TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2024, LETNIK XXVIII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Umetna inteligenca: Največji izziv za pravice delavcev v zgodovini?

Stran 4

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

VSEBINA

UVODNIK

Varnost in zdravje v digitalni dobi in umetna inteligenca

stran 3

AKTUALNA TEMA

Umetna inteligenca: Največji izziv za pravice delavcev v zgodovini?

stran 4

IZ TEORIJE ZA PRAKSO RAZVOJA EKONOMSKE DEMOKRACIJE

Spoznavanje mednarodnih in razvojnih dimenzij zadružnega prava

stran 8

DELAVSKO SOUPRAVLJANJE – RAZGLEDI PO SVETU

Delavska participacija na Nizozemskem

stran 11

Učeči se svet delavcev

stran 17

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Pravica do odklopa in vloga svetov delavcev

stran 19

Zaposlovanje tujcev v Sloveniji in državah Srednje Evrope: izsledki raziskave in vloga sveta delavcev

stran 22

Generacija mladih in vloga svetov delavcev

stran 26

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

Krepitev sodelovanja z vodstvom in povečevanje zadovoljstva zaposlenih

stran 31

Program izobraževanj in usposabljanj za leto 2025

stran 33

Podeljenih že 1.428 »Certifikatov ZSDS«

stran 37

PRAVNA MNENJA IN ODGOVORI NA VPRAŠANJA

Ponovne »redne« volitve SD pred potekom vsaj polovice mandata – najmanj – niso priporočljive

stran 38

AVTORJI PRISPEVKOV: AVTORJI PRISPEVKOV: Mitja Gostiša, univ. dipl. org. za kadrovsko področje, direktor ŠCID Izobraževanje d.o.o.; **Klemen Podjed**, doktor ekonomskih znanosti, direktor in svetovalec na Inštitutu za produktivnost d.o.o.; **Karolina Babič**, doktorica filozofskih znanosti, docentka za socialno ekonomijo na DOBA Fakulteti Maribor; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management UP; **Jan Cremers**, sociolog in prejemnik častnega doktorata Univerze v Westminstru, predavatelj na Pravni fakulteti v Tilburgu, bivši član Evropskega parlamenta, UO Evropske konfederacije sindikatov in direktor nizozemskega Nacionalnega sklada za usposabljanje svetov delavcev (GBIO); **Nina Scortegagna Kavčnik**, magistrica pravnih znanosti, strokovnjakinja za delovno pravo, Scortegagna & Kavčnik Consulting d.o.o.; **Valentina Franca**, doktorica prava, profesorica na Fakulteti za Upravo UL; **Polona Domadenik Muren**, doktorica ekonomije, profesorica na Ekonomski fakulteti UL; **Vesna Miloševič Zupančič,** doktorica znanosti in strokovnjakinja za mlade in trg dela, strokovna direktorica e-Študentskega Servisa; **Miha Thuma,** predsednik sveta delavcev Novartis d.o.o.; **Alojzij Boc**, zunanji strokovni sodelavec ŠCID; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za ekonomsko demokracijo.

Izdajatelj revije Ekonomska demokracija je ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: dr. Mato Gostiša, urednik: mag. Rajko Bakovnik, tehnični urednik: Alojzij Boc. Tisk: Tiskarna Požgaj, Kranj. Naslov uredništva: Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70. Http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com Revija izhaja kot trimesečnik, letna naročnina z DDV je 37,59 evra. ISSN 1855-8259

Varnost in zdravje v digitalni dobi in umetna inteligenca

Digitalizacija in vzpon umetne inteligence (UI) prinašata revolucionarne spremembe na vseh področjih družbe, vključno z delovnim okoljem. Kampanja Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)[1] "Zagotavljanje varnosti in zdravja v digitalni dobi" nas poziva, da se soočimo z novimi izzivi, ki jih prinašajo te tehnologije. Namen te kampanje je ozaveščanje o tveganjih ter spodbujanje prilagoditve praks na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD), da bodo ustrezale času digitalne transformacije. Kar vsekakor predstavlja velik izziv tudi za delavska predstavništva – svete delavcev in sindikate. Čas je zato, da ga kot takega čim prej tudi prepoznajo in se začno z njim načrtno in maksimalno intenzivno ukvarjati. In to je tudi ena ključnih nalog, ki si jih je zadala Sekcija za VZD pri Združenju svetov delavcev Slovenije.

Ključni razlogi za kampanjo EU-OSHA

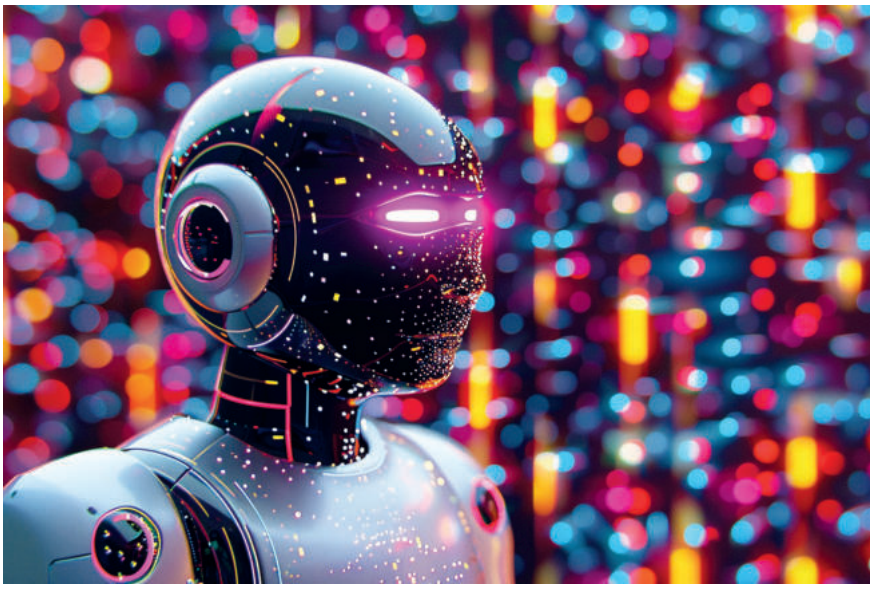
*Digitalizacija odpira vrata **novim možnostim**, hkrati pa prinaša **kompleksne izzive**. Spremembe na delovnih mestih, ki jih povzroča uvajanje naprednih tehnologij, kot so UI, robotika in avtomatizacija, postavljajo pod vprašaj tako fizično varnost zaposlenih kot tudi psihosocialne vidike delovnega okolja. Kampanja opozarja, da digitalne rešitve, če niso pravilno implementirane, lahko povzročijo:*

- ***večje tveganje za nesreče in bolezni** zaradi neustrezno zasnovanih avtomatiziranih sistemov;*
- ***psihosocialne obremenitve**, kot so stres, izgorelost in občutek nenehnega nadzora;*
- ***neenakosti** na delovnem mestu, kjer napredne tehnologije zamenjujejo delovna mesta, ne da bi zagotavljale ustrezno podporo za prehod zaposlenih na nove vloge.*

Izzivi umetne inteligence v kontekstu VZD

*Medtem ko je digitalizacija splošen okvir, je umetna inteligenca **njen najvplivnejši in najhitreje rastoč del**. UI prinaša edinstvene izzive, ki vplivajo tako na fizično varnost zaposlenih kot na njihovo zaposlitveno stabilnost.*

***1. Avtomatizacija in odvisnost od algoritmov**: Sistemi UI, ki podpirajo odločanje, lahko zaradi napak ali pomanjkanja transparentnosti povečajo tveganje za nesreče. Avtomatizacija pogosto izloči človeka iz procesov, kjer so potrebne hitre in prilagodljive odločitve.*



***2. Nadzor in zasebnost**: Implementacija UI za spremljanje dela zaposlenih povzroča vprašanja etike in varovanja zasebnosti. Stalni nadzor lahko vodi v občutek nelagodja, zmanjšanje zadovoljstva pri delu ter dolgoročno v povečanje psihosocialnih tveganj.*

***3. Psihosocialni vplivi**: Algoritmi za spremljanje učinkovitosti lahko uvajajo pritisk za doseganje nerealnih ciljev, kar povzroča stres in zmanjšuje dobrobit zaposlenih.*

***4. Zamenjava delovnih mest**: UI nadomešča rutinska opravila, hkrati pa ustvarja potrebo po novih kompetencah. Prehod med starimi in novimi vlogami ni vedno gladek, kar*

[1] Agencija EU-OSHA je agencija Evropske unije za obveščanje o varnosti in zdravju pri delu ter njeno promocijo. Zavzema se za oblikovanje varnejšega, bolj zdravega in produktivnejšega delovnega okolja v Evropi v korist podjetij, zaposlenih ter vlad.

povečuje tveganje za brezposelnost in socialno izključenost.

Povezava med fizično in zaposlitveno varnostjo

*Z vsebino naše tokratne »Aktualne teme« želimo opozoriti na oba omenjena ključna (in medsebojno tesno povezana in prepletena vidika varnosti zaposlenih v zvezi z naslovno problematiko – **fizično varnost in zaposlitveno stabilnost/varnost**. Kot poudarja dr. Klemen Podjed v svojem članku, UI predstavlja tako grožnjo kot priložnost. Naše delo v prihodnosti bo odvisno od tega, kako bomo uspeli uskladiti tehnološki napredek z etiko in potrebami človeka.*

*Na področju VZD je ključno, da so tehnologije zasnovane in uporabljene na način, ki **povečuje varnost in zmanjšuje tveganja**. Obenem je nujno zagotoviti podporo zaposlenim pri pridobivanju novih znanj in spretnosti, da bodo lahko uspešno delovali v spremenjenem delovnem okolju.*

Poziv k sodelovanju

*Kampanja EU-OSHA nas spodbuja k dialogu in skupnemu iskanju rešitev. Sveti delavcev, sindikati in strokovnjaki za VZD igrajo ključno vlogo pri oblikovanju pravil, ki bodo zagotovila, da bo **digitalizacija služila ljudem, ne obratno**. Digitalna doba je priložnost, da preoblikujemo naš odnos do dela. Namesto grožnje mora UI postati **orodje za izboljšanje kakovosti življenja zaposlenih**. Ključno je, da se s temi izzivi spoprimemo skupaj, z jasno vizijo in pogumom za spremembe.*

Mitja Gostiša

AKTUALNA TEMA



Piše:
dr. Klemen Podjed

Umetna inteligenca: Največji izziv za pravice delavcev v zgodovini?

Predstavniki delavcev, tako sveti delavcev na ravni podjetij kot tudi sindikati na tej in na višjih ravneh organiziranosti, se nahajajo pred največjim izzivom v zgodovini boja za pravice zaposlenih. Stroji, ki so dolga leta opravljali rutinska in fizično zahtevna dela, so danes z umetno inteligenco prestopili mejo, ki je bila nekoč rezervirana za človeka. Prvič v zgodovini se soočamo s tehnologijo, ki ne le posnema človeško delo, ampak ga lahko celo presega. In to na področjih, ki so bila doslej zaščitena pred avtomatizacijo: kreativnost, analiza, odločanje. Umetna inteligenca bo neizogibno preoblikovala delovna mesta in odnose med delodajalci ter delavci, zato imajo predstavniki delavcev ključno nalogo, da se na te spremembe odzovejo in zaščitijo interese zaposlenih v tem prelomnem obdobju.

Modeli umetne inteligence namreč **napredujejo z neverjetno hitrostjo** – so vse hitrejši, natančnejši, učinkovitejši. In kar je ključnega pomena: njihovi stroški so le delček tega, kolikor stane človek. Podjetja v tem vidijo priložnost za zmanjšanje stroškov in povečanje produktivnosti.

Toda, kakšna bo cena za delavce? Kaj torej čaka delavce v naslednjih 5 do 10 letih? Bo tehnologija UI odpirala več novih delovnih mest, kot jih bo vzela? Kaj bo s tistimi, ki bodo izgubili delo? Kateri poklici so najbolj ogroženi? Ali imajo res prav tisti, ki menijo, da je univerzalni temeljni dohodek najbolj realen odgovor na potencialne pretrese na trgu delovne sile. Morda so odgovori na ta vprašanja nejasni, toda kaže, da se časi v številnih poklicih zelo hitro spreminjajo.

Hkrati je umetna inteligenca **izjemna priložnost**. Lahko postane zaveznik, ki bo izboljšal pogoje dela, človeka razbremenil ponavljajočih se nalog in odprl povsem nove poklicne poti. V nadaljevanju se navezujem na moj članek *Umetna inteligenca in delovna mesta 2024–2030:* Kateri

poklici izgubljajo in kateri nastajajo?[1], podal bom nekaj statistike. Povzel bom raziskave nekaterih uglednih inštitucij ter dodal nekaj svojih misli. Vsekakor je to zelo kontroverzna, celo nehvaležna tema. Ampak o tem moramo razmišljati, o tem se moramo pogovarjati.

Raziskave o vplivu umetne inteligence na zaposlitve

Napovedi prihodnosti se zelo razlikujejo. **Goldman Sachs**[2] govori, da naj bi umetna inteligenca do 2030 globalno odnesla 300 milijonov zaposlitev za polni delovni čas, in da bi lahko nadomestila četrtino delovnih nalog v Evropi, a hkrati ustvarila tudi nove zaposlitve. Dve tretjini poklicev bi lahko do neke mere avtomatizirali.

McKinsey Global Institute napoveduje, da bo UI prispevala 16 % višji kumulativni BDP do 2030, to je 1,2 % na leto. Okoli 70 % podjetij bo sprejelo in uvedlo vsaj en način rabe umetne inteligence.

Še ena študija **McKinsey Global Institute**[3] napoveduje, da naj bi do 2030 globalno vsaj 14 % vseh zaposlenih moralo zamenjati svoj poklic, zaradi UI, avtomatizacije, digitalizacije in robotizacije. Na palec bi ocenil, da se utegne v Evropi, kjer primerjalno opravljamo več poklicev, ki bodo bolj na udaru umetne inteligence, teh 14 % spremeniti v 20 % ali več.

Kaj bo res, je po mojem mnenju zelo težko napovedati. Tudi tem, sicer uglednim inštitutom – glede tako občutljive teme – ne zaupam prav posebej. **Takšne situacije človeštvo še ni doživelo.**

Kako umetne inteligenca vpliva na opravljanje dela?

Učinki so jasno vidni na več področjih, saj umetna inteligenca:

- Poveča učinkovitost v številnih panogah z avtomatizacijo rutinskih opravil.
- Ustvarja nova delovna mesta, kot so razvoj in vzdrževanje umetne inteligence.
- Izpodrine tradicionalna delovna mesta – predvsem v odnosih s strankami, pri delu s podatki, tudi v proizvodnji.
- Izboljša kakovost dela na nekaterih področjih, z zmanjšanjem vsakodnevnih nalog.
- In seveda tema, ki zelo straši tiste, ki imamo etične pomisleke glede nadzora in avtonomije odločanja.

Kateri poklici izgubljajo in kateri pridobivajo?

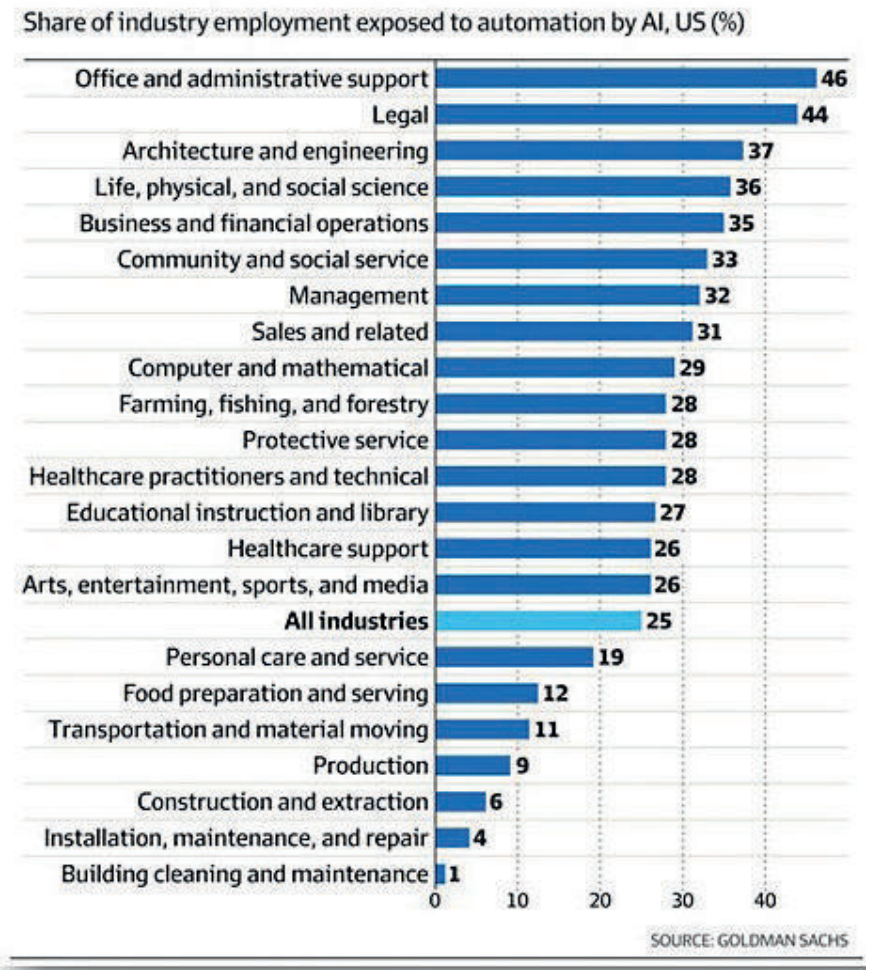
Raziskovalci z Univerze v Pensilvaniji in OpenAI predvidevajo, da so izobraženi zaposleni, ki zaslužijo do 80.000 dolarjev letno, najverjetneje tisti, ki bodo najbolj prizadeti.

Kateri poklici oz. področja so že na udaru? Zaposleni, ki delajo s strankami:

- receptorji,
- računovodje/knjigovodje,
- prodajalci,
- raziskovalci in analitiki,
- delavci v skladiščih (zaradi avtomatizacije),
- zavarovalni agenti za sklepanje zavarovanj,
- zaposleni v maloprodaji,
- pomoč strankam.

Veliko poklicev torej, ki so povezani s komunikacijo, z odnosi s strankami, s prodajo. Sam opažam, da so to pogosto poklici, ki zaposlujejo ženske.

Slika 1:



Vir: *N. Bourlioufas, 2023*

Pravijo, da bo UI bo vzela nekatere službe, ustvarila nove. **Posledice naj bi bile negativne in pozitivne**.

[1] https://www.linkedin.com/pulse/umetna-inteligenca-delovna-mesta-2024-2030-kateri-poklici-podjed-g0ftf.

[2] Artificial Intelligence: Generative AI could raise global GDP by 7 %. April, 2023.

[3] The Impact of AI and Machine Learning on Job Displacement and Employment Opportunities | Semantic Scholar. January, 2023.

Izvršni direktor **spletnega mesta za e-trgovino Klarna** (imajo 150 milijonov kupcev) je izrazil zaskrbljenost glede vpliva umetne inteligence na prihodnost dela. Njihovo novo orodje, ki ga poganja ChatGPT, po njegovih besedah prevzema delovna mesta kar 700 ljudi. UI aplikacija je opravila več kot dve tretjini Klarninih pogovorov s strankami. Obenem direktor pravi, da ima orodje podoben rezultat glede zadovoljstva strank in celo učinkoviteje rešuje opravke. V povprečju v dveh minutah, medtem ko ljudje to v povprečju opravijo v 11 minutah.

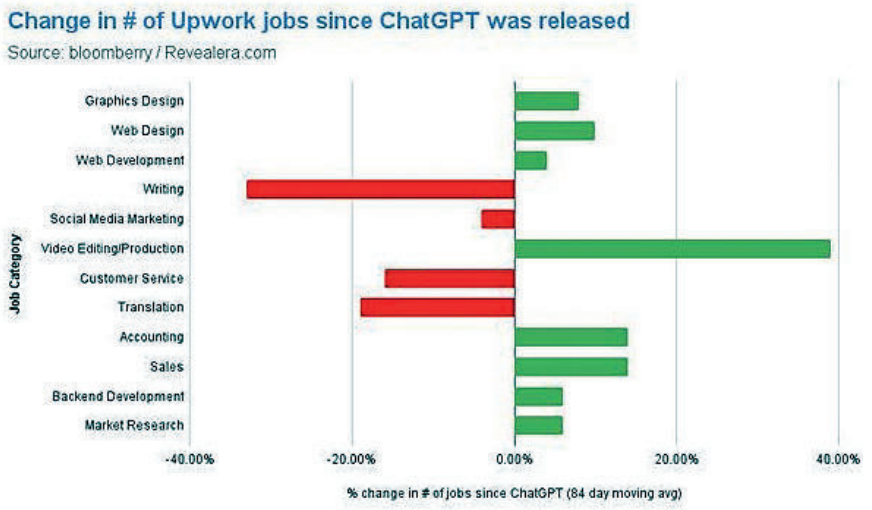
Nicki Bourlioufas je v Financial Review objavil graf GoldmanSachs (**Slika 1**, stran 5), ki prikazuje njihove napovedi, kateri poklici bodo najbolj na udaru avtomatizacije zaradi umetne intelligence.

Žal raziskave kažejo zlasti na primere poklicev, kjer bodo delovna mesta **izgubljena**. Hkrati pa je primerov novih delovnih mest, kjer bodo možne nove zaposlitve, vsaj v obravnavanih raziskavah (izven storitev, povezanih z delovanjem umetne inteligence), **relativno malo**.

Prekarci, prvi znanilci sprememb?

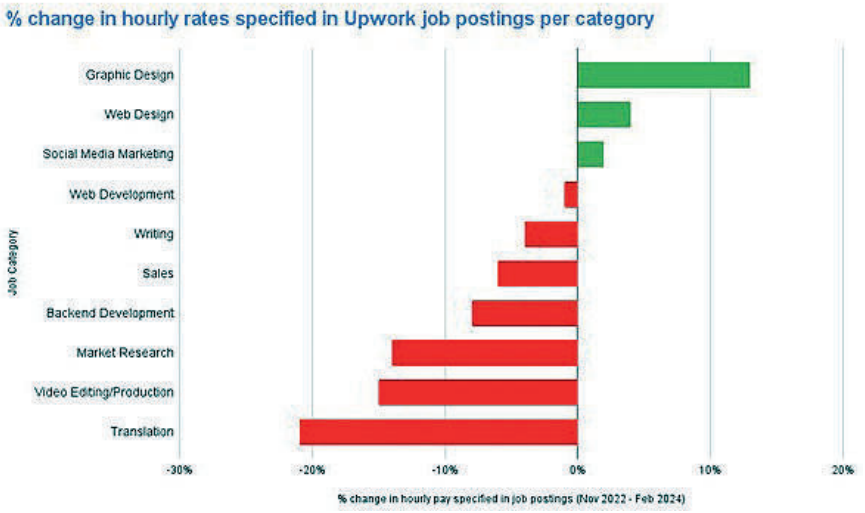
Slika 2 od Bloomberryja kaže, kateri poklici izgubljajo, in kateri pridobivajo delo zaradi umetne inteligence, odkar obstaja ChatGPT. Podatki so za freelancerje, prekarce na Upwork platformi. Rekel bi, da so freelancerji dober (pred)pokazatelj

Slika 2:



Vir: *Bloomberry.com*

Slika 3:



tudi za redno zaposlene, vsaj za nekatere poklice. Raziskava je upoštevala zadnje podatke za 5 milijonov poslov v dvanajstih najbolj priljubljenih kategorijah na freelancing strani Upwork.

Izgube in padci urnih postavk

Pisci, prevajalci in tisti, ki se ukvarjajo z odnosi s strankami, beležijo od ca. 17 do 33 % izgube, v izjemno kratkem času. Urna postavka prevajalcev je padla za 20 % (*Slika 3*). Ko to zmnožimo, ugotovimo, da so prekarci prevajalci v kratkem času **izgubili skoraj 40 % svojih prihodkov.**

Rast in priložnosti – a koliko časa?

Kar nekaj poklicev je **pridobilo od 5 do 15 % več poslov**. Odlično! To me veseli. A vprašanje je, koliko časa? Vzemimo daleč največjega "zmagovalca", s skoraj 40 % porastom poslov. Video producente. Osupljivo realistična AI orodja za videe, kot so Runway, Kling, Luma napovedujejo takšno revolucijo v video produkciji, kot je bila ChatGPT tekstovna revolucija. Sčasoma pričakujem podoben razplet, glede poklica video producentov, kot v primeru poklicev, ki največ izgubljajo.

Kateri poklici so na srednji rok bolj varni? To naj bi bili:

- učitelji,
- odvetniki in sodniki,
- direktorji, menedžerji in izvršni direktorji,
- kadroviki,
- psihologi in psihiatri,
- kirurgi,
- analitiki računalniških sistemov,
- umetniki in pisatelji.

Na prvem mestu te lestvice so učitelji, med katere se na nek način prištevam tudi sam. Zanimivo je, da znam že sam danes izdelati svojega avatarja, to je digitalno kopijo mene, ki govori z mojim glasom in oksfordsko angleščino.

Kako izgleda črni scenarij?

Najbolj črn scenarij, v katero smer utegnemo iti z nadaljnjim razvojem umetne inteligence, če ne postavimo na prvo mesto človeka:

- ***Množična brezposelnost***. Nova delovna mesta niti približno ne bodo nadomestila izgubljenih, kar vodi v nestabilnost.

- ***Družbena neenakost*** (med tistimi, ki umetne inteligence ne uporabljajo, in tistimi, ki jo, ter še posebej med tistimi, ki so lastniki in nadzorniki umetne inteligence). Ti me še najbolj skrbijo.
- ***Etične kršitve zasebnosti in avtonomije***. O tem bi lahko veliko govoril, morda kdaj drugič.
- ***Izguba človeških spretnosti in medosebnih povezav***. Gre za kritično mišljenje, empatijo in medosebno komunikacijo.

Kako se pripraviti in odzvati na zaskrbljujoče indice prihodnosti?

Ko sem še hodil na fakulteto, je bilo vsem jasno: *stroji nikoli ne bodo kreativni, ne bodo znali razmišljati s svojo glavo*. To niti približno ni več res! Umetna inteligenca je **izjemno močna tehnologija**, do še pred kratkim neslutenih sposobnosti. Vplivi na človeštvo, zaradi umetne inteligence, bi morali biti izrazito pozitivni. Ampak lahko je tudi obratno. Kaj če so bili kultni filmi kot na primer Terminator in Matrika, pravzaprav dokumentarci iz alternativne prihodnosti, ki so ravno zaradi tega tako uspešno nagovorili kolektivno nezavedno? Ne pozabimo slavnega Einsteinovega izreka, da je »čas iluzija, zelo vztrajna iluzija«.

Bistveno vprašanje je: **koliko časa bodo podjetja še hotela ali zmogla plačevali ljudi, ki jih lahko nadomesti umetna inteligenca?** Predvsem zato, ker umetna inteligenca lahko stvari naredi hitreje, bolje, zlasti pa ceneje kot ljudje, strokovnjaki. Pogled v preteklost pokaže, da verjetno ne prav dolgo.

Sam UI ne vidim v smislu industrijske revolucije, pač pa prvič v zgodovini človeštva kot **tehnologijo, ki je sposobna nadomestiti in preseči človeško inteligenco in kreativnost**. Sposobnost umetne inteligence, da opravlja veliko miselnih nalog enako ali bolje kot človek. To je revolucionarno, verjetno disruptivno.

Zakaj se ukvarjam z umetno inteligenco, če pa vidim toliko težav, slišim nekatere spraševati? Ker so **stvari že ušle iz Pandorine skrinjice**. Si bomo zatiskali oči? Ignorirali? Zdaj, ko je umetna inteligenca na voljo, je najbolje, da jo pametno in zlasti odgovorno uporabljamo.

Javno dostopni modeli so verjetno bolj »modeli za otroke« v primerjavi s tem, kar ima vojska in peščica bogatih ter privilegiranih.

UI bo seveda vzela nekatere službe, ustvarila nove, posledice bodo negativne in pozitivne. Sam sem prej pesimističen kot optimističen, a ne dvomim, da je zagotovo luč na koncu kratkega ali daljšega tunela.

Dobrobit človeštva bi morala biti osnovno vodilo, ne načelno filozofsko, pač pa izjemno pragmatično vodilo, ki mu je treba rigorozno slediti. **Kako to narediti? Kdo, če ne ti? Kdaj, če ne zdaj?**

Priporočila za predstavnike delavcev v dobi umetne inteligence

Duh je ušel iz Pandorine skrinjice. Spremembe, ki jih prinaša UI, so **neizogibne in jih ne moremo ignorirati.** Podjetja in države po vsem svetu, vključno s Kitajsko, intenzivno vlagajo v rešitve na področju UI in rezultati se vse bolj kažejo ne le pri delu, temveč v širši družbi. Predstavniki delavcev imajo – če še enkrat ponovimo uvodoma zapisano misel – ključno nalogo, da se **na te spremembe odzovejo in zaščitijo interese zaposlenih v tem prelomnem obdobju.**

Umetna inteligenca je tudi koristno orodje, ne zgolj grožnja

Čeprav UI s sabo prinaša tveganje za izgubo delovnih mest zaradi avtomatizacije, prinaša tudi številne priložnosti. Tudi za **lažje in boljše delo predstavnikov delavcev**. Ključno je, kako se tehnologijo uporabi. Nož lahko uporabimo zato, da nekoga porežemo, ali pa da mu odrežemo kruh. Prav predstavniki delavcev lahko igrajo pomembno vlogo pri tem, da UI postane orodje za izboljšanje delovnih pogojev in pravic, ne pa grožnja.

UI lahko že danes predstavnikom delavcev **pomaga na več načinov**:

- ***Podpora pri pogajanjih:*** UI omogoča pripravo analiz in izhodišč za pogovore z vodstvi podjetij, kar olajša obravnavo zahtevnih vprašanj.
- ***Ustvarjanje besedil in gradiv:*** Ta tehnologija je izvrstna pri pripravi besedil, predstavitev in vizualnih materialov za podporo pri vsakdanjih nalogah.
- ***Razumevanje globalnih trendov:*** Spremljanje dogajanja v svetu, najboljših praks in vpliva avtomatizacije po svetu omogoča boljše rezultate dela v specifičnem slovenskem okolju.

Nekaj **izhodišč**, kako naj predstavniki delavcev pristopajo k reševanju izzivov v prihodnosti:

1. Izobraževanje in ozaveščenost. Predstavniki delavcev naj se seznanijo z osnovami UI in njenim vplivom na specifične panoge ter delovna mesta. Le z znanjem bodo lahko sodelovali pri oblikovanju ustreznih rešitev.

2. Zahteva po transparentnosti. Pomembno je zahtevati, da naj podjetja jasno komunicirajo načrte za uvajanje umetne inteligence, vključno z njenim vplivom na delovna mesta, časovnico in načinom uporabe.

3. Zaščita v kolektivnih pogodbah. Kolektivne pogodbe naj bi vključevale določila za zaščito pred nenadnimi odpuščanji zaradi avtomatizacije s pomočjo umetne inteligence ter obvezne programe za prekvalifikacijo in prehode na nova delovna mesta.

4. Spodbujanje prekvalifikacij in novih znanj. Zaposleni potrebujejo dostop do programov usposabljanja, ki jih financirajo podjetja, da pridobijo nova znanja, ki so relevantna v času umetne inteligence.

5. Sodelovanje in načrtovanje. Ustanovitev delovnih skupin, ki vključujejo predstavnike delavcev, vodstva in druge strokovnjake, lahko pomaga pri rednem spremljanju vpliva UI na zaposlovanje in delovne razmere.

Pravičnost in etika

Veliko dela čaka, ne le predstavnike delavcev, pač pa vse, ki skrbijo za zaščito človekovih pravic. Umetna inteligenca mora biti **uporabljana v skladu z etičnimi standardi**, kar je pogosto težko ugotavljati. Algoritmi morajo biti transparentni, pravični in

brez diskriminacije. Priporočljivo je, da neodvisne tretje osebe redno preverjajo skladnost tehnologije z delavskimi pravicami, kot tudi skladnost z nedavno sprejetim **Evropskim zakonom/uredbo o umetni inteligenci**[4].

Poziv k skupnemu delovanju

Ker umetna inteligenca vpliva globalno, ima – če ponovimo že uvodoma izpostavljeno misel – **sodelovanje med sindikati, sveti delavcev in mednarodnimi organizacijami** ključno vlogo pri oblikovanju skupnih standardov in regulacij, ki bodo zaščitili delavske pravice.

Umetna inteligenca bo, kot rečeno, **neizogibno preoblikovala delovna mesta in odnose med delodajalci ter delavci**. Vprašanje ni, ali bo vplivala, temveč kako. Predstavniki delavcev imajo pomembno odgovornost, da zagotovijo čim bolj pravičen prehod in vključevanje zaposlenih v novo realnost. Umetna inteligenca ima potencial postati zaveznik, vendar bo njena vloga odvisna od tega, kako odgovorno in premišljeno se jo uporabi.

Če bi me kdo vprašal, ali me skrbi za ljudi, za njihove zaposlitve, bi mu odgovoril: **»Ja. Zelo.«**

Viri

AI Has Taken Over Hundreds of Jobs, Newsweek.com, Suzanne Blake, 27. februar 2024; https://www.newsweek.com/klarna-artificial-intelligence-tool-takes-700-jobs-1874002.

AI And the Future of Work: The Impact of Jobs and Skills, Fredrik Filipsson, Redress Compliance, 17. julij 2024 https://redresscompliance.com/future-of-work-the-impact-of-ai-on-jobs-and-skills.

Generative AI could raise global GDP by 7 %, Goldman Sachs Research, 5. april 2023, https://www.goldmansachs.com/insights/articles/generative-ai-could-raise-global-gdp-by-7-percent.

How AI will change the labour market, Nicki Bourlioufas, 7.junij 2023 https://www.afr.com/work-and-careers/workplace/how-ai-will-change-the-labour-market-20230425-p5d31t.

The Impact of AI and Machine Learning on Job Displacement and Employment Opportunities, Rudra Tiwari, International Journal For Multidisciplinary Research, 19. januar 2023 https://ijsrem.com/download/the-impact-of-ai-and-machine-learning-on-job-displacement-and-employment-opportunities/.

How Will Artificial Intelligence Affect Jobs 2024-2030, Mark Talmage-Rostron, 10. januar 2024; https://www.nexford.edu/insights/how-will-ai-affect-jobs.

The jobs being replaced by AI – an analysis of 5M freelancing jobs, Henley Wing Chui, 16. februar 2024. https://bloomberry.com/i-analyzed-5m-freelancing-jobs-to-see-what-jobs-are-being-replaced-by-ai/.

[4] Več o tem na: https://www.gov.si/novice/2024-08-01-danes-je-zacela-veljati-evropska-uredba-o-umetni-inteligenci-prva-taka-celovita-zakonodaja-na-svetu/.

IZ TEORIJE ZA PRAKSO RAZVOJA EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Karolina Babič

Spoznavanje mednarodnih in razvojnih dimenzij zadružnega prava

Avgusta 2023 sem se udeležila intenzivne desetdnevne poletne šole zadružnega prava v Puli (Cooperative Law Summer School). Tega zelo specialističnega usposabljanja sem se udeležila, kljub temu da nisem pravnica, ker že dlje časa sodelujem v programih krepitve zadružništva (kot pomembne oblike ekonomske demokracije) v Sloveniji, kjer se pogosto srečamo z vprašanji: a) kako z uporabo zadružnega prava krepiti sektor zadružništva in socialne ekonomije v Sloveniji, ter b) kako pristopati k zagovorništvu za spremembe zadružnega prava, da bi le-to najbolje služilo razvoju sektorja. Ker me je udeležba na tej poletni šoli strokovno in osebno močno zaznamovala, tako zaradi izjemnih izvajalcev kot kolegov soudeležencev, sem pripravila ta zapis, da delim svojo izkušnjo in morda tudi koga nagovorim, da se udeleži prihodnje izvedbe, ki bo avgusta 2025 v Puli.

O poletni šoli v Puli, 2023

Organizator poletne šole je bil **Mednarodni center za zadružni management** (*International Centre for Co operative Management, Saint Mary's University*) iz Halifaxa v Kanadi v sodelovanju z **Mednarodno zadružno zvezo** (*International Co-operative Alliance – ICA*). Ni naključje, da je univerza iz Halifaxa organizirala dogodek prav v Puli, saj je

pobudnica poletne šole in strokovna direktorica centra iz Halifaxa, Sonja Novković, domačinka iz Pule, ki pa je že vse življenje predana raziskovanju in izobraževanju na področju zadružništva, ter živi in dela v Kanadi. Nekaj njenih akademskih prispevkov lahko najdete v virih spodaj. Sonja Novković je prav tako vodja sekcije za raziskovanje zadružništva pri ICA.

Izvajalec usposabljanja je bil izvrsten strokovnjak na področju zadružnega prava, ob tem pa tudi nadvse izkušen in eruditski predavatelj, Hagen Henrÿ, gostujoči profesor na Univerzi v Helsinkih in vodja pravne sekcije pri ICA, v preteklosti pa tudi vodja oddelka za zadružništvo pri Mednarodni organizaciji dela (*International Labour Organisation – ILO*), danes je to *The Cooperative, Social and Solidarity Economy Unit, ILO*. Pri izvajanju kompleksnih vsebin, nanašajočih se na številne pravne sisteme po svetu, sta mu pomagala dva odlična mlada pravnika, hkrati udeleženca in soizvajalca poletne šole. **Ifigeneia Douvitsa** iz Grčije je raziskovalka in učiteljica zadružnega prava ter socialnih in solidarnostnih ekonomij na *Democritus University of Thrace*, ter sourednica mednarodnega portala za zadružno pravo *IUS Cooperativum.* Ter **Santosh P. Kumar**, izvorno iz Indije, ki zdaj živi v Bruslju ter dela kot direktor za pravne zadeve pri ICA.

Izvajalci, izvajalke, udeleženke in udeleženci poletne šole smo prišli **z vseh koncev sveta**, iz Brazilije, Rusije, Zimbabveja, Kenije, Hrvaške, ZDA, Saudske Arabije, Grčije, Belgije (izvorno iz Indije), Finske (izvorno iz Nemčije), Kanade (izvorno iz Hrvaške) in Slovenije. Pred pričetkom šole smo dobili udeleženci v branje izbrana gradiva, **mednarodne dokumente**, ki smo jih kasneje na šoli obravnavali z vidika zadružnega prava tako v naših nacionalnih kontekstih kot v kontekstu mednarodnega prava in ciljev trajnostnega razvoja:

- ILO *R193 – Promotion of Cooperatives Recommendation*, 2002 (No. 193)
- ILO *The Story of the ILO's Promotion of Cooperatives Recommendation*, 2002 (No.193)
- ILO *Resolution concerning decent work and the social and solidarity economy* (2022)
- ILO *Guidelines concerning statistics of cooperatives* (2018)
- UN draft resolution *Promoting the social and solidarity economy for sustainable development* (2023)
- UN report *Cooperatives in social development Report of the Secretary-General* (2021)
- UN Annex *Draft guidelines aimed at creating a supportive environment for the development of cooperatives* (2001)
- ICA *Statement on Co-operative Identity* (1995)[1]

Ideja o »mednarodnem javnem zadružnem pravu« in njegovi navezavi na SDG

Profesor Henrl˙ je kot vodilni predavatelj odpiral številna pravna vprašanja in sugestije o tem, kako razvijati zadružno pravo, da bo na dolgi rok čimbolj podpiralo poslanstvo in namen zadrug kot posebnih družbeno-ekonomskih organizacij. Tukaj bom omenila predvsem dve topiki, ki sta bili prisotni skozi vsa njegova izvajanja:

- prva je ***vprašanje pogojev in možnosti »mednarodnega javnega zadružnega prava«*** (*Public International Cooperative Law*),
- druga pa ***temeljna navezava zadružnega prava na trajnostni razvoj oziroma SDG*** (*Sustainable Development Goals*).

Mednarodna zavezujočnost Izjave o zadružni identiteti

Glede vprašanja pogojev za zamišljanje zadružne zakonodaje v okviru mednarodnega javnega prava je profesor Henrÿ izpeljal povezavo med zgoraj navedenimi mednarodnimi dokumenti, pri čemer je ključno to, da je *Izjava o zadružni identiteti*, sprejeta na ICA, v celoti povzeta v *ILO R193 – Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193)*, katerega podpisnice smo številne države, tudi Slovenija, in torej obstaja mednarodna zavezujočnost za te države, da definicijo, vrednote in načela zadružništva, kot so zapisana v *Izjavi o zadružni identiteti,* **privzamejo v nacionalno zadružno zakonodajo**. Obstaja torej eksplicitna povezava med ključnim dokumentom globalne zveze zadrug, ki opisuje samo-identiteto zadrug, in mednarodnim javnim pravom, ter posledično nacionalnimi zakonodajami. Pri čemer je pomembno izpostaviti usmeritev, da definicije, vrednot in načel iz *Izjave o zadružni identiteti* v nacionalne zakonodaje **ne gre zgolj *»prepisati«*, ampak jih je treba *»prevesti«*,** to pomeni vsebinsko oziroma materialno vgraditi v zakonske določbe, seveda glede na nacionalno specifičen pravni okvir, saj ideja o priznanju nečesa takšnega kot je mednarodno javno zadružno pravo ne predpostavlja homogenizacije, ampak poenotenje globalnega zadružnega pravnega polja (*not homogenisation, but unification*) (več o tem v Henrÿ, 2013).

Navezava zadružnega prava na trajnostni razvoj

Glede navezave zadružnega prava na trajnostni razvoj pa je predavatelj izpeljal tesno povezavo med namenom, obliko, vrednotami in načeli zadrug ter cilji trajnostnega razvoja, kjer se pokaže, da obstaja jasno prekrivanje med enimi in drugimi, ter da že mednarodni pravni dokumenti to podpirajo, in da so torej **zadruge že po svojem primarnem poslanstvu in identiteti zavezane ciljem SDG**, in da si posledično zaslužijo primerno pozornost in podporo razvoju ter nosijo sorazmerno odgovornost za uresničevanje teh ciljev (več o tem v Henrÿ, 2021).

Nove perspektive

Poleg teh poudarkov predavatelja je mene osebno na šoli nagovorilo nekaj diskusij oziroma perspektiv, ki se jih pred tem nisem zavedala, čeprav se ob pogledu nazaj zdijo kot na dlani.

Razlika med »zadružno zakonodajo« in »zakonom o zadrugah«

[1] Vse te dokumente je z vnosom točnega naslova v brskalnik možno pridobiti s spleta, saj gre za javne uradne dokumente mednarodnih organizacij. Nekateri so tudi prevedeni v slovenski jezik, *Izjavo o zadružni identiteti* ter *ILO R193 – Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193)* najdete prevedeno v viru ICA, Temeljni mednarodni zadružni dokumenti.

Prvi poudarek, nekoliko splošne narave, je razlika med na eni strani ***»zadružno zakonodajo«*** (*Cooperative Law*), ter na drugi strani ***»zakonom o zadrugah«*** (*Law on Cooperatives*). Pri čemer je »zadružna zakonodaja« širši pojem, ki poleg zakona o zadrugah (če ga v določeni državi sploh imajo) zajema še vso drugo zakonodajo, ki neposredno ali posredno vpliva na delovanje zadrug, npr. delavska zakonodaja, davčna, računovodska, zakoni o konkurenčnosti, reviziji, insolventnosti, pa tudi ustava, mednarodno pravo itd. Skozi razpravo o možnostih, kako se lahko definicija zadrug, vrednote in načela iz *Izjave o zadružni identiteti* prevajajo v nacionalne zakonodaje, sem prepoznala pomanjkljivost naših zagovorniških in svetovalnih aktivnosti v Sloveniji, kjer smo posamezniki in organizacije s področja socialnih ekonomij in zadružništva pretežno fokusirani na uporabo in spodbujanje sprememb *Zakona o zadrugah*, **premalo pa na uporabo in spremembe zadružne zakonodaje kot širšega pravnega konteksta**, v katerem zadruge delujejo.

Pravna oblika zadrug naj bo v funkciji podpore njihovemu namenu

Drug pomemben poudarek profesorja Henrÿja, ki je zelo pritegnil mojo pozornost, je vprašanje »forme« in »namena« zadrug v kontekstu zadružne zakonodaje (*form vs. objective*), večinoma določenih v zakonih o zadrugah. Moja osebna izkušnja do zdaj je bila, da v procesih podpore in zagovorništva v kontekstu zakonodaje izpostavljamo posebno zadružno obliko/formo, ki jo določa *Zakon o zadrugah*. Namreč, da je ***»zadruga združenje članov«*** za razliko od gospodarskih družb, ki so ***»združenja kapitala«***, in da je po tej formi, kjer gre za demokratično skupnost članov, zadruga bistveno različna od konvencionalnih podjetij kot so d.o.o.-ji ali d.d.-ji. Vendar pa smo na šoli skozi analizo uporabe prava na ta način, da se v ospredje postavi oblika oz. forma zadruge kot tista *differentia specifica*, prišli do zaključkov, da ta pristop ne vzdrži praktične preverbe. Namreč, številne organizacije, ki so po svoji obliki oziroma formi skupnosti članov, **ne zasledujejo namena zadružnega povezovanja, niti ne sledijo vrednotam in načelom zadružništva**.

Skratka, v kontekstu uporabe zadružnega prava, glede na diskusije na šoli, je treba v ospredje postaviti »namen« zadrug, ki ga prav tako določa zakon, in razumeti »formo« oziroma posebno organiziranost zadrug kot sekundarno, instrumentalno ter podporno. Se pravi, z zakonom določena ***forma/oblika*** zadruge naj bo v prvi vrsti **v službi oziroma funkciji podpore *»namenu«* zadrug**. Konkretno v našem *Zakonu o zadrugah* 1. člen pravi takole: »Zadruga je organizacija vnaprej nedoločenega števila članov, ki ima namen pospeševati gospodarske koristi in razvijati gospodarske ali družbene dejavnosti svojih članov ter temelji na prostovoljnem pristopu, svobodnem izstopu, enakopravnem sodelovanju in upravljanju članov.« Pri čemer lahko vidimo, da je prvi stavek v povedi namenjen *formi/obliki* zadruge, drugi stavek *namenu*, tretji pa *načelom* oziroma *vrednotam*. Če damo poudarek izključno in prednostno na prvi del, **izgubimo večino tistega, zaradi česar so zadruge pomemben del družbenoekonomskih prizadevanj v skupnostih**. Medtem ko definicija v *Izjavi o zadružni identiteti* pravi »Zadruga je avtonomno združenje oseb, prostovoljno povezanih z namenom, da na skupne ekonomske, družbene in kulturne potrebe ter prizadevanja odgovarjajo prek podjetja v skupni lasti, ki ga upravljajo demokratično.« Tukaj prepoznamo *formo* v prvem in zadnjem stavku »…združenje oseb, /…/ … ga upravljajo demokratično.« Vmes pa je izrazito izpostavljen *namen* zadruge. Medtem ko so *vrednote in načela* delno prisotne v pridevnikih definicije (npr. avtonomno, prostovoljno), eksplicitno pa so zapisane v *Izjavi o zadružni identiteti* posebej v poglavjih »Vrednote« in »Načela«. Seveda tukaj stopamo na spolzek teren z vprašanjem, koliko zadrug (v Sloveniji in v svetu) ne bi ohranilo dejanskega statusa zadruge, če se ta status ne bi več presojal prednostno po formi (demokratična članska organizacija), ampak predvsem po namenu (gospodarske in družbene koristi članov, skrb za skupnost, neprofitnost, trajnostni razvoj itd.). Ne glede na diskutabilnost te tematike je mogoče zaključiti, da moramo ob uporabi prava in v zagovorništvu za zakonodajne spremembe **močneje slediti *namenu zadrug*** kot tiste *differentie specifice* zadružništva, in ne toliko formi/obliki, ki sama po sebi ne more jamčiti za to, da je zadruga res zadruga.[2]

Razlikovanje med zakonom O zadrugah in zakonom ZA zadruge

Tretja stvar, ki me je na poletni šoli močno nagovorila in spremenila moje razumevanje zagovorništva za zadružništvo, je razlikovanje med *zakonom O zadrugah* in *zakonom ZA zadruge* (*Law ON Cooperatives vs. Law FOR Cooperatives*). Temeljna drža v ozadju priprav, sprememb in uporabe *zakonov o zadrugah*, tako pri nas kot v svetu, je večinoma drža »ljubiteljev zadrug«, ki verjamemo, da so zadruge dober način družbenoekonomskega povezovanja in delovanja v skupnostih in da mora torej biti temeljni zakon, ki določa njihovo delovanje (torej *zakon o zadrugah*), po svoji nameri hkrati *Zakon ZA zadruge*, torej da mora biti **zakon, ki je zadrugam naklonjen, za zadruge ugoden ipd**. Skozi razpravo na šoli smo odprli vprašanje, ali je treba zadruge s primernim zakonom podpirati zato, ker so zadruge *dobre same po sebi*, ali zato, ker *imajo* zadruge določeno *vlogo v skupnostih in družbah*, zaradi katere si zaslužijo ugodno zakonodajo. In če privzamemo, da drži drugo, s čimer bi se sama strinjala, moramo torej reči, da je treba zadruge obravnavati nekoliko instrumentalno, in da torej *zakon O Zadrugah* ni *zakon ZA zadruge*, ampak je *zakon ZA dobrobit skupnosti in družb*, kjer pa lahko zadruge bistveno doprinesejo. Seveda moramo tukaj pustiti odprto pot razpravi, ali zadruge razumeti kot smotre na

[2] Primer takšnega pristopa bi bil zagovorniško prizadevanje, da se davčna zakonodaja spremeni v prid zadrug na podlagi določenega namena zadrug in ne na podlagi njene zadružne forme oziroma organiziranosti, npr. davčna olajšava za vlaganje presežka prihodkov v zadružni sklad ali v nerazdeljivo premoženje zadruge, kar ima namen krepitve medgeneracijske solidarnosti in splošnega zadružnega razvoja.

sebi ali instrumentalno zaradi njihovega doprinosa v skupnostih, a vseeno nas lahko ta razmislek, tudi če ga v teoretski razpravi ne moremo zapreti, v praksi smiselno usmeri k temu, da uporabimo zadružno pravo za določanje, omejevanje, krepitev in spodbujanje zadrug **v funkciji njihovega doprinosa k dobrobiti skupnosti, okolja, družb, prihodnjih generacij itd.**, pravo je v tem kontekstu regulator in fasilitator razvoja zadružništva v smeri ciljev trajnostnega razvoja.

Paket za domov in ponovno v Pulo 2025

Seveda to niso bile edine »dobrine«, ki sem jih odnesla domov s te poletne šole o zadružnem pravu. Poleg omenjenih izvajanj in diskusij so se na šoli zaradi raznolikosti in miselne živahnosti udeležencev **odpirale tudi debate** o ontologiji lastnine in lastništva, o pomembnosti uporabe jezika v različnih pravnih kontekstih (»*Words matter, a lot!*«, je bilo spoznanje, ki smo ga pogosto izrekali), o raznolikosti implementacij zadružnega prava v različnih nacionalnih, kulturnih, pravnih, političnih in drugih okvirjih, o razmerju med etiko in pravom v kontekstu zadružništva, o pomenu sodobnega pojava *»dis-organisation of organisations«*, ki prav toliko vpliva na zadruge kot na druge organizacije. In še veliko drugih vprašanj se nam je odprlo.

Zato so organizatorji poletne šole takoj ocenili, da bo dogodek treba ponoviti in ponavljati. Naslednja Poletna šola o zadružnem pravu – Pula 2025 (*Cooperative Law Summer School – Pula 2025*)[3] bo tako prihodnje poletje, ponovno v Puli, konec meseca avgusta. S tem prispevkom sem želela deliti svojo izkušnjo z udeležbo na Poletni šoli o zadružnem pravu 2023, ki me je profesionalno in osebno bistveno zaznamovala, kjer sem spoznala čudovite strokovnjake in zagovornike zadružništva, in našla nove prijatelje. Brez zadržka **lahko priporočim udeležbo** na naslednji izvedbi poletne šole v letu 2025, tako tistim, ki niste pravniki, kot tistim, ki ste, če se poglobljeno zanimate za razvoj zadružništva na lokalni in globalni ravni, ter razmišljate o zadrugah v kontekstu trajnostnega razvoja.

Viri

Henrỳ, H. (2005). Guidelines for Cooperative Legislation, second, revised edition. International Labour Organisation. Dostopno na: https://www.ilo.org/publications/guidelines-cooperative-legislation-second-revised-edition.

Henrỳ, H. (2013). Public International Cooperative Law. V: International Handbook of Cooperative Law. Str. 65–88. Založba Springer-Verlag Berlin Heidelberg. Dostopno na: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-30129-2_2.

Henrỳ, H. (2021). Cooperative Law – the translation of the cooperative principles into legal rules which respect the legal concept of sustainable development. Prezentacija na: UN Department of Economic and Social Affairs. Virtual Expert Group Meeting the Role of Cooperatives in Economic and Social Development, Junij 2021. Dostopno na: https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2021/12/ICA-Cooperative-Law-Hagen-Henrly.pdf.

International Centre for Co-operative Management (Saint Mary's University). (b. d.) Co-operative Law Summer School, Pula 2025. Dostopno na: https://www.smu.ca/iccm/programsandcourses/shortcourses/co-operative-law-summer-school.html.

ICA – International Co-operative Alliance. (prevod 2018). Temeljni mednarodni zadružni dokumenti. Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo, 271(XLVI), str. 133–159. Dostopno na: http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/TemeljniMednarodniZadru%C5%BEniDokumenti_%C4%8CKZ_2018.pdf.

International Labour Organisation. (b. d.) The Cooperative, Social and Solidarity Economy Unit. Dostopno na: https://www.ilo.org/about-ilos-cooperative-social-and-solidarity-economy-unit.

IUS Cooperativum. A Community of Co-operative Lawyers. (b. d.) https://iuscooperativum.org/about/.

Humanistic Governance in Democratic Organisations. (2023) Ed. Novkovic, S., Miner, K., McMahon, C. Založba Palgrave Macmillan. Dostopno Open Access na: https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-17403-2#about-this-book.

Novkovic, S. (2008). Defining the co-operative difference. Journal of Socio-Economics, 37(6), 2168–2177. https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.02.009.

[3] Več o prihodnji poletni šoli v Puli avgusta 2025 najdete na povezavi: https://www.smu.ca/iccm/programsandcourses/shortcourse/co-operative-law-summer-school.html

DELAVSKO SOUPRAVLJANJE – RAZGLEDI PO SVETU

Delavska participacija na Nizozemskem

Nizozemski sistem socialnega dialoga in delavskega soupravljanja, ki ga podrobneje predstavljamo v tem prispevku, vsekakor velja za enega najrazvitejših v Evropi. Predvsem v segmentu sodelovanja delavcev pri upravljanju je institucionalno (npr. glede strukture, načina oblikovanja ter pristojnosti svetov delavcev) v precejšnji meri podoben nemškemu, avstrijskemu in slovenskemu, nekatere rešitve (npr. »obvezno« oblikovanje svetov delavcev ali t. i. osebnih predstavništev delavcev – PVT v podjetjih) pa so precej specifične, a vsekakor zelo zanimive in vredne razmisleka tudi v kontekstu izboljševanja slovenske zakonodaje in prakse na tem področju.

Oris države skozi nekatere podatke

- **Prebivalstvo:** 17,942.942 (2024)
  BDP: 48.900 EUR/prebivalca[1]
- **Minimalna plača (od aprila 2024):** 2.070,10 EUR[2]
- **Pokritost s kolektivnimi pogodbami:** 81 %[3]
- **Sindikalna včlanjenost:** 18 %
- **Glavna raven kolektivnih pogajanj:** panožna
- **Zastopanje na delovnem mestu:** svet delavcev



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Socialni dialog[4]

Socialni dialog na Nizozemskem je ključen za oblikovanje gospodarske politike države. Nanaša se **na sodelovanje in pogajanja med združenji delodajalcev, sindikati in vlado.** Za nizozemski socialni dialog je značilen konsenzualni pristop, saj si deležniki prizadevajo doseči obojestransko koristne dogovore. Nizozemski sistem konsenzualnih pogajanj je pogosto imenovan **"Polderjev model"**. Ta model je zakoreninjen v tradiciji sodelovanja za dosego kompromisov in ohranjanje socialnega miru. Poudarja sodelovanje namesto soočenja med delodajalci, sindikati in vlado. Še posebej v času gospodarskih ali socialnih kriz ima Nizozemska zgodovino oblikovanja socialnih paktov skozi socialni dialog. To so široki dogovori med vlado, sindikati in delodajalci za reševanje perečih vprašanj, kot so zmernost plač, zaščita delavcev ali pokojninske reforme. Ti pakti pomagajo stabilizirati gospodarstvo in trg dela, hkrati pa ohranjajo dokaj visoko zaupanje med vsemi deležniki.

Eden ključnih rezultatov nizozemskega socialnega dialoga je **ohranjanje socialnega miru**. Močna tradicija pogajanj in kompromisov pomeni, da so stavke razmeroma redke v primerjavi z drugimi evropskimi državami. Z vključevanjem vseh deležnikov v odločanje Nizozemska uspešno preprečuje konfrontacijske delovne spore in izvaja reforme na bolj sodelovalen način.

Osrednja institucija v nizozemskem socialnem dialogu je **Socialno-ekonomski svet** (Sociaal-Economische Raad ali SER). Sestavljen je iz predstavnikov delodajalcev, sindikatov in neodvisnih strokovnjakov, ki jih imenuje vlada. SER sestavlja 11 predstavnikov sindikatov (osem iz FNV, dva iz CNV in eden iz VCP), 11 predstavnikov delodajalcev in 11 strokovnjakov. Kot opazovalci se ga udeležujejo tudi predstavniki vladnih služb. SER svetuje vladi o socialnih in gospodarskih vprašanjih, kot so: politika zaposlovanja, razvoj plač in reforme trga dela. Čeprav je vloga SER zgolj svetovalna, ima pomemben vpliv na politične odločitve, saj vlada pogosto sprejema njegova priporočila.

Poleg SER, socialni dialog na Nizozemskem vključuje tri glavne deležnike:

- **Združenja delodajalcev**: ta zastopajo podjetja in delodajalce.
- **Sindikalne organizacije**: med največje sindikalne konfederacije spadajo FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) in De Unie.
- **Vlada**: Vlada deluje kot mediator in spodbujevalec ter zagotavlja, da so dogovori po potrebi vključeni v zakonodajo.

Delavska fundacija (Stichting van de Arbeid) je še en pomemben organ v nizozemskem socialnem dialogu. Je bipartitni posvetovalni organ, sestavljen iz predstavnikov združenj delodajalcev in sindikatov. Fundacija podaja priporočila in dogovore o plačnih politikah, socialni varnosti in vprašanjih trga dela, ki pogosto služijo kot podlaga za nacionalne delovne politike.

Ključni vidik socialnega dialoga so tudi **pogajanja o kolektivnih pogodbah**. Ta potekajo na panožni ali podjetniški ravni med delodajalci in sindikati ter urejajo plače, delovne pogoje in pravice zaposlenih. Čeprav na nacionalni ravni ni zakonsko določene minimalne plače, kolektivne pogodbe zagotavljajo, da delavci prejemajo pravične plače in imajo ustrezne delovne pogoje.

Splošno o delavskih predstavništvih[5]

Nizozemski sistem pozna tako delavska voljena predstavništva (svete delavcev) kot tudi sindikate. **Najpomembnejši delavsko-zastopniški organ je svet delavcev**. Zakon o svetih delavcev določa, da mora vsako podjetje na Nizozemskem z vsaj 50 zaposlenimi ustanoviti svet delavcev. Podjetja z 10 do 50 zaposlenimi pa morajo na zahtevo večine zaposlenih ustanoviti **osebno predstavništvo delavcev (PVT)**. PVT je predstavništvo delavcev z nekaterimi pristojnostmi sveta delavcev. V povezanih družbah (holdingi, koncerni) pa se ustanovi **centralni svet delavcev (COR)**, ki je sestavljen iz predstavnikov podrejenih svetov delavcev na ravni obratov ali podjetij.

Približno **20 %** delavcev na Nizozemskem je članov sindikatov, čeprav **ta delež v zadnjih letih vztrajno pada**. Nizozemska ima dve veliki konfederaciji: **FNV** (Federatie Nederlandse Vakbeweging) z več kot milijonom članov (podatek za 2015) in **CNV** (Christelijk Nationaal Vakverbond) s približno 400.000 člani. Čeprav so bili sprva ideološko razdeljeni (tudi zaradi verske pripadnosti), so odnosi med njima zdaj dobri. Tretja zveza, De Unie, se je formirala leta 2012, po razpadu VCP (Vakcentrale voor Professionals, prej MHP) in ima približno 50.000 članov. Obstajajo tudi številni manjši sindikati, ki pogosto zastopajo posebne poklicne skupine in imajo skupaj skoraj 200.000 članov. Največji med njimi je Ambtenarencentrum (AC), ki ima okoli 60.000 članov in je konfederacija predvsem sindikatov javnega sektorja, med katerimi je eden najpomembnejših FBZ (Zveza sindikatov specialističnih zdravstvenih storitev) s skupno 36.000 člani.[6] Drugi manjši sindikati, ki so bili vključeni v nekatere kolektivne pogodbe, so LBV, ki se zavzema za »dober, pošten in ustrezen dohodek za vse«, in AVV, ki se predstavlja kot alternativa tradicionalnemu sindikalizmu in navaja, da želi vključiti nečlane sindikata v odločanje o kolektivnih pogodbah.[7]

[1] Eurostat 2024.

[2] Eurofund 2024.

[3] Etui (b.l.).

[4] Povzeto po ETUI (b.l.).

[5] Povzeto po ETUI (b.l.).

[6] FBZ. 2019. Letno poročilo.

[7] Povzeto po ETUI b.l. Nacionalni industrijski odnosi. Nizozemska. Dostopno na: https://worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/netherlands (17. 9. 2024).

Podrobneje o organiziranosti sindikatov in svetov delavcev v nadaljevanju.

Kolektivna pogajanja

Za veliko večino delavcev na Nizozemskem **velja vsaj ena kolektivna pogodba**, pokritost s kolektivnimi pogodbami je 81-odstotna. Kolektivne pogodbe so pravno zavezujoče za člane delodajalskih organizacij in sindikate, ki jih podpišejo. Delodajalci, ki so podpisali kolektivno pogodbo, morajo enake pogoje ponuditi tudi nečlanom sindikata. **V praksi so s kolektivnimi pogodbami torej zajeti vsi zaposleni, ne glede na to, ali so člani sindikatov ali ne.** Vendar pa številne panožne kolektivne pogodbe delodajalcem omogočajo odstopanje v njih določenih pravil. Študija Ministrstva za socialne zadeve in zaposlovanje, ki je preučevala 171 kolektivnih pogodb na panožni ravni, ki zajemajo 3,4 milijona delavcev, je pokazala, da več kot polovica (54 %) delodajalcem dovoljuje odstopanje od pogojev pogodbe.[8]

Kolektivne pogodbe morajo biti **registrirane** pri Ministrstvu za socialne zadeve in zaposlovanje. Poročilo o kolektivnih pogodbah, objavljeno junija 2019, kaže, da je veljavnih 651 kolektivnih pogodb, ki pokrivajo običajna vprašanja plač in pogojev.

Sindikalni pogajalci na ravni panoge in v podjetjih delujejo v okviru priporočil, ki prihajajo iz centralnih konfederacij in se v veliki meri upoštevajo. Ta priporočila sledijo tradicionalnemu jesenskemu srečanju med sindikati, delodajalci in vlado, ki je namenjen izmenjavi mnenj o gospodarskih obetih. Kot smo omenili že zgoraj, se sindikati, delodajalci in neodvisni strokovnjaki srečujejo v **Ekonomsko-socialnem svetu (SER).**

Sindikati sodelujejo tudi v **Delavski fundaciji** (Stichting van de Arbeid), ki je dvostranski organ, ki vključuje samo združenja delodajalcev in sindikalne konfederacije, s tremi predstavniki FNV ter po dvema predstavnikoma CNV in VCP.

Sveti delavcev se običajno ne pogajajo o povišanju plač z delodajalci**, *čeprav so vključeni v pogajanja za izvajanje določenih elementov kolektivnih pogodb na ravni panoge, kot so strukture plač in organizacija delovnega časa***. Poročilo ministrstva za socialne zadeve in zaposlovanje o kolektivnih pogajanjih za leto 2018 se je sklicevalo na poročanje medijev, da so se nekatera podjetja raje pogajala s sveti delavcev, in kot primer navedlo dve trgovski verigi – Akcijo in Jumbo. Isto poročilo vsebuje tudi informacije o dolžini veljavnosti kolektivnih pogodb. Zakonodaja omejuje najdaljše trajanje na pet let, vendar v praksi kolektivne pogodbe trajajo v povprečju 24 mesecev.

Kolektivne pogodbe na Nizozemskem **pokrivajo številna vprašanja**: pogoje dela, plače, delovni čas in povezane teme. Zajemajo pa tudi širša vprašanja, kot so: predčasna upokojitev, izobraževalni dopust, organizacija dopusta skozi celotno delovno dobo zaposlenega, položaj žensk, varstvo invalidov in okolje. Poleg tega vse več pogodb predvideva **vrsto ugodnosti**, med katerimi lahko izbirajo posamezni zaposleni. Sporazumi zajemajo tudi vprašanja, kot so pooblastila in status članov svetov delavcev in sindikalnih skupin na delovnem mestu. Poročilo ministrstva za socialne zadeve in zaposlovanje o kolektivnih pogajanjih za leto 2018 kaže, da je bilo poleg 651 »običajnih« kolektivnih pogodb (ki urejajo plače in druge pogoje dela) sklenjenih tudi **255 posebnih sporazumov**, ki so zajemali druga vprašanja, predvsem pokojnine in predčasno upokojevanje, izobraževanje in usposabljanje ter socialne sklade na ravni industrije in bolj specifična vprašanja podjetja na ravni podjetja.

Nizozemska pozna nacionalno **minimalno plačo**, ki se poveča dvakrat letno, januarja in julija, v skladu s povprečnim zvišanjem dogovorjene plače.

Sveti delavcev[9]

Splošno

Kot smo povedali že zgoraj, **mora vsako podjetje na Nizozemskem, ki zaposluje vsaj 50 delavcev, ustanoviti svet delavcev**. Podjetja z med 10 in 50 zaposlenimi se lahko prostovoljno odločijo za ustanovitev sveta delavcev, če želijo, morajo pa ustanoviti osebno predstavništvo delavcev (PVT), organ z nekaterimi pooblastili sveta delavcev, če to zahteva večina zaposlenih, čeprav je to relativno redko (glej spodaj). Osebno predstavništvo delavcev je kolektivni organ z najmanj tremi člani.

Sveti delavcev so bili z zakonom **prvič uvedeni leta 1950**, njihov obseg in pristojnosti pa so se od takrat postopoma širili. Večji del sedanjega pravnega okvira za svete delavcev je določen v Zakonu o svetih delavcev iz leta 1979, ki je bil leta 1981 razširjen na manjša podjetja in je bil od tega datuma dokaj redno noveliran. Spremembe, ki so začele veljati januarja 2019, so na primer naložile večjim delodajalcem, da **o plačah direktorjev razpravljajo s svetom delavcev, in okrepile pravice svetov delavcev v zvezi s pokojninskimi pogodbami**.

Število svetov delavcev na Nizozemskem

Čeprav zakonodaja določa, da mora vsako „podjetje, v katerem je običajno zaposlenih najmanj 50 oseb … ustanoviti svete delavcev“, ti ne obstajajo v vseh podjetjih te velikosti. Študija, opravljena po naročilu Ministrstva za socialne zadeve in zaposlovanje, kaže, da sta imeli leta 2017 samo **dve tretjini (67 %) podjetij z več kot 50 zaposlenimi svet delavcev**. Delavski sveti so pogostejši v večjih kot manjših podjetjih. Skoraj vsa podjetja z več kot 200 zaposlenimi (natančno: 95 %) so imela svet delavcev. Na delovnih mestih z med 10 in 49 zaposlenimi – z drugimi besedami, pod obveznim pragom sveta delavcev, jih je imelo 12 % svet delavcev, 19 % pa osebno delavsko predstavništvo. Kadar je bilo vzpostavljeno to predstavništvo, je bilo to običajno rezultat prostovoljne odločitve delodajalca (v 71 % primerov). Pri proučevanju, zakaj kljub zakonski obveznosti toliko podjetij s 50 ali več zaposlenimi nima sveta delavcev, je študija iz leta 2017 ugotovila, da delodajalec najpogosteje navaja razlog, da ga »zaposleni ne potrebujejo«. Drugi najpogostejši razlog, ki so ga navajali delodajalci, je bil v tem, da je bilo »dovolj drugih oblik

[8] ETUI b.l.

[9] Povzeto po ETUI (b.l.) in po Cremers, J. 2018.

posvetovanja« z zaposlenimi«. Drugačen pa je bil pogled zaposlenih v podjetjih brez sveta delavcev. Manj kot četrtina (23 %) je odgovorila, da zato, ker zaposleni tega ne potrebujejo, skoraj polovica (43 %) pa zato, ker tega delodajalec ali direktor ne potrebujeta.

Pri izračunu praga za ustanovitev sveta delavcev se upoštevajo vsi zaposleni, pa tudi agencijski, če so v podjetju delali vsaj 24 mesecev. Upoštevajo se lahko tudi drugi delavci, ki redno opravljajo delo v podjetju, pa nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi, vendar le, če se delodajalec in svet delavcev skupaj odločita o tem. Delodajalec z dvema podjetjema, ki imata posamezno manj kot 50 delavcev, skupaj pa več kot 50, je **dolžan ustanoviti skupni svet delavcev**. Možna je tudi ustanovitev ločenega sveta delavcev za del podjetja z najmanj 50 delavci.

Sveti delavcev in sindikati

Sveti delavcev **niso sindikalni organi**, čeprav imajo sindikati pravico imenovanja vanje (glej spodaj). Številni člani svetov delavcev so tudi člani sindikata. Obstaja tudi povezava med obstojem sveta delavcev in stopnjo sindikalne gostote. Kjer je bila sindikalna gostota pod 10 %, je imelo le dve tretjini (66 %) podjetij s 50 ali več zaposlenimi svet delavcev. Toda tam, kjer je bila gostota sindikatov nad 50 %, so ga imela skoraj vsa podjetja (96 %). Zelo pogosto pa se zgodi, da člani sveta delavcev niso v sindikatu, v nekaterih primerih pa so sindikalisti v manjšini, ali pa jih sploh ni. Delež sindikalistov med člani svetov delavcev v študiji iz leta 2017 za Ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje ni bil preučen, vendar je skupna nemško-nizozemska študija, ki je preučevala svete delavcev v obeh državah, pokazala, da je **39 % članov svetov delavcev na Nizozemskem bila članov sindikata, v Nemčiji pa 68 %**.

Sestava sveta delavcev

Število članov sveta delavcev je **odvisno od števila zaposlenih,** kot je navedeno spodaj.

Število zaposlenih	Število članov
50 do 100	5
100 do 200	7
200 do 400	9
400 do 600	11
600 do 1.000	13
1.000 do 2.000	15

Nad 2.000 zaposlenih pa se dodata dva člana na vsakih 1.000 zaposlenih, vendar število članov sveta delavcev ne sme presegati 25. V praksi je študija iz leta 2017 za Ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje pokazala, da nimajo vsi sveti števila članov, ki ga predvideva zakonodaja.

Svet delavcev je **v celoti sestavljen iz delavcev**, brez predstavnikov delodajalca, kot je to značilno za Belgijo. Svet delavcev izvoli svojega predsednika in enega ali več namestnikov. Svet delavcev sam pripravi svoj poslovnik, vendar mora imeti vodstvo možnost dati pripombe nanj. Glede sestankov sveta delavcev sta edini zakonski zahtevi, da se mora svet delavcev **sestati z delodajalcem najmanj dvakrat letno** in da mora **v navzočnosti enega ali več članov nadzornega sveta razpravljati o splošnem stanju poslovanja**. Svet delavcev se mora sestati z delodajalcem v najmanj dveh tednih po tem, ko katera koli stran izrazi željo po tem. V praksi se večina svetov delavcev sestaja enkrat mesečno. Študija Ministrstva za socialne zadeve in zaposlovanje iz leta 2017 pa kaže, da ima polovica vseh svetov delavcev vsaka dva meseca tudi skupni sestanek z delodajalcem.

Svet delavcev lahko ustanovi tudi **stalne odbore** za obravnavo posebnih vprašanj, kot sta zdravje in varnost, ter pododbore, ki so pristojni za posamezne dele podjetja, pa tudi začasne ali ad hoc odbore, ustanovljene za obravnavo posebnih vprašanj. Ti odbori lahko vključujejo nečlane sveta delavcev, vendar mora biti vsaj en član tudi v svetu delavcev.

Naloge in pravice sveta delavcev

Zakonodaja jasno določa, da se "posvetovanja in zastopanje" zaposlenih uresničujeta "v interesu dobrega delovanja podjetja pri vseh njegovih ciljih".

Zakon podeljuje svetom delavcev **tri glavne vrste pravic**: pravico do obveščenosti, pravico do posvetovanja in pravico do soodločanja. Vse pravice, določene z zakonodajo, se lahko razširijo s kolektivnimi pogodbami. Svet delavcev ima tudi pristojnost skrbeti za pravilno izvrševanje kolektivnih pogodb.

Pravica do obveščenosti pomeni, da je vodstvo dolžno svetu delavcev samodejno posredovati informacije o vrsti finančno/ekonomskih vprašanj. Na začetku vsakega mandata novega sveta delavcev (vsaka tri leta – glej spodaj) mora vodstvo zagotoviti informacije o sestavi vodstva podjetja, imenih in kontaktih ključnih nosilcev odločanja (vodilnih delavcih), strukturi in organizaciji podjetja, njegovi povezavi z drugimi podjetji (vključno z mednarodnimi povezavami). Uprava mora sproti zagotavljati informacije o delovanju podjetja in finančnih rezultatih poslovanja ter obetih za prihodnost, vključno z naložbenimi načrti (oboje vsaj dvakrat letno). Uprava mora svetu delavcev dati tudi kopije letnega poročila in računovodskih izkazov, vključno s konsolidiranimi računovodskimi izkazi skupine, kjer je to pomembno. Svetu delavcev mora posredovati tudi podatke o dolgoročnem načrtu družbe, če ta obstaja.

Vsaj enkrat letno mora vodstvo svetu delavcev posredovati podrobnosti o številu zaposlenih (strukturirano po skupinah), in socialni politiki podjetja, ki zajema vprašanja, kot so: plačilo, usposabljanje in delovni čas. Svet delavcev dobi tudi napovedi o številu zaposlenih in socialni politiki za prihodnje leto, najmanj enkrat letno pa mora vodstvo razkriti tudi podatke o številu agencijskih delavcev in načrtih njihove »uporabe« v prihodnjem letu. Svetu delavcev mora povedati tudi, ali namerava podjetje vključiti zunanjega strokovnjaka v zvezi z vprašanji, kot so: plačilo, usposabljanje ali delovni čas, in če načrtuje kakšne pomembne spremembe pokojninske ureditve. Poleg tega mora delodajalec svetu delavcev zagotoviti informacije o plačilu in pogojih različnih skupin zaposlenih v organizaciji, vključno z višjim vodstvom. Ta določba, ki velja samo za podjetja s 100 ali več zaposlenimi, je namenjena izboljšanju preglednosti na plačnem področju. Poleg teh informacij ima svet delavcev pravico zahtevati tudi vse druge informacije,

ki jih razumno potrebuje za opravljanje svojih nalog.

Posvetovalne pravice sveta delavcev so široke, pomemben element teh pravic pa določa 24. člen zakona o svetih delavcev, ki pravi, da se "splošno delovanje podjetja obravnava vsaj dvakrat letno na posvetovalnih sestankih" in da bo na teh sestankih svet delavcev obveščen o načrtih delodajalca v zvezi z vrsto ključnih vprašanj. Zakon o svetih delavcev določa tudi, da bo na teh srečanjih "dosežen dogovor o tem, kdaj in kako bo svet delavcev vključen v proces odločanja". Ti »sestanki po členu 24« se štejejo za posebej pomembne, saj mora biti na sestanku prisoten tudi vsaj en član nadzornega sveta. Poleg te zahteve po splošnem posvetovalnem sestanku vsaj dvakrat letno se mora vodstvo posvetovati s svetom delavcev tudi, če namerava: prodati celotno podjetje ali njegov del; ustanoviti ali prevzeti podjetje; bistveno zmanjšati ali razširiti ali kako drugače spremeniti dejavnost podjetja; narediti velike spremembe v organizacijski strukturi; izvajati obsežno zaposlovanje ali zaposlovanje agencijskih delavcev; uresničiti velike naložbe ali velika posojila; uveljaviti pomembne tehnološke spremembe; narediti spremembe, ki bodo vplivale na okolje; spremeniti dogovore, ki zagotavljajo zavarovanje zaposlenih v primeru smrti ali poškodbe pri delu. O vseh teh vprašanjih mora delodajalec pridobiti mnenje sveta delavcev in odložiti ukrepanje za najmanj mesec dni, če se svet delavcev s predlogom ne strinja. Če se poslovodstvo s stališči sveta delavcev ne strinja, mora svoje razloge pisno navesti in se skušati s svetom delavcev uskladiti. V primerih, ko delodajalec ne upošteva sveta delavcev, se lahko svet delavcev pritoži pri sodišču v Amsterdamu. Če sodišče meni, da je delodajalčeva odločitev nepravična, lahko delodajalcu prepove ukrepanje ali zahteva, da se že sprejeti ukrepi razveljavijo.

Pravica do soodločanja, kjer delodajalec ne more ukrepati brez soglasja sveta delavcev, se nanašajo na: pokojninsko zavarovanje, delitev dobička ali varčevalne sheme; letni delovni koledar; plačilni sistem in razvrščanje delovnih mest; pravila o bolniški odsotnosti in vrnitvi na delo po bolezni; pravilnik o imenovanjih, razrešitvah in napredovanjih; pravilnik o usposabljanju osebja; pravilnik o ocenjevanju osebja; ureditev pomoči zaposlenim s socialnimi težavami; pravila o delovnih posvetovalnih sestankih (običajno med zaposlenimi in linijskim vodstvom); varstvo osebnih podatkov zaposlenih; spremljanje ali nadzor prisotnosti, obnašanja ali uspešnosti zaposlenih; postopke v zvezi z zaščito žvižgačev. Predpisov o teh vprašanjih ni mogoče sprejeti, spremeniti ali odpraviti brez soglasja sveta delavcev, razen če so urejeni s kolektivno pogodbo.

Če se svet delavcev ne strinja z načrtovanimi ukrepi, se lahko vodstvo podjetja, potem ko je s svetom delavcev izvedlo vsaj še en posvetovalni sestanek, obrne na sodišče in mu predlaga, da s sodbo preseže stališče sveta delavcev. Sodišče je dolžno preučiti organizacijsko ali gospodarsko nujnost načrtovanih ukrepov in presoditi, ali je stališče sveta nerazumno. Po drugi strani pa lahko sodišče, na pobudo sveta delavcev, razveljavi ukrepe vodstva, ki so bili sprejeti brez soglasja sveta delavcev.

Tako imenovana **pravica do pobude** – ki dovoljuje svetu delavcev, da daje predloge, na katere mora delodajalec odgovoriti – je v zakonodaji določena veliko manj podrobno kot v Sloveniji. Pravica do pobude preprosto določa, da mora delodajalec o predlogih sveta delavcev razpravljati na seji in ne sme sprejeti odločitve o teh predlogih pred to razpravo.

V praksi obstajajo razlike v tem, kako se vsaka od zgoraj opisanih pravic uporablja. Zdi se, da je **najmanj težav pri zagotavljanju informacij**, vsaj v srednjih in večjih podjetjih. Pravice **do posvetovanja so bolj problematične**, saj vodstva podjetij včasih trdijo, da spremembe, ki jih predlagajo, niso dovolj pomembne, da bi upravičile posvetovanje. Poznani so tudi primeri, ko vodstva od sveta delavcev zahtevajo, da se takoj odzove na predlagane ukrepe. V praksi pa je tako, da se sodišča večinoma strinjajo z načrti podjetja, razen v primeru postopkovnih napak ali če interesi zaposlenih niso bili dovolj upoštevani. **Pravica do soglasja se pogosto uresničuje**, zlasti pri urejanju delovnega časa. V praksi se pri izvajanju te pravice pogosto dogaja, ko svet delavcev ne izda soglasja, potem pa niti ne ukrepa, ko podjetje vseeno nadaljuje s svojimi načrti. Pravica do pobude in dajanja predlogov, na katere se mora podjetje odzvati, **se uporablja relativno redko**. Po drugi strani pa je v praksi dokaj pogosto, da se svet delavcev dogovori o posebnem izvajanju pogojev panožne kolektivne pogodbe na ravni podjetja.

Izvolitev in mandat sveta delavcev

Člani sveta delavcev so izvoljeni v okviru kandidatne liste, pri čemer je izvolitev v svet delavcev odvisna od odstotka glasov, ki jih posamezna lista prejme. Liste lahko predlagajo bodisi sindikati bodisi posamezen zaposleni ali skupina zaposlenih. Pravica predlagati kandidate na listo za volitve v svet delavcev je omejena – kandidate lahko predlaga sindikat, ki izpolnjuje naslednje pogoje: imeti mora statut, obstajati mora vsaj dve leti, imeti mora člane v podjetju. Zaposleni in skupine zaposlenih pa lahko predlagajo kandidate na kandidatno listo le, če niso člani sindikata, ki je že vložil svojo kandidatno listo. Pravico voliti v svet delavcev imajo tisti, ki so v podjetju zaposleni najmanj šest mesecev, kandidati za izvolitev v svet delavcev pa morajo biti v podjetju zaposleni najmanj 12 mesecev. Mandat članov sveta delavcev je običajno tri leta, čeprav se lahko s poslovnikom sveta delavcev mandat skrajša na dve leti ali podaljša na štiri leta.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

O natančni višini plačane odsotnosti za delo v svetu delavcev se dogovorita svet delavcev in delodajalec. Praviloma so člani sveta delavcev upravičeni do plačane odsotnosti za čas prisotnosti na sejah sveta delavcev, poleg tega jim pripada še najmanj 60 plačanih ur na leto za delo v svetu delavcev. V večjih podjetjih imajo člani sveta delavcev bistveno več plačanih ur za delo v svetu delavcev.

Delodajalec je dolžan zagotoviti potrebne prostore in druge pogoje za

delovanje sveta delavcev. To običajno vključuje pisarno, pisarniški material, telefone itd. Poleg tega je delodajalec dolžan kriti stroške strokovnjakov, ki jih na svojo sejo povabi svet delavcev¸ da svetujejo pri posameznih točkah dnevnega reda, ali jim naroči pripravo raznih mnenj in ekspertiz. Pogoj pa je, da je delodajalec o storitvah teh zunanjih strokovnjakov vnaprej obveščen. Svet delavcev lahko za nasvet in prisotnost na sejah zaprosi tudi sindikat.

Člani sveta delavcev imajo pravico do vsaj petdnevnega usposabljanja na leto, čeprav se to lahko izboljša z dogovori. Člani pododborov sveta delavcev imajo tudi pravico do tridnevnega usposabljanja letno, tisti, ki so hkrati člani sveta delavcev in pododborov, pa imajo pravico do osemdnevnega usposabljanja letno. Vse stroške usposabljanja krije delodajalec, čas usposabljanja pa se šteje v delovni čas. Delodajalec in svet delavcev se lahko dogovorita tudi, da ima svet delavcev svoj proračun za izobraževanje, ki ga lahko porablja po želji.

V praksi je študija iz leta 2017 za Ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje pokazala, da je bil obseg usposabljanja članov svetov delavcev na splošno manjši od tistega, ki ga dovoljuje zakonodaja. Namreč, le 11 % svetov delavcev je vsako leto prejelo zahtevanih pet dni usposabljanja. Po drugi strani pa je imelo 58 % svetov delavcev svoj proračun za usposabljanje.

Soupravljanje prek organov družbe

Nizozemski Zakon o svetih delavcev določa, da **morajo imeti večja podjetja** (vsaj 16 milijonov EUR kapitala, 100 ali več zaposlenih, obstoječ svet delavcev) **v nadzornih svetih (oziroma upravnih odborih) tudi predstavnike delavcev**. Te predstavnike predlaga (nominira) svet delavcev, imenuje pa jih skupščina družbe. Svet delavcev lahko v nadzorni odbor **nominira tretjino članov**. Pri tem mora svet delavcev paziti, da za člane nadzornega odbora ne predlaga trenutnih ali bivših zaposlenih, delničarjev, bivših članov uprave in podobno. Zakon namreč določa, da člani nadzornega sveta ne smejo delovati kot zastopniki katerihkoli interesov (interesov zaposlenih, delničarjev, bank ipd.), pač pa morajo biti **popolnoma neodvisni**. Svet delavcev torej v nadzorni odbor ne more predlagati svojih članov. Posledično se sveti delavcev pri nominaciji za nadzorni svet pogosto zanašajo na kandidate, ki so pokazali določeno zavezanost interesom delavcev (nekdanji sindikalisti, politiki, strokovnjaki za industrijske odnose in kadrovske zadeve). Negativna posledica tega sistema pa je v tem, da so **člani nadzornega sveta zelo distancirani od vsakodnevnih problemov**, s katerimi se ukvarja svet delavcev.

Pri nominiranju v nadzorni svet mora svet delavcev vzeti v ozir tudi to, da mora biti sestava nadzornega sveta kot celote takšna, da so v njem **zastopana ustrezna znanja in kompetence**. Skupščina družbe lahko sprejme ali zavrne predloge sveta delavcev za imenovanje v nadzorni svet; v slednjem primeru mora svet delavcev predlagati nove kandidate. Mandat članov nadzornega sveta načeloma traja štiri leta.

Nizozemski Zakon o svetih delavcev eksplicitno določa obveznost predsednika nadzornega sveta, da vzdržuje kontakte s svetom delavcev. Vsak nov član nadzornega odbora mora biti po črki zakona tudi **seznanjen z obstoječim sistemom delavskih predstavništev v podjetju**.

Nadzorni svet ima podobne pristojnosti, kot to velja v drugih državah. Mednje seveda spada tudi imenovanje uprave. Naj kot zanimivost pri tem navedemo, da mora **pred imenovanjem uprave nadzorni svet pridobiti mnenje sveta delavcev** (ki pa ni obvezujoče). Pomembno se zdi opozoriti še na to, da lahko svet delavcev predlaga tudi odpoklic člana nadzornega sveta, kadar za to obstajajo utemeljeni razlogi – zahteva se poda na pristojno sodišče v Amsterdamu, ki o tem dokončno odloči.

Člani sveta delavcev imajo pravico do vsaj petdnevnega usposabljanja na leto, čeprav se to lahko izboljša z dogovori. Člani pododborov sveta delavcev imajo tudi pravico do tridnevnega usposabljanja letno, tisti, ki so hkrati člani sveta delavcev in pododborov, pa imajo pravico do osemdnevnega usposabljanja letno. Vse stroške usposabljanja krije delodajalec, čas usposabljanja pa se šteje v delovni čas.

Ena od zanimivejših rešitev nizozemskega modela sodelovanja delavcev pri upravljanju prek organov družbe je vsekakor tudi **pravica svetov delavcev izraziti svoje mnenje na skupščini delničarjev** o glavnih upravnih odločitvah, ki jih mora odobriti skupščina. Ta pravica do izražanja mnenj je (po Cremers, 2018) uveljavljena od 1. julija 2010, omejena pa je na **odločitve z velikim vplivom**, kot so: združitve, prevzemi in odprodaje, imenovanje in razrešitev članov upravnega in nadzornega sveta ter politika prejemkov. Skupščina delničarjev ni zavezana slediti mnenju sveta delavcev.

Viri

Eurostat 2024. Country facts. Dostopno na: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/countryfacts/ (19. 9. 2024).

Eurofund 2024. Working life in Netherlands. Dostopno na: https://www.eurofound.europa.eu/en/country/netherlands (16. 9. 2024).

ETUI (b.l.). National industrial relations: Netherlands. Dostopno na: https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/netherlands (18. 9. 2024).

Z. 2019. Letno poročilo. Dostopno na: https://issuu.com/fbz4/docs/fbz-jaarverslag-2019-15-04 (17. 9. 2024).

Cremers, J. 2018. The Dutch system of workers' participation. V: Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 4 (2018). Dostopno na: https://journals.openedition.org/rdctss/1779 (18. 9. 2024).



Piše:
dr. Jan Cremers

Učeči se svet delavcev

V obdobju 1999-2007 je Nacionalni sklad za usposabljanje svetov delavcev na Nizozemskem (GBIO) sprožil razpravo o kompetencah nizozemskih svetov delavcev. Cilj je bil ovrednotiti delovanje svetov delavcev v praksi soodločanja in prispevati k razpravi o vplivu informacijskih in posvetovalnih postopkov. Nizozemski svet delavcev ima obsežne pravice do informacij/posvetovanj glede zaprtja, prestrukturiranja obratov, prevzemov in glavne naložbene politike. Ta posvetovanja morajo potekati pred sprejemanjem odločitev.

Anketne in mnenjske raziskave

Več študij je preučevalo mnenje vodstva in delavcev na Nizozemskem **o vplivu svetov delavcev na menedžersko politiko**. Večina avtorjev je opazila **pozitiven premik** od sredine 1980-ih. Ta premik je bil še posebej izrazit v anketi, ki temelji na zgodnejši študiji (Van het Kaar 1999). Dnevni red uradnih srečanj med vodstvom in svetom delavcev se je popolnoma spremenil: od srečanj, ki so bila večinoma namenjena izmenjavi informacij, do srečanj, ki vključujejo **bolj odprta posvetovanja med vpletenimi akterji**. Poleg tega so bili sveti delavcev **pogosteje konzultirani v zgodnejših fazah procesa odločanja**.

V poznih devetdesetih letih je bila večina članov svetov delavcev mnenja, da jih vodstvo sprejema in da ima **vodstvo odprt odnos do njihovega prispevka**. V anketi, naročeni leta 1999, je večina anketiranih članov sveta delavcev hkrati izrazila mnenje, da imajo 'ne prav veliko' vpliva. Le nekaj več kot četrtina (26 %) predstavnikov je menila, da je njihov vpliv pomemben (Van den Tillaart 1999).

Presenetljivo je, da je **vodstvo imelo močnejše mnenje** o vplivu in vplivu dejavnosti svetov delavcev. Še posebej na področju kadrovske politike in HR je bil ta vpliv ocenjen kot pomemben (Van het Kaar 1999). V drugi študiji je 44 % intervjuvanih menedžerjev menilo, da je ta vpliv (zelo) pomemben, medtem ko je le 25 % predstavnikov delavcev izrazilo to mnenje (Winder 2000). Menedžerji so bili bolj prepričani v strokovnost svetov delavcev na ključnih posvetovalnih vprašanjih, kot so zdravje in varnost ali socialna politika, kot pa predstavniki delavcev (Van den Tillaart in Cremers 2002).

Sprejemanje in splošna uspešnost

Najbolj citirana raziskava GBIO je zavrgla preveč svetlo sliko o položaju svetov delavcev (Bruin et al. 2003). Kljub dejstvu, da je bila na makro ravni splošna sprejemljivost v nizozemski družbi in med politično elito, se je pogled popolnoma spremenil, ko je bila analizirana situacija na ravni posameznih podjetij. Takrat soodločanje ni bilo več samoumevno.

Le v relativno majhnem deležu podjetij sveti delavcev delujejo v kontekstu, kjer prevladuje profesionalen in dosleden pristop k njihovemu delu. V tej kategoriji podjetij je **svet delavcev predan in cenjen partner**, opremljen z zmogljivostmi in sposoben mobilizirati zunanje in notranje znanje. Sveti delavcev v tej kategoriji imajo visoko samospoštovanje in tako vodstvo kot člani sveta pripisujejo (pozitiven) vpliv organizaciji. Pripisuje se jim dober pregled nad dogajanjem v podjetju in sposobnost organiziranja ter usklajevanja svojih dejavnosti. Njihova uspešnost se vidi kot dodana vrednost za socialno klimo in procese odločanja.

V podjetjih, ki so bila ocenjena na **približno 10-15 % vseh podjetij**, priznanje in praktična izvedba soodločanja pogosto potekata z roko v roki z modernimi industrijskimi odnosi, pragmatičnim menedžerskim odnosom do sindikatov in dobro uveljavljeno kadrovsko politiko.

Na drugem koncu lestvice pa je bila **velika kategorija podjetij, v katerih ni bilo nobenega »okolja« za delujoče svete.** V tej kategoriji je bil svet opisan zgolj kot 'prisoten'. Tako vodstvo kot predstavniki delavcev so izrazili mnenje, da svet nima znanja o dogajanju v podjetju, brez kompetenc ali strokovnosti na ključnih področjih socialne politike podjetja. Sveti delavcev v tej kategoriji ne vedo, kam se obrniti po nasvet ali kje najti

pomoč, člani sveta pa omejeno uporabljajo zmogljivosti in drugo notranjo ter zunanjo pomoč. Vodstvo v tej kategoriji pripisuje zelo nizko dodano vrednost dejavnostim svetov delavcev in nikoli ne postavi provokativnega in spodbudnega vprašanja 'kaj lahko ponudite?' Na podlagi te raziskave je bilo zaključeno, da je večina svetov razvrščena v to kategorijo.

V sredini tega razpona je bila **mešana skupina podjetij z zmerno tradicijo socialnega dialoga in zastopništva**. Vodstvo in predstavniki delavcev imajo pogovore z določenim vplivom in občasnimi majhnimi uspehi. Na splošno ni pomanjkanja medsebojnega zaupanja ali dobre volje, vendar je dialog šibek zaradi težav s kontinuiteto, časovnega pritiska in pomanjkanja sistematične pozornosti pri razvoju bolj profesionalne organizacije dela sveta. Pomanjkanje kompetenc in samozavesti predstavlja oviro za izboljšanje. Kljub temu lahko majhni uspehi v tej kategoriji, ki predstavlja približno 30 % raziskanih podjetij, služijo kot dobra praksa za najslabše delujočo kategorijo (nekateri se imenujejo 'bedaki'), kjer se ne dogaja nič. Ambicija doseči najbolje delujočo kategorijo se ne vidi kot realističen cilj za kategorijo z najslabšo uspešnostjo: 'nikoli ne bomo dosegli te stopnje'.

V tem nekoliko arbitražnem razponu manjkajo podjetja brez sveta delavcev. Brez pomembnega trenda v družbi k 'alternativnim' praksam soodločanja je dokazano, da so informacijske in posvetovalne prakse v podjetjih brez sveta delavcev bolj ali manj primerljive z najslabše delujočo kategorijo.

Zaključek je moral biti, da je situacija glede delovanja svetov bolj alarmantna, kot so nakazovale prejšnje raziskave, in da pogoji za dostojen socialni dialog na ravni podjetja sploh niso izpolnjeni.

Delovanje svetov delavcev

V isti raziskavi GBIO je bil poskus **mapiranja potrebnih kompetenc in opredelitve pogojev za uspeh.**

Raziskava je pokazala, da so tako vodstvo (67 %) kot intervjuvani predsedniki svetov delavcev (76 %) menili, da svetom **primanjkuje strokovnega znanja in znanja za resno obravnavo** vprašanj strateške politike podjetja. Več kot polovica intervjuvanih predsednikov je ocenila svoje svete kot 'preveč lahke' in z malo znanja glede reorganizacij in združitev, aktualne teme z resnimi socialnimi posledicami. Polovica intervjuvanih predsednikov je imela podobno negativno mnenje o sposobnosti ukrepanja glede delovnih pogojev, v luči decentralizacije spet zelo aktualno. Dve vprašanji, ki ju pogosto vidijo kot osrednjo dejavnost za svete delavcev – **kadrovsko politiko in zdravje ter varnost** – sta komaj dobili boljšo oceno z ustrezno 50 % in 33 % 'ne dovolj usposobljeni' (Bruin et al. 2003).

Delodajalci so znova izrazili **bolj pozitivno mnenje**. Manj kot tretjina jih je menila, da svet ni sposoben obravnavati vprašanj zdravja in varnosti. Le 27 % intervjuvanih delodajalcev je ocenilo vpletenost v kadrovsko politiko kot premajhno.

Primer "De Schelde"

Ladjedelnica "De Schelde" je leta 1906 razvila informacijske in posvetovalne postopke v obliki "kern", jedra predstavnikov delavcev. Ladjedelnica je bila najpomembnejši delodajalec na otoku Walcheren (s 3.400 delavci v šestdesetih letih prejšnjega stoletja). Po uvedbi zakona o svetih delavcev (WOR) leta 1956 se je oblika predstavništva delavcev spremenila v svet delavcev.

Zgodovino 50-ih let delovanja sveta je opisal David de Leeuw, ki je celo življenje preživel v ladjedelnici in začel kot sindikalni zaupnik v zgodnjih sedemdesetih letih (De Leeuw 2005). Opis zgodnjih let prisotnosti sveta delavcev v podjetju s **"prosvetljeno" tradicijo socialnega dialoga** in bolečih industrijskih sporov v burnih sedemdesetih letih prikazuje razvoj vloge in položaja svetov v prvih desetletjih. Soodločanje, razvito v "De Schelde", potrjuje ugotovitve, izpostavljene v prejšnjih študijah.

Najprej, vpliv pozitivnega menedžerskega odnosa do potrebnega dialoga; drugič, obseg in stopnja dejanske vpletenosti, dodeljene svetu; tretjič, soočenje z nujnimi zadevami in temami, ki imajo neposredno povezavo s preživetjem podjetja ali ohranitvijo zaposlovanja. **Uspešnost sveta se ne izboljšuje samodejno skozi čas.** Sprememba sestave in vodstva sveta zaradi cikla volitev lahko moti njegov razvoj. Pomembnost osebne angažiranosti in zavezanosti članov ter premik podpore med delavci, pa tudi prevzemi, združitve, spremembe vodstva na vrhu hierarhije podjetja ali nove strateške izbire politike podjetja, vse to povzroča, da zgodovina sveta **bolj spominja na vzorec "poskusov in napak" kot na sistematično in neprekinjeno rast do zrelosti**.

Zavezanost vodstva se skozi leta razlikuje in spremembe na vrhu imajo resen vpliv, zlasti tam, kjer sodobni menedžment z manj afinitete do "prosvetljene" tradicije nadomesti klasične "podjetnike". Središče moči se lahko spremeni in pojavijo se konflikti med vodstvom obratov in vrhom hierarhije. In končno, rastoča prevlada pristopa delničarjev močno omejuje možnosti socialnega dialoga.

Učeči se svet delavcev

Rezultati študije primera pojasnjujejo **motive svetov pri iskanju pomoči in usposabljanja** (Cremers 2007). Motivacija za izbrano usposabljanje je pogosto temeljila na nujnosti in reševanju aktualnih težav. Iskanje strateških kompetenc, ki lahko privedejo do kakovostnega koraka naprej, je prisotno v manjši meri. Študija potrjuje, da se mnenja in pričakovanja vodstva in članov sveta **razlikujejo glede vloge in funkcije sveta delavcev**.

- Po mnenju vodstva je svet mehanizem za povratne informacije in možnost ustvarjanja širše zavezanosti za sprejete odločitve, medtem ko člani pričakujejo, da jih vodstvo vidi kot "oči in ušesa" na delovnem mestu, ki informirajo vodstvo od spodaj navzgor.
- Majhen del vodstva pričakuje, da bo svet učinkovit pri prenašanju informacij od zgoraj navzdol; poudarjajo potrebo po nemoteni izvedbi vsakodnevnih poslov. Vloga partnerja pri organizacijskem razvoju ali v razmišljanju o dolgoročnih strategijah se le redko omenja.
- Značilen del vodstva vidi svet kot organ, ki povzroča upočasnitev in zamudo v procesih odločanja.

Člani sveta pa ocenjujejo posvetovanja in dialog kot **"konstruktivne in pozitivne"**. Vloga zagovornika delavskih interesov in protiuteži vodstvu se prevzame le v času konfliktov in nujnosti. Po mnenju članov so glavni razlogi za omejeno vlogo časovni pritisk in organizacijske omejitve ter pomanjkanje strokovnega znanja na več področjih politike.

Na podlagi študij primerov je bil oblikovan **seznam pozitivnih spodbud ali pogojev za izboljšan dialog**:

- jasna in odkrita vizija o vlogi in položaju soodločanja ter informacijskih/posvetovalnih postopkov;
- pregledna in medsebojno izražena pričakovanja;
- jasni dogovori o zmogljivostih in določbah za pomoč v procesu;
- resnične naložbe vodstva v proces;
- medsebojno zaupanje in zanesljivost glede dane besede ali dogovora.

Vodstvo podjetja pogojuje usklajevanje in klimo za organizacijo dejavnosti sveta delavcev. Vodstvo, ki jasno izrazi vizijo o dialogu in soodločanju, ki povezuje prihodnje perspektive podjetja z dobrobitjo delavcev, ki pozitivno odobrava angažiranost članov sveta in je pripravljeno oblikovati skupno agendo, se bo soočilo **z drugačnim svetom kot tisto, ki zgolj upošteva zakon.**

Viri

Bruin, E., J. Cremers, J. Heijink, J. van den Hoek in H. van den Tillaart (2003) Scholing, begeleiding en ondersteuning van ondernemingsraden, GBIO-Katernen 7, The Hague: Reed.

Cremers, J. (2007) Medezeggenschap in beeld, GBIO-Katernen 11, The Hague: Reed.

De Leeuw, D. in J. Cremers (2005) Een kilo verantwoordelijkheid, GBIO-Katernen 10, The Hague: Reed.

Van den Tillaart, H. (1999) Macht, onmacht en deskundigheid van ondernemingsraden, Ubbergen: Tandem Felix.

Van den Tillaart, H. in J. Cremers (2002) Invloed en herkenbaarheid van OR-werk, GBIO-Katernen 2, The Hague: Elsevier.

Van het Kaar, R. in J. C. Looise (1999) De volwassen OR, Groningen: Samsom.

Winder, A. (2000) Medezeggenschap in kaart, The Hague: A&O Fonds gemeenten.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Pravica do odklopa in vloga svetov delavcev

Pravica do odklopa ni nova pravica, ampak je le dobila ime. V Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) je bila vnesena z novelo ZDR-1D, ki velja od 16. novembra 2023. Imeli smo eno leto časa (do 15. novembra 2024), da oblikujemo ukrepe, ki bodo vodili v pravico do odklopa. Pomembno vlogo tako pri kreiranju in avtonomnem normativnem urejanju teh ukrepov na ravni posameznih delodajalcev, kakor tudi pri zagotavljanju učinkovitega nadzora nad njihovim doslednim izvajanjem v praksi, ne nazadnje pa seveda tudi pri permanentnem spremljanju njihove dejanske učinkovitosti ter njihovem morebitnem sprotnem izpopolnjevanju v primeru potrebe, pa imajo vsekakor tudi sveti delavcev. In sicer v okviru svojih zakonskih pristojnosti po določilih 87. in 91. člena ZSDU[1] ter 13. in 48. člena ZVZD-1[2], iz katerih izrecno izhaja njihova pravica in dolžnost, da: 1) dajejo delodajalcu pobude, ki so v korist delavcev; 3) sodelujejo pri urejanju področja varnosti in zdravja pri delu prek skupnih posvetovanj z delodajalcem; 3) skrbeti za to, da se dosledno izvajajo veljavni predpisi, kolektivne pogodbe in splošni akti in 5) zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov.

Uvod

Pravico do odklopa poznamo, odkar obstaja delovnopravna zakonodaja. Že do sedaj delodajalec delavca izven njegovega delovnega časa ni smel motiti. Zato lahko trdimo, da je delodajalec s spoštovanjem delovnopravne zakonodaje, predvsem pravil o delovnem času, odmoru in počitkih, že pred letošnjim novembrom delavčevo pravico do odklopa verjetno spoštoval.

Delovni čas

Glede delovnega časa **poznamo le dve kategoriji časa**. Ali je nek čas delavčev *efektivni delovni čas* ali pa *ni njegov delovni čas* (čas počitka, upravičenih odsotnosti in podobno). Vmesne kategorije ni. Po 142. členu ZDR-1 je delovni čas sestavljen iz efektivnega delovnega časa in časa odmora ter upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Upravičene odsotnosti pa so na primer: letni dopust, bolniška odsotnost, odsotnost zaradi nege, vse oblike starševskega dopusta in podobno.

Kaj pomenita pravica do odklopa in odklop

Pravica do odklopa za delavca pomeni **pravico odklopiti se od digitalnih orodij**, vključno z informacijsko in komunikacijsko tehnologijo (IKT), za namene dela. Odklop pomeni neopravljanje dela in z delom

[1] Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit).

[2] Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11).



Piše:
mag. Nina Scortegagna Kavčnik

povezanih dejavnosti in neopravljanje komunikacije z digitalnimi orodji, neposredno ali posredno, zunaj delavčevega delovnega časa.

Čas zunaj delavčevega delovnega časa je čas, ki **ni delavčev delovni čas**, kot je čas dnevnega in tedenskega počitka delavca, prazniki, ki so dela prosti dnevi, in drugi dela prosti dnevi, če delavec na te dni ne dela, letni dopust, materinski, očetovski in starševski dopust, bolniška odsotnost, neplačan dopust in druge opravičene odsotnosti z dela.

Kdaj se je začelo govoriti o pravici do odklopa

Ideja o ureditvi pravice do odklopa izhaja iz leta 2020 sprejetega **Avtonomnega okvirnega sporazuma o digitalizaciji**. 21. januarja 2021 je Evropski parlament sprejel *Resolucijo s priporočili Komisiji o pravici do odklopa*[3]. Direktiva o pravici do odklopa še ni sprejeta.

Ureditev v ZDR-1

Delodajalec mora delavcem zagotoviti pravico do odklopa, s katero zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu. V ta namen je **moral delodajalec do 15. novembra 2024 sprejeti ustrezne ukrepe**, ki so morali veljati od 16. novembra 2024 dalje.

Kje morajo biti ukrepi sprejeti

Delodajalec, ki ga zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti, bi moral imeti ukrepe sprejete v kolektivni pogodbi dejavnosti. Danes je že nekaj kolektivnih pogodb dejavnosti, ki ukrepe določajo, ne pa vse. V tem primeru delodajalcu ni preostalo drugega, kot da je ukrepe določil **v podjetniški kolektivni pogodbi ali internem aktu**. To sicer ni po črki zakona. Ampak, če jih ne bi določil, je to prekršek, za katerega je zagrožena globa (217.1/1/7.a ZDR-1).

Če delodajalca ne zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti, ima pa podjetniško kolektivno pogodbo, je moral ukrepe določiti v njej. Tudi na tej ravni se je velikokrat zgodilo, da se delodajalci s predstavniki delavcev niso v roku uspeli dogovoriti za vsebino ukrepov, zato so jih nekateri delodajalci, da ne bi bili v prekršku zaradi nesprejetja ukrepov, sprejeli v internem aktu. Tudi to ni v skladu s 142.a členom ZDR-1, vendar delodajalec vsaj zaradi nesprejetja ukrepov ni v prekršku. Je pa prekršek dejstvo, da pravice delavcev ureja v internem aktu in ne podjetniški kolektivni pogodbi (10. člen ZDR-1).

Če pa pri delodajalcu ni sindikata, je moral delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem **posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku**. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik je moral podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa je moral pred sprejetjem ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem **obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način**.

Vsebina ukrepov

Kakšna mora biti vsebina ukrepov, ki vodi v pravico do odklopa, in koliko jih mora biti, ZDR-1 ne določa. To pomeni, da zadostuje že en sprejet ukrep. Mora pa delodajalec **ukrepe ne samo določiti, ampak jih v praksi tudi izvajati**.

Pregled kolektivnih pogodb dejavnosti, ki so ukrepe že določile, pokaže, da so ti **precej splošni**. Aneks h Kolektivni pogodbi časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti[4] ima, denimo, kar velik nabor ukrepov:

- ozaveščanje delavcev, da ne odgovarjajo na elektronska sporočila in/ali klice in/ali SMS sporočila izven delovnega časa, v času državnih praznikov, letnega dopusta in bolniškega staleža brez tveganja negativnih posledic za njihovo zaposlitev,
- spodbujanje delavcev, da v službeno elektronsko pošto vključijo obvestilo, da prejemnikom ni potrebno odgovarjati na sporočila izven njihovega delovnega časa,
- spodbujanje delavcev, da delavci v aplikacijah za elektronsko pošto (npr. Outlook) vzpostavijo možnost, da se e-pošta, poslana izven njihovega delovnega časa, avtomatsko zadrži in pošlje ob začetku naslednjega delovnega dne,
- stalno izobraževanje za zaposlene in vodje za odgovorno uporabo elektronske pošte in organizacijo delovnih procesov znotraj delovnega časa,
- spodbujanje organizacijske kulture, kjer vodje in zaposleni dajejo dober zgled s tem, da ne komunicirajo in ne zahtevajo odgovorov izven delovnega časa delavca,
- ureditev nadomeščanja oziroma zamenjave za posameznega delavca v primeru načrtovane odsotnosti,
- spodbujanje delavcev, da v primeru odsotnosti z dela vključijo odzivnik z obvestilom, v katerem navedejo sodelavca za stik v nujnih primerih.

Določa pa tudi, da lahko delodajalec dodatne ali drugačne ukrepe za zagotovitev pravice do odklopa določi v kolektivni pogodbi pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata.

Izjeme

Resolucija pravi, da so izjeme mogoče, vendar **le v izjemnih okoliščinah**, kot je višja sila ali druge izredne razmere. Po mojem mnenju je primerno izjeme vsaj primeroma našteti. Življenjske situacije so lahko različne, zato je nemogoče vnaprej predvideti vse izjeme. Mora pa delodajalec ob nastopu okoliščin seveda presojati, ali gre za višjo silo ali

[3] Resolucija Evropskega parlamenta z dne 21. januarja 2021 s priporočili Komisiji o pravici do odklopa (2019/2181(INL)); EUR-Lex - 52021IP0021 - EN - EUR-Lex.

[4] UL RS 96/2024.

druge izredne razmere, ki opravičujejo dejstvo, da bo delavca med odklopom kontaktiral. Če gre za te okoliščine, namreč stik z delavcem ne pomeni kršitve pravice do odklopa.

Če se delavec kljub temu, da gre za izjemo, ne odzove, **ne sme trpeti škodljivih posledic**. Če namreč delodajalec želi ali zahteva, da je delavec dosegljiv tudi izven svojega rednega časa, mu mora odrediti **pripravljenost na delo doma** in jo tudi ustrezno plačati. Druga možnost je tudi **dežurstvo na sedežu delodajalca**, pri čemer pa se ves čas šteje v delavčev efektivni delovni čas.

Priporočila svetom delavcev

1) Delodajalec naj **svet delavcev vključi v oblikovanje ukrepov** za zagotavljanje pravice do odklopa, saj gre pri tej pravici za vidika varnosti in zdravja pri delu (postopek posvetovanja po 91. členu ZSDU in 46. členu ZVZD-1). Pravica do odklopa pomembno vpliva na duševno zdravje in dobro počutje zaposlenih, saj zmanjšuje stres zaradi nenehne dosegljivosti. Stališče, da ta pravica **spada med ukrepe zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu**, je izraženo tako v Resoluciji Evropskega parlamenta z dne 21. januarja 2021 s priporočili Komisiji o pravici do odklopa (na več mestih) kot tudi v Priporočilih Evropskega pravnega inštituta o implementaciji te pravice.[5]

2) Delodajalec naj to pravico uredi v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma v internem aktu **tudi v primerih, ko je to vprašanje urejeno v kolektivni pogodbi dejavnosti**. Ureditev v podjetniški kolektivni pogodbi pride v poštev, če je pri delodajalcu organiziran sindikat. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, naj se pravica do odklopa uredi **v internem aktu podjetja** (npr. pravilniku o zagotavljanju pravice do odklopa). Namreč, kolektivna pogodba dejavnosti pokriva širok spekter delovnih razmer, zato pri urejanju posameznih področij običajno dopušča prilagoditev, glede na specifične potrebe posameznih podjetij. S podjetniško kolektivno pogodbo ali internim aktom se lahko pravica do odklopa uredi na način, ki je bolj prilagojen posebnostim vsakega posamičnega podjetja. Tovrstno prilagojeno urejanje te pravice povečuje učinkovitost njene uporabe. V vsakem primeru pa je treba izvesti **postopek skupnega posvetovanja**. Posvetovanje pa ni potrebno v primerih, ko je svet delavcev že od začetka vključen v oblikovanje ukrepov za zagotavljanje te pravice (kar ZSDS priporoča kot primer dobre prakse pri urejanju pravice do odklopa).

3) Pri izvajanju te pravice v praksi **naj se pazi, da se ne spodbuja dela v prostem času** (kar je v nasprotju s pravico do odklopa). V praksi namreč lahko pride do nagrajevanja delavčevega dela v času odklopa v smislu stimuliranja nagrajevanja njegovega posebnega truda in prizadevnosti (ker je dosegljiv in odziven tudi, ko mu ne bi bilo treba). Nagrajevanje dela v prostem času spodkopava pravico do odklopa, saj spodbuja kulturo nenehne dosegljivosti.

4) Poleg ukrepov je smiselno, da delodajalec uredi tudi, kam naj se delavec obrne **v primeru kršitve pravice.** Jasna navodila o postopkih v primeru kršitev pravice do odklopa omogočajo delavcem, da hitro in enostavno poiščejo pomoč, če njihova pravica ni spoštovana. To zagotavlja učinkovitost uresničevanja pravice do odklopa ter povečuje zaupanje zaposlenih v njeno izvajanje.

5) Delodajalec naj vzpostavi nek **organ (telo, komisijo, službo), ki bo zadolžen za spremljanje uresničevanja te pravice** (z beleženjem relevantnih podatkov in pripravo letnega poročila o izvajanju te pravice v praksi). Spremljanje izvajanja pravice do odklopa omogoča analiziranje primerov in razlogov njenih morebitnih kršitev. Tako zbrani podatki dajejo podlago za oblikovanje bodočih sprememb in prilagoditev oziroma pravočasno izboljšavo konkretnih praks v podjetju.

6) Izjeme od pravice do odklopa naj bodo **jasno navedene v internem aktu**: v katerih primerih in pod katerimi pogoji lahko pride do posega v prosti čas. Pravica do odklopa potrebuje jasne meje, zlasti glede izjem, ki so nujne za poslovno delovanje. Jasno opredeljene izjeme omogočajo predvidljivost in zmanjšujejo nesporazume med zaposlenimi in vodstvom podjetja. V izogib nesporazumom glede izjem od pravice do odklopa priporočamo, da se te izjeme poimenujejo kot »dolžnost priklopa« (kar po vsebini dejansko so).

7) Delodajalec naj v načrtovanje informiranja delavcev o pravici do odklopa **vključi tudi svet delavcev**. Informiranje delavcev o njihovih pravicah je ključno za učinkovito uveljavljanje pravice do odklopa. Svet delavcev ima dober vpogled v komunikacijske potrebe in učinkovite načine obveščanja zaposlenih. Vključitev sveta delavcev omogoča, da so obveščanja prilagojena potrebam in razumevanju delavcev, kar poveča ozaveščenost zaposlenih o pravici do odklopa in prispeva k bolj učinkovitemu uveljavljanju te pravice.

8) Svet delavcev naj vse zaposlene pozove, naj se obrnejo nanj v zvezi z izvajanjem te pravice v praksi. Svet delavcev ima vlogo povezovalca med zaposlenimi in delodajalcem ter **lahko nudi podporo zaposlenim, če pride do težav pri uveljavljanju pravice do odklopa**. Zaposleni tako dobijo zaupnega sogovornika, ki jim lahko pomaga pri reševanju morebitnih težav. Namreč, svet delavcev ima iniciativno in nadzorno pristojnost v zvezi z urejanjem te problematike v vsakem posameznem podjetju (prva in druga alineja 87. člena ZSDU).

9) Svet delavcev naj problematiko pravice do odklopa **obravnava v okviru svojega odbora za varnost in zdravje pri delu**. Pravica do odklopa ni zgolj pravna določba, temveč vpliva na večplastne vidike dobrega počutja delavcev. Ustrezna obravnava v odboru za varnost in zdravje pri delu zagotavlja celosten in sistemski pristop. Odbor za varnost in zdravje lahko igra pomembno vlogo tako v procesih oblikovanja teh ukrepov kot tudi pri nadzoru njihovega izvajanja.

Zaključek

Spoštovanje pravice do odklopa prinaša zadovoljstvo tako na delavčevi kot na delodajalski strani. Le spočiti delavci lahko namreč dobro delajo. Zato bi ta pravica morala biti nekaj samoumevnega. Žal pa velikokrat delodajalci o določenih stvareh začnejo razmišljati in jih ozavestijo šele, ko se pojavijo v zakonu. Če se je s tem izboljšala kultura spoštovanja prostega časa, je bil namen dosežen.

[5] Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect, European Law Institute (2023). Glej stran 15.

Zaposlovanje tujcev v Sloveniji in državah Srednje Evrope: izsledki raziskave in vloga sveta delavcev

Slovenski trg dela, podobno kot trgi drugih evropskih držav, se sooča z močnim pomanjkanjem delavcev, praktično v vseh panogah in na različnih delovnih mestih. Enega izmed odgovorov na krizo pomanjkanja kadrov so delodajalci našli v pospešenem zaposlovanju tujcev iz različnih držav. Za srednjeevropske države je to novost, saj so tradicionalno bile to države, iz katerih so delavci odhajali; sedaj pa se soočamo z obratnim trendom, kar pod vprašaj postavlja (ne)pripravljenost držav na sprejem tujcev tako v delovno okolje kot širše v družbo. Uvodoma je treba poudariti, da se v tem prispevku osredotočamo izključno na trg dela, druga vprašanja, zlasti vključevanje tujcev v družbo, so izjemno pomembna, vendar presegajo namen tega prispevka.





Pišeta:

dr. Valentina Franca in dr. Polona Domadenik Muren

Do nedavnega so namreč kot tujci, nedržavljani držav članic Evropske unije, v Sloveniji prevladovali predvsem državljani držav bivše Jugoslavije. Sedaj pa se v delovnih okoljih srečujemo z delavci iz azijskih držav, Bližnjega vzhoda, Indije in podobno, ki so kulturno raznoliki in velikokrat oddaljeni od lokalnih navad, jezika, načina in odnosa do dela kakor tudi samega opravljanja dela. Vse to prinaša izzive ne samo za delodajalce, ampak tudi za delavske predstavnike, saj se med delavci pojavljajo številni izzivi, ki jih je treba sproti reševati. Pomembno je, da **tematika pridobi svoje mesto tudi na agendi svetov delavcev**, ki lahko s svojim proaktivnim delovanjem olajšajo delo delodajalcu in pomagajo delavcem pri privajanju na nove delovne razmere.

Zaposlovanje tujcev je zahteven proces

V okviru evropskega sofinanciranega **projekta Recruit4Tomorrow**[1] smo skupaj s sindikati in delodajalskimi organizacijami v petih srednjeevropskih državah izvedli obširno raziskavo o zaposlovanju tujcev ter o vlogi socialnega dialoga pri tem, vključno z vlogo sveta delavcev. Podatke v Sloveniji, na Hrvaškem, Madžarskem, Slovaškem in v Bolgariji smo pridobivali z izvedbo fokusnih skupin (jesen 2023) s ključnimi deležniki (sindikalni predstavniki, delodajalske organizacije, predstavniki ministrstev za delo oziroma drugimi uradniki, predstavniki zavoda za zaposlovanje in podobno) ter z anketno raziskavo med podjetji (pomlad 2024) v vseh petih državah. V anketi je sodelovalo 545 podjetij, od tega 114 v Sloveniji.

Prva ključna ugotovitev raziskave je, da je **zaposlovanje tujcev zahteven in zapleten proces** tako s pravno-administrativnega vidika kakor tudi z vidika vključevanja tujcev v delovno okolje. Kajti v vseh v raziskavo vključenih državah je treba – z nekaj izjemami – za delo tujcev pridobiti **delovno dovoljenje**, kar lahko traja tudi več mesecev. To je za delodajalce relativno zahtevno, saj zaradi negotovosti, kdaj bodo vsi potrebni pravno-administrativni postopki uspešno opravljeni, težje načrtujejo delovni proces. Zaposlovanje tujcev je dodatno oteženo, ker z izjemo Hrvaške v nobeni od preostalih držav ni dovoljeno zaposlovanje tujcev prek kadrovskih agencij. Po drugi strani pa nekatere države, denimo Slovaška, želijo z vzpostavitvijo migracijskih informativnih centrov za delodajalce olajšati tovrstne postopke. Podobno načrtujejo tudi v ostalih državah, vključno s Slovenijo.

Poseben izziv predstavlja **vključevanje tujcev v delovno okolje**. Prva večja ovira je **nepoznavanje jezika**, saj redko kateri tujec ob prihodu v državo govori nacionalni jezik tako dobro, da se lahko v njem vsaj osnovno sporazumeva. Po drugi strani ni mogoče pričakovati, da bi pogovor nemoteno stekel v angleščini, ker tako tujci kakor tudi lokalni delavci ne govorijo tekoče tega jezika, prav tako navodila s strani delodajalca niso vedno na voljo v angleščini. Komunikacijo dodatno otežuje relativno težko učenje jezikov

[1] Sofinancira Evropska unija. Projekt Recruit4Tomorrow sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101102367. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

srednjeevropskih držav, saj so slovnično, besedično in strukturno zahtevni. V praksi delodajalci to rešujejo s ponudbo osnovnih jezikovnih tečajev nacionalnega jezika za tujce, za kar pa ni vedno največjega zanimanja, saj marsikateremu delavcu predstavljajo te države odskočno desko za druge zahodnoevropske in/ali skandinavske države. Opozoriti je tudi treba, kar je zlasti pomembno za delavske predstavnike, da se lokalni delavci velikokrat počutijo manjvredne ali celo diskriminirane, ker se tujcem takoj ob prihodu ponudi usposabljanje, medtem ko sami nimajo te možnosti, čeprav so to željo po dodatnem usposabljanju večkrat izrazili.

Poleg jezikovnih preprek se v delovnih okoljih (ter širše v družbi) zaznavajo močne **kulturne razlike**, kar ne zajema zgolj načina življenja, ampak in predvsem **odnosa do dela**. Po ugotovitvah raziskave je opazno, da v nekaterih delovnih okoljih zaznavajo močan pritisk tujcev po delu tudi prek zakonsko dovoljenih meja, zlasti zaradi želje po (hitrem) zaslužku. To povzroča napetosti v odnosu in tudi med lokalnimi delavci, ki imajo poleg službe še zasebno življenje in večinoma ne želijo prekomerno delati. Tujci na drugi strani velikokrat živijo sami in posledično nimajo tako izrazite želje po kakovostnem preživljanju prostega časa; povedano drugače: prišli so delati.

Podobno se dogaja z **intenziteto dela**, kar pa ima lahko tudi negativne posledice zlasti zaradi površnosti in nedoslednosti. To pa lahko vpliva tudi na varnost in zdravje pri delu, saj so tovrstni standardi v državah, iz katerih prihajajo tujci, običajni nižji. Opaža se tudi, da tujci ne poznajo nacionalne zakonodaje, določene omejitve, kot so omejitve delovnega časa, pravica do odmorov in letnega dopusta, so jim tuje in jih posledično težje spoštujejo. Po drugi strani lahko iz medijev razberemo, da so tujci lahko žrtve slabšega obravnavanja v delovnem okolju, kar pa ne izhaja iz naše raziskave. Ravno obratno: v fokusnih skupinah so deležniki povedali, da so delodajalci pri zaposlovanju in delu s tujci zelo pazljivi in previdni, saj se bojijo tudi »medijske pozornosti«.

Kakšna je vloga socialnih partnerjev?

Iz raziskave kakor tudi lastnega poznavanja tematike izhaja, da **vsebine, povezane z zaposlovanjem tujcev, redko zaidejo na agendo socialnih partnerjev.** Deloma je to presenetljivo, saj gre za izredno aktualno tematiko, o kateri potekajo številne razprave, spreminja se zakonodaja, nenazadnje pa te spremembe občutijo tudi številni delavci. Razloge za šibko vključenost je tako mogoče iskati v dveh vzrokih. Prvič, srednjeevropske države, z izjemo Slovenije, ne odlikuje močna struktura socialnega dialoga. Sindikati so šibki, delodajalske organizacije so podobno slabo organizirane in velikokrat nezainteresirane za sklepanje kolektivnih dogovorov. Drugič, tema zaposlovanja tujcev (zaenkrat še) ni prepoznana kot vsebina, ki bi sodila na agendo socialnih partnerjev. V vseh vključenih državah namreč v socialnem dialogu prevladujejo »klasične« pogajalske teme, kot so plače in druga plačila, povezana z delom, letni dopust, organizacija delovnega časa in podobno. Druge vsebine tako velikokrat ostanejo pozabljene, saj kot velikokrat rečejo socialni partnerji »za njih ni časa« ali so že tako »utrujeni« od pogajanj, da enostavno tega ne zmorejo.

Vendar je treba priznati, da so **delodajalci in njihove organizacije pri tem veliko bolj proaktivne**. Razlog je v tem, da ima zaposlovanje tujcev močan pomen za organizacijo dela, kar je v delodajalčevi odgovornosti in posledično v njegovem interesu. Tako ne preseneča, da je večina zakonskih sprememb bila spodbujena s strani delodajalcev, saj so nenazadnje oni tisti, ki skrbijo za ustrezno izpeljavo vseh pravnoadministrativnih postopkov in posledično problematiko veliko bolje poznajo. Na drugi strani slovenski in hrvaški **sindikati zavzemajo zaenkrat bolj vlogo »opazovalca«**, zavedajo se problematike, vendar večjih aktivnosti ni zaznati. Na Slovaškem je sindikalna drža uperjena proti »socialnemu dumpingu«, saj se po njihovem prepričanju zaradi številčnejšega prihoda tujcev nižajo delovni standardi, zlasti pritiski na nižanje plač. Madžarski sindikati se trudijo, da bi bili aktivni, kolikor je mogoče, čeprav zaradi šibkih struktur ne uspejo vedno doseči svojega cilja. Podobno je v Bolgariji zaznati številne sindikalne pobude, kot so različni projekti in akcije, za vključevanje tujcev v delovno okolje. V vseh državah pa navajajo, da interesa za vključevanje v sindikate ni. Razlogov je več, denimo nepoznavanje sindikata kot takega, saj v marsikateri tuji državi tega ne poznajo v taki obliki kot v evropskem prostoru; kakor tudi izražena želja po odhodu v druge zahodnoevropske države. Vsi pa zaznavajo izzive v odnosu z lokalnimi delavci, saj se pojavljajo napetosti od sodelovanja pri opravljanju dela kakor tudi politično-ideološko izražena mnenja, ki lahko vodijo v diskriminatorno in negativno obravnavo tujcev.

Tujci na slovenskem trgu dela

Po uradnih podatkih **število tujcev v Sloveniji narašča od leta 2015 naprej**, bolj intenzivno po izbruhu pandemije Covid. Prisotni so v številnih panogah in na različnih delovnih mestih, pri čemer anketirana podjetja navajajo, da jih **največ zaposlujejo v proizvodnji**. V primerjavi z lokalnimi delavci ni zaznati bistvenih razlik v izobrazbi. Njihova povprečna plača je po navedbah anketirancev 1.900 evrov bruto; največ pa jih prejema med 1.231 in 1.640 evrov bruto. Med tujci v Sloveniji še vedno prevladujejo državljani bivše Jugoslavije, na drugem mestu pa so državljani držav Vzhodne Azije, kot so: Filipini, Indonezija, Nepal, Indija in Tajska. Sledijo Ukrajinci, nato državljani držav Bližnjega vzhoda (zlasti Iran in Irak) in Centralne Azije (Kirgizistan, Uzbekistan, Mongolija), Afričani, Albanci in Turki.

Na vprašanje, **zakaj delodajalci zaposlujejo tujce**, kot glavna razloga navajajo, da ni na razpolago lokalnih delavcev, torej gre za **pomanjkanje kadra**, ter da pri tujcih najdejo take s želenimi kompetencami za delo v svojem delovnem okolju. Presenetljivo kot najmanj pomemben razlog med ponujenimi odgovori je zniževanje stroškov. Velikokrat se namreč srečamo s prepričanjem, da delodajalci želijo z zaposlovanjem tujcev **znižati stroške** dela in posledično stroške poslovanja. Vendar

rezultati raziskave kažejo drugačno sliko. Verjetno bi to lahko pripisali dejstvu, da morajo tujcem, enako kot lokalnim delavcem, zagotavljati enako plačilo za delo, torej plačo, dodatke ter druge ugodnosti. Velika zasluga pri tem gre kolektivnim pogodbam, ki določajo pravice in obveznosti za vse delavce enako, ne glede na njihovo sindikalno članstvo.

Kot dva največja (potencialna) problema pri zaposlovanju in delu s tujci vprašani delodajalci v Sloveniji izpostavljajo **nepoznavanje nacionalnega jezika**, torej slovenščine, ter **odsotnost sistemskih podpornih ukrepov**. To zlasti zajema pomoč oziroma možnosti iskanja namestitve za tujce, ki je v Sloveniji tudi zaradi splošne stanovanjske problematike velik problem tako z vidika obstoja takšnih namestitev in posledično visokih cen najema. Podobno pogrešajo pomoč pri urejanju zahtevane dokumentacije ter tudi možnosti učenja slovenščine, čeprav ponudba na trgu, tudi prek ljudskih univerz in podobnih javnih institucij, kaže, da je možnosti kar precej. Vprašanje interesa za učenje jezika pa seveda ostaja in nanj je težko vplivati. Na drugi strani kot najmanj (potencialno) prisotna problema slovenski delodajalci navajajo nižjo kakovost dela tujcev v primerjavi z lokalnimi delavci ter probleme, povezane z odvisnostjo od, denimo, alkohola, drog ali igre na srečo. Povedano z drugimi besedami: v slovenskem prostoru med delodajalci ni zaznati, da bi tujci slabše opravljali delo kot lokalni delavci, ravno tako ni zaznati težav z odvisnostjo.

(Ne)aktivnost delavskih predstavnikov

Med podjetji, vključeni v raziskavo, je sindikat prisoten pri slabi polovici, svet delavcev pa v 29 %, delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora pa v 13 % anketiranih podjetjih. Med temi podjetji nas je posebej zanimalo, ali in v kolikšni meri jih delodajalci vključujejo v odločitve, povezane z zaposlovanjem in delom tujcev. Rezultati kažejo na **šibkost tovrstnih aktivnosti**, saj v več kot polovici primerov (56 %) delodajalci ne vključujejo delavskih predstavnikov. V zgolj 30 % delavske predstavnike obveščajo o trenutnem stanju in načrtih zaposlovanja tujcev ter v pičlih 7 % se z njimi o tem posvetujejo. Da bi bile te vsebine zajete v kolektivne pogodbe, ni odgovoril pritrdilno niti en delodajalec. Za odtenek boljše se je pokazalo pri vprašanju, ali delodajalci v prihodnje nameravajo vključevati delavske predstavnike v te odločitve. Da jih bodo o tem obveščali, se je strinjalo 37 % vprašanih delodajalcev, posvetovanje pa bi jih izvedlo le 9 % . Tako še vedno ostaja visok odstotek, skoraj polovica (49 %), v raziskavo vključenih delodajalcev, ki delavske predstavnike ne namerava vključiti, torej ne obveščati ne posvetovati se, o zaposlovanju tujcev. Podobno ne nameravajo teh vsebin vključiti v kolektivne pogodbe, saj je takšno možnost prepoznal zgolj en delodajalec.

Primerjava z ostalimi državami, ki so bile vključene v raziskavo, pokaže, da **situacija v Sloveniji ni ne najboljša ne najslabša**. Denimo, polovica slovaških delodajalcev, ki so izpolnili vprašalnik, je navedla, da delavske predstavnike obveščajo o vprašanjih trenutnega ter bodočega zaposlovanja tujcev, slaba tretjina jih vključuje v posvetovanja, v desetini primerov pa je to tudi predmet kolektivnih pogodb. Na drugi strani je Bolgarija, kjer 83 % vprašanih delodajalcev ne vključuje delavskih predstavnikov v odločitve, povezane z zaposlovanjem tujcev, ravno tako imajo najnižji odstotek delodajalcev, ki delavske predstavnike o tem obvešča (8,3 %). Pri posvetovanju pa ima med vsemi državami najnižji odstotek, 7 %, ravno Slovenija. Trenutno stanje se zrcali tudi pri oceni, kako nameravajo delodajalci vključevati delavske predstavnike v prihodnje. Slovaška ima najbolj optimistične napovedi, Bolgarija pa najnižje.

Kakšna je vloga svetov delavcev?

Sveti delavcev imajo **izjemno pomembno vlogo pri zagotavljanju ustreznega delovnega okolja**, saj lahko s svojimi pobudami in aktivnostmi znatno pripomorejo k razreševanju izzivov, ki se pojavijo na delovnih mestih. Po našem mnenju to velja tudi za izzive, povezane z zaposlovanjem in vključevanjem tujcev v delovni proces. Iz raziskave izhaja, da je trenutna aktivnost delavskih predstavnikov pri teh vprašanjih šibka, kar je zaskrbljujoče, saj se intenziteta zaposlovanja tujcev po drugi strani povečuje. O teh vprašanjih smo razpravljali tudi na **strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev oktobra 2024 v Ankaranu**. Iz razprave je bilo več kot razvidno, da se večina tam prisotnih srečuje s temi izzivi v delovnem okolju in da prav posebnih ukrepov s strani sveta delavcev, z nekaterimi izjemami, ni bilo zaznati. Ob tem velja ponovno opozoriti, da se je treba v delovnem okolju osredotočiti zgolj na izzive, povezane z opravljanjem dela. Politična in druga prepričanja ne sodijo v delovno okolje in jih je treba pustiti v zasebnem življenju.

Razmisliti bi bilo torej treba, kako lahko **sveti delavcev aktivno pristopijo k razreševanju izzivov, povezanih z vključevanjem tujcev v delovno okolje**. Potrebe po novih delavcih (število in profil) so po 94. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju predmet posvetovanja, kar vključuje tudi zaposlovanje tujcev. Delavci najbolj občutijo prepreke in priložnosti sodelovanja s tujci pri opravljanju dela, zato lahko delodajalcu podajo najbolj neposredne informacije, nasvete, priporočila, kako pri tem postopati pri uvajanju tujcev v delovno okolje. Nedvomno namreč je, da vključevanje tujcev (močno) vpliva na organizacijo dela. Delavci poročajo, da porabijo znatno več časa za, na primer komunikacijo, včasih morajo zaradi nesposobnosti sporazumevanja opraviti več dela, kot je potrebno, kar lahko vodi v večjo utrujenost in slabšo delovno storilnost. Vse to je smiselno upoštevati pri oblikovanju **strategije in praktičnih ukrepov pri vključevanju tujcev v delo**. Po drugi strani je po našem mnenju na svetih delavcev skrb za lokalne delavce, zlasti da ne bi občutili diskriminatornosti ali slabšega obravnavanja zaradi dajanja prednosti tujcem pri, denimo, usposabljanju, opravljanju dela, razporejanju delovnega časa in podobno.

Treba je tudi upoštevati, da tujci, ki so zaposleni pri delodajalcu, štejejo v kvoto **aktivnih volivcev za svet delavcev**. Ko se bodo asimilirali, bodo lahko tudi izrazili interes za sodelovanje pri teh aktivnostih, zato velja razmisliti, kako tujcem približati

slovenski model delavskega soupravljanja, da bodo spoznali prednosti delovanja tako sveta delavcev kot sindikatov. V nekaterih evropskih državah, kjer zaposlovanje tujcev ni novost, so ti že aktivni kot sindikalni zaupniki, člani in tudi predsedniki sveta delavcev.

Priporočila Združenja svetov delavcev Slovenije

Po razpravi na strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije (Ankaran, oktober 2024) so bila v zvezi z vlogo svetov delavcev pri reševanju problematike zaposlovanja tujcev in njihovega vključevanja v delovno okolje sprejeta naslednja

p r i p o r o č i l a:

1) Potrebe po novih delavcih so **predmet posvetovanja po 94. členu ZSDU (število in profili). Svet delavcev naj v primeru načrtovanega vključevanja tujcev delodajalca opozori na izzive pri zaposlovanju tujcev**. Tovrstno posvetovanje po 94. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) omogoča delodajalcu boljšo pripravo na izzive, ki jih zaposlovanje tujcev prinaša. Delodajalec naj se poduči o teh izzivih (jezikovne ovire, kulturne posebnosti, ki zahtevajo specifične metode vodenja ipd.). S tem lahko delodajalec že v zgodnji fazi oblikuje strategije, ki bodo olajšale vključevanje tujcev in podprle učinkovito komunikacijo ter povezovanje z drugimi zaposlenimi.

2) Delodajalec naj išče delavce v tujini na podlagi dogovora s svetom delavcev. Vključevanje tujcev v delovni proces vpliva na organizacijo dela, še posebej takrat, ko je tujcev veliko. Sodelovanje s svetom delavcev delodajalcu zagotavlja, da je način vključevanja tujcev usklajen z interesi obstoječih zaposlenih in da se podjetje vnaprej pripravi na morebitne organizacijske prilagoditve. S tem delodajalec ne le učinkovito upravlja delovne procese, temveč tudi prispeva k vključujočemu in uravnoteženemu delovnemu okolju, kar dolgoročno vpliva na večjo zavzetost vseh zaposlenih.

3) Ko so tujci že v podjetju, naj svet delavcev aktivno sodeluje pri njihovem vključevanju in deluje kot most med delodajalcem in vsemi zaposlenimi. Svet delavcev lahko delodajalcu predlaga specifične ukrepe za boljše vključevanje tujcev v delovni proces in pomaga pri razreševanju njihovih težav. Takšna podpora izboljšuje delovne pogoje za vse in omogoča tujcem hitrejše prilagajanje novemu delovnemu okolju, kar pozitivno vpliva na njihovo produktivnost in zadovoljstvo.

4) Delodajalec naj pri načrtovanju in izvajanju komunikacije s tujimi delavci sodeluje s svetom delavcev. Komunikacija je eden ključnih elementov pri uspešnem vključevanju tujcev v delovno okolje, zato je pomembno, da delodajalec načrtuje jasne in prilagojene komunikacijske pristope. Svet delavcev lahko delodajalca podpre s predlogi glede izbire primernega jezika za sestanke, pri katerih sodelujejo tujci, ali prilagoditve drugih komunikacijskih praks. To obenem pomeni preprečevanje morebitnih konfliktov, ki lahko nastanejo zaradi vprašanja rabe tujega jezika v delovnem okolju. Raba tujega jezika je lahko za delavce občutljiva tema – tudi zato naj delodajalec glede komunikacije s tujci sodeluje s svetom delavcev.

5) V primeru zaposlovanja tujcev naj vodstvo podjetja ne pozabi na trenutne zaposlene. Pri zaposlovanju tujcev je pogosto potreben dodaten trud zaradi administrativnih in organizacijskih zahtev, kar lahko začasno preusmeri pozornost vodstva podjetja. Vendar je pomembno, da vodstvo podjetja ne pozabi na obstoječe zaposlene in poskrbi, da se ti kljub uvedbi sprememb počutijo cenjeni. Svet delavcev lahko v takšnih primerih opozori delodajalca na pomembnost enakovredne pozornosti vsem zaposlenim in predlaga ukrepe, ki zagotavljajo podporo ter motivacijo trenutnih zaposlenih. S tem se ohranja ravnovesje med skrbjo za novozaposlene in obstoječe delavce, kar krepi stabilnost in harmonijo v kolektivu.



Piše:
dr. Vesna Miloševič Zupančič

Generacija mladih in vloga svetov delavcev

Starejši imajo skozi celotno zgodovino človeštva pripombe na mlade in njihovo vedenje, kar se odseva skozi vsako generacijo. To lahko ponazorimo že s citatom, ki naj bi ga pred 2.500 leti izrekel grški filozof Sokrat: »Današnji mladi imajo radi razkošje, imajo slabe manire, prezirajo avtoriteto, kažejo nespoštovanje do starejših in radi klepetajo«[1]. Zaradi družbe, v kateri so odraščali, so lastnosti in pričakovanja današnjih mladih nekoliko drugačna od ostalih generacij, zato je tudi z vidika zaposlovanja oziroma vključevanja k delodajalcem in v svete delavcev pomembno, da jih bolje spoznamo kot obstoječe ali bodoče sodelavce.

Generacija mladih

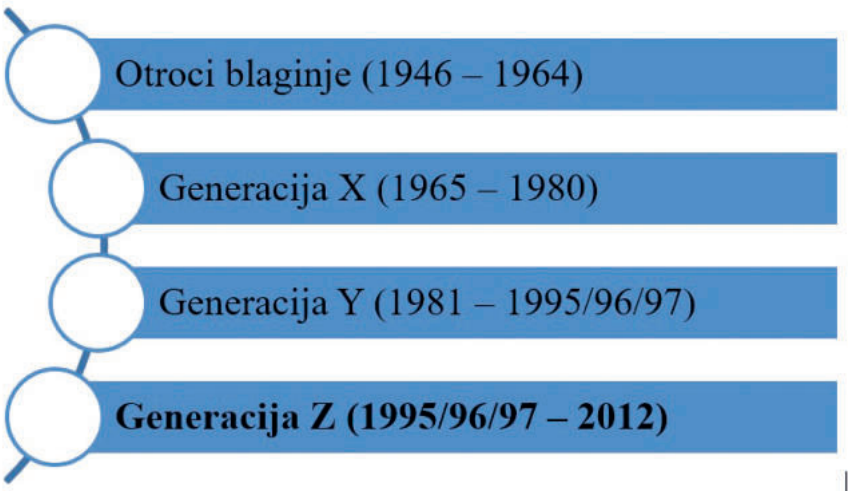
Med mlade po slovenski zakonodaji prištevamo mladostnike in mlade odrasle med petnajstim in dopolnjenim devetindvajsetim letom starosti (3. člen ZJIMS). Raziskave generacij pa današnje mlade uvrščajo med pripadnike t. i. **generacije Z, kohorte, rojene nekje med leti 1995 oziroma 1997 ter 2012** (Harari idr., 2023; Kim idr., 2024). To pomeni, da so v času pisanja tega prispevka Z-jevci stari med 12 in 29 let, v delovnem okolju pa se z njimi srečujemo po zakonsko predpisanem dopolnjenem petnajstem letu starosti.

Generacijsko so pred njimi generacija otrok blaginje (t. i. *babyboomerjev*), ki so rojeni med leti 1946 in 1964, sledi generacija X, rojena med letoma 1965 in 1980, in generacija Y oziroma *milenijci*, ki so rojeni med letoma 1981 in 1996 (Harari idr., 2023; Kim idr., 2024). Za njimi so njihovi mlajši kolegi, t. i. generacija Alfa, ki zaradi mladosti še ni vstopila v svet dela.

Današnji mladi so **odraščali v svetu nenehnih sprememb in negotovosti** – tako okoljskih kot geopolitičnih –, globalizacije, digitalne revolucije, pametnih naprav in povezanosti celotnega sveta. Videli so, kako so se njihovi starši izčrpali na delovnih mestih ne nujno za zadostno plačilo, zato so fokus obrnili bolj nase. Nekateri jih poimenujejo tudi i-generacija, pri čemer črka i ponazarja med drugim tudi individualizem, internet in internacionalnost.

Raziskava OECD (2023), ki je bila narejena na vzorcu članic OECD, je pokazala, da mlade med osemnajstim in devetindvajsetim letom starosti **najbolj skrbi finančna negotovost**, o čemer je poročalo kar 69 % mladih. Skrb jim namreč zbujajo naraščajoči življenjski stroški in negotovost glede finančne prihodnosti. Nadalje mlade skrbijo stanovanjska problematika, dostop do kakovostnega zdravstvenega varstva in duševno zdravje, brezposelnost oziroma izguba prihodka, strah pred boleznijo oziroma invalidnostjo itd. (prav tam). Podobno kažejo tudi

Slika 1: *Generacije*



Vir: *lasten (povzeto po Harari idr., 2023; Kim idr., 2024).*

[1] Sokrat v Quintelier, 2007, str. 165.

druge tuje raziskave. Deloitte (2024) med glavne skrbi 23.000 anketiranih mladih iz 44 držav uvršča življenjske stroške, brezposelnost, klimatske spremembe, duševno zdravje ter kriminal oziroma osebno varnost.

Slovenske mlade pa najbolj skrbijo zdravstvo, stanovanja, pokojnine, priseljenci oziroma begunci, (resna) bolezen, vojna, brezposelnost ter klimatske spremembe – so navedli v raziskavi Friedrich Ebert-Stiftunga (Lavrič, 2024).

Na trg dela in v prve zaposlitve vstopajo v času velikega povpraševanja po sodelavcih. Zaradi visoke zaposlenosti oziroma delovne aktivnosti v državi ter nizke brezposelnosti imajo več ponudb za delo in večjo izbiro. K temu veliko pripomore tudi upadanje številčnosti generacij, pri čemer je generacija, ki se trenutno upokojuje, veliko večja od generacij, ki vstopajo v prve zaposlitve. Zaradi tega so tudi pričakovanja mladih od delodajalcev večja in drugačna.

Kaj pa je tisto, kar pričakujejo na delovnem mestu od svojih delodajalcev in sodelavcev? Po raziskavi Deloitte (2024) generacija Z na globalni ravni želi, da je njihovo delo smiselno in da se sklada z njihovimi osebnimi vrednotami. Seveda jim je še vedno pomembna finančna komponenta, torej ustrezno plačilo, a hkrati v ospredje postavljajo prilagajanje poklicnega življenja zasebnemu ter prostemu času. Na njihovo vedenje pomembno vplivajo tudi podnebne spremembe ter ESG teme[2], zato so jim pomembni odnos delodajalca do okolja ter trajnostne in okoljsko odgovorne politike. Želijo si napredovanja ter možnosti za strokovni razvoj, a želijo imeti tudi kakovostno podporo duševnemu zdravju.

Hkrati je poveden podatek, zakaj mladi zapuščajo delovna mesta. Med glavnimi razlogi o zapustitvi prejšnjega delodajalca, ki jih mladi predstavniki generacije Z naštevajo globalno (Deloitte, 2024), so:

- **plača** ni bila dovolj visoka (26 %)
- pomanjkanje možnosti za **napredovanje** v karieri (16 %)
- počutil sem se **izgorelo** (14 %)
- čutil sem, da služba škoduje mojemu **duševnemu zdravju** (14 %)
- moje delo se mi ni zdelo izpolnjujoče ali **smiselno** (13 %)
- vloga ni ponudila pozitivnega **ravnotežja med delom in zasebnim življenjem** (13 %)
- pomanjkanje priložnosti za **učenje/razvoj** spretnosti (13 %)

Podobni trendi se kažejo tudi med mladimi, pripadniki generacije Z, v Sloveniji. V Anketi Mladi in trg dela (e-Študentski Servis, 2023) so med željami in pričakovanji od delodajalca pri prvi redni zaposlitvi našteli varnost zaposlitve, možnost napredovanja, dobre odnose, prilagajanje dela zasebnemu življenju, možnost dodatnega izobraževanja, urejeno uvajanje in mentorstvo, svobodo dela z vidika postopkov, sprotno povratno informacijo, višji smisel dela in družbeno odgovornost, inovativnost, ugodnosti, daljše odsotnosti z dela, krajši delovni čas, fleksibilni delovni čas ter ugled delodajalca. Pomembno jim je tudi dobro počutje na delovnem mestu, želijo se »imeti fajn«, hkrati pa so slabi pogajalci, pri čemer enostavno odidejo, če jim kaj ni všeč (Zadel v Novković, 2024).

Sveti delavcev v zakonodaji

Temeljne oblike sodobne delavske participacije oziroma ekonomske demokracije predstavljajo sodelovanje delavcev pri upravljanju, udeležbo delavcev pri dobičku ter širše notranje lastništvo zaposlenih (Gostiša, 2018, str. 9). V prispevku se osredotočamo le na **sodelovanje delavcev pri upravljanju z vidika vloge svetov delavcev**. Pravica delavcev za soodločanje je v Sloveniji določena že z Ustavo, kjer je zapisano, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon (75. člen Ustave RS).

Temeljni ozirom krovni zakon pa predstavlja **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Rataj, 2018). Iz slednjega (2. člen ZSDU) izhaja, da se sodelovanje delavcev pri upravljanju uresničuje s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo, s pravico do obveščenosti, s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje, z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem, s pravico soodločanja ter s pravico zadržanja odločitev delodajalca. Pravice uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno prek sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev oziroma predstavnikov delavcev v organih družbe (3. člen ZDSU; Rataj, 2018, str. 329). Predstavniki delavcev pri tem zastopajo interese vseh delavcev in hkrati delujejo v dobrobit družbe (Zirnstein, 2022, str. 18–19). Zakon pa tudi določa, da imajo delavci »pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, zlasti če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe«. (4. člen ZSDU).

Hkrati lahko svet delavcev ustanovi **odbore** za obravnavno posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti, tudi za vprašanja, ki so pomembna za posebne skupine delavcev, med katerimi poleg žensk in invalidov omeni tudi **mlade delavce** (58. člen ZSDU). To pomeni, da zakonska podlaga za posebno obravnavo vprašanj, povezanih z mladimi zaposlenimi, obstaja. Za uspeh delodajalca ter uspešno sodelovanje deležnikov pri soupravljanju pa je ključna tudi dobra notranja komunikacija med vodstvom oziroma organi upravljanja ter delavskimi predstavniki, med njimi s svetom delavcev, ki zajema tudi pravočasno predajo relevantnih in pravilnih informacij (Franca in Arzenšek, 2020, str. 49).

V tem oziru je **pomembna predaja informacij tudi z vidika mladih sodelavcev v podjetju, njihove vloge pri delodajalcu, v zadnjih letih pa še zlasti težjega pridobivanja mladih kadrov zaradi dobrih**

[2] ESG = okoljski, družbeni in upravljalski dejavniki trajnosti.

razmer na trgu dela ter njihovega zadržanja pri delodajalcih, kar vpliva tako na uspešnost poslovanja, kot tudi na delo vseh ostalih zaposlenih pri delodajalcu. Z vidika delavskega soupravljanja je ključnega pomena, da se v predstavniške organe, zlasti v delovanje svetov delavcev, vključi tudi predstavnike mladih (tako v obliki izvoljenih članov, kot v smislu predstavljanja in zastopanja njihovih interesov), da zastopajo tudi interese generacije mladih, ki so lahko v določenih segmentih nekoliko drugačni od interesov ostalih generacijskih skupin.

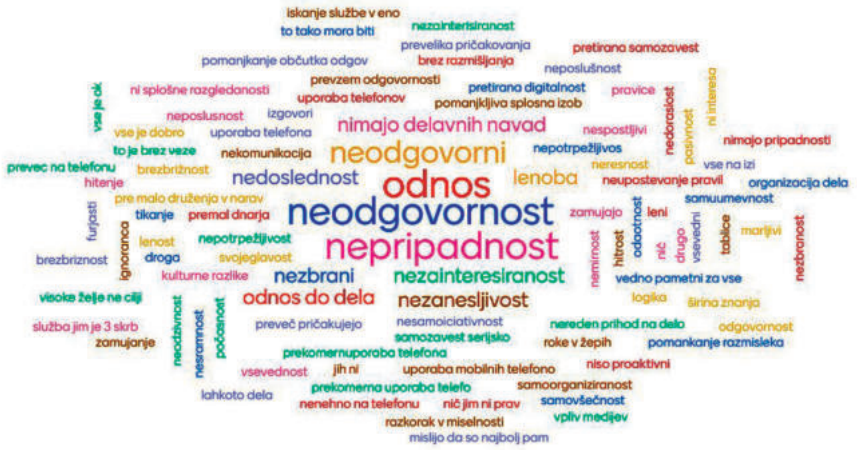
Kaj o mladih menijo predstavniki svetov delavcev v Sloveniji?

V oktobru 2024 je v Ankaranu potekal Strokovni posvet Združenja svetov delavcev Slovenije. Udeležilo se ga je več kot sto udeležencev, predstavnikov svetov delavcev različnih slovenskih delodajalcev iz različnih dejavnosti. V sklopu predavanja in delavnice z naslovom »Zaposlovanje mladih in vloga svetov delavcev« je bila med udeleženci izvedena anketa v orodju Menti za merjenje mnenj. Menti je orodje za ustvarjanje predstavitev s povratnimi informacijami v realnem času, pri čemer se lahko meri direkten odziv udeležencev znotraj predavanja oziroma delavnice z grafičnim prikazom njihovih odgovorov (Mentimeter, b.d.).

Udeleženci, predstavniki svetov delavcev, so se pri vprašanju »Kateri generaciji pripadate« **večinsko opredelili za pripadnike generacije X (71 % udeležencev), nekaj za pripadnike generacije Y (20 % udeležencev)**, 8 % za pripadnike otrok blaginje ter 2 % za pripadnike generacije vojne. Že sama starostna struktura prisotnih predstavnikov svetov delavcev nam pokaže, da je velik manko pri vključenosti mladih. Med prisotnimi ni bilo nobenega predstavnika generacije Z in, seveda, zaradi starostne meje tudi ne najmlajše generacije alfa, ki je mlajša od 12 let.

Nadalje smo predstavnike svetov delavcev vprašali, **kaj jih pri mladih najbolj zmoti (minusi generacije Z) in s katerimi izzivi se soočajo**. Udeleženci so sami napisali odgovore, ki so po njihovem najbolje odgovorili na vprašanje, brez ponujenih opcij. Zapisali so 127 odgovorov. Pri tem so največkrat izpostavili »**neodgovornost, ne-pripadnost, odnos, lenobo, prekomerno/nenehno na telefonu, brezbrižnost, hitenje, nepotrpežljivost, neposlušnost, nezainteresiranost, prevelika pričakovanja in zamujanje«.**

Slika 2: *Kaj predstavnike svetov delavcev pri mladih najbolj zmoti, kateri so izzivi, s katerimi se soočajo.*



Vir: *Odgovori predstavnikov svetov delavcev v Mentimeter (2024).*

Med ostalimi odgovori, ki so jih zapisali vsakega po enkrat, so: »nedoslednost, nezainteresiranost, nezanesljivost, nezbrani, nimajo delovnih navad, brez razmišljanja, droga, furjasti, ignoranca, iskanje službe v eno, izgovori, jih ni, kulturne razlike, lahkota dela, logika, marljivi, mislijo da so najbolj pametni, nedoraslost, nekomunikacija, nemirnost, neodzivnost, nereden prihod na delo, neresnost, ne-samoiciativnost, nespoštljivi, nesramnost, neupoštevanje pravil, nezbranost, ni splošne razgledanosti, nimajo pripadnosti, niso proaktivni, nič jim ni prav, odsotnost, odgovornost, organizacija dela, pasivnost, pomanjkanje občutka odgovornosti, pomanjkljiva splošna izobrazba, pomanjkanje razmisleka, počasnost, pravice, premalo druženja v naravi, premalo denarja, pretirana digitalnost, pretirana samozavest, prevzem odgovornosti, razkorak v miselnosti, roke v žepih, samoorganiziranost, samovšečnost, samozavest serijsko, samoumevnost, služba jim je tretja skrb, svojeglavost, tablice, tikanje, »to je brez veze«, to tako mora biti, vedno pametni za vse, visoke želje ne cilji, vpliv medijev, vse je dobro, vse je »ok«, vse »na izi«, vsevedni, vsevednost in širina znanja«. Odgovori so prikazani v obliki besednega oblaka na ***Sliki 2.***

Predstavnike svetov delavcev smo vprašali tudi, kakšne so **pozitivne lastnosti, ki jih vidijo pri mladih (plusi generacije Z) in kaj pozitivnega prinašajo v njihovo podjetje/organizacijo.** Udeleženci so sami napisali odgovore, ki so po njihovem najbolje odgovorili na vprašanje, brez ponujenih opcij. Zapisali so 116 odgovorov. Med odgovori so se največkrat ponovili »**iznajdljivost, digitalna pismenost, neobremenjenost, inovativnost, hitra učljivost, ideje, pametni, drugačen pogled na svet, energičnost oziroma energija, informacijska znanja ter da so bolj izobraženi«**.

Med ostalimi odgovori smo zabeležili še: »iskrenost, norost, prilagodljivost, sočutje, znanje, brez treme, delo ni vedno prioriteta, dobre ideje, drugačen pogled na težave, drugačno razmišljanje, etični, »fejst«, gorečnost, igrivost, iznajdljivi, konkurenca, kreativni, miselnost mlade generacije, mladost, moderna znanja, ne--ukalupljeno razmišljanje, nižajo povprečno starost, nova znanja, novite-

Slika 3: *Kakšne so pozitivne lastnosti, ki jih predstavniki delavcev vidijo pri mladih (plusi generacije Z) in kaj pozitivnega prinašajo v njihovo podjetje/organizacijo.*



Vir: *Odgovori predstavnikov svetov delavcev v Mentimeter (2024).*

te, obvladovanje tehnologije, odgovorni, odprtost, ozaveščeni, družbeno odgovorni, polni energije, poskrbijo zase, poštenost, predrznost, prijaznost, radost, samozavestni, simbioza, skrb za okolje, spretnost, sproščenost, svež veter, tehnične novosti, tehnični asi, tovarištvo, urejeni, večja produktivnost, volja do učenja, zagnani, želijo delati, zmerno ambiciozni, znajo delati s telefoni, znajo se postavit zase, znajo si postavit ceno«. Odgovori predstavnikov svetov delavcev so prikazani v obliki besednega oblaka na ***Sliki 3.***

Nazadnje smo predstavnike svetov delavcev vprašali, **zakaj je po njihovem mnenju težko dobiti mlade v svete delavcev.** Zapisali so 68 odgovorov. Njihovi najpogostejši odgovori pravijo, »**da mladih to ne zanima, motivacija, premalo izkušenj, ne vedo, kaj je to svet delavcev in (ne)pripadnost«.** Med ostalimi odgovori naštevajo »dolgočasno delo, egoisti, generacijski prepad, individualizem, jih ne vabimo, ker je to politika, ker jih ne nagovorimo, ker ni takojšnjega učinka, ker se je potrebno izpostaviti, ker se stari grupirajo, ker so fokusirani na lastne interese, krajša prosti čas, mislijo, da je to politika, mislimo, da ne bodo ostali, ne razumejo organizacije, ne vemo, kaj bi jih pritegnilo, nezaupanje, neznanje, ni dovolj sprememb, ni ROI-a za njih, ni uporabne vrednosti, nimajo dolgoročnih ciljev, pomembna le mezda, potrata časa, premalo zaupanja ostalih, prenizek dodatek za člane, preobremenjenost, preveč odgovornosti, razmišljajo kratkoročno, se ne želijo izpostavljati, so nezaupljivi, svet delavcev kot španska vas, trud za spremembe, večkratne menjave dela, vse »kao« vedo, vse zastonj, »zakompleksano«« vodstvo, znajo se sami zagovarjat in čas«. Odgovori predstavnikov svetov delavcev so prikazani na ***Sliki 4*** v obliki besednega oblaka.

Priporočila s posveta ZSDS

Na Strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) v Ankaranu so nastale naslednje usmeritve in priporočila za zaposlovanje mladih in vloge svetov delavcev (Zirnstein, 2024):

1. »Mladi so posebna skupina zaposlenih, kar je pri organizaciji delovnega procesa treba posebej upoštevati. Mladi imajo specifične potrebe, kot so večja fleksibilnost, interes za profesionalno rast, občutljivost na okoljska vprašanja in podobno. Z ustreznim pristopom in poslu-hom za njihove specifike jih delodajalec lažje pritegne v podjetje, motivira za delo in obdrži na dolgi rok. Svet delavcev lahko, kot most med delodajalcem in zaposlenimi, pomaga pri ustvarjanju takšnega delovnega okolja, kjer se mladi počutijo slišane in upoštevane.

2. Delodajalec naj pri vključevanju mladih v delovno okolje sodeluje s svetom delavcev. Mladi se lahko pri vključevanju v delovno okolje srečujejo z različnimi izzivi, kot so pomanjkanje izkušenj in poznavanje organizacijske kulture. Sodelovanje delodajalca s svetom delavcev je pomembno, saj lahko svet delavcev kot predstavnik zaposlenih delodajalcu pomaga pri oblikovanju vključujočih pristopov.

3. Tudi sveti delavcev naj v svoje vrste v večji meri vključijo mlade. Mladi člani prinašajo svež pogled in inovativne ideje, kar lahko pripomore k boljši organizaciji ali pridobitvi dela sveta delavcev. Svet delavcev jih mora znati nagovoriti na način, ki jim je blizu – to lahko vklju-

Slika 4: *Zakaj je mlade težko dobiti v svete delavcev.*



Vir: *Odgovori predstavnikov svetov delavcev v Mentimeter (2024).*

čuje digitalno komunikacijo ali predstavitev rezultatov dela sveta delavcev, kar mladim omogoči boljši vpogled v koristi, ki jih sodelovanje v svetu delavcev prinaša. Mladi bodo bolj motivirani za sodelovanje v svetu delavcev, če bodo v njem zastopane teme, ki so zanje pomembne, kot so razvoj digitalnih veščin, možnosti dodatnega izobraževanja, ravnotežje med delom in prostim časom ter fleksibilni delovni pogoji. Svet delavcev mora zato aktivno nagovarjati mlade ter jim predstaviti, kako lahko njihov glas vpliva na te teme. S tem jih bo lažje pritegnil k aktivnemu sodelovanju in doseganju skupnih ciljev.

4. Svet delavcev naj se tudi uči od mladih. Mladi pogosto bolje razumejo nove tehnologije in sodobne oblike komunikacije, kar svet delavcev lahko izkoristi za izboljšanje lastne komunikacije in učinkovitosti. Prav tako lahko mladi s svojim znanjem pomagajo pri uvajanju in uporabi digitalnih orodij. S tovrstnim sodelovanjem se povečuje tudi medgeneracijska solidarnost, ki je bistvena za uspešno in povezano delovno okolje.« (Zirnstein, 2024).

Zaključek

Današnja generacija mladih je zaradi sveta, v katerem odrašča, nekoliko drugačna od predhodnih generacij in ima zaradi ugodnih razmer na trgu dela bolj artikulirana in večja pričakovanja na delovnem mestu. Slovenski mladi **v ospredje postavljajo** prilagajanje delovnega časa prostemu, fleksibilnost delovnega časa in možnost hibridnega dela, pričakujejo možnosti napredovanja in razvoja, možnost izobraževanja, povratne informacije in mentorstvo, višji smisel dela in kakovostne odnose. Hkrati so jim pomembne tudi **okoljske tematike**. Predstavniki svetov delavcev v Sloveniji med negativnimi lastnostmi generacije mladih izpostavljajo: njihovo neodgovornost, ne-pripadnost, konstantno uporabo telefonov, nepotrpežljivost, zamujanje in prevelika pričakovanja. A hkrati vidijo v mladih tudi veliko pozitivnih lastnosti, med njimi: iznajdljivost, digitalno pismenost in informacijska znanja, neobremenjenost, inovativnost, hitro učljivost, energičnost in drugačen pogled na svet.

V praksi v Sloveniji še vedno ostaja nekaj izzivov in možnosti za napredek pri **večjem vključevanju mladih v svete delavcev**. Predstavniki svetov delavcev pravijo, da sodelovanje v svetih delavcev mladih pogosto ne zanima, včasih gre za pomanjkanje informacij o tem, kaj sploh svet delavcev je in kaj dela, ali pa sploh ne vedo, da obstaja. Predstavniki povedo, da mladi nimajo motivacije za sodelovanje ter imajo premalo izkušenj. Eden od pomembnih izzivov pa je tudi ne-pripadnost delodajalcu in/ali prehitri odhodi k drugim delodajalcem.

Za uspešno zaposlovanje mladih, njihovo vključevanje, motivacijo ter njihovo zadržanje pri delodajalcih je pomembno prepoznati njihove potrebe. V teh procesih je ključno sodelovanje delodajalcev in svetov delavcev. Svet delavcev predstavlja most med delodajalcem in zaposlenimi in z ustvarjanjem vključujočega okolja pripomore k temu, da se mladi počutijo slišane, varne in sprejete, da si želijo **ostati v delovnem okolju in se morebiti tudi aktivneje vključiti v svet delavcev**. Z boljšo integracijo v organizacijsko kulturo se lažje premosti morebitne manke izkušenj in informacij s strani mladih ter se lažje rešuje delovne izzive.

Vključevanje mladih v svete delavcev je ključno za dolgoročno ohranitev svetov delavcev, za prinašanje svežega pogleda in novih praks, mladostne energije ter inovativnosti v delavsko predstavništvo, skupaj z napredkom in nadgradnjo na področju digitalizacije, uvajanju novih tehnologij in komunikacijskih orodij ter obravnavo tem, ki so ključnega pomena mladim zaposlenim. Zato je pomembno, da se mladim omogoči prostor za izražanje in vpliv na teme, ki so jim pomembne. Tako so **mladi bolj motivirani in pripadni**, hkrati pa se gradi vključujoče, tehnološko napredno in povezano delovno okolje, ki koristi vsem generacijam zaposlenih.

Literatura

e-Študentski Servis. (2023). Anketa Mladi in trg dela.

Deloitte. (2024). 2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world.

Franca, V. in Arzenšek, A. (2020). Pomen notranje komunikacije za učinkovitost delavskega soupravljanja. Economic and business review 22 (4), str. 45–65.

Gostiša, M. (2018). Sindikalizem in soupravljanje ter ekonomska demokracija danes in jutri. Ekonomska demokracija: strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju 22 (2), str. 8–16.

Harari, T. T., Sela, Y. in Bareket-Bojmel, L. (2023). Gen Z during the COVID-19 crisis: a comparative analysis of the differences between Gen Z and Gen X in resilience, values and attitudes. Curr Psychol 42, str. 24223–24232.

Kim, E., Kim, H. in Lee, T. (2024). How are new nurses satisfied with their jobs? From the work value perspective of Generations Y and Z nurses. BMC Nurs 23 (252), str. 2–11.

Lavrič, M. (2024). Raziskava mladih v Slovenija. Kaj mladi želijo in potrebujejo: Vrednote, strahovi in splošni položaj slovenske mladine. Friedrich Ebert Stiftung.

Mentimeter. (b.d). Kaj je to Menti.

Mentimeter. (2024). Zaposlovanje mladih in vloga svetov delavcev.

Novković, G. (2024). Generacija Z se slabo pogaja. Če jim kaj ni všeč, ne pridejo več nazaj. Intervju dr. Zadel in dr. Miloševič Zupančič. Podjetna Slovenija, maj 2024, str. 30–40.

OECD. (2023). Main Findings from the 2022 OECD Risks that Matter Survey. OECD Publishing, Pariz.

Quintelier, E. (2007). Differences in political participation between young and old people. Contemporary Politics, 13(2), str. 165–180.

Rataj, P. (2018). Vloga sveta delavcev v slovenskem sistemu delavske participacije. Delavci in delodajalci 18 (2–3), str. 327–349.

Ustava Republike Slovenije. (1991). Uradni list RS, št. 33/91.

Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju – ZJIMS. (2010). Uradni list RS, št. 42/2010.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZDSU. Uradni list RS, št. 42/07.

Zirnstein, E. (2022). Pravni standard "v dobro družbe" in delavsko soupravljanje. Ekonomska demokracija: strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju 26 (4), str. 18–21.

Zirnstein, E. (2024). Usmeritve in priporočila za svete delavcev iz Strokovnega posveta Združenja svetov delavcev Slovenije. Oktober 2024, Ankaran. https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2024/11/Gradivo-za-rubriko-Koristne-informacije.pdf.



Piše:
Miha Thuma

Svet delavcev Novartis d.o.o.

Krepitev sodelovanja z vodstvom in povečevanje zadovoljstva zaposlenih

Svet delavcev v našem podjetju igra pomembno vlogo kot socialni partner, saj zastopa interese zaposlenih in zagotavlja, da so njihove potrebe in mnenja upoštevana pri ključnih odločitvah. Poleg tega svet delavcev aktivno sodeluje pri upravljanju podjetja, kar omogoča boljše usklajevanje med vodstvom in zaposlenimi. To sodelovanje prispeva k boljši delovni klimi in izboljšanju delovnih pogojev, kar vodi do večjega zadovoljstva, delovne motivacije in zavzetosti zaposlenih, posledično pa višje produktivnosti in poslovne uspešnosti podjetja. Prav tako je zelo pomembno učinkovito sodelovanje s sindikatom znotraj podjetja.

Kratko o svetu delavcev

Svet delavcev v novoustanovljeni družbi Novartis d.o.o. je bil konstituiran na prvi redni ustanovni seji 6. julija 2023. Sestavljen je iz **17 članov**, med katerimi je pet žensk in 12 moških, pri čemer so s svojimi predstavniki zastopane vse organizacijske enote v podjetju. Izobrazba članov sega od srednješolske do doktorske ravni, povprečna starost članov pa je 47 let. Najmlajši član je star 33 let, najstarejši pa 60. Svet delavcev se sestaja **najmanj enkrat tedensko** prek oddaljenega dostopa, kjer obravnava tekočo problematiko, vprašanja in predloge.

Trenutno je v sklopu sveta delavcev ustanovljenih **pet odborov**, in sicer: Odbor za statusna, kadrovska in socialna vprašanja, Pomoč strokovni službi Zdravje, varnost, okolje (ZVO) pri izvedbi pregleda ocene tveganj, Odbor za ZVO, splošna vprašanja in zdravo življenje, Odbor za inovacije ter Predstavništvo v Euroforumu NEF (Novartis EuroForum). Vsak odbor ima svojega predsednika. Sestanki odborov potekajo tedensko, mesečno ali po potrebi.

Redne seje sveta delavcev potekajo **enkrat mesečno**. Na sejah so poleg članov sveta delavcev praviloma udeleženi tudi predstavniki poslovodstva, področja kadrov in tehničnih dejavnosti, delavski direktor, predstavniki sindikata ter po potrebi tudi druge ustrezne službe.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Participacijski dogovor je v fazi priprave. Kljub temu, da participacijski dogovor še ni bil formalno sklenjen, je poslovodstvo podjetja izrazilo izjemno zanimanje za konstruktivno sodelovanje s svetom delavcev. Vsako leto se dogovorimo o **proračunu**, namenjenem delovanju sveta delavcev. Ta proračun vključuje vse stroške rednega delovanja sveta delavcev, izobraževanj, plačilo poklicnega člana ter druge stroške, ki so potrebni za uspešno delovanje sveta delavcev, vključno z zunanjimi strokovnjaki.

Predsednik sveta delavcev opravlja funkcijo **poklicno**, ostali člani opravljajo funkcijo nepoklicno. Podjetje je svetu delavcev prav tako zagotovilo pisarniške prostore in tehnična sredstva za nemoteno opravljanje nalog.

Predstavniki delavcev v organih družbe

Poslovodstvo podjetja je sestavljeno iz petih direktorjev, od katerih je kot predstavnik zaposlenih **delavski direktor**. Delavski direktor je bil imenovan na predlog sveta delavcev, funkcijo pa opravlja poklicno. Je enakopraven član poslovodstva, kjer zastopa interese vseh zaposlenih.

Nadzorni svet podjetja šteje tri člane, med katerimi je kot predstavnik delavcev predsednik sveta delavcev. Kandidiranje za člana sveta sveta delavcev v nadzornem svetu je določeno s Poslovnikom o delovanju sveta delavcev. Pred vsako sejo nadzornega sveta prejme predstavnik delavcev celotno dokumentacijo, ki bo obravnavana na seji, na dnevni red pa se po potrebi uvrsti tudi tematika, ki jo predlaga svet delavcev.

Obveščanje vseh članov sveta delavcev o aktivnostih nadzornega sveta praviloma poteka na tedenskih sestankih sveta delavcev ter na rednih mesečnih sejah.

Način in učinkovitost SD pri izvajanju zakonskih pravic in pristojnosti

Obveščanje

Vodstvo podjetja in drugi deležniki **redno obveščajo svet delavcev** o tekočih in načrtovanih aktivnostih. Poleg rednih sestankov svet delavcev na vsaki seji prejme informacije o poslovanju podjetja, kadrovskih zadevah in projektih. Tematika zdravja in varnosti pri delu (ZVO) se obravnava na rednih mesečnih sestankih, po potrebi pa tudi na sestankih Odbora za ZVO, splošna vprašanja in zdravo življenje. Prav tako je svet delavcev redno obveščen o aktivnostih delavskega direktorja.

Skupna posvetovanja

Skupna posvetovanja v smislu določil 91. do 94. člena ZSDU se izvajajo **v skladu z veljavno zakonodajo**. Na posvetovanjih si svet delavcev in poslovodstvo prizadevata doseči uskladitev stališč in skupno oblikovanje predlogov odločitev. Pred posvetovanjem svet delavcev preuči gradivo in poda svoje mnenje, ki se predstavi na posvetovanju. V primeru potrebe po dodatnih pojasnilih o določeni temi se to ustrezno sporoči sklicatelju posvetovanja ter določi dodaten termin za sestanek. Do sedaj je bilo izvedenih pet posvetovanj, pri katerih smo uspešno uskladili stališča.

Soodločanje s soglasjem in uporaba »pravica veta« sveta delavcev

Kot novo podjetje **še nismo imeli primerov odločitev**, za katere je po zakonu potrebno predhodno soglasje sveta delavcev, ali pri katerih bi se pokazala potreba po tem, da bi svet delavcev eventualno uveljavil pravico začasnega zadržanja odločitve delodajalca.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje sveta delavcev

Svet delavcev je ustanovil **Odbor za inovacije**. Na predlog sveta delavcev je bila ustanovljena tudi **delovna skupina**, ki aktivno sodeluje pri posodobitvi procesov in pravilnika o inovacijah.

Svet delavcev vsak mesec **naslavlja različna vprašanja**, ki jih prejme od zaposlenih, na ustrezne službe oziroma na poslovodstvo podjetja. Ta vprašanja se nanašajo na različne vidike delovnega okolja, pogojev dela, pravic in obveznosti zaposlenih ter drugih pomembnih tematik. Prejete odgovore svet delavcev temeljito preuči na rednih tedenskih sestankih, kjer o njih razpravljamo in oblikujemo ustrezna stališča.

Po preučitvi odgovorov se le-ti **posredujejo zaposlenim**, bodisi po elektronski pošti bodisi osebno, odvisno od narave in pomembnosti informacij. Na ta način zagotavljamo transparentnost in pravočasno obveščanje vseh zaposlenih o pomembnih zadevah, ki vplivajo na njihovo delo in delovno okolje.

Sodelovanje z upravo

Svet delavcev vzdržuje odlično sodelovanje s poslovodstvom podjetja, kar je ključno za učinkovito reševanje vseh odprtih vprašanj in izboljšanje delovnega okolja. Redno organiziramo sestanke, na katerih se obravnavajo tekoče problematike, izmenjujejo mnenja in oblikujejo skupni predlogi za izboljšave. Takšna oblika sodelovanja omogoča sprotno reševanje vseh odprtih vprašanj in preprečuje morebitne nesporazume.

Člani poslovodstva se redno udeležujejo sej in aktivnosti sveta delavcev, kar dodatno krepi medsebojno zaupanje in sodelovanje. Njihova prisotnost na sestankih omogoča neposredno komunikacijo in hitro odzivanje na predloge in vprašanja, ki jih zastavljajo zaposleni. S tem se zagotavlja, da so vse odločitve in ukrepi sprejeti v skladu z najboljšimi interesi zaposlenih in podjetja kot celote.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Kljub temu, da člani sveta delavcev pokrivajo različne organizacijske enote v podjetju, se lahko **vsak zaposleni obrne na katerega koli člana sveta delavcev**. Predsednik sveta delavcev, ki opravlja svojo funkcijo poklicno, je vedno dosegljiv, medtem ko ostali člani sveta delavcev prilagajajo svoj čas glede na svoje druge službene obveznosti.

Svet delavcev ima vzpostavljeno **intranetno stran**, ki je dostopna vsem zaposlenim v podjetju. Na tej strani so objavljene vse relevantne informacije o delovanju sveta delavcev ter podatki o delavskem direktorju. Poleg tega na intranetni strani redno objavljamo zapisnike sej sveta delavcev, ki se prav tako pošiljajo vsem zaposlenim po elektronski pošti.

Svet delavcev enkrat letno objavi **poročilo o svojem delu za preteklo leto**, ki je posredovano vsem zaposlenim v podjetju in poslovodstvu. To poročilo je objavljeno na intranetni strani sveta delavcev, kjer so zabeležene vse aktivnosti sveta delavcev v preteklem letu. **Podatke o poslovanju podjetja**, vključno s pregledom poslovanja za pretekli mesec, zaposlenim predstavimo na sejah sveta delavcev in so vključeni v vsak zapisnik seje. Prav tako enkrat letno predstavimo **letno poročilo družbe** za preteklo leto.

Na pobudo sveta delavcev je bil organiziran tudi **zbor delavcev** z namenom izvedbe volitev predstavnikov podjetja v Novartis EuroForum.

Sodelovanje s sindikatom

Svet delavcev **redno sodeluje na sejah sindikalnega odbora**, kjer je ena od točk dnevnega reda namenjena predstavitvi aktivnosti sveta delavcev.

Poleg tega smo s sindikatom vzpostavili **redne mesečne sestanke**, na katerih obravnavamo tekoče zadeve v podjetju. Na teh sestankih razpravljamo o aktualnih problematikah, predlogih za izboljšave delovnih pogojev ter drugih pomembnih temah, ki vplivajo na delovno okolje in zadovoljstvo zaposlenih.

Sodelovanje SD s kadrovsko službo

Sodelovanje sveta delavcev s kadrovsko službo je **na zelo visoki ravni**. Redna komunikacija in izmenjava informacij omogoča hitro reševanje morebitnih težav in izboljšanje delovnih pogojev. Skupno se izvajajo projekti, ki so usmerjeni v izboljšanje zadovoljstva zaposlenih, kot so programi za zdravje in dobro počutje (program Polni življenja) ter izobraževalne delavnice. Sodelujemo na tedenskih sestankih, poleg tega enkrat mesečno potekajo **skupni sestanki,** na katerih sodelujejo predstavniki sindikata, kadrovske službe, sveta delavcev in delavski direktor.

Na predlog sveta delavcev kadrovska služba organizira tudi **delavnice**, na katerih se obravnavajo različne tematike.

Dosedanji pomembnejši uspehi in neuspehi pri delovanju

V preteklem obdobju je svet delavcev dosegel več pomembnih uspehov, ki so prispevali k izboljšanju delovnih pogojev in komunikacije s poslovodstvom. Med **ključne dosežke** štejemo:

- ***Usklajevanje stališč*:** Na vseh posvetovanjih smo uspešno uskladili stališča s predstavniki poslovodstva.
- ***Izboljšanje komunikacije***: Uvedli smo redne tedenske in mesečne sestanke, kjer obravnavamo aktualna vprašanja in predloge zaposlenih.
- ***Izobraževanje članov sveta delavcev***: Člani sveta delavcev so se udeležili več delavnic in seminarjev za izboljšanje veščin in pridobivanje novih znanj, kar nam omogoča učinkovitejše zastopanje interesov zaposlenih ter stalno izboljševanje naših procesov.

Svet delavcev se zaveda pomembnosti etičnega ravnanja in sodelovanja z vodstvom podjetja. Zato smo se odločili, da v prihodnjem obdobju pripravimo in sprejmemo **etični kodeks**, ki bo določal temeljna načela in vrednote našega delovanja. Poleg tega bomo sklenili tudi **participacijski dogovor** s poslovodstvom, ki bo opredeljeval načine in oblike sodelovanja ter komunikacije med svetom delavcev in poslovodstvom ter materialne in druge pogoje za delo sveta delavcev.

Prizadevanja bodo še naprej usmerjena v **krepitev dobrega sodelovanja** s poslovodstvom in ostalimi službami ter povečanje zadovoljstva zaposlenih.

Namesto zaključka

Perspektive za razvoj delavskega soupravljanja v podjetju so zelo obetajoče. Svet delavcev si prizadeva ustvariti ustrezno "soupravljalsko klimo" v podjetju, kar vključuje tudi učinkovito sodelovanje s poslovodstvom. Takšno sodelovanje pomembno prispeva k pozitivni delovni klimi in uspešnosti podjetja. Na tej poti si bomo prizadevali za nenehno izboljševanje procesov soupravljanja v podjetju.

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Program izobraževanj in usposabljanj za leto 2025

Spoštovani člani Združenja svetov delavcev Slovenije!

Tako kot vsako leto, smo se tudi tokrat zelo potrudili, ter za vas pripravili izredno pester nabor strokovnih izobraževanj. Program tako vsebuje čim bolj uravnoteženo **kombinacijo aktualnih trendov in novosti**, in pa tudi tistih **»temeljnih in nujnih znanj«**, ki so bistvene in nepogrešljive sestavine za učinkovito delovanje sveta delavcev, posebej tudi za nove člane /ekipe, ki pa jih je vsekakor koristno slišati tudi večkrat!

Velika dodana vrednost obiskovanja naših izobraževanj in dogodkov pa je zagotovo tudi ta, da delujemo kot **povezovalna platforma**. Tako omogočamo **spoznavanje in druženje med člani svetov delavcev iz različnih podjetij ter posledično izmenjavo znanj in kontaktov**. Zato stremimo tudi k čim bolj interaktivnim oblikam izobraževanj, kjer se lahko udeleženci aktivno vključujejo v diskusije.

Upamo torej, da se tudi v prihodnjem letu čim večkrat osebno srečamo na katerem izmed naših zanimivih dogodkov!

Že v začetku pa gre poudariti tudi, da je takšen program (pripravljen za več kot eno leto naprej), zaradi veliko dejavnikov, tekom leta lahko **podvržen mnogim organizacijskim, logističnim, … in drugim prilagoditvam**. To pomeni, da praviloma tekom leta **prihaja do sprememb** (včasih tudi tik pred zdajci). Žal je to narava takšnega dela. Zato vas PROSIMO, **da redno spremljate našo spletno stran, kjer so objavljena vsa razpisana izobraževanja in dogodki** ter je najbolj zanesljiv in aktualen vir informacij**:** **https://www.delavska-participacija.com/events/**

Januar

ČETRTEK, 16. januar 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

SPOZNAJMO DOBRE PRAKSE UPRAVLJANJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU – primer: LUKA KOPER d.d.

Kako svet delavcev lahko uveljavlja svoj vpliv?!

Na izobraževanju boste iz prve roke spoznali, kako podjetje Luka Koper, d.d. postavlja nove standarde na področju varnosti in zdravja pri delu. Predaval vam bo g. Mirko Slosar, dolgoletni predsednik Sveta delavcev Luke Koper in hkrati tudi strokovnjak z bogatimi izkušnjami dela na področju VZD, ki bo razkril, kako lahko svet delavcev aktivno sooblikuje učinkovite prakse v podjetju. Kot predavatelj se mu bo pridružil tudi Vodja službe za VZD, ki bo predstavil inovativne pristope in konkretne rešitve, s katerimi skrbijo za dobrobit zaposlenih. Praktični primeri, navdihujoče zgodbe in izmenjava izkušenj, ki vas bodo opremile z idejami za izboljšave v vašem delovnem okolju!

ČETRTEK, 30. januar 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

PRIMERI DOBRIH PRAKS RAZLIČNIH SVETOV DELAVCEV: KLJUČ DO USPEŠNEGA DELOVANJA

Učimo se od najboljših!

Vrhunsko izobraževanje, ki ga bo vodila dr. Elizabeta Zirnstein, bo osredotočeno na izmenjavo in analizo najboljših praks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju podjetij. Udeleženci bodo spoznali konkretne primere iz drugih podjetij, kot so: učinkovite komunikacijske strategije, elektronske volitve, priprava programov dela svetov delavcev in njihova časovnica, ter druge inovativne rešitve iz prakse. Program temelji na predhodni analizi aktualnih praks znotraj slovenskih podjetij in vključuje kontinuirano spremljanje ter posodabljanje vsebin. Cilj je krepitev kompetenc delavskih predstavnikov za uspešnejše soupravljanje in povečanje vrednosti njihovega dela.

Februar

PONEDELJEK, 10. februar 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

PLAČILNA LISTA V PRAKSI: RAZUMEVANJE VSEH POSTAVK ZA BOLJŠI NADZOR

Ker ni vse tako enostavno kot se zdi!

Plačilna lista je več kot le dokument – je ogledalo vaših pravic in poštenega plačila za opravljeno delo. Na tem izobraževanju, ki ga bo vodila priznana strokovnjakinja za delovno pravo, mag. Nina Scortegagna Kavčnik, bomo skupaj razjasnili vse ključne elemente plačilnih list, od bruto in neto plače, davkov in prispevkov, do dodatkov in nadur. Spoznali bomo, kako prepoznati nepravilnosti in kako lahko svet delavcev aktivno sodeluje pri zagotavljanju pravičnosti in transparentnosti v sistemih nagrajevanja. Praktične delavnice bodo udeležencem omogočile, da pridobljeno znanje uporabijo za boljše razumevanje lastnih plačilnih list. Skupaj bomo gradili temelje za boljšo zaščito pravic vseh zaposlenih.

ČETRTEK, 27. februar 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

REVOLUCIJA PRI DELU SVETA DELAVCEV: ChatGPT KOT VAŠ NOVI VRHUNSKI SODELAVEC

Pametna pomoč za svete delavcev v akciji!

Ste se kdaj vprašali, kako bi lahko umetna inteligenca postala vaš zanesljiv pomočnik pri delu sveta delavcev? Na tem izobraževanju boste spoznali, kako vam lahko ChatGPT olajša pripravo zapisnikov, poročil in dopisov, izboljša komunikacijo z zaposlenimi ter pomaga pri načrtovanju in organizaciji dela. Prav tako je uporaben tudi kot pravni svetovalec, pomočnik pri pogajanjih, in še mnogo več. Udeleženci bodo skozi praktične primere preizkusili, kako to zmogljivo orodje prihrani čas in izboljša učinkovitost, hkrati pa omogoča večjo osredotočenost na zastopanje interesov zaposlenih. Pridružite se nam in odkrijte nove možnosti, ki jih prinaša umetna inteligenca za svet delavcev – pa tudi za zasebno življenje!

Pri tem izobraževanju imamo tudi možnost za izvedbo nadaljevanja oz. 2. dela.

Marec – tokrat bo še posebej zanimiv

Prvič in ekskluzivno boste imeli možnost, da se udeležite vrhunskega in nekoliko bolj poglobljenega izobraževanja na temo poslovnih financ. S predavateljem, dr. Jožkom Peterlinom, zagotovo enim največjih mednarodnih strokovnjakov s tega področja, smo se namreč posebej dogovorili in pripravili modularno izobraževanje (4 moduli – vsak modul en dan), ki bo posebej prilagojeno za potrebe sveta delavcev. Namreč, brez poznavanja (vsaj osnov) poslovnih financ je nadzor nad finančnim zdravjem vsakega podjetja praktično nemogoč.

PONEDELJEK in TOREK, 10. in 11. marec 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

ter

PONEDELJEK in TOREK, 24. in 25. marec 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

AKADEMIJA POSLOVNIH FINANC ZA ČLANE SVETOV DELAVCEV

(2x2 dni)

Da o težavah vašega podjetja ne boste izvedeli iz medijev!

PRIPOROČILO za učinkovitost: **Nujna udeležba za vsakega resnega predsednika in vsaj dva člana iz njegove ekipe sveta delavcev na vseh 4 modulih.**

Preveč podjetij je šlo že v stečaj z dobički, dobesedno čez noč. Celo bankam, ki naj bi bile sproti nadzorovane s strani centralne banke, bančne bilance pa še posebej skrbno revidirane s strani svetovno znanih revizijskih hiš, čez noč zmanjka nekaj milijard kapitala. In kako naj zaupamo bilancam in strokovnjakom, ki to počnejo? **(ZA)UPANJE NI STRATEGIJA!** Zato so **sveti delavcev po ZSDU DOLŽNI** spremljati gospodarski položaj podjetja, letna poročila in poslovne izkaze, ter obravnavati informacije o razvoju podjetja. Imajo pravico do vpogleda v dokumentacijo, ki je nujna za razumevanje finančnega zdravja podjetja, in možnost podajanja mnenj ter pobud za strateške odločitve, ki vplivajo na dolgoročno stabilnost.

PETEK, 14. marec 2025, PERLA RESORT & ENTERTAINMENT****, Nova Gorica

HIT d.d.: ŠTUDIJSKO SREČANJE ČLANOV ZDRUŽENJA SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Od sveta delavcev za svete delavcev!

Tradicionalno izobraževalno srečanje članov ZSDS v enem izmed vodilnih slovenskih podjetij ponuja edinstveno priložnost za vpogled v delovanje sveta delavcev, ki je ključen člen pri zastopanju interesov zaposlenih in soupravljanju podjetja. Tokrat bomo iz prve roke spoznali, kako Svet delavcev Hit d.d., uresničuje svoje zakonske pravice in pristojnosti, se sooča z izzivi, sodeluje z upravo ter povezuje z zaposlenimi. Obenem bo to priložnost za izmenjavo dobrih praks in navdih za še bolj učinkovito delovanje svetov delavcev v naših podjetjih.

PETEK, 28. marec 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

SODELOVANJE SVETA DELAVCEV IN SINDIKATA ZA UČINKOVITO VARSTVO PRAVIC ZAPOSLENIH

Zavezništvo za zaposlene!

Varstvo pravic zaposlenih je temeljna naloga sveta delavcev in sindikatov, a uspešno jo lahko izvajamo le s sodelovanjem. To izobraževanje je zasnovano za vse, ki želijo poglobiti razumevanje tega partnerstva in okrepiti svojo vlogo v podjetju. Raziskali bomo, kako svet delavcev in sindikat združujeta svoje moči, delita odgovornosti in s skupnimi pristopi zagotavljata celovito pravno varnost zaposlenih. Spoznali boste praktične metode za preprečevanje in odpravljanje kršitev pravic, od oblikovanja skupnih odborov za varstvo pravic zaposlenih do priprave letnih načrtov dela in sprotnega ukrepanja ob neskladjih.

April

PONEDELJEK, TOREK, 7. in 8. april 2025, KONGRESNI CENTER Adria, Ankaran

TEMELJNI TEČAJ ZA ČLANE SVETOV DELAVCEV ZA PRIDOBITEV URADNEGA CERTIFIKATA ZSDS (2 dni)

Da ne bomo zardevali ob vprašanjih, kaj sploh dela svet delavcev v podjetju!

Sveti delavcev so danes sestavni del sistema korporacijskega upravljanja (ne socialni partner), zato znotraj podjetja praktično ni pomembnejših poslovnih vprašanj, ki ne bi tako ali drugače zadevala tudi zaposlene in s tem seveda tudi sveta delavcev kot njihovega kolektivnega predstavništva. Predvsem naj bi svet delavcev proaktivno skrbel za čim višjo kakovost delovnega življenja zaposlenih v okviru skupno dogovorjenih ciljev podjetja. Soupravljanje na takšnem nivoju pa se v praksi ne uresničuje kar samo od sebe, ampak je potreben močan interes zaposlenih, dobra organiziranost, ustrezno strokovno znanje in še posebej kakovostno pripravljen program dela!

ČETRTEK, 24. april 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

ALJOŠA BAGOLA: NE, je moč!

Kako en »NE« lahko spremeni vse!

Ali znate reči »ne« in hkrati ostati spoštljivi do sebe in drugih? Eden najbolj prepoznavnih slovenskih avtorjev in govorcev, Aljoša Bagola, vas bo popeljal v osrčje veščine, ki spreminja življenja. Na izobraževanju se boste naučili, kako postaviti zdrave meje, brez občutka krivde zavrniti neupravičene zahteve ter okrepiti svojo samopodobo in odnose. S pomočjo osebnih izkušenj, navdihujočih zgodb in praktičnih nasvetov boste odkrili, kako postati bolj svobodni, avtentični in samozavestni. Pridružite se edinstvenemu dogodku, ki vam bo pomagal oblikovati življenje po vaših pravilih!

Maj

ČETRTEK, 8. maj 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

IZ PRVE ROKE! IZKUŠNJE IN NASVETI TREH PREDSEDNIKOV

Učimo se od profesionalcev!

Pridružite se edinstvenemu izobraževanju, kjer boste spoznali tri profesionalne predsednike svetov delavcev iz največjih in najuspešnejših slovenskih podjetij z dolgoletno tradicijo soupravljanja. Vsak od njih bo razkril svojo zgodbo – od začetnih izzivov, naporov in prebojev, ki so jih pripeljali do priznanja kot enakovrednega partnerja pri upravljanju podjetja, do njihovih največjih dosežkov, inovativnih rešitev ter trenutnih izzivov. Razpravljali bomo tudi o njihovih odnosih s sindikati in vodstvom ter o posebnostih delovanja, ki jih lahko navdihnejo udeležence. Dogodek bo strokovno moderiral mag. Rajko Bakovnik, dolgoletni član in soustanovitelj Združenja svetov delavcev Slovenije. Cilj izobraževanja je, da člani svetov delavcev spoznajo različne pristope k reševanju podobnih izzivov in pridobijo nove ideje za izboljšanje delovanja svojih svetov. Ne zamudite priložnosti za vpogled v prakso najboljših!

ČETRTEK, 29. maj 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

»PROSIM, DIHAJ«: PRVA POMOČ ZA GOVORCE V STISKI

Odkrijte moč sproščene komunikacije!

Strah pred javnim nastopanjem je lahko ovira, a tudi priložnost za rast in uspeh v poslovnem svetu. Obvladovanje treme in veščine samozavestnega nastopanja pa niso le orodja za boljše delovanje v poslovnem okolju, temveč tudi dragocena znanja za uspešno komunikacijo v osebnem življenju. Priznana strokovnjakinja in magistra govora Aleksandra Ana Zupančič, vas bo na tem izobraževanju popeljala skozi tehnike za obvladovanje tesnobe,

jasnejše izražanje in učinkovito prepričevanje. S praktičnimi primeri iz poslovnega sveta bo izpostavila, kako lahko samozavesten nastop izboljša vašo prepričljivost na sestankih, prezentacijah in vodenju ekip, hkrati pa vas opremila z veščinami, ki bodo koristile tudi v osebnih odnosih. Vlagajte v svoje govorne sposobnosti in gradite uspeh na vseh področjih!

Junij

ČETRTEK, 12. junij 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

IZGORELOST, STRES, DEPRESIJA: TIHI SOVRAŽNIKI USPEŠNIH EKIP

Svet delavcev za zdrave in uspešne ekipe!

To izobraževanje bo osvetlilo ključno vlogo sveta delavcev pri prepoznavanju in obvladovanju stresorjev na delovnem mestu. Psihosocialna tveganja (stres, izgorelost, depresija, …) namreč predstavljajo vse večji izziv za zdravje zaposlenih in uspešnost organizacij, zato bomo udeležence opremili z znanjem in praktičnimi orodji za ustvarjanje zdravega in podpornega delovnega okolja. Poudarek bo na analizi tveganj, preventivnih strategijah in sodelovanju sveta delavcev pri oblikovanju ukrepov za dolgoročno izboljšanje počutja zaposlenih.

September

ČETRTEK, 11. september 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

KSENIJA BENEDETTI: SODOBNI POSLOVNI BONTON IN KULTURA VEDENJA

Ali se res znamo primerno obnašati v poslovnem okolju?

Na tem izobraževanju nam bo predavateljica Ksenija Benedetti, dolgoletna šefinja Protokola Republike Slovenije in mednarodno priznana strokovnjakinja, ponudila celovit vpogled v pravila sodobnega poslovnega bontona, ki so ključna za uspešno komunikacijo in profesionalno delovanje v podjetju. Udeleženci bodo skozi praktične primere in aktualne smernice spoznali, kako bonton vpliva na gradnjo odnosov, zaupanje in učinkovitost, tako v svetu delavcev kot širšem delovnem okolju. Poudarek bo na obravnavi situacij, s katerimi se člani sveta delavcev redno soočajo: učinkovito komuniciranje, vodenje sestankov, kultura oblačenja in vedenja, ter protokol pri srečanjih in pogajanjih. Program vključuje tudi nasvete, kako samozavestno obvladati poslovne in medosebne izzive ter krepiti profesionalno prisotnost. To izobraževanje je nepogrešljivo za vse, ki želijo izboljšati svoje medosebne veščine, graditi boljše odnose ter se v poslovnem svetu izkazati kot samozavestni in spoštovani akterji.

SREDA - SOBOTA, 17. – 20. september 2025

DELAVSKO SOUPRAVLJANJE IN SOCIALNO PARTNERSTVO V REPUBLIKI NEMČIJI (4 dni)

Nemške lekcije za Slovenijo!

Tradicionalne izobraževalne ekskurzije članov ZSDS v različne evropske države so postala že nenadomestljiva oblika spoznavanja drugih sistemov in dobrih tujih praks na področju uveljavljanja sodobnih oblik delavskega soupravljanja ter socialnega partnerstva. Tokratna vam ponuja edinstveno priložnost za vpogled v enega najbolj razvitih sistemov sodelovanja med delavci in delodajalci v Evropi. Člani svetov delavcev bodo skozi obiske uglednih nemških podjetij in pogovore z njihovimi predstavniki spoznali, kako učinkoviti sistemi soupravljanja in socialnega dialoga prispevajo k uspešnemu delovanju organizacij ter zadovoljstvu zaposlenih. Ekskurzija vključuje strokovna srečanja, predstavitve dobrih praks in priložnosti za mreženje z nemškimi kolegi, kar bo udeležencem omogočilo pridobitev uporabnih znanj za implementacijo v svojih podjetjih.

Oktober

PONEDELJEK, TOREK, 6. in 7. oktober 2025, KONGRESNI CENTER Adria, Ankaran

STROKOVNI POSVET ČLANOV ZDRUŽENJA SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE (2 dni)

Tradicionalni dvodnevni strokovni posveti članov ZSDS so namenjeni sprejemanju konkretnih in koristnih strokovnih smernic ter priporočil, ki jih oblikujemo skupaj skozi usmerjene razprave in izmenjavo »dobrih praks«, za bodoče učinkovitejše delovanje svetov delavcev v podjetjih/organizacijah.

ČETRTEK, 23. oktober 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

MEJE NADZORA NAD ZAPOSLENIMI: KAKO DALEČ JE PREDALEČ

Pravica zaposlenih do zasebnosti in vloga sveta delavcev!

Odgovorili bomo na ključna vprašanja o tem, kje se konča pravica delodajalca do nadzora in začne pravica zaposlenih do zasebnosti. V času vse večjega spremljanja na delovnem mestu – od videonadzora do digitalnega sledenja – postaja vloga sveta delavcev pri varovanju teh pravic bolj kot kdajkoli prej nepogrešljiva. Na podlagi praktičnih primerov, sodne prakse in aktualne zakonodaje boste spoznali, kako učinkovito prepoznati in preprečiti morebitne zlorabe, ter kako lahko svet delavcev aktivno prispeva k ustvarjanju pravičnega in zakonitega delovnega okolja.

November

PONEDELJEK, TOREK, 10. in 11. november 2025, KONGRESNI CENTER Adria, Ankaran

TEMELJNI TEČAJ ZA ČLANE SVETOV DELAVCEV ZA PRIDOBITEV URADNEGA CERTIFIKATA ZSDS (2 dni)

Da ne bomo zardevali ob vprašanjih, kaj sploh počne svet delavcev v podjetju!

Sveti delavcev so danes sestavni del sistema korporacijskega upravljanja (ne socialni partner), zato znotraj podjetja praktično ni pomembnejših poslovnih vprašanj, ki ne bi tako ali drugače zadevala tudi zaposlene in s tem seveda tudi sveta delavcev kot njihovega kolektivnega predstavništva. Predvsem naj bi svet delavcev proaktivno skrbel za čim višjo kakovost delovnega življenja zaposlenih v okviru skupno dogovorjenih ciljev podjetja. Soupravljanje na takšnem nivoju pa se v praksi ne uresničuje kar samo od sebe, ampak je potreben močan interes zaposlenih, dobra organiziranost, ustrezno strokovno znanje in še posebej kakovostno pripravljen program dela!

ČETRTEK, 27. november 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

PRAVNA ŠOLA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE: OSNOVE PRAVA in AKTUALNA VPRAŠANJA UPORABE ZSDU V PRAKSI

Osnove, ki jih mora dobro poznati vsak član sveta delavcev!

Člani svetov delavcev in ostali delavski predstavniki imajo neprestano stik z zakonodajo ter drugimi pravnimi predpisi. Pri tem ne gre zgolj za določbe ZSDU, pač pa tudi za drugo zakonodajo (ZDR-1, ZGD-1 in ZVZD-1), še posebej v povezavi z delavskim soupravljanjem. Razpisana pravna šola pa prinaša vodeno potovanje v svet prava, v katerem bodo zapletene pravne vsebine predstavljene na enostaven in razumljiv način, ob stalni uporabi konkretnih primerov.

December

ČETRTEK, 11. december 2025, URBAN RING Hotel, Ljubljana

KAJ ZAPISATI V PROGRAM DELA SVETA DELAVCEV: SKUPAJ PRIPRAVIMO PROGRAM ZA LETO 2026

Uspešno delo se začne z ustreznim programom!

Pridružite se izobraževanju, kjer bomo raziskali, kako lahko kakovostno pripravljen program dela sveta delavcev postane ključno orodje za učinkovito soupravljanje in izboljšanje kakovosti delovnega življenja v vašem podjetju. Sodobni izzivi zahtevajo od svetov delavcev jasno postavljene cilje, strateško načrtovanje in proaktivno delovanje, ki presega zgolj odzivanje na odločitve vodstva. Na podlagi praktičnih primerov in strokovnih usmeritev boste pridobili dragocena znanja, ki bodo vašemu svetu delavcev omogočila večjo učinkovitost, prepoznavnost in vpliv pri odločanju.

Podeljenih že 1.428 »Certifikatov ZSDS«

Sistem **»certificiranja« temeljnih znanj za člane svetov delavcev**, ki smo ga v Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) z namenom, da bi vsem svojim članom in tudi drugim zainteresiranim kandidatom zagotovili kakovosten in celovit izobraževalni program za dvig njihove strokovne usposobljenosti in zvišanje splošne ravni ter učinkovitosti sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji, je očitno zaživel in se uveljavil v polni meri. Doslej je bilo namreč podeljenih že **1.428 »Certifikatov ZSDS«**, kar je resnično lepa številka in nazoren dokaz, da se člani svetov delavcev zelo dobro zavedajo izjemnega pomena ustreznega znanja za uspešno uveljavljanje delavskih interesov v podjetjih.

S sistemom »certificiranja« temeljnih znanj za člane svetov delavcev in druge delavske predstavnike v podjetjih, ki smo ga sicer začeli izvajati **že leta 2008**, sledimo osnovnemu poslanstvu ZSDS, v katerem smo med drugim zapisali tudi, da bomo za potrebe članov organizirali celovit sistem specializiranih izobraževanj in usposabljanj, ki bo temeljil predvsem na načelu, da **izobraževanje ni le pravica, temveč tudi dolžnost slehernega člana sveta delavcev**. In pomemben del članstva je, kot kaže zgoraj navedeno število prejemnikov certifikata, to zelo dobro razumel.

V tem okviru pa **»Temeljni tečaj za člane svetov delavcev«** (za pridobitev certifikata ZSDSP) s svojimi obveznimi vsebinskimi področji oz. temami, kot so: ***a)*** *upravljanje gospodarskih družb ter vloga predstavnikov delavcev v upravi in nadzornem svetu oz. upravnem odboru;* ***b)*** *osnove sistema delavskega soupravljanja in vsebina dela sveta delavcev;* ***c)*** *vloga sveta delavcev pri načrtovanju in spremljanju razvojnih ter finančnih ciljev gospodarske družbe;* ***d)*** *vloga sveta delavcev na področju organizacije in kadrov;* ***e)*** *izgrajevanje sistema pravne varnosti zaposlenih v podjetju;* ***f)*** *komuniciranje sveta delavcev v podjetju* itd., prinaša **osnoven obseg tovrstnih znanj**, brez katerih v današnjih pogojih poslovanja ni mogoče uspešno delavsko soupravljanje. Ta pa lahko potem vsak član dodatno nadgrajuje še skozi druge izobraževalne vsebine, ki jih zajema vsakoletni Program izobraževanj v ZSDS (letošnji je objavljen zgoraj).

Alojzij Boc

Ponovne »redne« volitve SD pred potekom vsaj polovice mandata – najmanj – niso priporočljive

Vprašanje:

Letos novembra našemu svetu delavcev poteče mandat, tako da bi bile po zakonu potrebne nove volitve, predvidoma aprila ali maja naslednje leto pa naj bi prišlo do združitve naše družbe z drugo družbo znotraj koncerna v novo družbo. Ali je glede na to, da bo v novi družbi treba s strani delavcev obeh združenih družb čim prej izvoliti nov (skupni) svet delavcev sploh smiselno za tako kratek čas izpeljati nove volitve sveta delavcev v naši zdajšnji družbi, ali pa je mogoče za ta čas pooblastiti obstoječi svet delavcev za »opravljanje »tekočih nalog« oziroma t. i. »v.d.-jevstvo« tudi po formalnem poteku njegovega mandata?

Odgovor:

Veljavni ZSDU za situacije, kakršna je v danem primeru vaša, ne ponuja nekih neposrednih rešitev. Se pravi, nima določb, ki bi neposredno in izrecno določale in urejale uporabo instituta »opravljanja tekočih nalog« (t. i. v.d.-jevstvo) sveta delavcev tudi po formalnem prenehanju njegovega mandata (za čas do izvolitve novega sveta delavcev). Prav tako glede tega tudi ni kake relevantne sodne prakse, na katero bi se bilo mogoče neposredno opreti glede možnosti uporabe tega instituta v tovrstnih primerih.

Vendar pa ga zakon po drugi strani tudi izrecno ne prepoveduje. Kar pomeni, da je, če za to obstajajo stvarni in razumni razlogi, pod določenimi pogoji ta institut, ki je sicer poznan iz sistema politične demokracije (npr. dolžnost vlade, predsednika vlade in ministrov opravljati »tekoče posle« tudi po formalnem prenehanju mandata skladno z določili 115. in 116. člena Ustave RS), vendarle mogoče analogno uporabiti tudi kot instrument za ohranjanje kontinuiranega delovanja že vzpostavljenega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v družbi. Zakon je namreč treba vedno razlagati in uporabljati skladno z načelom *lex semper intendit, quod convenit rationi* (zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku), zagotovo pa je razumno predpostavljati, da za nek »sistem«, ki ga zakon vzpostavi, ureja – čeprav morda ne izrecno – tudi vse potrebne mehanizme, ki zagotavljajo njegovo *»viabilnost«*, tj. preživetveno sposobnost oziroma sposobnost »preživeti«, ohraniti svoje bistvo in opravljati svoje poslanstvo v najrazličnejših možnih zapletenih – rednih in izrednih – razmerah.

In to seveda velja tudi za sistem delavskega soupravljanja, ki naj se torej ne bi formalno »sesuval« ob vsaki nepredvideni situaciji, ki v zakonu ni posebej urejena. Denimo, ob vsaki statusni spremembi družbe (tj. v vašem konkretnem primeru združitvi dveh družb v obliki njune spojitve), kjer je veljavni ZSDU žal čisto »pozabil« – in sicer tako za primere združitve kot tudi za primere delitve družb – ponuditi kakršnekoli decidirane rešitve za ureditev položaja dotedanjih in bodočih izvoljenih delavskih predstavništev in uskladitve njihovih mandatov.

* * *

Opomba: najnovejši predlog prenovljenega ZSDU, ki je bil koncem leta 2024 pripravljen v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije in predan v obravnavo koalicijskim poslanskim skupinam zaradi morebitne vložitve v zakonodajni postopek, to vprašanje rešuje v novopredlaganem 11. členu, ki se glasi:

11. člen

(1) V primeru združitve družb že izvoljeni člani svetov delavcev družb, ki se združujejo, ohranijo svoj status in ne glede na svoj dotedanji mandat do izvolitve in konstituiranja novega sveta delavcev delujejo naprej tudi pri novem delodajalcu na način, da se obstoječi sveti delavcev začasno združijo v skupno delavsko predstavništvo pri novem delodajalcu (v nadaljevanju: začasni skupni svet delavcev), ki mu predseduje predsednik sveta delavcev družbe z največjim številom delavcev in ki sprejme tudi svoj začasen poslovnik.

(2) Začasni skupni svet delavcev iz prejšnjega odstavka razpiše volitve za nov svet delavcev pri novem delodajalcu najprej po preteku dvanajstih mesecev in najkasneje v osemnajstih mesecih od vpisa združitve družb v sodni register.

(3) V primeru delitve družbe z razdelitvijo ali oddelitvijo dotedanji svet delavcev družbe še naprej obdrži status izvoljenega predstavništva delavcev z vsemi pravicami po tem zakonu tudi v vseh novonastalih družbah (v nadaljevanju: začasni enotni svet delavcev), in sicer do izvedbe volitev samostojnih svetov delavcev v teh družbah. Te mora razpisati za vse družbe hkrati najkasneje v šestih mesecih po izvedeni delitvi družbe.

(4) Novi sveti delavcev, izvoljeni po določbah tega člena, morajo v 60 dneh po izvolitvi predlagati sklenitev participacijskega dogovora pri novem delodajalcu, do takrat pa se začasno uporabljajo prej veljavni participacijski dogovori. Če participacijski dogovori družb, ki se združujejo, posamezna vprašanja urejajo različno, se glede teh vprašanj začasno uporabljajo določbe dogovora, ki delavcem in njihovim izvoljenim predstavnikom zagotavlja več participacijskih pravic in ugodnosti glede pogojev dela, z novim participacijskim dogovorom pa jih je mogoče zmanjšati le, če za to obstajajo stvarni in utemeljeni razlogi.

* * *

Do takrat, dokler torej zakon tega ne bo uredil na tak ali drugačen način, pa si bo morala praksa pač še naprej pomagati z iskanjem primernih rešitev od primera do primera s pomočjo uporabe splošnih pravnointerpretacijskih metod. Osnovna izhodišča, ki jih je treba pri tem upoštevati pa so naslednja:

a) Veljavni 46. člen ZSDU statusnega združevanja družb (ali drugih statusnih sprememb) ne določa kot enega izmed razlogov za legalno predčasno prenehanje štiriletnega mandata sveta delavcev. Kar je pravno tudi povsem logično, kajti svet delavcev ni »organ družbe«, katerega

obstoj bi bil formalno vezan na obstoj družbe – delodajalca, ampak je delavsko predstavništvo, ki ga delavci izvolijo za zastopanje svojih interesov v obdobju naslednjih štirih let pri kateremkoli delodajalcu, h kateremu so bili v tem času (kolektivno) statusno »premeščeni«. Obstoječima svetoma delavcev obeh družb torej s predvideno združitvijo družb ne bo avtomatično prenehal mandat, ampak bosta svoj mandat za zastopanje interesov delavcev, ki so ju izvolili, formalno »prenesla« tudi k novemu delodajalcu, tj. v združeno družbo in – vsaj začasno – delovala skupaj kot enotno predstavništvo vseh delavcev nove družbe (začasni skupni svet delavcev).

b) Mandata obeh svetov delavcev pa sta seveda običajno različna, lahko tudi zelo različna, kar odpira temeljno vprašanje, na katerega pa zakon ne daje odgovora, tj. kdaj je potemtakem treba pri novem delodajalcu izvoliti nov svet delavcev, sestavljen v skladu z določili 10. člena ZSDU. Možnosti je namreč več, najmanj pa tri:

- z iztekom krajšega od obeh mandatov, kar pomeni, da bo moral članom drugega združenega sveta delavcev mandat v nasprotju z zakonom prenehati predčasno;
- z iztekom daljšega od obeh mandatov, kar pomeni, da bodo delavci, ki jih je zastopal konkretni svet delavcev – prav tako v nasprotju z zakonom – do nadaljnjega ostali brez svojega predstavništva, čeprav imajo po zakonu do njega vso pravico;
- zaradi interesa po čim prejšnji uskladitvi zatečenega stanja z zakonom začasni skupni svet delavcev kolikor mogoče hitro razpiše volitve za nov svet delavcev, ki ga skupaj izvolijo delavci obeh prvotnih družb, kar prav tako pomeni predčasno prenehanje mandata obeh dotedanjih svetov delavcev v nasprotju z zakonom.

Skratka, izhajajoč iz veljavne zakonske /ne/ureditve te problematike, ni videti možne rešitve, ki bi bila v vseh pogledih »zakonita« in pravno v celoti neoporečna. Zato je treba zakon uporabiti skladno z uvodoma omenjenim načelom razumnega preudarka, kar očitno zahteva izbiro tretje od zgoraj navedenih opcij (vsaj v primerih, ko mandata obeh svetov delavcev bistveno strižeta med seboj). Vendar pa v danem primeru izbira te opcije konkretno pomeni, da bi morali delavci, če bi želeli še naprej imeti svoj legitimen svet delavcev, v obdobju dobrih šestih mesecev, vsekakor pa manj kot letu dni, na volitve dvakrat. Kar pa je ne samo nesmiselno in izrazito nepriporočljivo, temveč je – upoštevaje bistvo in namen že sedaj veljavne prepovedi prepogostega ponavljanja izvedbe volitev iz kakršnikoli razlogov (npr. tretji odstavek 34. člena in drugi odstavek 42. člena ZSDU) – tudi v nasprotju z intenco zakona. To je lahko morda do neke mere opravičljivo šele po preteku vsaj polovice mandata sveta delavcev.

Zato bi bilo v danem primeru vztrajanje za vsako ceno pri formalni izvedbi teh volitev v obstoječi družbi brez dvoma povsem izven okvirov omenjenega načela razumnega preudarka, edino smiselno rešitev pa predstavlja »opravljanje tekočih nalog« (v.d.-jevstvo) s strani obstoječega sveta delavcev v tem vmesnem obdobju. Kajti ne nazadnje gre za povsem legalno izvoljeno delavsko predstavništvo, krivda za to, da bi morali delavci v roku dobrega pol leta na volitve za svoj svet delavcev kar dvakrat, pa ni na njihovi strani. Na statusne spremembe družbe namreč nimajo nobenega vpliva, posiljevati jih z dvojnimi volitvami zaradi odločitev drugih – v danem primeru delodajalca – pa, kot rečeno, ni dopustno. Nujno je torej uporabiti omenjeno »življenjsko« rešitev, ki v dani situaciji edina omogoča ene volitve za en mandat sveta delavcev in hkraten izogib daljšemu obdobju delovanja »dvojnega« (skupnega) sveta delavcev pri novem delodajalcu (kajti »dvojne« zaporedne volitve za en mandat, kot že rečeno, zaenkrat nimajo nobene pravne podlage v 46. členu ZSDU).

Vendar pa je (glede na to, da ZSDU, kot rečeno, instituta »opravljanja tekočih poslov/nalog po samem zakonu« ne ureja neposredno) v izogib morebitnim kasnejšim sporom z delodajalcem o legitimnosti sveta delavcev, ki lahko v praksi seveda povsem ohromijo njegovo delovanje v tem obdobju, smiselno odločitev o njegovi uporabi sprejeti »dvostransko«, torej z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem, ki je pravno obojestransko zavezujoč. In sicer pravočasno, torej že preden ta situacija dejansko nastopi, najbolje že v okviru izvedbe skupnega posvetovanja o nameravani statusni spremembi. Pravno podlago zanj pa predstavlja določba prvega odstavka 5. člena ZSDU, ki pravi: *»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.«* In med te t. i. druge načine participacije je mogoče načeloma uvrstiti tudi obravnavano začasno (tj. do izvolitve novega sveta delavcev z novim štiriletnim mandatom) opravljanje tekočih nalog s strani obstoječega sveta delavcev, kadar je to – tako kot v vašem primeru - utemeljeno s stvarnimi in razumnimi razlogi. Pri tem je mogoče predpostavljati, da je ta rešitev, načeloma tudi v interesu delodajalca, kajti izvedba dvakratnih volitev v svet delavcev, kar je v nasprotnem sicer edina možna legalna alternativa – zanj načeloma pomeni le – v bistvu povsem nepotreben – dodaten strošek.

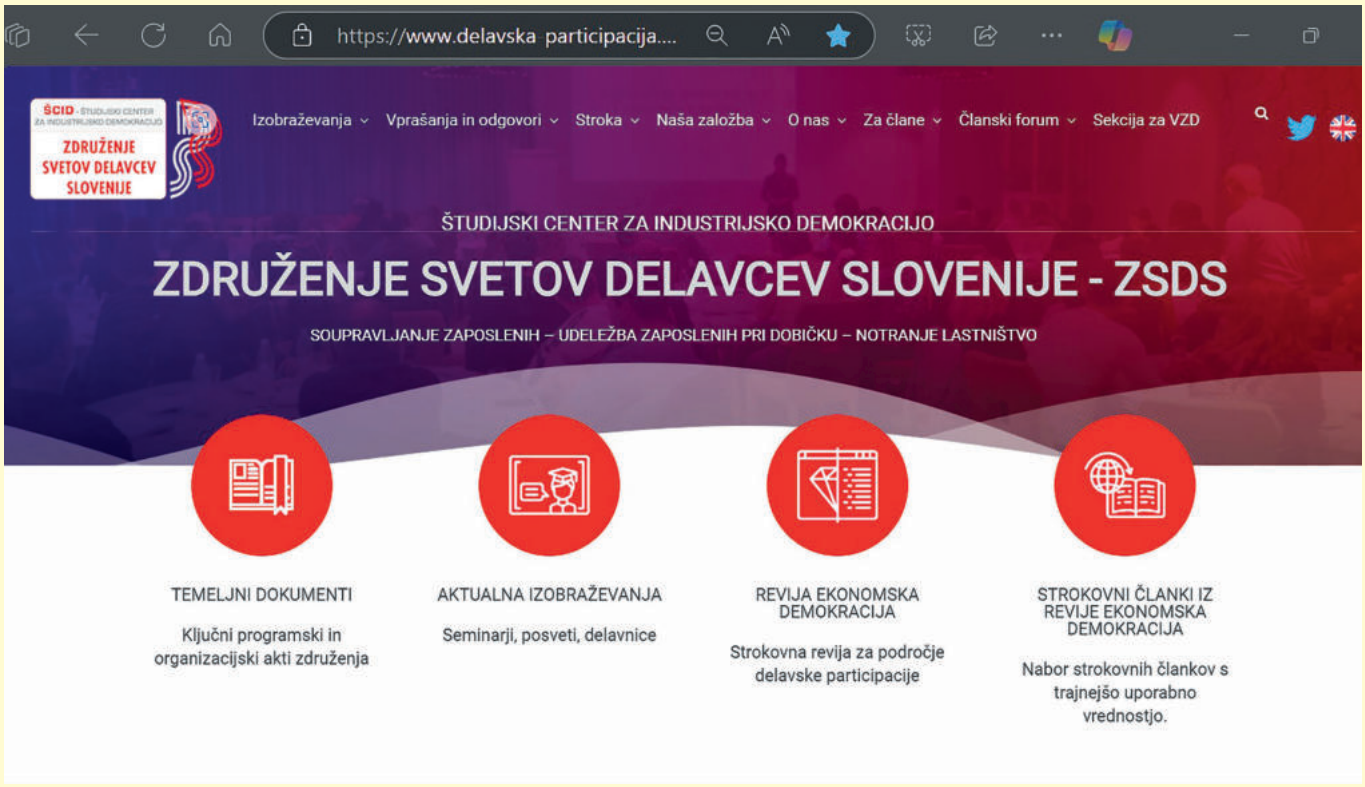
Mnenja sem torej, da je obravnavana rešitev (zlasti še v omenjenem primeru, tj. da je pisno dogovorjena s t. i. participacijskim dogovorom iz 5. člena ZSDU) v osnovi povsem zakonita in ji ni mogoče pravno utemeljeno oporekati. Seveda pa moram v zvezi s tem še enkrat opozoriti, da sodne prakse o tem vprašanju še ni, in da zato žal ni mogoče garantirati, da bi se v primeru sodnega spora tudi sodišče zanesljivo postavilo na enako stališče. A možnosti za kako bistveno drugačno stališče po moje ni veliko, predvsem pa je v primeru sklenitve omenjenega pisnega dogovora možnost, da bi do sodnega spora sploh prišlo, zgolj samo še teoretična.

Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

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 treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih oziroma t. i. delavske participacije:

1. **sodelovanje delavcev pri upravljanju,**
2. **udeležba delavcev pri dobičku,**
3. **notranje lastništvo zaposlenih.**



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 …