgovarjajo več na zahteve vse bolj turbulentnega okolja. Uvaja se tako imenovan **pogovor o delovni uspešnosti (PDU),** ki je izveden najmanj enkrat mesečno in je v večji meri osredotočen na razvoj talentov ter iskanje priložnosti v prihodnosti kot na ocenjevanje preteklosti. Participativno vodenje tako zahteva uvedbo pogovorov o delovni uspešnosti, odgovornost delavcev pa je, da se vanj aktivno vključujejo. V primeru odsotnosti povratne informacije pa imajo le-to pravico proaktivno zahtevati.

3. Osredotočenost na nadzor nad rezultati

Pretiran nadzor menedžmenta nad delovnim časom in **premajhen nad rezultati**. Pretiran nadzor se lahko dojema kot nezaupanje v posameznikovo delo. Po drugi strani pa lahko premajhen nadzor nekdo smatra tudi kot popolno nezanimanje vodstva za njegovo delo. Po mnenju večine delodajalcev je glavni pomislek pri omogočanju dela na domu, izvajanje nadzora nad opravljenim delom. **Prava mera nadzora** je prej umetnost kot znanost, vsekakor pa naj bo ta prilagojena kulturi organizacije. Praviloma pa sodobne tehnologije omogočajo veliko mero transparentnosti in s tem tudi veliko samonadzora. Zdi se, da delo na daljavo ponovno obuja **ciljno vodenje ter izvajanje samonadzora nad izpolnjenimi cilji tako posameznikov kot timov**, kar je zdaleč najbolj objektivno spremljanje uspešnosti kot tudi izvajanje kakovostnega nadzora nad delom. V novi normalnosti velja pravilo, da tisto, kar nadziramo (merimo), tisto tudi dobimo. Torej, če bomo merili delovni čas, bomo verjetno slej kot prej ugotovili, da smo "pridelali" ravno pravšnje število delovnih ur, morda celo več, kot bi si želeli. Pri klasičnem delu nam delovni čas narekujeta že sam proces dela in prisotnost drugih sodelavcev. Pri delu na daljavo pa smo sami svoj upravljavec časa kot tudi organizator dela. Pri delu na daljavo je tako **veliko bolj pomemben fokus kot tudi nadzor nad rezultati kot nad časom**. Vsekakor je ta bolečina močno povezana z odsotnostjo oziroma redkostjo povratne informacije, zato bi na tem mestu priporočala vsaj tedenska srečanja vodij z zaposlenimi, kjer zaposleni poročajo o rezultatih svojega dela in se tako aktivno vključijo v proces snovanja kot tudi uresničevanja ciljev organizacije.

4. Še dodatna krepitev vključevanja delavcev v odločanje

Premajhna vključenost delavcev v odločanje pri delu na daljavo je dodatni udarec za delavsko participacijo. Res je, da smo imeli na začetku epidemije opraviti s krizno situacijo, kjer se je potrebno hitro in včasih tudi brezkompromisno odločiti, vendar to ne opravičuje dejstva, da so bili delavci (vsaj na začetku epidemije) premalo vključeni v odločanje. Pravica do sodelovanja in upravljanja je ne nazadnje zapisana tudi v 69. členu ZDR-ja. Vodje v novi normalnosti se še kako dobro zavedajo, da **vključenost v odločanje pomeni tudi večjo motiviranost in večjo zavzetost**. Vključevanje v odločanje namreč pomeni, da skupne odločitve delavci tudi "olastninijo," torej vzamejo za svoje. Pri delu na daljavo je tako potrebno še dodatno okrepiti vključevanje delavcev v odločanje, saj le-to predstavlja pomemben element motivacije avtonomnih delavcev, ki jih pogosto pestita tudi **socialni manjko in manjko komunikacije**.

5. Zagotavljanje ustrezne ravni informiranosti

Nezadostna informiranost o dogajanju v organizaciji pomeni, da delavci, ki delajo na daljavo, pogosto ne vedo, kaj se dogaja v organizaciji, kakšne so skupne usmeritve, strategije, kar je seveda zelo frustrirajoče. Naloga participativnega vodje je, da **poskrbi za pravo raven informiranosti**. Ob nezadostni informiranosti se namreč delavci ukvarjajo s tem, da po svoje preučijo dogajanje v organizaciji, kar je često povezano s **pojavom govoric**. Govorice najpogosteje nastanejo ravno zaradi nezadostnih informacij in potešijo potrebo po tem, da si obrazložimo določeno stvar. Po drugi strani pa je govoričenje dejavnost, ki nam vzame mnogo energije in predvsem osredotočenost na cilje organizacije. Vloga vodij pri delu na daljavo je torej transparentno komuniciranje o dogodkih v organizaciji, ki pomembno vplivajo na delo in motivacijo. Vloga vseh zaposlenih pa je, da **jasno povedo, kakšne informacije želijo in na kakšen način naj bodo sporočene**. Dejstvo je, da intranetni portali niso prav pogosto obiskani.

6. Skrb za socializacijo

Pomanjkanje socializacije, povezovanja in stikov s sodelavci je vsekakor **izziv št. 1** pri vodenju na daljavo. Kot smo že omenili, delavci pri delu na daljavo pogrešajo medosebne stike s kolegi, tudi s strankami. Pravilo **daleč od oči, daleč od srca** namreč najde svoje mesto tudi pri delu na daljavo. Prav zato se vodje v novi normalnosti osredotočajo na razvoj socialno komunikacijskih kompetenc ne le pri sebi, temveč tudi zagotovijo razvoj teh kompetenc pri sodelavcih. Pri delu na daljavo, je še posebej pomembno **najti načine za povezovanje med sodelavci**, tako virtualno kot tudi zagotoviti vsaj občasna srečanja v živo. Iskanje načinov za socializacijo je po mojem mnenju odgovornost tako vodstva kot tudi sodelavcev in tako predstavlja odlično priložnost za dvig delavske participacije.

7. Večja avtonomija delavcev pri odločanju

Počasno odločanje in posledično slabo oblikovane informacije za konkretno delo. Virtualne poti odločanja so po raziskavah sodeč nekoliko daljše in s tem tudi počasnejše kot odločanje v klasičnem okolju. To je ne nazadnje apel, da v vlogi vodje **podelimo večjo avtonomnost** delavcem na daljavo ter seveda s tem tudi **delegiramo odločanje**. Pravzaprav gre za klic nove normalnosti po večji participaciji tudi pri odločanju. Naj opozorim tudi na drugo plat; v primeru slabo oblikovanih informacij za konkretno delo pa je odgovornost delavcev, da prosijo za dodatne pojasnitve.

8. Večje zaupanje delavcem

Nezaupanje vodij, da bodo delo na daljavo (od doma) opravili po svojih najboljših močeh, je še ena bolečina delavcev. Zaupanje se kaže kot **daleč najpomembnejša kompetenca vodij nove normalnosti**. Nadzor izgublja pomen, medtem ko pomen zaupanja narašča. Delavci, ki čutijo zaupanje s strani vodje, so po vseh znanih raziskavah

bolj učinkoviti pri delu in naredijo vse, da bi to zaupanje tudi upravičili. Večja osredotočenost na rezultate dela ob vključevanju delavcev v odločanje in pogostejša povratna informacija, usmerjena v prihodnost, bo že sama po sebi povzročila porast zaupanja.

9. Več neposredne komunikacije vodij s sodelavci

Premalo neposredne komunikacije z vodjo. Pri delu na daljavo si je treba načrtovati čas za komunikacijo, ta pa je tudi bolj organizirana kot v klasičnem delovnem okolju. Participativni vodje se tega zavedajo, zato si načrtujejo **čas za neposredno ter individualno komunikacijo s sodelavci** s pomočjo različnih komunikacijskih medijev. Pri delu na daljavo se vsekakor priporoča, da ta komunikacija omogoča tudi sliko (torej protokol vključenih kamer). Prav tako pa si naj vodje prizadevajo **deformalizirati komunikacijo**, torej komunicirati avtentično in vnašati v komunikacijo spontanost. Vsekakor pa naj bo čas komunikacije načrtovan, kjer se v čim večji meri upoštevajo možnosti in situacije delavcev na daljavo.

10. Spodbujanje spontanosti v komuniciranju

Preohlapne spodbude k proaktivnemu odzivanju na spremembe in kreativnemu delovanju je še zadnja v nizu bolečin dela na daljavo, ki jih opisujemo v pričujočem članku. Pri komuniciranju na daljavo spontanost kar nekam izgine oziroma ljudje bolj "premišljeno" odgovarjajo. **Spontanost pa je mati kreativnosti**. Dokler tega ne naslovimo s primernim protokolom, projekti ne stečejo. In to je odlično izhodišče za večjo vključenost delavcev v sodelovanje in odločanje. Zaposleni morajo postati lastniki sprememb in lastniki kreacij in inovacij, pri čemer mora biti zagotovljeno enakovredno sodelovanje vseh, tistih, ki delajo v klasičnem okolju, kot tudi delavcev na daljavo.

Uporabljena literatura in viri

Brečko, D. (2021). Vodenje na daljavo in nove kompetence vodij. HR & M: strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu. [Tiskana izd.]. apr./maj 2021, letn. 7, št. 33, str. 30–32, avtorj. sl. ISSN 2463 9443.

Drucker, P. F., (2021). Učinkoviti vodja: o pravočasnem opravljanju pravih stvari. Didakta.

Projekt Organizacijska energija, pridobljeno na: https.organizacijska-energija.si.

Tannenbaum R., Schmidt W. (1973). How to Choose Leadership Pattern, w: "Harvard Business Review".

IZZIVI ZAKONSKE UREDITVE SOUPRAVLJANJA V DIGITALNI DOBI



Piše:
Aljoša Polajžar

Čas za posodobitev zakonskega okvirja za močnejšo vlogo svetov delavcev v dobi digitalizacije in umetne inteligence?

Predstavitev predloga Zakona o modernizaciji svetov delavcev v Nemčiji

V zadnjem obdobju se tako v stroki kot v praksi govori o nujnosti prilagoditve delovanja svetov delavcev na dobo digitalizacije in umetne inteligence. Razvoj tehnologije vpliva tudi na položaj delavcev, saj se, med drugim, spreminja narava delovnega procesa in omogoča močnejši nadzor nad delavci. Prav tako je vedno več dela opravljenega od doma, kar odpira vprašanja delovanja svetov delavcev na daljavo.

V luči navedenih izzivov je Nemčija – uveljavljena kot država z zelo dobro razvitim sistemom delavske participacije tako v teoriji kot v praksi – **prepoznala potrebo po posodobitvi zakonskega okvirja delovanja in vloge svetov delavcev** v obdobju digitalizacije.

V okviru tega prispevka bomo predstavili izbrane zakonske rešitve iz vladno potrjenega osnutka predloga zakona (z dne 31. marca 2021) za spodbujanje izvajanja volitev in delovanja svetov delavcev v digitaliziranem svetu dela – »**Zakon o modernizaciji svetov delavcev**« (***Betriebsrätemodernisierungsgesetz***)[1] – ki, med drugim, spreminja oziroma dopolnjuje temeljni zakon s področja delovanja svetov delavcev (*Betriebsverfassungsgesetz* – BetrVG[2]).

Nadzor svetov delavcev nad uporabo umetne inteligence

Nemška vlada je zaznala problematiko vedno večjega pomena umetne inteligence v kontekstu dela. Skladno z vladno strategijo o umetni inteligenci je pomembno, da se zagotovi sodelovanje delavcev oziroma delavskih predstavnikov že v zgodnji fazi vpeljave novih tehnologij. Tovrstno sodelovanje je predpogoj, da se bo med delavci povečalo **zaupanje in sprejemanje vpeljave in uporabe umetne inteligence** v delovnem okolju. Prav tako je treba v zvezi z

uporabo umetne inteligence postaviti jasna pravila in s tem vsem deležnikom zagotoviti pravno varnost.[3]

Kot rešitev za opisano problematiko predlog spremembe zakona najprej dopolnjuje 3. odstavek 80. člena BetrVG, ki je že prej omogočal, da sveti delavcev (na podlagi posebnega dogovora z delodajalcem) pridobijo strokovno mnenje zunanjega izvedenca, ki je potrebno za ustrezno opravljanje obveznosti sveta delavcev. Dopolnitev omogoča, da svet delavcev pridobi mnenje izvedenca, če mora v okviru svojih dolžnosti ovrednotiti učinke vpeljave in uporabe umetne inteligence. S tem se **poenostavlja dostop sveta delavcev do strokovnega mnenja**, saj za vprašanja, povezana z umetno inteligenco, ni treba preverjati, ali je pridobitev mnenja neodvisnega strokovnjaka (nujno) potrebna.[4]

Izrecno se dopolnjuje tudi 95. člen BetrVG. Po teh dopolnitvah sveti delavcev ohranijo svoje **sodelovalne pravice pri določanju smernic za zaposlovanje, premestitve in odpuščanja** (kadrovska vprašanja), tudi v primerih, ko je za pripravo teh smernic uporabljena umetna inteligenca. Podobno se v 3. točki 1. odstavka 90. člena BetrVG izrecno navede, da imajo sveti delavcev **pravico do obveščenosti** o planiranih ukrepih glede (organizacije) delovnega procesa, tudi v primerih, ko je nameravana uporaba umetne inteligence. Slednja ima lahko velik vpliv na potek in organizacijo delovnega procesa ter s tem tudi na delavce.[5]

Nazadnje velja izpostaviti, da ima že po sedanji ureditvi svet delavcev **pravico do soodločanja** v primerih vpeljave uporabe novih tehnologij, ki so namenjene nadzoru vedenja oz. opravljanja dela delavcev na delovnem mestu (6. točka, 1. odstavka 87. člena BetrVG). Tovrstni sistemi bodo v prihodnje še pogosteje temeljili na umetni inteligenci.

Ukrepi za poenostavitev delovanja svetov delavcev »v digitalni obliki«

Trenutno je digitalno (online, na daljavo) delovanje svetov delavcev zakonsko regulirano s specialnim 129. členom BetrVG (posebna pravila v luči pandemije COVID-19), ki omogoča, da se svet delavcev sestane in odloča prek video konferenčnih klicev. Veljavnost tega pravila je omejena do 30. junija 2021. Predlagatelj zakona zato poudarja, da je treba ustrezno in trajno pravno urediti digitalno delovanje svetov delavcev, ki bo **omogočalo seje v virtualnem formatu** ter sklepanje sporazumov med svetom delavcev in delodajalcem **v elektronski obliki**.[6]

V ta namen se dopolnjuje 30. člen BetrVG, ki nasploh ureja pravni okvir za seje svetov delavcev. V obstoječem (po novem prvem) odstavku se zapiše dopolnitev, da seje potekajo osebno (v fizični obliki). Kljub temeljnemu pravilu, da seje potekajo v fizični obliki, pa bo mogoča izvedba ali sodelovanje na seji sveta delavcev **tudi prek video ali telefonske konference,** če bodo za to izpolnjeni določeni pogoji. Prvič, takšna oblika mora biti predvidena v poslovniku sveta delavcev, pri čemer morajo pravila poslovnika dati **prednost izvedbam sej v fizični obliki**. Po mnenju predlagatelja je izvedba seje v fizični obliki primernejša, saj omogoča močnejši izraz govorice telesa ter individualne zaupne pogovore med posameznimi člani sveta delavcev (kar ob izvedbi seje na daljavo v takšni meri ni mogoče). Pravila lahko dajejo prednost izvedbi sej v fizični obliki na način, da denimo omejujejo število sej, ki se lahko delno ali v celoti izvedejo prek video ali telefonske konference. Drugič, vsaj četrtina članov sveta delavcev izvedbi seje v digitalni obliki ne nasprotuje. Tretjič, treba je zagotoviti, da tretje osebe ne morejo dostopati do vsebine virtualnega sestanka. **Snemanje sestanka je prepovedano**.[7]

Izrecno pa se omogoča tudi sklenitev obratnih sporazumov (*works agreements*) med svetom delavcev in delodajalcem v elektronski obliki z uporabo kvalificiranega elektronskega podpisa.[8]

Ukrepi za olajšanje ustanavljanja in volitev svetov delavcev

Kot izpostavlja predlog zakona predstavlja **delavska participacija enega izmed stebrov nemškega modela socialnotržnega gospodarstva**. Participacija dokazano prinaša uspeh za vse deležnike, saj so v podjetjih z aktivnimi sveti delavcev boljši delovni pogoji, več je prostora za inovacije, stabilnejši je poslovni uspeh ter boljše je upravljanje kriz.[9]

Vendar predlog navaja, da manjše število ustanovljenih svetov delavcev predstavlja **enega izmed izzivov za nemški sistem delavske participacije**. Po podatkih z leta 2019 ima 9 % v zahodni in 10 % podjetij (ki izpolnjujejo pogoje za ustanovitev sveta delavcev) v vzhodni Nemčiji ustanovljen svet delavcev. Skupaj je s svetom delavcev zastopanih 41 % delavcev v Zahodni in 36 % delavcev v Vzhodni Nemčiji. Delavci (predvsem v mikro in majhnih družbah) se zaradi različnih ovir (npr. zahtevanih formalnosti, nasprotovanj delodajalca ipd.) v manjši meri odločajo za ustanovitev sveta delavcev. V ta namen se je zvezna vlada odločila za sprejem **ukrepov, ki bodo poenostavili in spodbujali ustanavljanje svetov delavcev**.[10]

Z novim zakonom se zato poenostavljajo volilna pravila oziroma postopek ustanovitve sveta delavcev v družbah z manjšim številom delavcev. Rahljajo se pogoji za vložitev kandidatnih list. Denimo v podjetjih z (običajno) do vključno 20 delavcev z

---

[1] V času pisanja prispevka (konec aprila 2021) predlog zakona v zakonodajnem postopku še ni bil sprejet (zakon bo predvidoma sprejet tekom prve polovice leta 2021). Konec decembra 2020 je Zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve objavilo osnutek predloga zakona, na katerega so januarja 2021 relevantni deležniki podali svoja mnenja/pripombe. Nadalje je 31. marca 2021 nemška vlada sprejela predlog zakona, ki mora sedaj biti sprejet še v zakonodajnem postopku. Osnutek zakona in vso ostalo gradivo je dostopno na URL: https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/betriebsraetemodernisierungsgesetz.html (nazadnje dostopano 3. 5. 2021). Predmetni prispevek povzema besedilo vladnega sprejetega predloga zakona z dne 31. marca 2021, URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-betriebsraetemodernisierungsgesetz.pdf;jsessionid=14ABC6C835F496C0DB9ACCC16298F73F.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1 (nazadnje dostopano 3. 5. 2021).

[2] Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) z dne 25. 9. 2001 (BGBl. I S. 2518), nazadnje spremenjen 20. 5. 2020 (BGBl. I S. 1044).

[3] Vladni predlog zakona, str. 1, 11.

[4] Vladni predlog zakona, str. 23–24.

[5] Vladni predlog zakona, str. 2, 24.

[6] Vladni predlog zakona, str. 2.

[7] Vladni predlog zakona, str. 21.

[8] Vladni predlog zakona, str. 6, 22.

[9] Vladni predlog zakona, str. 11.

[10] Vladni predlog zakona, str. 1.

volilno pravico **ne bo več zahteve po podpisu predlaganih volilnih list** s strani določenega števila delavcev z volilno pravico (4. odstavek 14. člena BetrVG). Podobno se nekoliko dviga meja števila delavcev z volilno pravico v podjetju, ki omogoča uporabo poenostavljenega volilnega postopka (14a. člen BetrVG).[11]

Prav tako s spremembo Zakona o varstvu pred odpovedjo (*Kündigungsschutzgesetz* – KSchG)[12] prihaja do dodatne **razširitve varstva pred odpovedjo** za delavce, ki nameravajo ustanoviti svet delavcev. Pred odpovedjo bo lahko zaščitenih večje število delavcev, prav tako pa se bo začetek zaščite (pod določenimi pogoji) premaknil v uvodno (še neformalno) fazo ustanavljanja sveta delavcev (denimo ko potekajo še neformalni pogovori med delavci, sindikatom ipd.).[13]

Razširitev soodločanja na vprašanja organizacije »mobilnega dela«

Predlagatelj zakona poudari, da ima za usklajevanje dela z družinskim življenjem in omogočanja enakosti med spoloma pomembno vlogo možnost prožnega (fleksibilnega) opravljanja dela, ki je spodbujeno tudi s strani podjetij. **»Mobilno delo« oziroma delo na daljavo s sredstvi informacijsko komunikacijske tehnologije – IKT** (*Mobile Arbeit*) se optimalno izvaja predvsem takrat, ko so na ravni podjetja obstoječa enotna in zavezujoča pravna pravila (kar pa trenutno pogosto ni urejeno).[14]

Pri tem predlagatelj zakona pojasnjuje, da se v okviru predlagane spremembe (uvedene pravice do soodločanja) delo na daljavo (*Mobile Arbeit*) nanaša na delo, ki ga delavec opravlja s sredstvi IKT izven prostora delodajalca na kraju ali krajih po delavčevi izbiri ali v kraju/krajih dogovorjenih z delodajalcem. Kar pomeni, da soodločanje **ne zajema pravil za dejavnosti, ki se ne izvajajo z uporabo sredstev IKT** (npr. delo voznikov, kurirjev), ter pravil za organizacijo dela, ko je mobilnost delavca rezultat same narave dela (npr. pri trgovskem zastopniku (potniku) ipd.).[15]

Za namen spodbujanja mobilnega dela in zagotavljanja enotnega in zavezujočega pravnega okvirja na tem področju se dopolnjuje 1. odstavek 87. člena BetrVG, ki našteva področja, na katerih ima svet delavcev najmočnejšo obliko pristojnosti, in sicer pravico do soodločanja (*Mitbestimmungsrechte*). Nova 14. alineja navedenega člena **uvaja pravico do soodločanja na področju organizacije »mobilnega« dela**.[16] Ob tem je v predlogu izrecno razloženo, da soodločanje obsega le organizacijo/obliko mobilnega dela, ne pa tudi odločitev, ali v konkretnem primeru vpeljati možnost mobilnega dela (slednje še naprej ostaja v domeni delodajalca).[17]

Predlog poudarja, da vse obstoječe pravice do soodločanja, ki se navezujejo na organizacijo mobilnega dela (glej 87. člen BetrVG, npr. vprašanja varnosti in zdravja pri delu itd.) ostajajo nespremenjene. Namen nove določbe je predvsem, da zajame čim več (tudi še ne zajetih) vidikov organizacije mobilnega dela. V okviru soodločanja bo moč urejati, denimo, vprašanja glede pravil o začetku in koncu delovnega časa, kraju opravljanja dela, posebnih pravil glede obveznih prisotnosti v prostorih delodajalca, glede dosegljivosti delavca ipd.[18]

Razširitev vpliva pobud sveta delavcev glede usposabljanja delavcev

Predlog uvodoma poudarja, da imajo sveti delavcev že sedaj (po trenutni ureditvi) pomembno vlogo pri vprašanjih, ki zadevajo usposabljanje delavcev. Usposabljanje oziroma izpopolnjevanje delavcev pa je še posebej pomembno v luči digitalizacije in ekoloških oziroma demografskih sprememb, saj je pomembno, da delavci ohranjajo in razvijajo zahtevana znanja. Po mnenju predlagatelja (v luči vedno večje pomembnosti usposabljanja) sveti delavcev na tem področju nimajo zadostnih pristojnosti. Zato je cilj sprememb **okrepiti vlogo in prizadevanja svetov delavcev za naslovitev vprašanj usposabljanja delavcev**.[19]

Po trenutnem 1. odstavku 96. člena BetrVG imajo sveti delavcev možnost pobude (iniciative) oziroma priprave relevantnih predlogov za izvajanje poklicnih izpopolnjevanj oziroma usposabljanj delavcev. Delodajalec mora na pobudo sveta delavcev odločiti, ali za usposabljanje obstaja potreba in se s svetom delavcev **posvetovati glede vprašanj povezanih z usposabljanjem/izpopolnjevanjem** delavcev.

Po predlogu zakona se za obstoječim 1. odstavkom dodaja 1a. odstavek 96. člena BetrVG, po katerem bodo delodajalec ali svet delavcev imeli možnost, da – v primerih ko na podlagi posvetovanj ne bo dosežen dogovor glede ukrepov, povezanih z usposabljanjem delavcev – pokličejo arbitražno komisijo (ang. *conciliation committee*, nem. *Einigungsstelle*) k **mediaciji v sporu**. Arbitražna komisija si mora prizadevati, da se med strankama (delodajalcem in svetom delavcev) doseže dogovor. Na ta način bodo po besedah predlagatelja sveti delavcev v močnejšem položaju za namen doseganja dogovorov glede določenih ukrepov za izvajanje poklicnih usposabljanj. Kljub temu pa arbitražna komisija izvaja samo mediacijo s prizadevanjem za doseg dogovora (ni obveznosti, da se sklene dogovor).[20]

Sklepna razmišljanja – zgled za Slovenijo?

Predstavljene posodobitve nemškega zakonskega okvirja za delovanje svetov delavcev v obdobju digitalizacije bodo nedvomno pripomogle k večji udeležbi delavcev pri izzivih, s katerimi se sooča svet dela v digitalni dobi. Nemška politika in stroka sta pri tem k problematiki pristopili celovito, saj predlagane spremembe urejajo različne problematike, od vpeljave umetne inteligence, digitalnega delovanja sveta delavcev do soodločanja pri organizaciji mobilnega dela in dodatnega vpliva na področju izobraževanja delavcev. Prav tako pa so rešitve usmerjene tudi v spodbujanje ustanavljanja svetov delavcev, kar je predpogoj, da delavska participacija sploh zaživi. Sklenemo lahko, da so **predlagane spremembe v celoti ciljno in sistematično usmerjene v krepitev položaja sveta delavcev oziroma delavske participacije v Nemčiji**.

---

[11] Vladni predlog zakona, str. 18, 19.

[12] Kündigungsschutzgesetz (*KSchG*) z dne 25. 8. 1969 (BGBl. I. S. 1317), nazadnje spremenjen dne 14. 10. 2020 (BGBl. I S. 2112).

[13] Vladni predlog zakona, str. 25–27. Podrobneje se v pogoje za in obseg varstva pred odpovedjo v okviru tega prispevka ne bomo spustili. Za več glej: Vladni predlog zakona, str. 8, 25–27.

[14] Vladni predlog zakona, str. 2.

[15] Vladni predlog zakona, str. 24.

[16] Vladni predlog zakona, str. 3, 7.

[17] Vladni predlog zakona, str. 24.

[18] Vladni predlog zakona, str. 24.

[19] Vladni predlog zakona, str. 1.

[20] Vladni predlog zakona, str. 11, 25.

Kako smo na te naslovljene izzive pripravljeni v Sloveniji?

Zgovoren je podatek, da je bil naš temeljni zakon o svetih delavcev – Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)[21] – **nazadnje noveliran več kot 10 (skoraj 15) let nazaj**, kar nakazuje na pomanjkanje politične volje (ne glede na politično večino) za naslavljanje položaja svetov delavcev.

Če nazadnje primeroma izpostavimo vprašanje vpeljave in vpliva novih tehnologij (tudi umetne inteligence) v delovno okolje, ugotovimo, da se navedenemu izzivu digitalne dobe posveča le splošna zahteva po obveščanju sveta delavcev o vprašanjih, ki se nanašajo na ***spremembe tehnologije*** **(89. člen ZSDU)**. Menim, da bi bilo – glede na bliskovito digitalizacijo slovenskih podjetij in s tem čedalje večji vpliv (kompleksnih) tehnologij na delovno okolje – smiselno razmisliti **o razširitvi in dodatni konkretizaciji pristojnosti svetov delavcev na področju digitalizacije.** Pri tem velja razmisliti, ali je za ta vprašanja dovolj le obveznost obveščanja, ali je na mestu vsaj skupno posvetovanje ali soodločanje.[22]

Kot primer majhnega koraka v pravo smer sicer gre izpostaviti najnovejši predlog (z dne 30. aprila 2021) Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2)[23], ki po novem določa, da se mora pred uvedbo videonadzora v osebi javnega ali zasebnega sektorja delodajalec posvetovati z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu ter svetom delavcev oziroma delavskim zaupnikom, če obstajajo.[24] Kljub temu pa je na mestu razmislek, ali so tovrstne parcialne rešitve res zadostne in ali ne bi bilo bolje, da bi pristopili k **sistemskim dopolnitvam ZSDU**, s katerimi bi odgovorili na izzive digitalizacije dela.

[21] Uradni list RS, št. 42/93, 61/00 – odl. US, 56/01, 26/07, 45/08 – Zarbit.

[22] Glej denimo zgoraj omenjeno 6. točko 1. odstavka 87. člena BetrVG, po kateri ima svet delavcev pravico do soodločanja v primerih vpeljave uporabe novih tehnologij, ki so namenjene nadzoru vedenja oz. opravljanja dela delavcev na delovnem mestu.

[23] Predlog ZVOP-2 je dostopen na: https://e-uprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov/predlog-predpisa.html?id=10208 (nazadnje dostopano 3. 5. 2021).

[24] Prav tam, str. 49, 50, 100. Primerjaj s trenutno veljavnim Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1, Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo in 177/20), ki obveznosti predhodnega posvetovanja s svetom delavcev ne določa (glej člene 74 do 77 ZVOP-1, ki urejajo videonadzor).

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Predlog za spremembo Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)

Ustrezna zaščita predstavnikov delavcev je predpogoj za uveljavljanje interesa dela v podjetjih

Bistvo delavskega boja danes ni revolucija ali odprava kapitalizma. Zakaj temu ni tako, ne bo predmet tega prispevka, ampak predpostavljeno dejstvo. Bistvo delavskega boja, povezovanja in organiziranja delavcev v podjetjih danes je izboljšanje delovnih pogojev za vse delavce, preprečevanje najhujših oblik izkoriščanja, zlorab, opozarjanje na manipulacije, izigravanje in kršitve s strani vodstva podjetji in povečevanje vpliva delavcev pri upravljanju podjetji. Osrednji del teh bojev, ki so tudi v kapitalistični družbi ustavno varovana kategorija so sindikati in sveti delavcev ter njihovi predstavniki v podjetjih, ki so neposredno udeleženi v bojih za boljše delovne pogoje delavk in delavcev. Ti angažirani delavci se izpostavljajo v imenu vseh delavcev, zato morajo biti delovnopravno ustrezno zavarovani. Edino ustrezna zaščita pred samovoljo zaposlovalcev je zagotovilo, da svoje delo sploh lahko opravljajo.

Neutemeljeno odpuščanje je najmočnejše orodje kapitala na ravni podjetji

Kapital se na moteče aktivnosti delavskih predstavnikov za izboljšanje delovnih pogojev delavcev praviloma agresivno odzove. Stavke, motnje v delovnem procesu ali drugače izražene zahteve, sploh pa njihova uresničitev nujno pomenijo zmanjšanje dobičkov, ki jih kapital črpa iz dela delavcev. Za vzpostavitev nadzora nad delavci in za zavarovanje lastnih profitov hočejo vodstva podjetji na vsak način čim prej zadušiti porajajoče se konflikte med delom in kapitalom, to pa storijo tako, da **najbolj aktivne delavce čim prej onemogočijo ali odstranijo**. V praksi se povračilni ukrepi zoper aktivne delavske predstavnike največkrat kažejo kot **discipliniranje in odpuščanje delavcev na podlagi domnevnih kršitev pogodbe o zaposlitvi**. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi namreč zadošča, da vodstvo podjetja kršitev zatrdi, tudi če kršitev ni dokazana, ali pa ni posledica delavčeve krivde. Odpoved pogodbe o zaposlitvi se izvrši tudi v primeru, ko je s strani odpuš-



Piše:

Dan Juvan

čenega delavskega predstavnika vložena tožba zoper podano odpoved, torej še pred pravnomočno odločitvijo delovnega sodišča o tem, ali je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita ali ne.

Posledica tega je velika količina primerov, ko so bili predstavniki delavcev zaradi svojih aktivnosti na področju varovanja pravic delavcev in prizadevanja za izboljšanje delovnih pogojev odpuščeni, kasneje pa so na sodišču dokazali, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Čeprav se takšen delavec po uspešno dobljeni bitki lahko vrne na delo, delodajalcu pa je naloženo povračilo plač in morebitna kazen, je **delodajalec z nezakonitim odpuščanjem dosegel svoj namen**, to je onemogočanje delavskega in sindikalnega organiziranja v podjetju. Praksa kaže, da se delodajalci tovrstnih povračilnih ukrepov **poslužujejo tudi, če predvidevajo, da bodo izgubili tožbo na sodišču**. Nevtraliziranje organiziranega delavstva je namreč zanje pogosto vredno več od stroškov postopka in odškodnin. Škoda v tem primeru ni storjena le delavskim predstavništvom in prek tega vsem zaposlenim, ampak tudi delavcu osebno, ki se po odpustitvi pogosto znajde v socialni in materialni stiski. Škoda pa mu je povzročena tudi v poklicnem oziroma kariernem smislu.

Sindikati in predstavniki svetov delavcev, torej člani sveta sveta delavcev, delavski zaupniki, člani nadzornega sveta, ki predstavljajo delavce, predstavniki delavcev v svetu zavoda ter imenovani ali voljeni sindikalni zaupniki so v zadnjih letih pod vse večjim pritiskom kapitala. Vse več vodstev podjetji **izrablja nepopolno zakonodajo** in delavske predstavnike, ki se borijo za izboljšavo delovnih pogojev v podjetjih ali pa opozarjajo na nepravilnosti, nezakonito odpušča. Pri tem nikakor ne gre za osamljene primere, temveč za **vse bolj razširjeno prakso,** s katero kapital odgovarja na pritisk organiziranega delavstva. Priča smo vse bolj sistematičnim pritiskom na delavske predstavnike, katerih namen je jasen – odstranitev ali umiritev najbolj aktivnih med njimi.

Neustrezna zaščita predstavnikov delavcev vodi v razkroj delavskih pravic

Na papirju je posebno varstvo predstavnikov delavcev pred povračilnimi ukrepi delodajalcev sicer zapisano, a v praksi ne deluje. Slovenska zakonodaja za predstavnike delavcev predvideva »**posebno pravno varstvo pred odpovedjo«.** To »varstvo« določata 112. in 113. člen Zakona o delovnih razmerjih. A problem je v tem, da zakonska določila v praksi ne preprečujejo neutemeljenega in enostranskega odpuščanja aktivnih delavskih predstavnikov.

Zakon določa, da delodajalec delavskemu predstavniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi ne, da bi s tem soglašal svet delavcev ali delavci, ki so ga izvolili oziroma sindikat. A zapisano je tudi, da **je omenjeno soglasje potrebno le, če delavec ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi**. Če se vodstvo podjetja odloči, da bo delavskega predstavnika discipliniralo s pisnim opozorilom pred odpovedjo pogodbe zaradi krivdnega razloga in ga kasneje zaradi očitanih, četudi neutemeljenih kršitev odpustilo, ta ne uživa **nikakršnega »posebnega«, tj. preventivnega varstva pred neutemeljeno odpovedjo**, ki naj bi ga zagotavljala zakonodaja. Če se delodajalec odloči, da se je kršitev zgodila lahko zgolj z zatrjevanjem kršitve doseže, da delavec izgubi službo. V tem primeru se odpoved pogodbe o zaposlitvi izvrši, prizadetim delavskim predstavnikom pa - enako kot sicer velja tudi za vse ostale delavce - preostane le še (naknadno) tožarjenje z delodajalcem po sodiščih.

Temeljna pomanjkljivost trenutne zakonske ureditve je torej v tem, da **delodajalec nastopa kot tožnik in sodnik, združen v eni osebi**. Zakonodaja torej delavskim predstavnikom kakršnegakoli »posebnega« varstva zoper neutemeljene odpovedi iz krivdnih razlogov sploh ne zagotavlja. Pod pogojem, da je predstavnik delavcev »obtožen« krivdnega kršenja delovnih obveznosti, namreč lahko delodajalec formalno izpelje postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi **tudi brez soglasja sindikata ali sveta delavcev**, čeprav očitani krivdni razlogi niso utemeljeni in je odpoved dejansko nezakonita. Posledica tega je tudi pogostejše pristajanje delavcev na sodne poravnave in dogovore z delodajalci oziroma **opustitev aktivnosti ali zmanjšanje zahtev do delodajalcev**, kar prav tako negativno vpliva na delavsko predstavništvo in posledično na položaj delavk in delavcev. Predstavniki delavcev, ki jim je bilo kot povračilni ukrep podano opozorilo pred odpovedjo ter tisti, ki so bili neutemeljeno odpuščeni in se v podrejenem in ranljivem položaju ter pogosto brezposelni borijo za pravico na sodišču z večjo verjetnostjo pristajajo na sporazumne odpovedi oziroma poravnave s svojim bivšim delodajalcem.

Če se bo tovrstno **obračunavanje s predstavniki delavcev** nadaljevalo, bodo sindikati in sveti delavcev vse težje delovali v smeri izboljšanja delovnih pogojev in delovanja podjetja ter opozarjanja na nepravilnosti. Onemogočanje dela predstavnikov delavcev pomeni, da bo vse manj odpora proti izkoriščanju, ki je strukturna nujnost kapitalizma in ga kapital proti svojem interesu nikoli ne bo zmanjševal ali odpravljal. To pomeni, da se bodo pravice delavcev, delovni pogoji, plačilo za delo in vpliv delavcev pri upravljanju poslabševali, s tem pa se bo poslabšal položaj celotnega delavstva.

Zakonodaja je primerjalno slaba in ne zadustuje mednarodnim zavezam

Slovenija je podpisnica **Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike**, ki v svojem prvem členu jasno opredeljuje »posebno« varstvo predstavnikov delavcev v podjetju:

1. člen

»Predstavniki delavcev v podjetju morajo biti učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.«

Temeljna pomanjkljivost prenosa te določbe v našo zakonodajo je v tem, da neustrezno opredeljuje **načelo objektivnosti** pri ugotavljanju morebitne kršitve predpisov s strani delavskega predstavnika, preden je lahko utemeljeno odpuščen.

Zakonodaja torej zagotavlja **bistveno ožje varstvo**, kot sicer izhaja iz konvencije. Pod pogojem, da je predstavnik delavcev »obtožen« krivdnega kršenja delovnih obveznosti, lahko delodajalec, kot že rečeno, formalno izpelje postopek odpusta tudi brez soglasja sindikata ali sveta delavcev in navkljub temu, da gre za nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zakonodaja tako delavske predstavnike varuje le pred neutemeljeno redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, **ne pa tudi pred krivdno odpovedjo**, kjer se delodajalci omenjenemu soglasju lahko izognejo, obstoj kršitve pa ugotavlja in dokazuje kar delodajalec sam. To seveda ne zagotavlja »učinkovitega« varstva pred **»vsemi«** postopki odpusta oziroma pred **»vsakim zanje škodljivim postopkom,«** kot to zahteva konvencija MOD, ampak zgolj delno in s tem nepopolno varstvo.

Tega se dobro zavedajo tudi v nekaterih drugih državah, kjer je varstvo predstavnikov delavcev bistveno bolje urejeno. V **Avstriji** so delavski predstavniki bistveno bolje zaščiteni, njihovo odpuščanje pa je mogoče le s soglasjem delovnega sodišča. V **Belgiji** je krivdne razloge za odpuščanje potrebno dokazati, v primeru da soglasje pred delovnim sodiščem ni mogoče, o tem odloča delovno sodišče. V **Franciji** je potrebno soglasje socialno ekonomskega sveta in delovne inšpekcije. V **Nemčiji** je prav tako potrebno soglasje delovnega sodišča.

Zakonske spremembe je vložila stranka Levica

Kot odgovor na zatečeno stanje, ki je bilo opisano zgoraj je poslanska skupina Levica v sodelovanju s predstavniki delavcev v Državni zbor vložila **predlog spremembe Zakona o delovnih in socialnih sodiščih**. Namen zakona je bistveno izboljšati zaščito delavskih predstavnikov. Predlagano je, naj o utemeljenosti odpovedi pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikov odloča delovno sodišče, tako kot je to urejeno v nekaterih drugih državah, in na način, kot zapoveduje Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 135, katere podpisnica je tudi Slovenija.

S predlogom Zakona o dopolnitvi zakona o delovnih in socialnih sodiščih se **predlaga dopolnitev 43. člena zakona**, s katerim se določi, da delovno sodišče po uradni dolžnosti izda začasno odredbo o zadržanju učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi do pravnomočnosti sodbe, če predstavnik delavcev na delovnem sodišču vloži tožbo zoper podano odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo obrazloženo negativno mnenje. Predlagano je torej, da se odpoved pogodbe o zaposlitvi predstavniku delavcev, ki je bil odpuščen zaradi svojega sindikalnega dela, **ne more izvršiti, preden sodišče ne ugotovi, ali je bil odpuščen zakonito ali ne**.

Obstoječa ureditev predstavlja sistemsko pomanjkljivost, ki počasi a vztrajno krha sindikalno delo in delavsko soupravljanje v podjetjih, s tem pa tudi določila slovenske Ustave in Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Zato je nujno, da se pri obravnavi omenjenega predloga **sindikati in predstavniki svetov delavcev združijo v enotno fronto** in poslancem Državnega zbora iz prve roke pojasnijo pomanjkljivosti obstoječe ureditve in kaj ta za delavce pomeni v praksi. Predlog bo Državni zbor predvidoma prvič obravnaval septembra, ko bo tudi prva priložnost, da predstavniki delavcev, sindikati, sveti delavcev in vsi, ki razumejo sistemske pomanjkljivosti trenutne ureditve, predlog glasno podprejo.



Piše:
dr. Jožko Peterlin

Vloga svetov delavcev na ekonomsko-finančnem področju

Ali je vaše podjetje preveč zadolženo?

Ob prezadolženosti obstaja tveganje prenehanja poslovanja ali vsaj neredno poravnavanje obveznosti podjetja, tudi do zaposlenih. Zato je skrb za plačilno sposobnost in finančno boniteto na prvem mestu poslovodstva, prav tako pa tudi eno temeljnih vprašanj, ki so oziroma bi morala biti predmet posebnega zanimanja sveta delavcev ob obravnavi podatkov in poročil o gospodarskem položaju in poslovnih perspektivah podjetja.

Banke **denar posojajo, ga ne investirajo**. To pomeni, da banka pričakuje, da bo denar vrnjen z obrestmi vred. Banka ne prevzema tveganja, ki naj bi bila tveganja kreditojemalcev v breme kapitala ali zastavljenega premoženja kreditojemalca.

Vprašamo se lahko, kako pa je sploh lahko prišlo do bančne krize, če je vse tako sigurno in zavarovano. Banke same **niso spoštovale dobre prakse kreditiranja**. Kreditiranje smučarske infrastrukture na 1.300 m nadmorske višine pomeni, da tam

smučanja v glavnem ne bo. Ko še ni bilo čutiti segrevanja planeta so pravila velevala, da se pod 1.700 m nadmorske višine ne financira smučarska infrastruktura. Ali bi sploh kako smučišče v Sloveniji dobilo kredit? In koliko jih je kredit lahko brez težav vračalo?

Kaj so nas naučile banke?

Med in po bančni krizi smo ugotovili, da IPI (izkaz poslovnega izida) ne kaže bonitete, niti uspeha, niti plačilne sposobnosti. Če so nam banke pred krizo svetovale visoko cenitev sredstev, da bo več kapitala, pa četudi prevrednotovalnih popravkov kapitala, je to danes greh. Pred očmi imamo **šminkanje bilance stanja, ko lahko s cenitvijo ustvariš dodaten kapital**, zaradi prevrednotenja premoženja.

Dobra praksa zadolževanja pomeni poznati postopke odobravanja kreditov v banki in vedeti, kje konkretno podjetje ustvarja denarni tok. Banka skrbi za varnost **svoje naložbe v podjetju na enak način, kot bi morali zaposleni skrbeti za svojo varnost**. Zato je smiselno, da predstavniki zaposlenih prevzamejo dobro prakso upravljanja kreditnega tveganja, kot ga uporabljajo banke.

Finančna boniteta je naš problem

Preden stopimo v banko, se je potrebno pripraviti s kritično oceno lastne posojilne sposobnosti. Jasno si moramo **postaviti mejo zadolževanja in katera je ciljna finančna boniteta**, ki jo želimo imeti na dolgi rok.

Ugotoviti moramo, kje se skriva denar v podjetju in kako ga spraviti v življenje. Ali je poslovna enota na Korčuli poslovno potrebno premoženje, ali res potrebujemo toliko zalog? Ali je kreditiranje kupcev res potrebno v taki meri, ali unovčujemo svoje primerjalne prednosti s ciljem, da se začne denar v podjetju hitreje obračati? S tem **znižamo potrebe po posojilih**. Ko določimo dejansko potrebno višino posojila, je v nadaljevanju potrebno določiti vir za vračilo posojila. Čistilna naprava zahteva denar za investicijo, ker je naprava pogoj, da podjetje sploh sme delovati. Delovanje naprave pa ne bo nosilo denarja za vračilo posojila, ampak osnovni posel.

Postavljen mora biti nadzor nad doseganjem načrtovanega **denarnega toka**. Ta je vir za vračanje kreditov in ne dobiček. Karkoli delate, za banko šteje samo denar, ki ga lahko ustvarite. Tudi plače se **izplačujejo iz računa in ne iz dobička**. Ko z bančnim skrbnikom pričnete pogovor o posojilu, se pozanimajte, ali vaš bančni skrbnik ve, kaj delate, kje ustvarjate denarni tok. Ta človek bo moral znati zagovarjati vašo vlogo za posojilo.

Kako pa banka določa našo boniteto?

Banka ima mehka in trda merila za oceno finančne bonitete. Finančna moč podjetja spada med trda merila, ki so najbolj pomembna. Ampak pri malih podjetjih so mehka merila bolj pomembna, kot pri velikih podjetjih. Gre za oceno zaupanja in kreditne sposobnosti.

Mehka merila finančne bonitete **dajo oceno, ali je podjetje vredno zaupanja**, da bi mu odobrili posojilo. Gre za oceno vodstva podjetja, tržni položaj podjetja, izkušnje z računovodstvom podjetja, ali so lastniki pripravljeni in sposobni podpreti svoje podjetje in kako so se obnašali v preteklosti in pa dosedanji odnos podjetja z banko.

Trda merila dajo oceno, ali je podjetje **sposobno vrniti posojilo**. Med kazalniki finančne zanesljivosti je trend gibanja deleža kapitala med viri financiranja, delež dolga v kapitalu, razmik dospelosti ali pokritost dolgoročnih sredstev z dolgoročnimi viri in višina obstoječega ter načrtovanega finančnega dolga glede na EBITDA. 3-kratnik EBITDA je ocenjena zdrava zadolženost, odvisno tudi od panoge in trenda gibanja tako prodajne marže in višine neto finančnega dolga.

Med kazalniki likvidnosti sta primerjava med terjatvami in poslovnimi obveznostmi in Debt-Service Coverage Ratio ali krajše DSCR, ki meri **odnos med prostim denarnim tokom in finančnimi obveznostmi**. EBITDA primerjamo z obveznostmi za vračilo glavnic in obresti za isto obdobje. Pomembno je, da EBITDA za vsaj 20 odstotkov presega finančne obveznosti, z obrestmi vred v načrtovanem letu.

Imamo več vrst posojil, tako kot je več vrst smučarskih panog

Financiranje posojilojemalca na osnovi ocene pozitivnega denarnega toka. Gre za financiranje konkretnih investicij, ki prinašajo pozitiven denarni tok. V tem primeru je primerno dolgoročno posojilo z amortizacijskim načrtom, ki je prilagojen denarnemu toku dolžnika. V to obliko financiranja spadajo tudi posojila za financiranje obratnih sredstev ali pa tudi odkupi terjatev in druge oblike financiranja trgovine, ki pa so lahko tudi *bullet*, kar pomeni, da sproti plačujemo obresti, glavnico pa vrnemo ob zapadlosti posojila. Pri kreditiranju na osnovi zavarovanja in ne toliko na denarnem toku pomeni, da vračilo posojila temelji na prodaji premoženja. Gre za projektno financiranje, kjer za zavarovanje nastopa hipoteka na nepremičnino ali zastava vrednostnih papirjev.

Kako naj bi zaposleni skrbeli za boniteto svojega delodajalca?

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) omogoča predstavnikom zaposlenih, da so seznanjeni o gospodarskem položaju družbe, razvojnih ciljih družbe in letnem obračunu in letnem poročilu družbe. Predstavniki zaposlenih naj **preverijo tudi zaveze, ki jih je poslovodstvo dogovorilo z banko in finančne pogoje**, ki jih ima podjetje z dobavitelji. Poznati morajo finančno kondicijo kupcev in dobaviteljev ter realno oceniti njihovo prožnost pri sklepanju dogovorov.

Ukrepi na področju obratnega kapitala lahko najbolj prispevajo k doseganju, z bankami dogovorjenih omejitev v posojilnih pogodbah. Z upravljanjem terjatev do kupcev in obveznosti do dobaviteljev se lahko **pomembno poveča ali zmanjša bilančna vsota** ter poveča ali zmanjša EBITDA (računovodski približek denarnega toka iz poslovanja). Prodaja terjatev zniža bilančno vsoto in posledično poveča delež kapitala med viri financiranja.

Dobaviteljski factoring opravi najmanj dve nalogi. Hitreje poplača dobavitelje in s tem zniža nabavno ceno, kar poveča EBITDA, hkrati pa podaljša dneve vezave poslovnih obveznosti. Stroški financiranja factoringa so sestavina EBITDA in ga ne zmanjšujejo. Že samo to, kar lahko naredimo v zadnjem mesecu, pomembno popravi finančno boniteto podjetja. Če pa smo bolj skrbni pa je **finančna strategija dolgoročno najboljše orodje** določanja ciljne finančne bonitete. S tem lastniki sebi ali pa direktorjem pomembno omejijo zlorabo finančnega vzvoda za doseganje računovodskega dobička. Zloraba finančnega vzvoda pomeni zadolževanje prek meja kapitalske ustreznosti in na koncu lahko pripelje do odškodninske odgovornosti poslovodstva.



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Participacijski dogovor v praksi (2. del)

O participacijskem dogovoru v praksi sem že pisala (glej prejšnjo številko revije); ta prispevek predstavlja nadaljevanje prvega dela. Tokrat obravnavam neobvezne (fakultativne) vsebine participacijskega dogovora v praksi. Gre za operacionalizacijo 2. odstavka 5. člena ZSDU, ki določa: »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.«

Kot sem že zapisala v prejšnji številki te revije, **med fakultativne vsebine uvrščamo**:

- vsebine, za katere že ZSDU predvideva morebitno drugačno ureditev v participacijskem dogovoru,
- vsebine, ki pomenijo ustvarjanje nadstandarda v smislu nadgradnje minimuma pravic ZSDU,
- vsebine, ki pomenijo precizacijo uresničevanja pravic iz ZSDU,
- sklenitev arbitražnega dogovora (dogovor o stalni arbitraži v podjetju).

V nadaljevanju najprej obravnavam fakultativne vsebine participacijskega dogovora po vrstnem redu, kot si sledijo v zgornjih alinejah. Pri vsaki od njih izpostavljam predvsem praktične vidike, katerim je treba posvetiti pozornost pri pisanju dogovora. Nato pa na podlagi lastnih izkušenj iz naslova svetovalnega dela pri sklepanju teh dogovorov podajam še nekaj drugih ugotovitev, priporočil ter lastnih pogledov.

Fakultativne vsebine participacijskega dogovora

Naj najprej opozorim na to, da si tudi delodajalec, tako kot svet delavcev, želi v participacijskem dogovoru **izposlovati zanj čim ugodnejše določbe**. Marsikateri delodajalec razmišlja nekako s to logiko – »če jaz svetu delavcev priznam več pravic kot po ZSDU, potem je prav, da tudi svet delavcev meni popusti, v določenih vsebinah…« Vendar pa je treba opozoriti, da ureditev po ZSDU predstavlja **minimum soupravljalskih pravic**, kar med drugim izhaja tudi iz uvodoma citiranega 5. člena. Manj pravic, kot jih določa zakon, torej s participacijskim dogovorom ni mogoče določiti (t. i. načelo zakonskega minimuma). Vendar pa se v praksi to – zaradi pravne neukosti pogajalcev – kljub vsemu žal neredko dogaja, zato predlagam, da se omenjeno splošno načelo **v uvodne določbe participacijskega dogovora tudi izrecno zapiše**. Na primer: »Tega participacijskega dogovora ni moč uporabljati ali razlagati na način, ki bi pomenil manj participacijskih pravic, kot jih zagotavlja ZSDU.«

Po drugi strani pa nisem a priori proti temu, da se določbe iz ZSDU precizira tako, da je to v korist delodajalca (to ne pomeni nujno, da je hkrati tudi v škodo delavcem). Nekaj takih primerov navajam v drugem delu tega prispevka. V nadaljevanju pa fakultativne vsebine, ki pomenijo precizacijo, nadgradnjo ali odmik od zakonskih določb.

Vsebine, za katere že ZSDU predvideva morebitno drugačno ureditev

Že sam ZSDU na nekaj mestih **izrecno odkazuje na možnost drugačne ureditve od zakonske**, če stranki o tem dosežeta dogovor v participacijskem sporazumu. Tako, na primer, **v 11. členu** določa, da svet delavcev preneha z delom, če se število delavcev z aktivno volilno pravico zmanjša pod 20, razen če ni v participacijskem dogovoru drugače določeno. Navedeno pride v poštev predvsem v družbah z manjšim številom delavcev – v dogovoru se torej lahko določi, da »zmanjšanje števila delavcev pod število, določeno v 8. členu ZSDU, ne pomeni prenehanja delovanja sveta delavcev«. Nadalje, ZSDU **v 2. odstavku 72. člena** določa, da se zbor delavcev praviloma skliče izven delovnega časa, razen če ni drugače dogovorjeno. V participacijskem dogovoru se lahko to uredi na primer z dikcijo: »Svet delavcev ima pravico zbor delavcev vsakič sklicati med delovnim časom« ali pa »Svet delavcev ima pravico zbor delavcev sklicati med delovnim časom največ 3-krat letno.«

Ostalih odstopanj določb participacijskega dogovora od zakonske ureditve ZSDU ne vsebuje.

Vsebine, ki pomenijo ustvarjanje »nadstandarda«

Vsebine, ki bi v praksi pomenile nadstandard soupravljalskih pravic **v smislu nadgradnje zakonskih pravic**, so lahko zelo različne, meje teh možnosti pa so pravzaprav meje naše domišljije.

Najbolj šolski primer takšnega nadstandarda pomeni **»prenos« posameznih vsebin soupravljanja iz nižjih na višje ravni**.

Primer: vsebine, kjer ZSDU predvideva obveščanje (89. člen) se lahko uvrsti med vsebine skupnega posvetovanja (91. člen ZSDU). Poleg tega pa se lahko vsebine obveščanja, posvetovanja in soodločanja **z dogovorom tudi razširijo** (doda se vsebine (»alineje«), ki jih ni v 89., 93. in 94. členu ZSDU). O tem je bilo že veliko govora v tej reviji, pa tudi osnutek participacijskega dogovora, ki ga je pripravilo Združenje članov svetov delavcev, že vsebuje takšen »nadstandard«. Osebno menim, da je v participacijskem dogovoru **med vsebine obveščanja zelo koristno uvrstiti** informacije o stanju in trendih (gibanjih, spremembah) na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanje itd.). Kot argument delodajalcu, zakaj to uvrstiti v vsebine obveščanja, je v tem, da so kadrovske zadeve že po ZSDU stvar posvetovanja med svetom delavcev in delodajalcem, zato tukaj dejansko ne gre za nek bistveno večji obseg pravic sveta delavcev. Po drugi strani pa lahko svet delavcev v zakonsko določenem postopku posvetovanja o kadrovskih vprašanjih vsebinsko bolj tvorno in argumentirano sodeluje, če sproti prejema informacije (je obveščen) o stanju in trendih na področju zaposlovanja ter razvoja kadrov. Sploh pri slednjem (razvoj kadrov) lahko svet delavcev delodajalcu konstruktivno predlaga sprejem določenih ukrepov ali politik. Nadalje, med vsebine obveščanja naj se vključijo informacije o načrtovanih spremembah v organizaciji delovnega časa, načrtovanih spremembah delovnih pogojev na splošno ter delovnega okolja. Ta določba bi se lahko »obranila« tudi s sklicevanjem na 89. člen ZSDU, ki med vsebine obveščanja umešča spremembe glede organizacije proizvodnje in sprememb tehnologije (kar je vsebinsko lahko povezano s spremembo delovnega časa, spremembo delovnega okolja in delovnih pogojev). Prav tako naj se med vsebine obveščanja dodajo informacije (poročanje delodajalca) o poslovanju, planiranju, in vzdrževanju počitniških objektov. Argument je v tem, da je že po zakonu razpolaganje s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev predmet soodločanja. Če naj svet delavcev o tem soodloča, potem bo to soodločanje po vsebini bolj kakovostno, če bo svet delavcev sproti obveščen o stanju glede počitniških zmogljivosti. Nazadnje med vsebine obveščanja dodajam ukrepe za varstvo zaupnosti in osebnih podatkov zaposlenih v družbi (to obveznost bo najbrž določal tudi novi Zakon o varstvu osebnih podatkov – ZVOP-2).

Po drugi strani pa se je kot **slaba praksa** izkazala določba v participacijskem dogovoru, da je obveznost obveščanja sveta delavcev izpolnjena s tem, ko je vodstvo podjetja informacije posredovalo delavskemu direktorju. Obveščanje naj bo torej urejeno tako, da izrecno piše, da je treba obvestiti svet delavcev.

Med **vsebine posvetovanja nad zakonsko določenimi** pa bi, na podlagi izkušnje s porastom dela od doma v času epidemije, uvrstila odločitve delodajalca o spremembi poslovnega modela, ki lahko vplivajo na spremembo kraja opravljanja dela.

Nadalje ZSDU **v 2. odstavku 63. člena** določa, da se z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost zaradi izobraževanja članov sveta delavcev, večje število ur, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev. O podrobnejši ureditvi izobraževanja članov sveta delavcev sem pisala že v prejšnji številki. Če povzamem: ker ZSDU ne ureja vprašanja priznavanja delovnega časa tega izobraževanja (problem so predvsem večdnevna izobraževanja) ter, kdo odloča o porabi sredstev za to izobraževanje, priporočam, da se v participacijskem dogovoru to natančno uredi. Uredijo naj se tudi roki za sporočanje terminov izobraževanj vodstvu podjetja (zato, da se lahko odobri službena odsotnost člana sveta delavcev v ta namen in temu ustrezno organizira delovni proces).

Kot **nadstandard** pa se lahko predvidi dodatne ure izobraževanja za nekatere člane sveta delavcev, ali pa za osebe, ki niso člani sveta delavcev (npr člani stalnih odborov sveta delavcev). Kot »nadstandard« se lahko v participacijski dogovor zapiše še pravica predsednika sveta delavcev, da se udeležuje sej poslovodnega organa (v družbah, kjer je to kolektivni organ – uprava ali upravni odbor).

Kot je opaziti, sem največ vsebin, ki pomenijo ustvarjanje nadstandarda, zapisala pri pravici sveta delavcev do obveščenosti. Osebno menim, da je ta pravica bistveno pomembnejša od pravice do posvetovanja in soodločanja. Menim, da se **pri obveščenosti vse začne**. Po drugi strani pa delodajalec, to sem videla v praksi, najlažje »popusti« prav pri dodajanju vsebin pri obveščanju sveta delavcev. Pri soodločanju bo delodajalec običajno vztrajal pri zakonski ureditvi in te pravice v praksi ne bo pripravljen širiti.

Vsebine, ki pomenijo precizacijo uresničevanja soupravljalskih pravic

Med vsebine, ki pomenijo **precizacijo zakonskih določb**, sodijo:

- podrobnejša določitev načina uresničevanja individualnih soupravljalskih pravic po 88. členu ZSDU;
- podrobnejša določitev vsebin obveščanja (kaj v praksi in v konkretni družbi pomenijo alineje iz 89. člena ZSDU) ter rokov in oblike posredovanja informacij;
- podrobnejša določitev pravice sveta delavcev, da izvaja posvetovanja z delavci po 63. členu ZSDU;
- podrobnejša določitev pravice članov sveta delavcev do izobraževanja;
- druge »ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev (glej zadnjih nekaj besed v 2. odstavku 63. člena ZSDU).

Pri precizaciji **načina uresničevanja individualnih participacijskih pravic** gre za to, da se v participacijskem dogovoru določi, kdaj so pobude, vprašanja, predlogi in odgovori nanje lahko ustni in kdaj pisni; komu naj jih svet delavcev naslovi, roki v zvezi s tem, primernost gradiv in podobno. Pri precizaciji **določb iz 98. člena ZSDU** gre za to, da se v participacijskem dogovoru natančno določi, kateri podatki pomenijo informacije o »stanju proizvodnje in prodaje«, spremembe v organizaciji proizvodnje«, »spremembe tehnologije«. Pri **izvajanju posvetovanja** sveta delavcev z ostalimi zaposlenimi v družbi gre za določitev načina izvajanja teh posvetovanj (npr. uradne ure za posvetovanje). O izobraževanju pa sem pisala v prispevku v prejšnji številki.

Vsebine »v korist delodajalca«

V praksi sem opazila, da si delodajalci včasih prizadevajo v participacijski dogovor zapisati zanje ugodne določbe. To **ne pomeni nujno, da je hkrati tudi v škodo delavcem** (sicer svet delavcev participacijskega dogovora s takšno vsebino sploh ne bi podpisal). Navajam nekaj primerov.

Prvi primer: 2. odstavek 91. člena ZSDU določa roke v postopku posvetovanja (15-dnevni in 30-dnevni rok). Tako določeni roki so namenjeni temu, da se lahko svet delavcev kvalitetno pripravi na izvedbo postopka posvetovanja in so z vidika svetov delavcev primerni. Hkrati pa so ti roki v očeh delodajalcev dolgi, saj se je treba dandanes v gospodarstvu »hitro obrniti«. V

participacijskem dogovoru se lahko stranki dogovorita za krajše roke. Primer določbe: »stranki se dogovorita, da mora delodajalec vso dokumentacijo in informacije v postopku posvetovanja posredovati svetu delavcev 15 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa je 7 dni pred sprejemom odločitve, razen v primerih, ko svet delavcev po prejemu dokumentacije s strani delodajalca sporoči, da zaradi zahtevnosti vsebin uveljavlja roke po 91. členu ZSDU.«

Naslednji primer bi lahko bil določba o oblikovanju skupnih odborov (sveta delavcev in delodajalca) na področjih, kjer imata interes, pristojnosti in odgovornosti oba. Šolski primer bi lahko, na primer, bil »Skupni odbor za varnost in zdravje pri delu«. Odbore sveta delavcev sicer predvideva že ZSDU, vendar mora biti vsaj 2/3 članov tega odbora članov sveta delavcev. V participacijskem dogovoru lahko torej določita skupni odbor (ali več njih) z enakopravno zastopanostjo obeh strani (primer: polovico članov imenuje delodajalec, polovico pa svet delavcev). Omenjeno razmerje (pol-pol) je lahko tudi drugačno, enakopravna zastopanost je le ena izmed možnosti.

Tretji primer je določba v participacijskem dogovoru, ki določa dodatne pogoje, ki jih morajo izpolnjevati osebe, ki jih svet delavcev predlaga ali imenuje v organe družbe. Tipičen primer je vrsta in stopnja izobrazbe. Naj v zvezi s pogoji za članstvo v poslovodnih in nadzornih organih družbe spomnim, da morajo predstavniki delavcev izpolnjevati enake pogoje, ki veljajo tudi za predstavnike kapitala v teh organih in da dodatnih pogojev s statutom ali družbeno pogodbo ni dovoljeno predpisovati (ker na vsebino statuta/družbene pogodbe svet delavcev nima vpliva in bi to lahko pomenilo omejevanje pravic delavcev pri sodelovanju pri upravljanju družbe). Vendar pa participacijski dogovor ni enostranski akt (delodajalca), zato menim, da če bi določal dodatne pogoje za članstvo predstavnikov delavcev v organih družbe, bi ti pogoji bili za delodajalca zavezujoči. Tudi si ni tako težko predstavljati, da ima delodajalec interes, da kot predstavniki delavcev v teh organih sodelujejo osebe z neko minimalno določeno stopnjo izobrazbe.

Četrti primer je določba v dogovoru, ki določa dolžnost sveta delavcev, da se posvetuje s poslovodnim organom družbe glede imenovanja profesionalnih članov sveta delavcev. V praksi pa bodo delodajalci zagotovo našli še kaj, kar bi sodilo v to »kategorijo.«

Ostala odprta vprašanja

Pri svetovalnem delu me sveti delavcev pogosto vprašajo, **kako pripraviti delodajalca k realizaciji dogovora**. O »klasičnih« oblikah zavarovanja izpolnitve obveznosti tukaj ne more biti govora. Edini način je pravzaprav ta, ki ga že zakon predvideva: to je arbitraža.

Na enem od izobraževanj za člane svetov delavcev smo razpravljali tudi o tem, kako bi na določbe participacijskega dogovora vplivala **morebitna sprememba ZSDU na slabše**. Menim, da bi v tem primeru veljalo to, kar piše v participacijskem dogovoru, dokler stranki tega sporazumno ne spremenita. Menim pa tudi, da je prav, da se v primeru spremembe ZSDU pristopi k pogajanjem za spremembo dogovora.

Naj izpostavim še eno zelo zanimivo ugotovitev, do katere smo prišli na enem izmed izobraževanj za člane svetov delavcev in ki izhaja iz prakse: tim sveta delavcev, ki se udeležuje pogajanj za sklenitev participacijskega dogovora, morajo **sestavljati tako moški kakor tudi ženske**. Poudarek je v tem, da naj bodo pri dogovarjanju tudi ženske zraven, saj v praksi temu ni vedno tako (prej obratno). Vem, da se bo tole bralo čudno, a sem na tem mestu zgolj prenašalec tega, kar sem slišala kot dobro prakso pri sklepanju participacijskega dogovora. Preverite pa lahko sami v praksi (škoditi ne more).

Zaključek

V praksi se pogosto zgodi, da do realizacije že dogovorjenega ne pride, ali pa da ima novo vodstvo podjetja drugačne poglede na delavsko participacijo kot prejšnje vodstvo, ki je dogovor podpisalo. Še največkrat pa se dogaja, da **delodajalec sploh ne želi skleniti participacijskega dogovora** in vztraja na izvajanju pravic na podlagi ZSDU. V zvezi s tem bi zgolj želela ponoviti, kar sem nekoč slišala od tozadevno zelo izkušenega gospoda: »Postopno in z vztrajanjem se da zelo visoko priti.« Participacijski dogovor je dejansko **živ pravni akt**. Svet delavcev si mora tako ali drugače prizadevati, da se le-ta posodablja, dopolnjuje, nadgrajuje. Nobene sramote ni, če je prvi tak dogovor v podjetju zelo osnoven in skop. To je pravzaprav odraz in prava slika dejanskega odnosa slovenskih menedžerjev do delavskega soupravljanja. Z dobrim delovanjem sveta delavcev in z močjo argumenta pa si je moč pridobiti zaupanje in nato graditi na tem ter dogovor postopno dopolnjevati.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

5. člen

Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.

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.

Sklep o sklenitvi dogovora sprejme na strani delodajalca organ upravljanja.

Delodajalec mora dogovor javno objaviti na način, ki je v družbi običajen.

Z dogovorom iz tega člena se ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

Določbe dogovora med svetom delavcev in delodajalcem, ki niso v skladu s prejšnjim odstavkom, so ničnе.




Pišeta:
dr. Valentina Franca in Tadej Jezernik

Omejevanje združevanja in uresničevanja delavskih pravic v času epidemije

V Sloveniji je epidemija novega koronavirusa postavila pod vprašaj marsikatero delavsko pravico, ki je se je še pred časom zdela kot samoumevna. To velja tudi za z Ustavo RS (Uradni list RS, št. 33/91 – 75/16) zagotovljeni pravici do združevanja in stavke. V času razglašene epidemije je bilo združevanje večjega števila ljudi prepovedano, posledično pa je bilo bistveno okrnjeno tudi delovanje svetov delavcev, prav tako so bile močno omejene stavkovne aktivnosti.

Vlada Republike Slovenije je zaradi preprečevanja širjenja okužb z novim koronavirusom, začasno omejila gibanje in zbiranje ljudi z utemeljitvijo, da s tem ukrepom bistveno prispevamo k boljši epidemiološki sliki v Sloveniji, ter posredno k večji varnosti. Z namenom nadzora epidemije, je posegla v pravico do javnega zbiranja. Ob tem se je zagotovo marsikateremu svetu delavcev, sindikatu ter nenazadnje tudi posameznemu delavcu postavilo vprašanje, **kako se združevati ter organizirati stavko v času epidemije** in če je ta pravno dopustna. V marsikaterem podjetju je bilo svetu delavcev prepovedano se sestajati »v živo« in marsikateri člani sveta delavcev niso imeli oziroma nimajo dostopa do opreme, ki bi omogočala srečanja prek spleta, se je to nedvomno odražalo v kakovosti njihovega dela. Slovenija ni osamljen primer, tudi v drugih evropskih državah (Nemčija, Francija, Belgija itd.) so se vrstile številne razprave in pozivi k dopuščanju izjem od t. i. 'korona-ukrepov' pri uresničevanju delavskih kolektivnih pravic. Toliko bolj to prihaja do izraza pri pravici do stavke, ki vendarle ni vedno zgolj organizirana prekinitev dela. Stavkovne aktivnosti so velikokrat povezane tudi z javnimi shodi, demonstracijami, nagovori delavk in delavcev na ulici. Takšno množično zbiranje ljudi in **izražanje kolektivne volje v času aktualne epidemije** lahko predstavlja zdravstveno tveganje. Danes si skorajda ni mogoče predstavljati izvedbe stavke, ki bi po obsegu spominjala na prvo splošno stavko v Sloveniji leta 1992, na kateri je sodelovalo in se družilo več kot 400.000 ljudi.

V nadaljevanju prispevka se bomo osredotočili na problem, ki je nastal v času trajanja epidemije z vidika kolektivnih delavskih pravic. Izpostavljamo vprašanje, kako uveljaviti ekonomske in socialne interese delavcev, v času ko je združevanje močno omejeno, a nujno potrebno za uresničevanje z Ustavo in mednarodnimi akti določenih pravic.

Okrnjeno delovanje svetov delavcev v času epidemije

Trenutna epidemija je močno posegla v delovanje organizacij in s tem tudi delavskih predstavnikov. Tako v Sloveniji kot v drugih evropskih državah je opaziti, da so sveti delavcev (ali sindikati v državah, kjer svetov delavcev ni) imeli redkejša srečanja, **komunikacija z vodstvom je bila bolj redkobesedna ter omejena na najbolj pereče teme**, ki so se bolj ali manj vrtele okrog posledic epidemije. Marsikje so bila prepovedana srečanja v »živo«, kar je zajemalo tako seje svetov delavcev, sestanek z vodstvom podjetja kakor tudi usposabljanja. Redko je bil zaznati razumevanje, da uresničevanje kolektivnih pravic temelji na združevanju ter da ga je mogoče izvesti na epidemiološko varen način. Dodatno težavo je predstavljala nedostopnost informacijske opreme za izvedbo »on-line« srečanj. Tudi delo od doma je marsikje razrahljajo vezi ne samo med delavci, ampak tudi med člani sveta delavcev.

Dolgotrajna odsotnost z delovnega mesta dokazano vpliva na medsebojne odnose, organizacijo dela ter tudi na medsebojno komunikacijo. Tudi zaradi tega je mogoče razumeti vztrajno željo delavskih predstavnikov po fizičnih srečanjih. V Nemčiji so celo **sprožili sodne spore zaradi onemogočanja izvedbe sej svetov delavcev »v živo«**. Zelo zaskrbljujoč je lahko zastoj znanja članov delavcev, saj se tovrstna usposabljanja težko prenesejo na splet. Najbolj pogost odgovor na tovrstna vprašanja se je zrcalil v preprečevanju širjenja okužb ter morebitnem zastoju delovnih aktivnosti v podjetju. Gre torej za **ekonomski interes, ki je v tem pogledu podredil delavskega**. Zagotovo je treba poskrbeti za varnost in se držati sprejetih ukrepov, vendar to ne more biti izgovor, da se sveti delavcev ne bi vsaj sestajali in s tem zagotavljali kontinuiteto svojega dela.

Ravno tako bi bilo mogoče vsaj sedaj, ko se je zgodilo sproščanje ukrepov, zagotoviti možnost usposabljanja in s tem ohranjanja znanja članov svetov delavcev. Izjema od tega so delno lahko sveti delavcev v storitvenih dejavnostih, kjer že vsako-

dnevno delo zaposlenih poteka s pomočjo računalnika in spleta. Vendar **merilo družbe je vedno njen najšibkejši člen** in ustavne pravice se morajo zagotoviti vsem, ne zgolj tistim, pri katerih je njihovo uresničevanje enostavnejše.

Epidemija in stavka: (ne)dovoljeno?

V času trajanja epidemije je bilo stavko nedvoumno težje organizirati. Ker so stavkovne aktivnosti tesno povezane s pravico do fizičnega združevanja, se pojavlja vprašanje, ali je stavko sploh bilo mogoče organizirati na način, da je bila **še vedno pravno dopustna na način, da ni predstavljala epidemiološkega problema**. Tudi sicer je organizacijo stavke je dodatno oteževalo delo od doma ter posledično šibkejša komunikacija med delavci in sindikatom. Vendar kljub vsem tem dejavnikom se je v epidemiji zvrstilo nekaj stavk in protestov, pri čemer je opaziti razliko med prvim in drugim valom epidemije, v obdobju slednjega je bilo organiziranih več stavkovnih aktivnosti. Denimo, stavka Policijskega Sindikata Slovenije konec leta 2020, ki je potekala brez klasičnih shodov, ampak v obliki bolj striktnega nadzora gibanja državljank in državljanov med občinami in kolonami tovornih vozil, ki so čakale na izstop iz Slovenije.

Delavci mariborskega podjetja A&E, ki proizvaja industrijske sukance, so konec leta 2020 organizirali enourno opozorilno stavko. Stavko so ponovili v januarju, ko so delo prekinili za ves dan. Z vidika uveljavljanja delavskih pravic velja izpostaviti dva protesta, ki sta se odvila v času prvega vala epidemije v Gorenju. Skupaj z lokalno skupnostjo so delavci Gorenja, ki je del skupine Hisense, organizirali protestne shode ter **na tak način izražali nasprotovanje napovedanemu odpuščanju**. Februarja letošnjega leta pa sta protest organizirala Sindikat taksistov in krovni Sindikat delavcev prometa in zvez zaradi nasprotovanja obveznega testiranja vsakih 72 ur. Protest so izpeljali z izvedbo štiriurne protestne vožnje po Ljubljani ter s prekinitvijo telefonskih central. Protestniki pa so bili v tem primeru kaznovani z denarno kaznijo zaradi, po navedbah Policije, uporabe javne ceste na prepovedan način.

V času epidemije, natančneje jeseni 2020, so se na splošno stavko pripravljali tudi v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) kot izraz nasprotovanja poskusom zamrznitve minimalne plače. Ker se o minimalni plači niso mogli dogovoriti na Ekonomsko-socialnem svetu, se do zadnjega ni vedelo, ali bo do zamrznitve minimalne plače prišlo. Iz tega razloga so svoje članske sindikate pozvali k sprejetju sklepov za začetek sodelovanja v stavkovnih aktivnostih, vendar nazadnje do izvedbe splošne stavke ni prišlo.

Vloga ustavnega sodišča

Ustavno sodišče je aprila 2021 sprejelo[1] o začetku postopka za oceno ustavnosti in posledično tudi zakonitosti tretjega odstavka 5. člena Odloka[2] o začasni delni omejitvi gibanja ljudi in prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s COVID-om. Ocena ustavnosti pa se bo presojala v tistem delu, ki **se neposredno nanaša na prepoved shodov**. Istočasno se bo presojal tudi 5. člen Odloka o začasni delni omejitvi gibanja ljudi in prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s COVID-om, in sicer v delu, ki se nanaša na prepoved shodov, ki se jih udeleži več kot deset ljudi. Prav tako je Ustavno sodišče odločilo, da se do končne odločitve sodišča zadrži izvajanje Odloka, ki se nanaša na prepoved shodov. Ustavno sodišče je pri svoji odločitvi upoštevalo tudi prakso Evropskega sodišča za človekove pravice, ki je v svoji dolgoletni zgodovini večkrat ponovilo, da je **pravica do svobode zbiranja in pravica do svobode izražanja temeljna človekova pravica**, ki jo zagotavlja tudi Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic.

Glavni argument Vlade, zakaj je omejila zbiranje in gibanje ljudi pa je bil, da je na shodih nemogoče vzdrževati varnostno razdaljo in upoštevati ostale epidemiološke ukrepe, nadzorovanje le-teh pa je izjemno oteženo, oziroma nemogoče. Vendar argumenti Vlade, Ustavnega sodišča niso prepričali. Na končno odločitev sodišča bo potrebno tako še počakati, takrat bomo dobili tudi odgovor na ustavno-pravno vprašanje o tem, **ali je sporno organizirati protestne shode**, v tem primeru shode delavk in delavcev. Stavka namreč v mnogih primerih ni samo ustavitev dela, temveč tudi združeno podajanje svojih zahtev.

V luči obravnavane tematike velja izpostaviti stališče Ustavnega sodišča, zapisanega v 25. točki navedenega sklepa, »*da so škodljive posledice za pravico do svobode zbiranja, pravico do svobode izražanja in demokratični ustroj države, ki bi jih lahko povzročilo izvrševanje ukrepa popolne prepovedi shodov ob njegovi morebitni protiustavnosti, hujše od škodljivih posledic za varstvo javnega zdravja, ki bi jih lahko povzročilo začasno zadržanje izvrševanja tega ukrepa ob njegovi morebitni ustavni skladnosti*«. Zato je Vladi naročilo, da v roku odpravi, oziroma ponovno sprejme ureditev, ki v času epidemije ureja javne shode. Tokrat z vidika, da **javni shodi predstavljajo temelj demokratičnega sistema v državi**. Vlada je to področje uredila na način, da je dovolila protestne shode do 10 ljudi. O tem, ali je ta odločitev pravno sprejemljiva in skladna s sklepom Ustavnega sodišča, bo zanimivo izvedeti, če se bo kdo v zvezi z novo sprejeto pravno ureditvijo obrnil na Ustavno sodišče.

Ob tem velja izpostaviti zanimivost pri pripravi izvedbenega akta, ki naj bi bil v skladu s sklepom Ustavnega sodišča. Ministrstvo za notranje zadeve je na predsednika Ustavnega sodišča predhodno naslovilo javno pismo, v katerem so mu postavili vprašanja, kako zagotoviti ustrezno epidemiološko varnost za ustrezno izvršitev sklepa Ustavnega sodišča. Predsednik US je na novinarski konferenci kot odgovor dejal, da »**Verjetno minister ne more pričakovati vsebinskega odgovora**. Ustavno sodišče ni posvetovalni organ, ne dajemo mnenj, relevantno je, kar zapišemo«. Ministrstvo za notranje zadeve torej odgovora US ni prejelo, so pa Vladi predlagali Odlok[3] (ki ga je tudi sprejela), v katerem so omejili zbiranje ljudi na 10, s pojasnilom, da predlagani Odlok spoštuje prej omenjeno začasno zadržanje sodišča.

V začetku junija je **Ustavno sodišče objavilo prelomno odločitev**[4], kot so jo ustavni sodniki poimenovali sami. Gre za odločitev, kjer se je preverjalo skladnost odlokov, ki so bili sprejeti med oktobrom 2020 in aprilom 2021 (Odlok o začasni splošni prepovedi gibanja in zbiranja ljudi na javnih mestih in površinah v Republiki Sloveniji, Odlok o začasni splošni prepo-

[1] Sklep št. U-I-50/21-19 o začasnem zadržanju izvrševanja tretjega odstavka 4. člena Odloka o začasni omejitvi gibanja ljudi in prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2, Uradni list RS, št./21/19.

[2] Odlok o začasni delni omejitvi gibanja ljudi in prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2, Uradni list RS, št. 27/21, 30/21, 35/21, 40/21 in 43/21.

[3] Odlok o dopolnitvi Odloka o začasni omejitvi gibanja ljudi in prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2, Uradni list RS, št. 55/21 in 60/21.

[4] Odločba Ustavnega sodišča št. U-I-79/20 z dne 13. 5. 2021.

vedi gibanja in zbiranja ljudi na javnih mestih in površinah v Republiki Sloveniji ter prepovedi gibanja izven občin), z Ustavo RS ter posledično skladnost 39. člena Zakona o nalezljivih boleznih (ZNB), ki pooblašča Vlado, da zaradi preprečitve nalezljive bolezni v državi prepove oziroma omeji gibanje in zbiranje širšemu krogu ljudi. Prej omenjeni Odloki so temeljili ravno na tej zakonski podlagi.

Ustavno sodišče je ugotovilo, da je 39. člen ZNB v neskladju z Ustavo, kar pomeni, da so bili v neskladju tudi vsi podzakonski akti, ki so bili izdani na osnovi zakona, torej prej omenjeni odloki. Sodišče je zakonodajalcu naložilo, da v dveh mesecih odpravi neskladje; hkrati pa je **določilo učinek razveljavitve**. V praksi to pomeni, da bodo »koristi« odločitve US deležni samo tisti, ki so izdano globo izpodbijali s pravnimi sredstvi. Odprte postopke bodo morala sodišča ustaviti. Odločitev so ustavni sodniki sprejeli s petimi glasovi za in tremi proti, kar dokazuje, da je bila **odločitev sprejeta s preglasovanjem**. Svojo odločitev je peterica sodnikov utemeljila z razlogom, da so bila Vladi RS dana preširoka pooblastila, ki niso imela pravne osnove, oziroma ZNB ni predvideval dovoljšen nabor varovalk, ki bi ščitil interese ljudi, katerim je Vlada RS omejila nekatere temeljne človekove svoboščine.

Kako naprej?

Stavka v času epidemije ni bila izrecno prepovedana, vendar jo je bilo skorajda nemogoče izpeljati na način, da bi delavci dosegli svoje cilje. V času dosedanje epidemije so **bili delavci prikrajšani ne samo za izvedbo stavke, ampak tudi za običajna srečanja svetov delavcev** ter drugih podobnih (ne)formalnih združevanj. Ravno pravica do združevanja je temelj delavskega gibanja in kakršno koli omejevanje naj bo sorazmerno aktualni situaciji. Zlasti na podjetniški ravni je mogoče najti načine, kako ohranjati delovanje svetov delavcev v takšni kondiciji, da bodo lahko po koncu epidemije nadaljevali svoje delo brez večjega primanjkljaja. Da je vendarle mogoče marsikaj še storiti, kažejo številni primeri izvedbe volitev po pošti ali e-volitev v svete delavcev.

Predstavljena odločitev US predstavlja pomembno prelomnico tudi pri pravici do stavke, kajti pravica do stavke in pravica do zbiranja sta tesno povezani. Omejitev ene vpliva na kakovost izvajanja druge in obratno. Tako se samo po sebi ponudi vprašanje, **kako so bili delavci in delavke zaradi protiustavnega določila o omejevanju zbiranja oškodovani**. Neposredno škodo je ob takih primerih vedno težko meriti, a vendar se lahko dolgoročno s pretiranim in velikokrat neutemeljenim omejevanjem povzroča škoda ter preprečuje razvoj delavske participacije in s tem tudi demokracije na delovnem mestu.



Piše:
Mirko Slosar

Zahtevno, a uspešno delo Sveta delavcev Luke Koper v preteklem mandatu

Pretekli mandat Sveta delavcev Luke Koper d.d., ki se je po sili razmer, tj. zaradi nemožnosti izvedbe volitev za nov svet delavcev v času epidemije Covid-19 (ukrep prepovedi zbiranja tudi za volitve) »podaljšal« na pet let, je bil vsekakor precej zahteven. Vendar pa ocenjujemo, da tudi uspešen.

Buren že uvod v mandat

Dne 8. junija 2016 je bil v Luki Koper d.d. izvoljen nov **13-članski svet delavcev.** 16. junija pa je bila sklicana že tudi **1. izredna seja** z eno samo točko: Predlog za sklic zbora delavcev družbe in aktivnosti glede na trenutno situacijo. V tem času so bili namreč vladni apetiti veliki in grozila je zamenjava nadzornega sveta družbe z namenom kasnejše zamenjave uprave.

Dne 22. junija 2016, to je le 14 dni po izvolitvi članov novega sveta delavcev, je bil organiziran zelo odmeven **prvi zbor delavcev v zgodovini Luke Koper** z dvema točkama, in sicer:

(1) oviranje države pri razvoju pristanišča in

(2) seznanitev delavcev o trenutni situaciji in nadaljnjih ukrepih za zagotovitev stabilnosti družbe ter delovnih mest.

Uvod v mandat je torej napovedoval zelo **burno prihodnost**, kar se je kasneje tudi izkazalo in zahtevalo odločen nastop sveta delavcev, ki je bil kos vsem izzivom.

V celotnem tem "podaljšanem" petletnem mandatu smo imeli 37 rednih, 40 izrednih in 3 korespondenčne seje, kar je **v povprečju 16 sej letno**, v kar niso všteti redni tedenski sestanki članov sveta delavcev. V nadaljevanju pa nekoliko podrobneje predstavljamo pogoje in način ter ključne vsebine našega delovanja v okviru celovitega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v Luki Koper.

Ureditev pogojev za delo sveta delavcev

Participacijski dogovor je bil sprejet že leta 1999, kasneje pa je bil dopolnjen z dvema aneksoma.

Neprofesionalni člani sveta delavcev imajo **pravico do nagrade** v višini 28 % povprečne bruto plače v družbi na zaposle-

nega v preteklem mesecu. Predsednik sveta delavcev svojo funkcijo opravlja **poklicno** in prejema 2,05 kratnik povprečne plače na zaposlenega v delniški družbi v preteklem letu, vendar v nobenem primeru ne manj, kot je zakonsko določeno.

Sredstva za delo in izobraževanja članov sveta delavcev so zagotovljena in s tem zaenkrat ni težav. Določena sredstva so že v planu namenjena zunanji pravni pomoči, saj je iz izkušenj znano, da v primerih nesoglasij z upravo notranja pravna služba več škoduje kot koristi. Člani imajo pravico do zakonskega minimuma izrabe ur za izobraževanja in delo v svetu delavcev, namestnik predsednika pa še dodatnih 16 ur letno za izobraževanje ter do dodatnih 5 ur mesečno za razna posvetovanja v zvezi z opravljanjem svoje funkcije.

Za potrebe delovanja sveta delavcev je na razpolago **opremljena pisarna** za predsednika sveta delavcev in **manjša "sejna soba"** za delo članov. Svet delavcev ima tudi na voljo s predhodno rezervacijo sejne sobe, locirane na različnih lokacijah v družbi. Za poslovne poti so nam na voljo **službena vozila.**

Nadzorni svet in delavski direktor

V Luki Koper imamo **9-članski nadzorni svet,** predstavniki zaposlenih v njem so trije. Predlog za kandidata lahko poda najmanj ena petina članov sveta delavcev ali reprezentativni sindikat. Na enak način se predlaga tudi kandidata za **delavskega direktorja.**

Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu poleg svojega rednega dela v t. i. soupravljalski upravi (delavski direktor, predstavniki v nadzornem svetu, predsednik in namestnik sveta delavcev, izvršni odbor SŽPD) **enkrat letno pripravijo poročilo za svet delavcev,** ki načeloma pred skupščino družbe glasuje po kriterijih nadzornega sveta za dodelitev razrešnice predstavnikom zaposlenih v nadzornem svetu. To prakso smo uvedli zaradi tega, ker se je dogajalo, da nadzorni svet enemu izmed naših predstavnikov zaradi neznanih razlogov več let zaporedoma ni dodelil razrešnice. Če bi bila ocena v svetu delavcev različna kot v nadzornem svetu, bi zahtevali pojasnila, zakaj je prišlo do razlik v ocenjevanju.

Svet delavcev je bil v začetku leta 2018 zaradi določenih "nezadostnosti" primoran predčasno podati predlog za **odpoklic delavskega direktorja** ter istočasno predlagati novega kandidata. Predlog za novega kandidata je v skladu s Poslovnikom o delu sveta delavcev podal reprezentativni sindikat SŽPD. Pokazali smo veliko mero zrelosti, ker nismo čakali z odločitvijo kot v večini primerov "saj mu bo pretekel mandat". Dober kader tako v nadzornem svetu kot v upravi družbe je namreč predpogoj za kakovostno izvajanje delavskega soupravljanja.

Delovanje sveta delavcev prek odborov

Svet delavcev Luke Koper ima **oblikovanih 8 odborov**, ki so tudi zelo aktivni in s svojim angažiranjem pomembno prispevajo k učinkovitemu obvladovanju problematik z različnih področij, ki sodijo v pristojnost delovanja sveta delavcev (po določbi 60. člena ZSDU odbori sveta delavcev obravnavajo vprašanja iz svoje pristojnosti in o svojih zaključkih ter predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev). Ti odbori so:

Odbor za varovanje zdravja in kakovost garderobe

Na področju varovanja zdravja zaposlenih je bilo leto 2020 zaznamovano zaradi pojava virusnega obolenja COVID-19. Svet delavcev je sodeloval in sodeluje z imenovano Operativno delovno skupino, katere funkcija v družbi je priprava ukrepov za preprečevanje širjenja nalezljive bolezni. Svet delavcev je nazadnje podal soglasje k pripravljenemu Navodilu o izvajanju zaščitnih ukrepov za preprečevanje širjenja nalezljive bolezni COVID-19 na območju koprskega pristanišča. Ne nazadnje je tudi svet delavcev na sejah izpostavljal problematiko nedoslednega upoštevanja nošenja zaščitnih mask.

Na področju varovanja zdravja svet delavcev redno spremlja stanje poškodb in obolevnosti zaposlenih, katere predstavlja vodja Področja varovanja zdravja in zaposlenih. Svetu delavcev je bilo predstavljeno tudi sodelovanje Luke Koper v EU projektu, ki predvideva pilotno postavitev 5G sistema, saj se je med zaposlenimi pojavila bojazen o škodljivosti delovanja na organizem. Svet delavcev spremlja izvajanje promocije zdravja zaposlenih, kjer je bil med drugim postavljen prvi gibalni kotiček na prostem, s ciljem zmanjševanja mišično skeletnih poškodb.

V zadnjih dveh letih je bilo izvedenih precej posodobitev in povečanja zmogljivosti garderobnih prostorov zaposlenih, saj se prostori niso prilagajali politiki zaposlovanja. V letu 2020 je bila izvedena investicija še v garderobne prostore na Kontejnerskem terminalu, kjer je zagotovljena zmogljivost za 160 zaposlenih. Stanje se je na tem področju bistveno izboljšalo.

Odbor za spremljanje kakovosti izvajanja gostinskih storitev

V svetu delavcev redno pridobivamo informacije s terena, skupaj iščemo ideje zaposlenih ter priložnosti za izboljšanje. Na vseh srečanjih z zaposlenimi se je ponavljala problematika glede (slabe) kakovosti prehrane, obratovalnega časa delilnice, higiene prostorov, sanitarij. Pri iskanju rešitev in podajanju pobud smo se člani udeleževali sestankov s ponudnikom gostinskih storitev v Luki Koper. S skupnimi močmi in usklajevanji smo se s ponudnikom dogovorili, da se glede na delovne procese podaljša obratovanje v nočno izmeno, vikende in praznike ter zagotovi raznoliko prehrano.

Na sejah so potekale razprave o možnostih primerne ureditve prehrane za zaposlene v pristanišču, na kar smo redno opozarjali tudi vodstvo družbe. Uprava je tako imenovala delovno skupino za pripravo ukrepov za ureditev sistema prehrane na delovnem mestu, pri čemer je svet delavcev imenoval svojega člana v to delovno skupino. Namen delovne skupine je izboljšanje prehrane v družbi, sestavljajo pa jo predstavniki ključnih področij, odgovornih za iskanje ustreznih rešitev. V letu 2020 so bili v jedilnicah sprejeti dodatni ukrepi zaradi COVID-19 (razkužilniki za roke, opozorilni plakati, razmik miz, pri vsaki sedi samo en zaposleni ipd.).

Mnenje in priporočila sveta delavcev

V letu 2020 se je končno pričela dolgo pričakovana sanacija upravne stavbe KT, trenutno pa se projektira in pripravlja tudi javni razpis za prenovo menze, ki naj bi bila predvidoma dokončana do oktobra 2021. Po izteku enoletnega pogodbenega roka z aktualnim ponudnikom prehrane bomo preverili stanje glede kakovosti obrokov, do takrat pa bomo še vedno zbirali informacije s terena. Določene izboljšave pa so še potrebne na področju prehranjevanja zaposlenih, kjer se je sicer z uvedbo »food trucka« nekoliko izboljšala in razširila storitev, vendar so glede kakovosti in pestrosti hrane izboljšave še vedno možne.

Odbor za počitniške domove

Luka Koper ima v lasti tri počitniške objekte v Sloveniji:

- Kranjska Gora (objekt Spominčica) – hiša, z več bivalnimi enotami, Luka Koper je lastnica enot v najvišjem nadstropju (2.);
- Pokljuka (objekt Šavrinka) – samostojna hiša z več bivalnimi enotami, objekt Šavrinka;
- Čezsoča – samostojna hiša z več bivalnimi enotami.

Luka Koper vzdržuje objekte in jih ponuja v počitniški najem zaposlenim in njihovim družinam, pod določenimi pogoji pa tudi interesentom izven družbe. V svetu delavcev smo kot novo prakso leta 2018 uvedli redni letni pregled počitniških objektov. Ob pregledu pomanjkljivosti smo pripravili zapisnik in ga posredovali v Področje nabave, ki skrbi za vzdrževanje in popravila v objektih/enotah. Tovrstni pregledi so se izkazali za pozitivno novost, saj je svet delavcev s tem pripomogel h večji kakovosti bivanja v apartmajih. Pregledi se opravljajo vsako leto prvi teden v decembru. Leta 2020 zaradi COVID situacije žal nismo smeli opraviti pregledov, saj so bili apartmaji zaprti.

Mnenje in priporočilo sveta delavcev

V času šolskih počitnic je prosilcev za najem občutno več, kot je na voljo počitniških enot. Trenutni sistem izbora najemnikov se izvaja po naključnem žrebu skrbnice za prijave, zato predlagamo, da se to uredi po kriteriju točkovanja, predhodne uporabe ipd. Da bi povečali obiskanost naših počitniških domov tudi izven počitnic, smo si zastavili ambiciozen cilj, da prek internih medijev (intranet, Luški glasnik in s srečanjem sveta delavcev z zaposlenimi) spodbudimo naše zaposlene k uporabi luških apartmajev.

Odbor za pravno varnost

Odbor izvaja aktivnosti predvsem na naslednjih področjih:

- delovna razmerja,
- socialna varnost, varstvo posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanje,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- spoštovanje zakonov in drugih predpisov, splošnih aktov in kolektivnih pogodb ter dogovorov z delodajalcem (87. člen ZSDU),
- in na drugih področjih, ki pomenijo poseganje v pravice in dolžnosti delavcev.

Skupinska delovna uspešnost

Svet delavcev je kvartalno obravnaval predloge spremenjenega "obračuna medletne delovne uspešnosti (SDU)", ki je bila zaradi predstavljenega slabšega poslovanja in kot posledica zaposlitve večjega števila delavcev obračunana tekom leta vsem enako in bistveno manj, kot bi bila sicer po običajnem ključu za delitev, na kar smo sicer podali soglasje v skladu s 95. členom ZSDU. Posredovan nam je bil tudi Predlog o višini regresa za leto 2020.

Volitve

Svet delavcev je v zakonitem roku objavil razpis za volitve novih članov. Na podlagi drugega odstavka 34. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju je volilna komisija družbe Luka Koper d.d. na seji 22. 9. 2020 sprejela sklep o potrditvi kandidatur za člane novega sveta delavcev, kar je bilo tudi objavljeno na intranetu. Volitve so bile razpisane dvakrat, vendar pa zaradi neugodne epidemiološke situacije v zvezi s Covid-19, tudi obakrat preklicane. Volitve bodo izpeljane takoj, ko bo epidemiološka situacija dovolj ugodna, do takrat pa bo funkcijo opravljal obstoječi svet delavcev.

Nadzorniki – predstavniki delavcev

Izvedene so bile nove izvolitve predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu družbe, ker jim je mandat potekel. Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu so na sejah redno poročali predstavnikom sveta delavcev.

Opravljanje dela na domu

Zaradi situacije in izvajanja ukrepov proti okužbam Covid-19 smo prepoznali delovna mesta, kjer je možno delo opravljati tudi od doma. Na osnovi zakona, ki predpisuje delo od doma v izrednih razmerah in s praktično izkušnjo, da je marsikatero delo možno na daljši rok opravljati na ta način, smo v sodelovanju in ob usklajevanju s Kadrovskim področjem tik pred koncem, da postavimo temelje in pogoje za opravljanje dela na domu oziroma izven podjetja tudi v t. i. mirnih časih.

Kadrovsko področje je pripravilo nabor delovnih mest, ki so primerna za občasno delo od doma. V nadaljevanju je potekalo usklajevanje med svetom delavcev in kadrovskim področjem oziroma upravo glede sprememb v (tipski) pogodbi o zaposlitvi oziroma opciji aneksa k pogodbi. Predlog pravilnika o delu na domu, ki ga je pripravila družba, odpira kar nekaj vprašanj glede odgovornosti in morebitnih sankcij za zaposlenega, ki dela na domu, in sicer v zvezi z delom in varovanjem podatkov, dostopa oziroma vstopa delodajalca v zasebne prostore, kjer zaposleni opravlja delo na daljavo, in podobno. Usklajevanja vsebine pravilnika in pogodbe v tem trenutku še niso končana.

Stališča sveta delavcev v imenu zaposlenih v zvezi s to problematiko so:

- V primeru nove Pogodbe o zaposlitvi soglašamo samo s spremembo oziroma dodatkom besedila, da je delovno mesto primerno za občasno delo od doma.
- Dovoljenje za vstop v privatne prostore zaposlenega je izključno v domeni zaposlenega (razen v primeru, na primer, kaznivih dejanj ipd.).
- Edina sprejemljiva sankcija v primeru suma kršitev delovnega razmerja med delom na domu je prenehanje dela na domu.
- Zaposleni mora prejeti primerna finančna nadomestila za uporabo svojih prostorov in osnovnih sredstev za opravljanje dela na domu.
- Naslov opravljanja občasnega dela na domu izbere zaposleni.
- Delovno mesto v prostorih podjetja mora ostati na razpolago zaposlenemu, da se lahko kadarkoli vrne na delo v prostore podjetja.

V Luki Koper smo prepoznali 76 delovnih mest, na katerih lahko zaposleni opravljajo delo na domu. Svetu delavcev je bil posredovan osnutek nove pogodbe o zaposlitvi, ki predvideva za zaposlene tudi delo od doma, na katerega pa smo podali pripombe. Nove pogodbe o zaposlitvi zaposleni še nismo podpisovali. Podali smo tudi pripombe na posredovani Pravilnik o opravljanju dela na domu.

Odbor za šport

V naši družbi imamo organizirano športno društvo, ki se financira iz dveh virov: članarin in donacij družbe. Svojim članom omogoča redno športno rekreativno dejavnost, organizirano v več sekcij. V športno društvo Luka Koper je včlanjena polovica zaposlenih, ki mesečno plačujejo članarino. Med člani so tudi zaposleni v hčerinskih (Adria Terminali, INPO,…) in pridruženih družbah (Adria Tow,…).

Luške igre

Enkrat letno športno društvo organizira športne luške igre za vse zaposlene. Gre za

zdaj že tradicionalne ekipne športe (nogomet, košarka, tenis, namizni tenis, odbojka na mivki, bowling, balinanje).

Promocija zdravja

V naši družbi se za zaposlene organizirajo tudi različne aktivnosti za promocijo zdravja. Promocijo zdravja v družbi ureja tudi zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki pravi, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja izvajanja. Zato izvajamo določene aktivnosti in ukrepe z namenom ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja delavcev.

Pri oblikovanju programa promocije zdravja sodelujejo predstavniki vseh večjih organizacijskih enot, kadrovskega področja, področja varovanja zdravja in ekologije ter najvišjega vodstva, pripravlja in izvaja pa jih Področje varovanja zdravja zaposlenih in ekologijo. Prednostne naloge promocije zdravja ostajajo obvladovanje mišično -kostnih bolezni, bolezni dihal, težav, povezanih s prekomernim uživanjem alkohola in izboljšanje medosebnih odnosov. Mišično-kostnim težavam so najbolj izpostavljeni zaposleni v operativi in delavci v pisarnah, predvsem zaradi vpliva prisilne drže.

Aktivnosti promocije zdravja so razvrščene na štiri področja vplivanja: zdrav življenjski slog, krepitev osebnosti, delovno okolje in organizacija dela.

V letu 2019 sta bila izvedena dva 90-dnevna izziva za preoblikovanja telesa, v katerega je bilo vključenih šest sodelavcev. Družba jim je omogočila vadbo z osebnim trenerjem. Na ta način se jih želi spodbuditi h krepitvi psihofizične kondicije in ohranjanju zdravja, produktivnosti ter dobrega počutja. Njihov napredek je tudi ostalim zgled za izboljšanje življenjskega sloga. Organizirane so bile delavnice o uravnoteženi prehrani s poudarkom na praktičnih napotkih pri izbiri živil. Ponovno je bilo med zaposlenimi preverjeno, kakšne so obremenitve zaradi doživljanja stresa. S sodelovanjem PC Kontejnerski terminal je bila v dispečerski center nameščena dvižna miza OSM za poskusno obdobje enega meseca. Na PC Terminalu avtomobilov se je s soglasjem sodelavcev s Področja investicij in Področja operative postavil gibalni kotiček. Na pobudo sveta delavcev je bil pripravljen tudi predlog ukrepov za zmanjšanje negativnih učinkov nočnega dela.

Mnenje in priporočilo sveta delavcev

V svetu delavcev opažamo, da se glede na zelo veliko število novozaposlenih v preteklih letih, Luških iger pretežno udeležujejo vedno isti zaposleni, zato bi veljalo delati na večji/boljši promociji in pritegnitvi novih zaposlenih k udeležbi. Smiselno bi bilo tudi uvesti kakšno novo disciplino, glede na nove interese in atraktivnost/priljubljenost novih športov. Zelo veliko naših zaposlenih rekreativno teče ali kolesari, družba jim občasno plača prijavnine in priskrbi tekaške majice.

Odbor za sklice delnih zborov/srečanj z zaposlenimi

Poslovodstvo in svet delavcev se zavezujeta skrbeti za čim bolj celovito uresničevanje zakonske pravice delavcev do obveščenosti in v ta namen skupno graditi učinkovit sistem internega komuniciranja. Svet delavcev ima v zvezi s tem pravico in dolžnost vse informacije, ki jih je dobil od delodajalca in so pomembne za celoten kolektiv zaposlenih (razen poslovnih skrivnosti), prenesti tudi kolektivu zaposlenih, poslovodstvo pa mu je dolžno v ta namen na njegovo zahtevo omogočiti uporabo vseh razpoložljivih komunikacijskih sredstev, ki so v družbi na razpolago. Svet delavcev ima pravico in dolžnost sodelovati s pristojnimi delavci oziroma službami družbe, ki so se dolžne z njim posvetovati glede uvajanja ustreznih oblik sredstev in metod internega komuniciranja ter v zvezi s tem preučiti vse njihove pobude in predloge, ter se do njih opredeliti.

V svetu delavcev smo v letu 2019 kot novost uvedli srečanja z zaposlenimi, ki smo jih izvajali po terminalih in strokovnih službah. Letno opravimo okoli 15 srečanj z zaposlenimi. Na srečanjih se je ponavljala podobna problematika; pomanjkanje parkirnih mest, neustrezne razmere v menzi, slaba kakovost prehrane.

Mnenje in priporočila sveta delavcev

Srečanja po operativnih enotah so se izkazala za zelo pozitivna, saj smo tako zaposlenim v neposrednem stiku predstavili tekoče poslovanje družbe, predstavili rešitve glede na individualno sporočene probleme v delovnih enotah, od zaposlenih pa smo dobili vprašanja ter informacije o problematiki s terena, ki smo jih nato obravnavali na sejah. Na Lukanetu ažurno objavljamo tudi zapisnike vseh sej, tako da lahko zaposleni sproti sledijo obravnavanim temam in so obveščeni o tem, kaj od sporočenega se je poslalo naprej v reševanje pristojnim, oziroma, kaj je bilo dejansko rešeno. Svet delavcev je kot novost uvedel srečanja z aplikacijo Teams, vendar je to primerno samo za zaposlene v strokovnih službah (računalnik).

Odbor za prepoznavanje in preprečevanje mobinga

Svet delavcev je konec leta 2020 v razgovorih s sodelavci dobil informacijo o povečanem obsegu bolniških odsotnosti (nevezano na covid-19). Odnosi med nadrejenimi in podrejenimi v nekaterih strokovnih službah pogosto mejijo na šikaniranje, trpinčenje in poniževanje, zaradi česar zaposleni odhajajo na bolniški stalež. Posledica bolniških odsotnosti vodij strokovnih služb in strokovnih delavcev je omejeno izvajanje zadolžitev in hudo zamujanje rokov izvedb. Svet delavcev je dobil tudi informacijo o zamujanju pri izvajanju nalog zaradi nepotrebne birokratizacije. Veliko projektov je v zamudi, pri čemer se v določenih strokovnih službah gradiva vračajo na dopolnjevanje iz banalnih razlogov (npr. oblika obrazca, manjše pravopisne napake ipd.). Tudi takšne oblike pritiskov na zaposlene imajo lahko negativne posledice. Svet delavcev je obvestil nadzorni svet, ki je pozval upravo družbe, da poroča o situaciji. Razmere so se opazno izboljšale.

Odbor za posvetovanje z upravo in s kadrovskim področjem

Posvetovanja z upravo potekajo redno, in sicer najmanj enkrat mesečno. Od nastopa sedanje uprave, torej od začetka leta 2018, smo nadgradili sodelovanje pri upravljanju. Sprva je bilo nekaj nejasnosti in posledično neupoštevanja sveta delavcev pri določenih odločitvah, zadnji dve leti pa razen nekaj vsebinskih izjem sodelujemo dobro. Lahko bi še bolje v smislu časovnih rokov reševanja določenih zadev. Predvsem bi izpostavil posvetovanja glede poklicnega opravljanja funkcije namestnika predsednika sveta delavcev, ki se vlečejo že od 29. 11. 2019, čeprav so izpolnjeni vsi zakonski normativi. Glede na raznolikost in naravo dela ter število zaposlenih svet delavcev ugotavlja, da je za obseg in kakovost dela nujna vsaj 8-urna dnevna prisotnost še enega člana sveta delavcev, kar se lahko zagotovi le s poklicnim opravljanjem funkcije.

Obveščanje po 89. v zvezi z 90. členom ZSDU poteka normalno, če ne štejem devete alineje (letni obračun in letno poročilo), o čemer nas obveščajo šele po sprejetju letnega poročila na nadzornem svetu. Še vedno imamo različne notranje poglede na to, kaj je "poslovna skrivnost". Vsi člani smo še naknadno podpisali izjavo o varo-

vanju poslovne skrivnosti, vendar zaenkrat ovire še vedno o(b)stajajo. V neki določeni zadevi je eskaliralo tako daleč, da sva predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu in predsednik sveta delavcev "dobila" kazensko ovadbo zaradi izdaje poslovne skrivnosti. V nadaljevanju je bila sicer zavržena kot neutemeljena, ampak izmikanje in prikrivanje informacij pod krinko poslovne skrivnosti je še vedno prisotno.

Posvetovanja so redna v skladu z ZSDU. Obravnavali smo spremembo glede dodatnega ponudnika pokojninskega zavarovanja, revizijo Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v koprskem pristanišču, pristaniški red, Navodilo o izvajanju zaščitnih ukrepov za preprečevanje širjenja nalezljive bolezni COVID-19 na območju koprskega pristanišča in imeli kar 60 posvetovanj glede sprememb obstoječih ali uvedbe novih delovnih mest kot posledice optimizacije delovnih procesov.

Soglasja, ki jih po zakonu podaja svet delavcev, so se nanašala predvsem na način izplačevanja skupne delovne uspešnosti in na t. i. Akcijski načrt implementacije Strategije IPS, kateri je imel za posledico ca. 600 zaposlitev naših sodelavcev, dotlej zaposlenih pri zasebnih izvajalcih pristaniških storitev, neposredno v Luko Koper d.d. V t. i. »turbo zaposlovanju« v zvezi z Akcijskim načrtom implementacije strategije IPS je svet delavcev odigral pomembno vlogo kot član kadrovske komisije. Primer dobre prakse, ki temelji na poznavanju delovnega mesta iz »prve roke«, pa ni bil sprejet kot stalen proces, tako da bi predstavnik sveta delavcev kot dober poznavalec delovnega mesta tudi v prihodnje pripomogel k izboru kakovostnega kadra.

Kratko še o ostalih aktivnostih sveta delavcev

Svet delavcev še ni oddal **poročila nadzornemu svetu** o v smislu določbe drugega odstavka 80. člena ZSDU (o stanju uresničevanja ZSDU s predlogom ukrepov), ker je ta zakonska možnost omejena na enkrat letno. Glede na izkušnje preteklih let in burno preteklost dogajanja okoli Luke Koper hranimo ta edini zakonski "naboj" za kakšno res posebno priložnost in ga ne želimo izstreliti v prazno.

Program dela sveta delavcev sprejme **vsako leto.** Bistvena naloga sveta delavcev je, da ima svojega člana v čim več delovnih skupinah in tako lahko pravočasno implementira informacije, katere dobimo na srečanjih z zaposlenimi, že v zgodnji fazi. Tako se izognemo kasnejšim zahtevam sprememb ali popravkov in smo **namesto "nebodigatreba" konstruktiven partner.** To se že odraža pri vse pogostejših vabilih k sodelovanju. Ostale naloge so bolj splošne narave rednega dela sveta delavcev. Enkrat letno pripravimo tudi **poročilo o delu sveta delavcev zaposlenim,** katero vsebuje tudi Program dela.

Svet delavcev Luke Koper **zelo tesno sodeluje s Sindikatom žerjavistov pomorskih dejavnosti.** Določene vsebine rešujemo skupaj in v sestavi že omenjene t. i. soupravljalske uprave (delavski direktor, predstavniki v nadzornem svetu, predsednik in namestnik sveta delavcev, izvršni odbor SŽPD) imamo skoraj vsakodnevne sestanke. Svet delavcev Luke Koper **črpa svojo moč in uspešnost iz zaledja, torej sindikata žerjavistov.** Naj dodam, da je med dobrimi 1.500 zaposlenimi več kot 1.000 članov SŽPD. Številka še vedno raste. Na pogajanjih z upravo redno sodelujemo in skupni uspeh je letošnji maksimalni regres v višini 2009,50 evra ter prenova ocenjevanja skupne delovne uspešnosti, ki se izplačuje kvartalno. Zadnja je bila izplačana v višini 13,3 % vsote treh plač zaposlenega. Zaposleni prejemajo tudi t. i. rast dodane vrednosti, vsi v enakem znesku 320 evrov bruto (za cel mesec prisotnosti na delu). Na pobudo SŽPD smo ustanovili sklad za "pozaposlitveni zaslužek", ki je namenjen sodelavcem pri odhodu v pokoj. Višina izplačila je odvisna od let delovne dobe in let, oddelanih v Luki Koper. Polno izplačilo znaša 25.000 evrov bruto. Tesno sodelovanje in uspešno delo se je odražalo tudi na nedavnih volitvah v SD, kjer je bilo **izvoljenih vseh 15 predlaganih kandidatov SŽPD.**

Svet delavcev Luke Koper je v mandatu 2016-2021 uspešno preprečil samovoljo določenih političnih veljakov, katera bi imela za posledico razprodajo podjetja. Medijsko smo izpostavili pomembnost svetov delavcev za podjetja. Zelo uspešno je zastopal zaposlene v družbi in upam si trditi, da je postal **eden vidnejših svetov delavcev v Sloveniji.**

Za na konec še zanimivost. Da soupravljamo **z vso odgovornostjo in enakovredno z ostalimi deležniki**, potrjuje sklep 17. izredne seje sveta delavcev, ki je bil soglasno sprejet, glasi pa se: *Svet delavcev izreče Dimitriju Zadelu, predsedniku uprave, ukor zaradi neprimernega vedenja in kršitve pristojnosti sveta delavcev po 61. členu ZSDU.*

Ustavno sporen Zakon o bančništvu (ZBan-3) kljub vsemu sprejet

Kljub pravočasnim in obširno utemeljenim opozorilom Sveta delavcev NLB in Združenja svetov delavcev Slovenije na njegovo ustavno spornost oziroma neskladnost z odločbo Ustavnega sodišča opr. št. U-I-55/16-19 z dne 13. 6. 2019 je Državni zbor konec maja sprejel nov Zakon o bančništvu (ZBan-3), v katerem je ponovno izključena možnost imenovanja delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravah bank. Bo torej potreben ponovni ustavni spor?

Glede na sam osnovni smisel in poslovni pomen sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju na splošno, kot ga ureja Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ni najti prav nobenega utemeljenega razloga, zaradi katerega bi bila lahko funkcija delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora bank že v osnovi obravnavana drugače kot v vseh ostalih gospodarskih družbah. In to velja tako glede predstavnikov delavcev v nadzornih svetih kot tudi glede delavskih direktorjev.

Bančna dejavnost seveda brez dvoma sicer ima določene specifike v primerjavi z ostalimi gospodarskimi dejavnostmi (poleg

podjetniške dejavnosti so tudi v funkciji izvrševanja splošne gospodarske, finančne in monetarne politike države, čeprav je seveda vprašanje, koliko to velja tudi za banke v tuji lasti), vendar pa nobenih takšnih, ki bi utemeljevale morebitno tovrstno razlikovanje glede obsega pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju. In Ustavno sodišče je to v svoji zgoraj omenjeni odločbi tudi zelo jasno in povsem nedvoumno zapisalo.

Ta zakon zato zagotovo ne pomeni celovite realizacije te ustavne odločbe, in sicer najmanj zato, ker funkcija delavskega direktorja v njem ponovno sploh ni predvidena. Zakonodajalec si je celo dovolil vanj ponovno izrecno zapisati, da se za banke v tem pogledu določbe zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju ne uporabljajo. Šesti odstavek 36. člena zakona se namreč glasi: *»Za banko se z namenom zagotovitve učinkovitega, varnega in preglednega upravljanja s tveganji bank ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, glede imenovanja predstavnikov delavcev v organe vodenja banke.«*).

Temeljno funkcijo delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora družb ZSDU zelo jasno in nedvoumno določa v svojem 80. in 84. členu, tj. *»zastopanje interesov vseh delavcev«* v okviru pooblastil konkretnega organa družbe. »Priporočilo dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju v organih vodenja in nadzora«, ki ga je leta 2018 sprejelo Združenje nadzornikov Slovenije, pa k temu dodaja (citat): *Delavci opravljajo pomembno vlogo pri upravljanju gospodarskih družb. Aktivno sodelovanje delavcev v organih družb izboljšuje korporativno upravljanje družbe, saj predstavniki delavcev prinašajo poglobljen vpogled v delovanje družbe in tudi specializirano znanje s področja dejavnosti družbe. V delovanje organa vodenja ali nadzora prinašajo neposredno védenje o razmerah v družbi in v okviru interesa družbe izpostavljajo teme, ki so pomembne za zaposlene.*

Ni jasno, čemu naj za banke vse to ne bi veljalo. V upravljalnih organih bank se med drugim odloča (tudi) o vprašanjih, pomembnih tako za zaposlene v bankah, povsem enako kot v vseh drugih družbah. Specializirana znanja zaposlenih s področja bančne dejavnosti pa lahko enako pripomorejo k uresničevanju poslovnih in vseh drugih ciljev bank.

dr. Mato Gostiša

Nekaj aktualnih vprašanj glede volitev svetov delavcev v (post)koronskih razmerah

Epidemija Covid-19 in z njo povezani ukrepi so v praksi povzročili številne težave pri delovanju svetov delavcev v podjetjih, med katerimi še posebej izstopajo najrazličnejši zapleti v zvezi z izvajanjem volitev v svet delavcev, ki se žal vlečejo še naprej tudi v obdobje po razglasitvi konca epidemije. Dejstvo je namreč, da Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju tovrstnih situacij ni predvidel, s tem pa tudi ne ustreznih rešitev za mnoge odprte pravne dileme, s katerimi se v zvezi z njimi sooča praksa. Nekaj teh predstavljamo v nadaljevanju, v zvezi s katerimi izstopata zlasti dve nerešeni pravni vprašanji: (1) kako je z morebitnim »podaljšanjem mandata« obstoječemu svetu delavcev v primeru neuspešnih volitev, in (2) v kakšnih rokih morajo biti po končani epidemiji razpisane in izvedene volitve novega sveta delavcev, če te niso mogle biti pravočasno izvedene med trajanjem »izrednih razmer«. V zvezi s tem skušamo podati tudi nekaj osnovnih smernic za prakso.

Neuspešne volitve »po pošti« v družbi MAHLE Electric Drives Slovenija

Izkazalo se je, da izvedba volitev izključno po pošti, kakršnih smo se po sili razmer poslužili v družbi MAHLE Electric Drives Slovenija d.o.o., verjetno ni primerna rešitev, ki bi lahko kar v celoti nadomestila tradicionalno glasovanje na voliščih tudi za tiste, ki so v času volitev sicer v službi. Problem pa so tudi nejasnosti v zakonu glede načina izvajanja soupravljanja v obdobju šestih mesecev, ko volitev ni mogoče ponoviti, če so bile te neveljavne zaradi prenizke udeležbe.

V maju 2020 je **potekel mandat** Svetu delavcev zdravstvena slika v državi, pogojena z Covidom-19 in dejstvom, da je posledično velika večina zaposlenih delala od doma, pa ni omogočala izvesti »normalnih« volitev. Zaradi teh dejavnikov se je svet delavcev skupaj s poslovodstvom odločil za **zamik volitev za šest mesecev in priznanje polne legitimnosti »staremu« svetu delavcev v tem času**.

Nove volitve so bile sklicane v novembru 2020. Opravljene so bile tudi vse potrebne aktivnosti za njihovo izvedbo, vendar pa je volilna komisija v zaključku priprav na volitve podala pomisleke glede varne izvedbe. Dokončno je sprejela sklep, da ob obstoječih varnostnih omejitvah ni v stanju izpeljati volitev. Poslovodstvo je sprejelo



Piše:
Andrej Valetič

razlago volilne komisije in **zamik volitev za naslednjih šest mesecev**.

V Svetu delavcev smo zaradi opisanih dogodkov začeli iskati nove rešitve, da bi volitve vendarle nekako izpeljali tudi v teh razmerah. Pridobili smo jo iz zapisa v reviji Ekonomska demokracija, ki je povzel izvedbo volitev v podjetju Goodyear Dunlop Sava Tires d.o.o, kjer so jih **uspešno izvedli deloma po pošti**.

V februarju 2021 še ni bilo znakov o umiritvi zdravstvene slike v Sloveniji. V podjetju smo še vedno koristili možnost dela od doma. Zaradi vseh teh dejavnikov smo se v Svetu delavcev odločili, da je edina možnost izvesti volitve, če jih **v celoti izvedemo po pošti**. S predlogom so se strinjali vsi deležniki, od poslovodstva do volilne komisije, tako da so bile na tej podlagi izvedene vse potrebne aktivnosti za izvedbo. Volitve so potem potekale v zadnjem tednu meseca maja. Vendar pa **predpisane minimalne 50-odstotne volilne udeležbe za njihovo veljavnost žal nismo dosegli.** »Prekratki« smo bili za nekaj deset glasov.

Analiza je pokazala **več potencialnih vzrokov za neuspeh**. Covid-19 omejitve so nam onemogočile izvajanje globljih stikov z zaposlenimi, kar je verjetno pripomoglo k nepoznavanju pomembnosti sveta delavcev v podjetju predvsem pri večjem številu zaposlenih, ki so se zaposlili konec leta 2019. Sodelavci so imeli pomisleke tudi glede zagotavljanja tajnosti volitev. Na tem področju smo člani sveta delavcev in volilna komisija sicer vlagali velike napore z dodatnimi pisnimi obvestili in osebnimi stiki, vendar so na žalost volitve pokazale, da kar nekaj zaposlenih v to ni verjelo. Podobno kot v širši družbi, je to, kot kaže, tudi rezultat apatije in občutka, da se ne da nič spremeniti. S strani zaposlenih pa so bile izpostavljene tudi nekatere potencialne nepravilnosti, ki bi lahko vplivale na izid volitev. Opozorili so, da so glasovnice nekateri oddali kar varnostniku pri vhodu v podjetje, namesto, da bi jih oddali v volilno skrinjico. Porajalo se je tudi vprašanje, ali je bilo zagotovljeno, da so pisma z glasovnicami prispele po pošti, dejansko končala v volilni skrinjici in podobno.

Volilna komisija je s sklepom potrdila pravilnost izvedbe postopka volitev, obenem pa razglasila njihovo **neveljavnost** (zaradi že omenjene nezadostne udeležbe), na sklep komisije pa kljub zgoraj navedenim pomislekom o možnih nepravilnostih (**vključno s pomislekom, ali je – vsaj zaenkrat – po zakonu sploh dopustno kar v celoti nadomestiti glasovanje na voliščih z volitvami po pošti tudi za tiste, ki so bili sicer prisotni na delu**) ni bilo nobene pritožbe kandidatov. Končni zaključek je torej, da so bile volitve postopkovno uspešno izvedene, vendar neuspešne zaradi premajhne udeležbe.

S strani delavcev je sledilo spoznanje, da so **izgubili pomemben organ soupravljanja v podjetju**. Veliko delavcev se je obrnilo na člane sveta delavcev z vprašanji v smislu, »kako zdaj naprej«? Predstavljeno jim je bilo, da je po zakonu potrebno počakati **šest mesecev** z izvedbo ponovnih volitev, kako je s soupravljanjem v tem obdobju pa zakon ne pove. Izrazili so nezadovoljstvo in predlagali, da se poišče ustrezna rešitev. To dejstvo je bilo ključno, da se je svet delavcev odločil slediti rešitvi, ki jo za takšne primere sicer priporoča in tudi ustrezno pravno utemeljuje Združenje svetov delavcev, in po kateri mora **»stari« svet delavcev opravljati t. i. tekoče naloge do izvolitve novega**. To rešitev, smo predstavili tudi Evropskemu svetu delavcev MAHLE, kjer so našo namero podprli. Upamo, da glede tega tudi ne bo morebitnih nasprotovanj s strani poslovodstva, kajti kake druge možne smiselne rešitve nastale situacije dejansko ni videti.

Začasna sodna prepoved organizacije volitev v Svet delavcev RTV Slovenija

Svet delavcev RTV Slovenija, ki je razpisal volitve za mandatno obdobje 2021–2025, je nepričakovano doživel odločitev Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, ki je, oziroma bi vsekakor utegnila biti, v marsičem precedenčna. Ker volilna komisija na kandidatno listo ni uvrstila, oziroma je zavrnila kandidaturo treh zaposlenih, ker da so vodstveni delavci, se je eden od njih pritožil na sodišče. Sodišče pa je na njegov predlog izdalo začasno odredbo, da se vse do pravnomočne sodbe v tem delovnem sporu prepove organizacija volitev za člane Sveta delavcev RTV Slovenija za mandatno obdobje 2021–2025. Volitve, ki so bile razpisane za 9. junij, so tako odpadle.

Ta delovni spor v času, ko se pripravlja ta članek, še ni pravnomočno končan. Izdana pa je že bila tudi zamudna sodba, s katero je sodišče ugodilo predlagatelju in **odpravilo sklep volilne komisije o zavrnitvi njegove kandidature** za člana sveta delavcev. To pomeni, da je treba predlagatelja dodati na kandidatno listo in na glasovnico. Volitve za člane Sveta delavcev RTV Slovenija tako ne bodo opravljene v rokih, ki jih navaja 45. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, in sicer da se volitve v svet delavcev opravijo najmanj 15 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev. Sodišče pa se niti v začasni odredbi niti v zamudni sodbi ni opredelilo do vprašanja, **kaj se v tem vmesnem času, to je do izvolitve novega sveta delavcev, zgodi z mandatom obstoječega Sveta delavcev RTV Slovenija.** Zakonsko določeni štiriletni mandat mu namreč preteče, še



Piše:
Petra Bezjak Cirman

preden bo mogoče ponovno izpeljati vsa zahtevana volilna opravila za izvolitev novega (dopolnitev kandidatne liste in njena objava, dopolnitev volilnega imenika, določitev novega datuma glasovanja ter obveščanje volivcev itd., kar vse zahteva svoj čas).

Svet delavcev RTV Slovenija ima pravico do delovanja določeno v zakonu o RTV SLO. V 25. členu namreč piše, da v javnem zavodu RTV Slovenija deluje Svet delavcev javnega zavoda RTV Slovenija, za katerega se uporabljajo določila zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, razen kadar so s tem zakonom ali statutom posamezna vprašanja urejena drugače. Določilo je v zakonu iz leta 2005, ko je ustavno sodišče na pobudo Sveta delavcev RTV Slovenija presodilo, da je bil takratni zakon o Radioteleviziji Slovenija v neskladju z ustavo. Ali bi lahko torej zaradi prekinjenega procesa volitev prišlo do **situacije, ko sveta delavcev v zavodu določeno obdobje sploh ne bi bilo**, se svetniki sprašujemo že od začetka tega sodnega spora. Po do zdaj zbranih pravnih mnenjih se namreč načeloma ne more zgoditi, da organa soupravljanja v zavodu ne bi bilo.

Svet delavcev RTV Slovenija je namreč kljub epidemiji **začel postopke volitev v zakonskih rokih** in volilni komisiji skladno s 24. členom ZSDU predal vsa pooblastila, da skrbi za zakonitost volitev članov sveta delavcev. Svet delavcev je epidemiološkim razmeram primerno tudi prilagodil pravilnik o volitvah (razširila se je namreč pravica volivcev, ki bi želeli glasovati po pošti), volilna komisija je izvedla tudi tridnevne predčasne volitve, kjer je bila izjemno visoka volilna udeležba, in sicer se jih je udeležilo kar 15 odstotkov volivcev. Ravno zaradi epidemioloških razmer je bilo na zavodu pridobljeno odvetniško pravno mnenje, ki pravi, da **ni dopustno obdobje, ko sveta delavcev ne bi bilo**. Če volitve niso izvedene najmanj 15 dni pred iztekom mandata obstoječega sveta delavcev, pride s potekom mandata do podobnega pravnega položaja, kot če volitve sicer so izvedene, vendar se jih ne udeleži zadostno število delavcev (42. člen ZSDU), ali če so volitve naknadno razveljavljene (43. člen ZSDU). Ker se ne konstituira nov svet delavcev, še **nadaljuje z delom obstoječi svet delavcev**, s tem pa pride do dejanskega podaljšanja delovanja obstoječega sveta delavcev in s tem tudi mandata posameznih članov sveta delavcev. Iz ZSDU namreč ni razbrati, da bi v takšnem primeru svet delavcev **prenehal obstajati** in da ne bi bilo sveta delavcev v primeru, če novi svet delavcev ne bi bil konstituiran najpozneje do zadnjega dne mandata obstoječega sveta delavcev. Ker je svet delavcev permanentna oblika sodelovanja delavcev pri upravljanju, obstoječi svet delavcev lahko nadaljuje z delom do konstituiranja novega sveta delavcev, ne glede na to, ali do konstituiranja novega sveta pride najpozneje do zadnjega dne mandatne dobe obstoječega sveta delavcev ali pozneje, tako da **ni dopustno vmesno obdobje, ko sveta delavcev ne bi bilo**. Takšno načelno stališče sicer že vseskozi zastopa tudi Združenje svetov delavcev Slovenije, ki je podrobneje predstavljeno v nadaljevanju.

Mnenje Združenja svetov delavcev Slovenije

"Podaljšanje mandata" svetu delavcev v primeru neveljavnih volitev

Na spletni strani Združenja svetov delavcev svetov delavcev Slovenije (https://www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/podaljsanje-mandata-svetu-delavcev-v-primeru-neveljavnih-volitev/) najdemo naslednji odgovor (avtor: dr. Mato Gostiša) na zgoraj izpostavljeno vprašanje, kaj je z mandatom »starega« sveta delavcev v vmesnem obdobju, ko le-temu štiriletni mandat formalno poteče, nov svet delavcev pa še ni izvoljen. V praksi gre konkretno predvsem za primere iz prvega odstavka 42. člena ter iz 43. člena ZSDU.

Vprašanje:

Volitve za svet delavcev niso bile veljavne, ker je bila udeležba manjša od polovice vseh delavcev z aktivno volilno pravico. Po 42. členu ZSDU je mogoče ponovne volitve izpeljati šele po šestih mesecih. Vprašanje: kaj je s starim svetom delavcev, nadaljuje delo v tem času, ali pa mu po izteku mandata prenehajo vse funkcije? (Opomba: smiselno povsem podobno vprašanje pa se načeloma odpira tudi v primerih, ko volitve zaradi ugotovljenih nepravilnosti razveljavi volilna komisija sama in je skladno s 43. členom ZSDU potrebno volitve v 60 dneh ponoviti. Sem bi lahko smiselno šteli tudi primere, ko volitve ali pa posamezna volilna opravila, tako kot se je to zgodilo v zgoraj opisanem primeru odprave sklepa volilne komisije RTV Slovenija o zavrnitvi kandidature predlagatelja.)

Odgovor:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) vprašanja funkcioniranja sistema delavskega soupravljanja v (najmanj) šestmesečnem »vmesnem obdobju«, to je v času do izvolitve novega sveta delavcev, izrecno ne rešuje. Strogo gramatikalno gledano bi bilo mogoče določbe zakona dejansko tolmačiti tako, da v tem primeru nastane t. i. soupravljalski vakuum, torej situacija, ko prejšnjemu svetu preneha mandat in ne more opravljati svojih funkcij, novi pa še ni izvoljen, kar bi pomenilo, da soupravljanja delavcev v podjetju v tem času preprosto ni. Vsaj ne na ravni sveta delavcev.

Menim pa, da namen zakonodajalca v resnici ni bil takšen in da gre za pravno praznino, ki jo je treba zapolniti z ustreznimi analogijami. Če so delavci na zboru delavcev skladno z določbo 18. člena ZSDU enkrat že izrazili voljo imeti svoj svet delavcev, te volje ni potrebno na enak način še enkrat "preverjati" in ponovno sklicevati zbora delavcev. Razlogi, zaradi katerih volitve v nov svet delavcev niso bile uspešne, so namreč lahko zelo različni (npr. slaba priprava novih volitev, neprimernost novih kandidatov, neuresničitev možnosti za glasovanje vsem delavcem kolektiva itd., itd.). Neuspešna izvolitev novega sveta delavcev torej načeloma ne pomeni, da delavci sploh ne želijo imeti sveta delavcev, temveč le to, da nekaj ni bilo v redu z novimi volitvami. Zato menim, da je v obravnavanem primeru pač edina smiselna rešitev nadaljevanje opravljanja tekočih nalog prejšnjega sveta delavcev do izvolitve novega, čeprav tega zakon izrecno ne predvideva. Že vzpostavljen sistem delavskega soupravljanja pač mora nekako funkcionirati, ne glede na takšne ali drugačne morebitne volilne zaplete. Naj še enkrat ponovim, da zakonodajalec z določbo o možnosti ponavljanja neuspelih volitev šele po šestih mesecih zagotovo ni imel namena v tem primeru preprosto kar "ukiniti" že uveljavljenega sistema soupravljanja v posameznem podjetju nasploh, temveč le preprečiti morebitno "posiljevanje" volivcev s (takojšnim) ponavljanjem volitev z istimi kandidati, ki med volivci očitno nimajo podpore in zagotoviti ponovno izvedbo ponovnega kandidacijskega postopka (z novimi kandidati). Ponovna in kakovostnejša izvedba tega postopka pa seveda zahteva svoj čas, ki je v praksi težko krajši od šestih mesecev.

Iz zgoraj navedenih razlogov menim, da je kljub vsemu treba zakon tolmačiti tako, da v primeru neveljavnih novih volitev (iz kakršnihkoli razlogov), pač zadnji, legitimno izvoljeni svet delavcev opravlja "tekoče naloge", dokler ne pride do izvolitve novega. Ne gre torej formalno za »podaljšanje mandata«, ampak za uporabo neke vrste instituta »vršilca dolžnosti«. Kajti svet delavcev sam sebi načeloma ne more formalno podaljšati mandata, saj za tako odločitev nima zakonite podlage (tako, na primer, VDS sodba Pdp 1385/2000 z dne 14. 9. 2000), pri čemer pa vendarle velja dodati izjemo, da je takšno podaljšanje mandata v pravem pomenu besede kljub vsemu lahko pravno dopustno v primerih, ko iz objektivnih razlogov (npr. razglašena epidemija nalezljive bolezni ali druge »izredne razmere«, začasna odredba sodišča o prepovedi organizacije volitev do pravnomočnosti sodne odločbe o sproženem sporu zaradi napak v kandidacijskem postopku ipd.) bodisi svet delavcev sploh niti ni mogel pravočasno razpisati novih volitev bodisi že razpisanih volitev na predvideni datum ni bilo mogoče izvesti. A to je seveda nekaj drugega kot je obravnavani primer neveljavnosti že izvedenih volitev, h kateremu se vračamo v nadaljevanju.

Pretirano bi bilo namreč zakon razlagati na ta način, da vsake neuspele volitve v nov svet delavcev (ne glede na dejanske razloge za tovrstni "neuspeh") v bistvu avtomatično pomenijo nekakšno »nezaupnico soupravljanju« v podjetju na splošno, kar naj bi zahtevalo ponovno izjasnjevanje zbora delavcev o tem, ali naj svet delavcev v podjetju sploh obstaja ali ne. Tudi morebiten ponovni sklic zbora delavcev v smislu 18. člena ZSDU, ki bi, na primer, ponovno potrdil voljo delavcev, da želijo imeti svet delavcev, namreč ne bi predstavljal nobenega zagotovila, da bodo konkretne volitve s konkretno predlaganimi kandidati potem tudi dejansko "uspele".

Zato je sistem soupravljanja v podjetju, ki je bil po volji delavcev, izraženi na zboru delavcev, enkrat že vzpostavljen, treba vzdrževati z opravljanjem "tekočih nalog" obstoječega sveta delavcev toliko časa, dokler volivci ne izvolijo novega. Neuspelih volitev namreč na noben način ni mogoče tolmačiti tako, da delavci sploh nočejo več imeti sveta delavcev, ampak zgolj tako, da pač nočejo imeti konkretno "ponujenega" sveta delavcev in da je treba zato volilni postopek pač v celoti ponoviti. Če bi se delavci res želeli naknadno odreči pravici do oblikovanja sveta delavcev, je namreč mogoče v ta namen zbor delavcev sklicati – možni predlagatelji tega sklica so znani! – kadarkoli. (Opomba: V praksi pa bi bilo verjetno smiselno vpeljati nepisano pravilo, da bi se takšen zbor obvezno sklical, če bi bile neveljavne tudi naslednje volitve, kajti verjetno res ne bi bilo sprejemljivo, da bi »stari« svet delavcev pretirano dolgo vlekel svoje pristojnosti za opravljanje tekočih nalog brez polnega mandata.). Vse povedano seveda v načelu velja tudi za primere razveljavitve volitev zaradi nepravilnosti v postopku po 43. členu ZSDU.

Na drugačnih izhodiščih verjetno ne more funkcionirati noben sistem takšne ali drugačne demokracije. Podobne rešitve, kot je predlagana zgoraj, so poznane tudi iz sistema politične demokracije. Vlada, na primer, ki ji je bila izglasovana nezaupnica in ji je s tem prenehala funkcija oziroma mandat, je že po ustavi dolžna opravljati »tekoče posle« do prisege nove vlade (116. člen Ustave RS). »Brezvladje« ni dopustno v nobenem organiziranem sistemu demokracije, torej tudi ne t. i. industrijske demokracije, kamor sicer teorija umešča sistem delavskega soupravljanja po ZSDU. In to je verjetno edino logična rešitev, ki bi jo veljalo smiselno uporabiti tudi v obravnavanem primeru pravne praznine po ZSDU. Ob prvi naslednji novelaciji tega zakona bi bilo seveda treba vanj tudi izrecno zapisati ustrezno rešitev obravnavanega problema v predlaganem smislu, do takrat pa bi takšne rešitve kazalo poskusiti opredeliti vsaj v t. i. participacijskih dogovorih na ravni posameznih podjetij.

Pri tem je treba opozoriti, da relevantne sodne prakse glede reševanja tega vprašanja zaenkrat še ni. Zgoraj omenjena sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. VDS sodba Pdp 1385/2000, ki govori o prepovedi podaljšanja mandata svetu delavcev, se le navidez nanaša na enak primer, v resnici pa gre za povsem drugo pravno situacijo. V omenjeni sodbi je šlo namreč za primer, ko je svet delavcev preprosto »pozabil« še v času trajanja svojega mandata razpisati nove volitve in je le-te razpisal šele šest mesecev po poteku svojega mandata. To pomeni, da si je dejansko preprosto »podaljšal mandat«, kar je seveda nedopustno. Povsem drugo pa je, če je svet delavcev pravočasno razpisal nove volitve, vendar so bile te neveljavne, nove pa je mogoče po zakonu razpisati šele čez šest mesecev. Situaciji zato med seboj pravno nista primerljivi. Vprašanje načina zapolnjevanja te šestmesečne vrzeli se pojavi šele naknadno, to je na podlagi 42. člena, ne na podlagi 10. člena ZSDU. Tudi v tem primeru seveda, kot rečeno, ni mogoče govoriti o podaljšanju mandata, dopustno pa je problem reševati z že omenjenim institutom opravljanja »tekočih nalog« s strani zadnjega legalno izvoljenega sveta delavcev.

Kaj konkretno lahko sodi med omenjene »tekoče naloge« in kaj ne, zaenkrat ostaja odprto vprašanje za prakso sámo, kajti glede tega žal ni mogoče uporabiti nobene zakonske ali pravne analogije (tudi Ustava RS namreč v zgoraj navedenem 116. členu ne opredeljuje, kaj konkretno

pomeni pojem »tekoči posli«). Načeloma pa bi bilo mogoče med tekoče naloge sveta delavcev v obravnavanem smislu šteti uresničevanje bolj ali manj vseh tistih njegovih rednih zakonskih pristojnosti, ki so pomembne za učinkovito zastopanje in predstavljanje interesov delavcev v procesih upravljalskega odločanja v podjetju. Zlasti še, če gre za določene neodložljive odločitve, katerih nesprejetje bi lahko škodovalo delavskih interesom. Med nujne tekoče naloge pa zagotovo že avtomatično sodi možnost razpisa volitev za nov svet delavcev, ali pa izvolitev delavskih predstavnikov v organe družbe, če jim medtem poteče mandat, in podobno. Ne sodi pa načeloma med tekoče naloge sprejemanje tistih odločitev, ki niso neodložljive, vendar pa »sistemsko« urejajo položaj in pravice sveta delavcev samega in materialne in druge pogoje delovanje celotnega sistema delavskega soupravljanja v družbi na splošno. Težko bi namreč med nujne tekoče naloge, ki jih svet delavcev upravičeno opravlja v obravnavanem obdobju do izvolitve novega SD, šteli, denimo, sklenitev t. i. participacijskega dogovora z delodajalcem, sprejetje novega poslovnika sveta delavcev, morebiten predčasen odpoklic in zamenjavo predstavnikov delavcev v nadzornem svetu in podobne »sistemske« odločitve, ki bi jih moral po logiki stvari »prejšnji« svet delavcev, ki mu je mandat pretekel, praviloma prepustiti »novemu« svetu delavcev, ki bo dobil polni mandat na novih volitvah.

Sploh pa menim, da je določba 42. člena ZSDU, ki določa možnost ponavljanja volitev v svet delavcev šele po šestih mesecih, upoštevaje vse povedano (predvsem pa realne razmere v podjetjih) ena najbolj nesmiselnih in nepotrebnih določb tega zakona in bi jo veljalo ob prvem naslednjem noveliranju zakona bodisi črtati, ali pa s posebno dodatno določbo izrecno rešiti vprašanje funkcioniranja sistema delavskega soupravljanja v obravnavanem »vmesnem obdobju«. Postavlja se tudi vprašanje smiselnosti določanja (zlasti tako zelo visokega – 50 %) praga volilne udeležbe za veljavnost volitve v svet delavcev.

Na splošno namreč velja načelo, da je uresničevanje demokracije pravica, ne dolžnost posameznikov. In to bi moralo veljati tudi glede izvrševanja volilne pravice za svet delavcev. Bistveno je torej, da zakon vsem zaposlenim omogoča glasovanje na volitvah in s tem vplivanje na obstoj in sestavo sveta delavcev. Ne morejo pa tisti, ki iz takšnih ali drugačnih razlogov te svoje pravice ne želijo izkoristiti, s tem onemogočiti izvajanje pravice do izvolitve sveta delavcev drugim, ki to želijo. Glede volitev velja, da »tisti, ki se ne udeleži volitev, pač prepušča odločitev drugim«. Ni torej logično, da tisti, ki se ne udeležijo volitev, lahko s tem onemogočijo izvolitev sveta delavcev tudi tistim, ki to želijo. Vsak svet delavcev, ki je izvoljen ob upoštevanju teh načel, bi torej moral biti legitimen.



Piše:
Alojzij Boc

Roki za nadaljevanje med epidemijo prekinjenega postopka volitev v svet delavcev

Eno zanimivejših odprtih vprašanj v zvezi z volitvami v svet delavcev, s katerimi se po razglasitvi konca epidemije srečuje praksa, je vsekakor tudi vprašanje rokov, v katerih je treba nadaljevati z izvajanjem volilnih opravil, ki so bila začeta že v času epidemije, vendar jih zaradi takrat veljavnih ukrepov ni bilo možno izpeljati do konca in so bila zato začasno prekinjena in »zamrznjena«. S takšnim primerom so se, denimo, srečali v Petrolu, verjetno pa še kje. Mnenje, ki ga je v zvezi s tem vprašanjem svetu delavcev podalo Združenje svetov delavcev Slovenije, je naslednje (citat):

V mesecu novembru 2020 ste zaradi objektivne nemožnosti izvedbe sicer že razpisanih volitev za nov svet delavcev v danih razmerah skladno s priporočili Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) sprejeli sklep o zamrznitvi postopka izvedbe volitev za nedoločen čas do prenehanja posebnih ukrepov. S tem je bil prekinjen tudi 21-dnevni rok za vlaganje kandidatur, ki bo ob sprejetju sklepa o nadaljevanju postopka volitev tekel naprej (preostalih 7 dni). Vaše vprašanje je, v kolikšnem roku po prenehanju posebnih ukrepov oziroma po razglasitvi konca epidemije z dne 15. 6. 2021, s tem pa tudi zadržkov za izvedbo volitev, mora svet delavcev sprejeti sklep o nadaljevanju postopka volitev ter v kolikšnem roku po sprejetju sklepa o nadaljevanju postopka volitev je potrebno izvesti same volitve. Vaše mnenje je, da je pri vseh teh rokih potrebno upoštevati tudi poletni čas, ko je večina zaposlenih na dopustu in bi bila posledično udeležba na volitvah manjša. Na tej podlagi zaprošate tudi za mnenje, ali bi bilo sprejemljivo, da sklep o nadaljevanju postopka volitev svet delavcev sprejme konec avgusta, in se volitve iz razloga večje

udeležbe izvedejo v septembru, do takrat pa bi, tako kot doslej t. i. tekoče naloge še naprej, tako kot doslej, opravljal stari svet delavcev, ki mu je sicer njegov »redni« mandat potekel že v času trajanja epidemije.

Dejstvo je, da je epidemija covid-19 povzročila »izredne« razmere, kakršnih veljavni Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) ne predvideva in zanje v določbah o volitvah sveta delavcev tudi nima ustreznih rešitev, tako da ga je potrebno v tem pogledu razlagati in uporabljati le s pomočjo splošnih pravnih pravil in uveljavljenih pravno-interpretacijskih metod. Zlasti še s pomočjo **načela »razumnega preudarka«** *(lex semper intendit, quod convenit rationi* – zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku).

Pri odgovoru na vaše vprašanje o roku za razpis »nadaljevanja« že začetih volilnih postopkov, se torej v danem primeru ni mogoče opreti niti na neposredno niti na smiselno uporabo nobene izmed veljavnih določb ZSDU, ki konkretno določajo roke za posamezna volilna opravila (npr. prvi odstavek 15. člena, prvi odstavek 45. člena ipd.). Edina določba, ki mora predstavljati **generalno vodilo za iskanje odgovorov na vaša postavljena vprašanja,** je zato po našem mnenju določba tretjega odstavka 52. člena tega zakona, ki se glasi: *»Volitve morajo biti organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci.«* In to seveda v povezavi tudi z določbo prvega odstavka 42. člena istega zakona, ki pravi, da so volitve veljavne, če se jih udeleži *»več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico«.*

In ti dve določbi govorita izrazito v prid **pozitivnemu odgovoru na vaše vprašanje,** ali bi bilo mogoče in sprejemljivo, da sklep o nadaljevanju postopka volitev svet delavcev sprejme konec avgusta, in se volitve iz razloga večje udeležbe izvedejo v septembru. Dejstvo je namreč, da čas poletnih dopustov z obeh obravnavanih vidikov, tj. tako z vidika omogočanja udeležbe na volitvah vsem zainteresiranim delavcem kot tudi z vidika zagotovitve zadostne udeležbe za veljavnost volitev, zagotovo **ni primeren za izvedbo volitev v svet delavcev,** morebitna izvedba volitev pred začetkom množičnih odhodov delavcev na letni dopust pa rokovno v danem trenutku brez dvoma tudi objektivno ni več izvedljiva. Edino, kar bi bilo od predpisanih volilnih opravil mogoče formalno izpeljati še v mesecu juniju, bi bilo morebitno dokončanje že začetega in deloma tudi že izpeljanega kandidacijskega postopka. Pa še v tem primeru je – zlasti če bi eventualno prišlo do kakih zapletov v zvezi s posameznimi kandidaturami po določilih 31. do 34. člena ZSDU – iz navedenih razlogov smiselno vse skupaj preložiti na jesenski čas.

Čeprav je torej epidemija covid-19 formalno končana, to nikakor še ne pomeni, da so s tem že avtomatično ustvarjeni tudi **vsi potrebni objektivni pogoji** za takojšen razpis in zakonito izvedbo še preostalih volilnih opravil oziroma za takojšnje nadaljevanje lani prekinjenih volilnih postopkov. Ti bi namreč v tem primeru, kot rečeno, padli v dopustniški čas, ki ne zagotavlja možnosti za povsem legalne in neoporečne volitve sveta delavcev. Zato predlagamo, da svet delavcev sprejme (in to še v mesecu juniju) **poseben ugotovitveni sklep** o nemožnosti takojšnjega nadaljevanja lani prekinjenih volilnih postopkov, ki bo obrazložen v zgoraj navedenem smislu in s katerim bo izvedbo teh volilnih postopkov **preložil na jesenski čas,** kot ste predlagali že sami v svojem vprašanju. To obrazloženo ugotovitev pa svet delavcev – v izogib morebitnim takšnim in drugačnim dilemam in vprašanjem, ki bi se glede tega utegnila pojavljati med delavci – vsekakor mora sprejeti in jo tudi objaviti, kajti v nasprotnem se utegnejo po nepotrebnem pojaviti dvomi v legitimnost aktualnega opravljanja tekočih nalog s strani starega sveta delavcev.

Za zdaj torej zadostuje sklep o tem, da bo svet delavcev nadaljevanje volilnih opravil **razpisal v drugi polovici avgusta,** ko bo določil tudi konkreten datum glasovanja o kandidatih (predvidoma v septembru ali najkasneje v prvi polovici oktobra, kajti med samim razpisom volitev in dnevom glasovanja si je priporočljivo zaradi možnosti pravočasne rešitve morebitnih zapletov v smislu že omenjenih določil 31. do 34. člena ZSDU pustiti vsaj kakih 45 dni časa), pri čemer bo ponovno veljal tudi 21-dnevni rok za predlaganje kandidatov (v vsakem primeru pa seveda najmanj 7-dnevni, kolikor ga je preostalo« po prvem razpisu volitev lani oktobra), pri čemer bodo že vložene kandidature, ki jih je volilna komisija prejela že do takrat, v celoti veljavne in jih ne bo treba vlagati še enkrat.

Skratka, roki za »dokončanje« postopka volitev v svet delavcev, ki so bile iz utemeljenih razlogov prekinjene zaradi izrednih razmer v času epidemije covid-19, zakonsko niso določeni, in sicer ne instrukcijski in ne prekluzivni, ampak je treba v dani situaciji določiti **t. i. razumne roke** v odvisnosti od presoje konkretnih okoliščin. To pomeni, da naj bi bila vsa potrebna in še manjkajoča volilna opravila po možnosti sicer izvedena brez odlašanja, vendar pa morebitno hitenje pri tem ne sme iti na račun možnega ogrožanja legitimnosti in neoporečnosti izvedenih postopkov z vidika temeljnih načel sodobnih demokratičnih volitev.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Nezaupnica kot podlaga za odpoklic delavskega direktorja

Vprašanje:

Na dnevnem redu že sklicane seje sveta delavcev imamo kot glavno točko predvideno odločanje o predlogu za odpoklic delavskega direktorja. Ali mu mora svet delavcev v tem primeru formalno najprej izglasovati »nezaupnico« in kako mora biti ta utemeljena – zadostuje le splošna ugotovitev, da je izgubil zaupanje sveta delavcev, ali morajo biti v izglasovanem sklepu navedeni točni razlogi?

Odgovor:

Zakonska ureditev postopka za odpoklic delavskega direktorja je zelo skopa, in sicer o tem govori samo določba drugega odstavka 82. člena ZSDU, ki se glasi:

»Za odpoklic delavskega direktorja v upravi družbe ali predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za njegovo imenovanje.«

Če torej stvari nimate morda kaj bolj podrobno urejene s poslovnikom sveta de-

lavcev, je treba odgovor na vaše vprašanje iskati izključno v ustrezni pravni interpretaciji te določbe. Iz te pa je mogoče sklepati, da je pravna podlaga za odpoklic delavskega direktorja izrek nezaupnice s strani sveta delavcev, na podlagi katere mora potem nadzorni svet na predlog sveta delavcev delavskega direktorja tudi odpoklicati in razrešiti. Delavski direktor je namreč po določbi prvega odstavka 82. člena ZSDU lahko imenovan izključno le na predlog sveta delavcev, zato mora biti analogno temu na njegov predlog tudi odpoklican (v primeru morebitnega nestrinjanja nadzornega sveta s predlogom za odpoklic, pa se seveda lahko smiselno uporabi postopek »usklajevanja« med svetom delavcev in nadzornim svetom kot ga določa 83. člen ZSDU).

Seveda pa morajo biti v obrazložitvi predloga sklepa o nezaupnici samoumevno navedeni tudi točni razlogi za njen sprejem, kajti vsak sklep sveta delavcev mora načeloma imeti neko smiselno vsebinsko podlago. Ne more se kajpak kdorkoli kadarkoli spomniti in kar »na pamet« ter brez kakršnekoli utemeljitve razlogov zahtevati glasovanje o (ne)zaupnici delavskemu direktorju. To že po logiki stvari pač ni primeren način odločanja sveta delavcev. Predpostavlja se, da morajo člani sveta delavcev točno vedeti, o čem in zakaj o nečem sploh glasujejo.

Nek konkreten razlog torej mora biti naveden s strani tistega, ki glasovanje o neki odločitvi (v danem primeru je to izrek nezaupnice in predlog za odpoklic delavskega direktorja) predlaga. In tu je treba biti – vsaj v okviru predhodne razprave znotraj sveta delavcev – čim bolj temeljit, tako da je tudi takšna ali drugačna odločitev sveta delavcev potem čim bolj temeljito pretehtana.

Povedano se seveda nanaša na fazo »internega« odločanja sveta delavcev samega. Povsem nekaj drugega pa je vprašanje, koliko obširno in podrobno je treba potem zahajati v detajle v obrazložitvi »formalnega« predloga za odpoklic, ki ga svet delavcev na podlagi izrečene nezaupnice potem pošlje nadzornemu svetu. Tu pa neka pretirana »temeljitost« ni več potrebna. Formalno gledano pravzaprav zadostuje le zelo okvirno obrazložena navedba, da je svet delavcev delavskemu direktorju izrekel nezaupnico, na podlagi katere predlaga njegov odpoklic, ker je po temeljiti proučitvi in predhodni razpravi ocenil, da delavski direktor po mnenju sveta delavcev ni učinkovito in v skladu s pričakovanji sveta delavcev zastopal interesov delavcev v upravi, kar je njegova zakonska funkcija. Porušeno zaupanje pri delavsko-predstavniških funkcijah, med katere sodi tudi delavski direktor, namreč ne glede na to, ali so tudi dejansko podani »krivdni« razlogi ali ne, že samo po sebi brez dvoma predstavlja utemeljen razlog za morebiten odpoklic.

Svet delavcev namreč te svoje odločitve nadzornemu svetu ni dolžan podrobneje pojasnjevati. In sicer že zato, ker je svet delavcev tisti, ki je imenovanje delavskega direktorja po svoji presoji predlagal, in mu zato lahko po svoji presoji izreče tudi nezaupnico. Važno je torej le, da je v predlogu za odpoklic naveden »splošen« (in zgolj okvirno obrazložen) razlog, da svet delavcev iz takšnih ali drugačnih razlogov ni zadovoljen z načinom opravljanja funkcije delavskega direktorja. Jasno pa je, da nadzorni svet že po logiki stvar ne more prisiliti sveta delavcev, da nekoga, s katerim ni zadovoljen, oziroma mu – utemeljeno ali ne – ne »zaupa« več, ohranja na tej delavskopredstavniški funkciji. Tudi če bi nadzorni svet v tem primeru sprožil postopek »usklajevanja« po 83. členu ZSDU, bi v končni fazi moral opraviti odpoklic (če bi svet delavcev vztrajal pri njem vztrajal), v nasprotnem pa bi lahko svet delavcev odpoklic zahteval prek pristojnega sodišča (po analogiji s 3. odstavkom 83. člena ZSDU). Delavsko-predstavniške funkcije namreč niso nikakršna zakonska »pravica« kogarkoli, ampak, kot rečeno, v celoti temeljijo na zaupanju, zato po mojem mnenju tudi sodišče ne more zavrniti zahteve za odpoklic delavskega direktorja zaradi »neutemeljenosti razlogov za odpoklic, če mu je svet delavcev izglasoval nezaupnico.

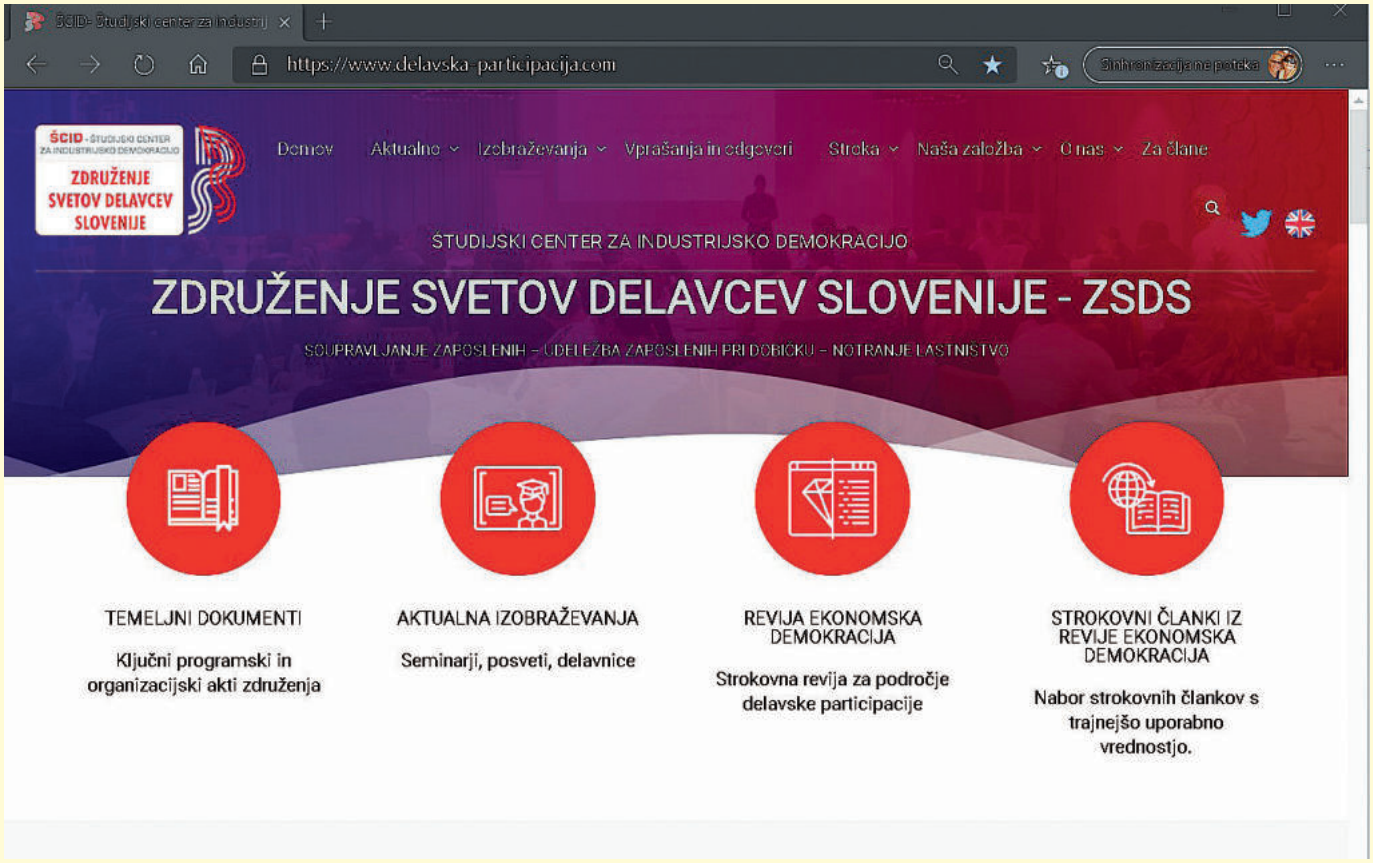
Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Danijela Brečko, doktorica sociologije, direktorica Inštituta za upravljanje znanja in razvoj talentov in docentka za management na MLC – Fakulteti za management in pravo v Ljubljani; **Aljoša Polajžar,** magister prava, mladi raziskovalec, asistent in doktorski študent na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru; **Dan Juvan**, profesor sociologije in filozofije, strokovni sodelavec v PS Levica za področje dela in socialnih zadev; **Jožko Peterlin**, doktor ekonomskih ved, direktor družbe Smartfin, Inštitut za poslovne finance, d.o.o.; Elizabeta Zirnstein, doktorica prava, profesorica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem; **Valentina Franca**, doktorica prava, profesorica na Fakulteti ua upravo UL; **Tadej Jezernik**, študent Fakultete za upravo, UL; **Mirko Slosar**, predsednik Sveta delavcev Luke Koper d.d.; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Andrej Valetič**, predsednik Sveta delavcev Mahle Electric Drives Slovenija d.o.o.; **Petra Bezjak Cirman**, predsednica Sveta delavcev Radiotelevizije Slovenija; **Alojzij Boc,** zunanji strokovni sodelavec ŠCID.

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 …