ANALIZA
raziskave o materialnih in drugih pogojih za delo svetov delavcev

Študijski center za industrijsko demokracijo (ŠCID) je v mesecu septembru 2018 izvedel anketno raziskavo o materialnih in drugih pogojih za delovanje svetov delavcev v praksi, katere rezultati bodo uporabljeni kot neposredna podlaga za ustrezno dodelavo dosedanjih, sicer že pred več kot desetimi leti sprejetih priporočil ZSDS - Združenja svetov delavcev Slovenije za urejanje te pomembne in pereče problematike (dostopna so na spletni strani ZSDS na naslovu: http://www.delavska-participacija.com/priloge/2634-1.doc), ki jih je zato – glede na hitro spreminjajoče se objektivne okoliščine - nujno ponovno preveriti in po potrebi ustrezno izpopolniti. Raziskava bo sicer lahko služila tudi za potrebe priprave konkretnih predlogov rešitev za nujno posodobitev ZSDU v tem segmentu.

Način izvedbe raziskave in značilnosti vzorca

Raziskava je potekala na podlagi anketnega vprašalnika, ki je obsegal **31** vsebinskih vprašanj, podrobneje predstavljenih v nadaljevanju. Vprašalnik je bil po elektronski pošti poslan **107 predsednikom svetov delavcev**, ki so člani Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ti pa so nanj odgovarjali v elektronski obliki.

Izpolnjen anketni vprašalnik je vrnilo **51 predsednikov** svetov delavcev iz različnih gospodarskih družb. Po velikosti glede na število zaposlenih je med njimi **22 družb** z več kot 1000, **7 družb** s 500 do 1000 in **22 družb** z do 500 zaposlenimi. Skupno te družbe zaposlujejo **56.320 delavcev**, njihovi sveti delavcev pa štejejo **skupno 571 članov**, kar pomeni, da je povprečno število članov sveta delavcev v teh družbah **11,2**.

Korektiv pri interpretaciji rezultatov

Zelo pomemben element, ki ga je treba nujno upoštevati ob analizi in interpretaciji zbranih empiričnih podatkov iz te raziskave, je predvsem dejstvo, da raziskava temelji na t. i. priložnostnem, ne na naključnem vzorcu. Kot rečeno je bil anketni vprašalnik poslan le predsednikom svetov delavcev, ki so člani ZSDS, kar vsekakor pomeni, da dobljeni rezultati zaradi te značilnosti vzorca prikazujejo **nekoliko »boljšo« sliko od dejanskega povprečja v celotni populaciji slovenskih podjetij** in jih zato ni mogoče v celoti posploševati. Vsekakor pa lahko nudijo dober »indikativen« vpogled v raziskovano problematiko in s tem tudi podlago

za oblikovanje nekaterih ključnih splošnih usmeritev in priporočil svetom delavcev za načrtovanje njihovih aktivnosti na tem področju.

Treba je namreč upoštevati, da sveti delavcev - člani tega združenja zagotovo sodijo v tisto skupino slovenskih svetov delavcev, ki imajo finančne in druge materialne pogoje **v povprečju urejene precej bolje od večine drugih**. Že samo dejstvo, da je delovanje združenja in zagotavljanje strokovnih storitev članom vezano na določene stroške, priča o tem, da gre v glavnem za družbe – delodajalce, ki so vendarle pripravljeni svojim svetom delavcev zagotoviti **vsaj najelementarnejša finančna sredstva za delovanje** (čeprav konkretna raziskava v nadaljevanju tudi v teh primerih opozarja na precejšnje pomanjkljivosti glede ustreznosti ureditve te problematike), česar za mnoge druge v Sloveniji žal ni mogoče trditi.

Analiza rezultatov raziskave

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

»NUJNI STROŠKI« ZA DELO SVETA DELAVCEV

(delodajalec jih je dolžan kriti neposredno na podlagi zakona tudi, če ni participacijskega dogovora)

Prvi odstavek 65. člena ZSDU

(1) Delodajalec krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev.

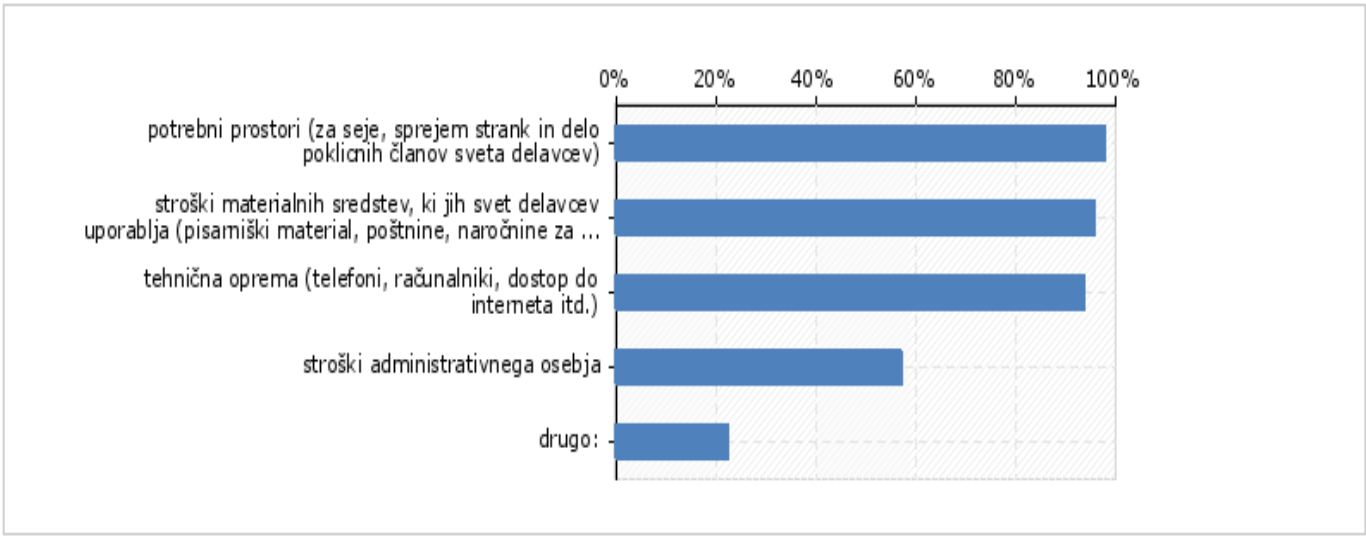
1. Ali imate v podjetju sklenjen participacijski dogovor, ki ureja pogoje za delo sveta delavcev? (n = 49)

Odgovori:
DA – 82%
NE – 18%

Kot prvo prav gotovo izstopa podatek, da je celo med člani ZSDS **18 % svetov delavcev, ki še vedno nimajo sklenjenega t. i. participacijskega dogovora** z delodajalcem po 5. členu ZSDU. To pomeni najmanj to, da nimajo zagotovljenih nobenih »lastnih« finančnih sredstev za svoje delovanje, ampak so glede financiranja svojih nujnih aktivnosti absolutno odvisni od vsakokratne »dobre volje« poslovodstev. Ta pa je, kot vemo, pogosto pogojena s tem koliko je svet delavcev »poslušen« in »ubogljiv«, tako da so v tem primeru sveti delavcev neredko (posredno) izsiljevani s strani poslovodstev prav preko (ne)odobravanja potrebnih finančnih sredstev za njihovo delovanje. Sveti delavcev brez vnaprej zagotovljenega vira sredstev torej **načeloma niso v zadostni meri neodvisni pri svojem delovanju.**

V primerjavi z raziskavo iz leta 2006, ki je na primerljivem vzorcu pokazala 17 % »nepokritost« s participacijskimi dogovori, je tokratna raziskava v tem pogledu zaznala relativno nespremenjeno stanje, ki pa je v tem pogledu še vedno **zaskrbljujoče in nesprejemljivo**. Stanje, ko številni delodajalci »svojim« svetom delavcev kljub zakonski zavezi ne zagotavljajo niti najosnovnejših »lastnih« finančnih sredstev za delovanje je zagotovo povsem nedopustno. Zato se zdi, da bi - glede na za zdaj še razmeroma nizko stopnjo splošnega zavedanja precejšnjega dela slovenskih delodajalcev o pomenu razvoja učinkovitega delavskega soupravljanja - vsaj minimalno višino zagotovljenih »lastnih« finančnih sredstev (pa tudi nekatere druge nujne materialne pogoje za potrebe učinkovitega delovanja svetov delavcev) veljalo **določiti že neposredno z zakonom** (tj. brez odkazovanja na »prostovoljno« ureditev tega vprašanja v participacijskem dogovoru, tako kot je to opredeljeno v sedanjem drugem odstavku 65. člena ZSDU).

2. Ali delodajalec krije nujne stroške za delo SD in katere? (n = 49)



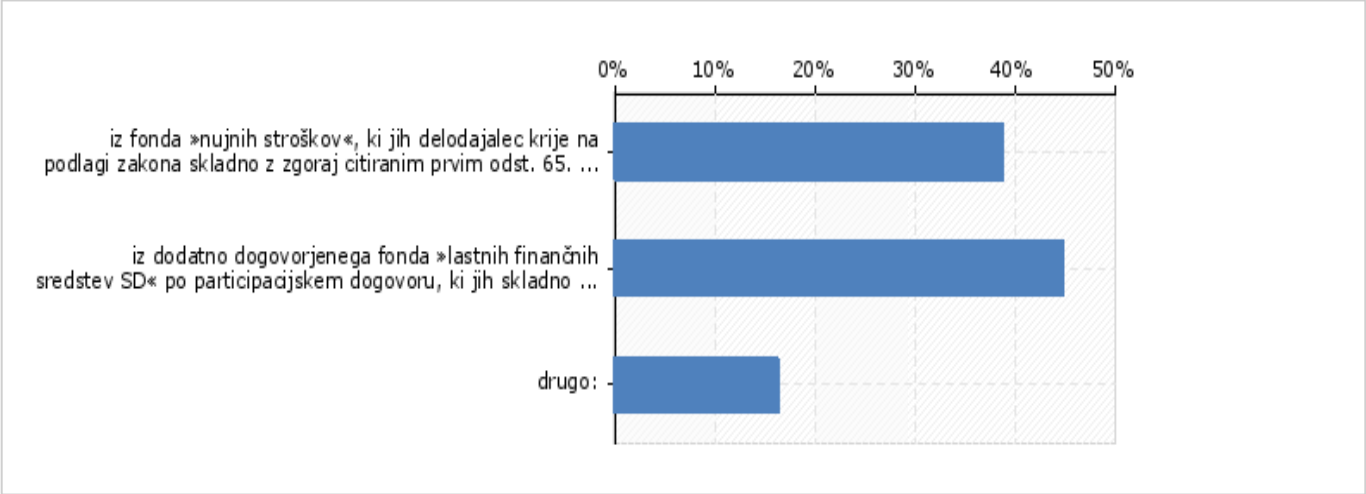
Nekoliko vzpodbudnejši je podatek, da večina anketiranih predsednikov ugotavlja, da delodajalec v večini krije vsaj t. i. nujne stroške (neposredno na podlagi določbe prvega odstavka 65. člena ZSDU). In sicer stroške potrebnih prostorov, materialnih sredstev in tehnične opreme – **v cca. 96 %.** V nekaj manj kot **60 %** pa delodajalec krije tudi stroške administrativnega osebja. En anketiranec je podal komentar o slabo vzdrževanih prostorih za delo. Nekateri anketiranci so pod točko »drugo« navajali tudi plačila izobraževanj, sejnin, …, česar pa se bomo podrobneje dotaknili v nadaljevanju, ker vsi ti stroški sicer ne sodijo med »nujne stroške« po prvem odstavku 65. člena ZSDU.

Nikakor pa seveda splošnega stanja **ni mogoče oceniti kot »zadovoljivo«,** dokler bodo pač še vedno obstajali primeri, ko delodajalci svetom delavcev ne krijejo kateregakoli izmed zakonsko zagotovljenih »nujnih stroškov«.

3. Iz katerega »fonda« se pri vas pokrivajo stroški zakonsko zagotovljenega obsega izobraževanj za člane SD (40 ur letno na člana)? (n = 49)

Opomba: *Pravica do 40 plačanih ur letno* ***(kar pomeni 5 delovnih dni)****na člana za izobraževanje je zakonska pravica iz prvega odst. 63. člena ZSDU, zato sredstva za te namene - čeprav zakon tu ni*

dovolj precizen - načeloma sodijo med »nujne« stroške, ne med »lastna« sredstva za delo SD, ki jih je treba šele izpogajati.



Iz odgovorov je razvidno, da se v nekaj manj kot **40 % družb** krije stroške zakonsko zagotovljenega obsega izobraževanj iz fonda »nujnih stroškov«, v približno **45 % družb** pa iz »lastnih finančnih sredstev SD«. Pod točko »drugo« pa so anketiranci navajali tudi nekatere **druge pristope**:

- *delodajalec krije stroške izobraževanj, vendar ni specifično določeno iz katerega fonda iz obeh;*
- *konec leta v SD pripravimo plan izobraževanj za naslednje leto s predvidenimi potrebnimi sredstvi, ki ga vodstvo tovarne potrdi, potem pa računovodstvo sproti plačuje udeležbo za posamezno izobraževanje iz skupnega fonda, predvidenega za izobraževanje zaposlenih;*
- *iz sredstev družbe za izobraževanje;*
- *stroški za izobraževanje se planirajo, kot posebna postavka znotraj plana izobraževanja za celotno podjetje;*
- *sprotno po dogovoru.*

Stroškov za izobraževanje članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški) **zakon v 65. členu ne omenja posebej**, kar je ena njegovih večjih pomanjkljivosti, ki v praksi ponekod povzroča svetom delavcev skoraj nepremostljivo oviro za normalno delovanje. Čeprav je permanentno izobraževanje in usposabljanje članov za opravljanje soupravljalskih funkcij brez dvoma eden temeljnih pogojev za uspešno delovanje svetov delavcev, zato nekateri delodajalci preprosto niso pripravljeni pokrivati teh stroškov, sklicujoč se pri tem, da jih zakon (1. odstavek 63. člena ZSDU) zavezuje omogočiti članom sveta v ta namen le *pravico do 40 »plačanih delovnih ur«, torej jim omogočiti »odsotnost z dela«*, **ne pa jim kriti tudi stroškov samega izobraževanja** (kotizacije, potni stroški). V končni posledici to seveda pomeni, da je izobraževanje članov svet delavcev praktično onemogočeno. Zato je izjemno pomembno obravnavano problematiko posebej urediti v participacijskem dogovoru. In sicer tako, da se stroški izobraževanja **štejejo med »nujne stroške« po prvem odstavku 65. člena ZSDU**, o katerih se ni potrebno več posebej pogajati. Kar je pravno tudi edino logično, kajti če zakon daje neko »pravico«, mora zagotoviti tudi njeno brezpogojno uresničevanje.

Na ta način stroški za izobraževanje torej **ne bi zajedali v dogovorjeni znesek »lastnih« finančnih sredstev SD po drugem in/ali tretjem odstavku istega člena,** kar bi (glede na to, da so prav ti stroški po svoji višini eni od glavnih stroškov sveta delavcev nasploh) tudi bistveno olajšalo pogajanja o višini omenjenih »lastnih« sredstev za delo sveta delavcev. Ta so namreč v tem primeru lahko bistveno nižja kot v primeru, če vsebujejo tudi sredstva za kritje stroškov izobraževanj v zakonsko predvidenem obsegu.

POKLICNI ČLANI SVETOV DELAVCEV

64. člen ZSDU

V družbi s 50 do 300 delavci se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom, in sicer:
- v družbi s 50 do 100 delavci - en član,
- v družbi s 100 do 300 delavci - dva člana.

V družbi z večjim številom delavcev se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo poklicno, in sicer:
- v družbi s 300 do 600 delavci - en član,
- v družbi s 600 do 1000 delavci - dva člana,
- na vsakih dodatnih 600 zaposlenih pa še po en član.

Poklicni član sveta delavcev je upravičen do plače, ki ne sme biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred izvolitvijo za člana sveta delavcev, ali do plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če je ta zanj ugodnejša. Plača poklicnega člana sveta delavcev se valorizira z rastjo ostalih plač v družbi.

4. Koliko članov SD bi imelo pri vas po gornji določbi 64. člena ZSDU pravico opravljati svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom (polpoklicno) oziroma s polnim delovnim časom (poklicno)? Vpišite število: (n = 42)

Odgovori (izračunano povprečje):
Polpoklicno – 2,2 člana
Poklicno – 1,8 člana

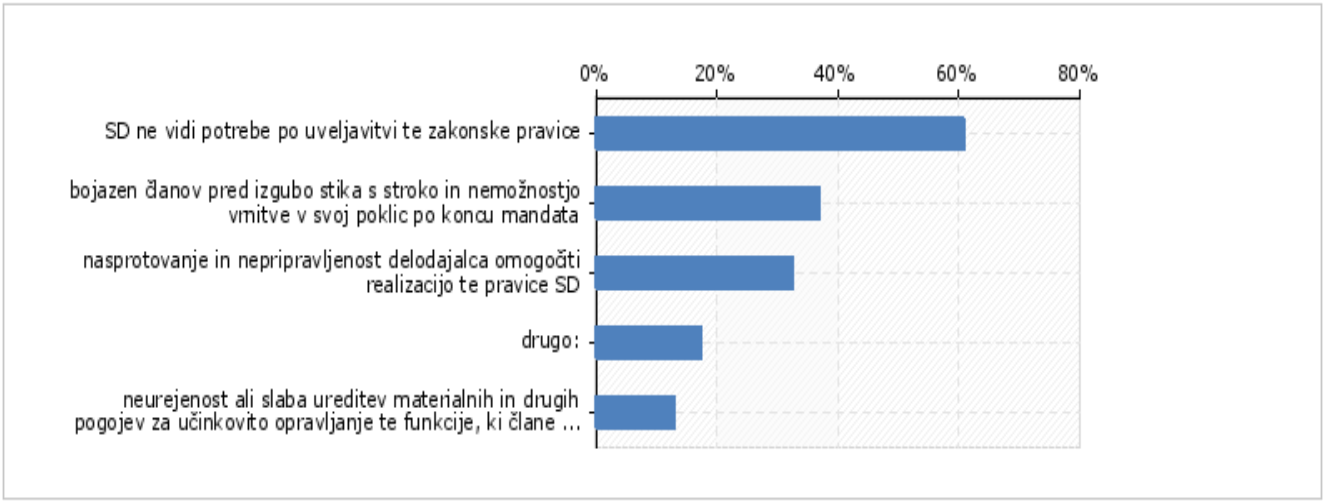
5. Koliko članov SD svojo funkcijo trenutno pri vas dejansko opravlja pol/poklicno? Vpišite število: (n = 43)

Odgovori (izračunano povprečje):
Polpoklicno – 0,23 člana
Poklicno – 0,5 člana

V sklopu gornjih dveh vprašanj smo želeli ugotoviti razliko med **zakonsko omogočenimi** pravicami glede zaposlitve polprofesionalnih in profesionalnih članov SD ter **dejanskim stanjem**. Iz odgovorov anketirancev gre razbrati, da bi glede na zakonska določila lahko imeli v družbah zaposlenih v povprečju **2,2** polpoklicna člana ter **1,8** poklicnega člana. Primerjava z

dejanskim stanjem izkoriščenosti te pravice SD pa pokaže, da družbe v povprečju zaposlujejo le **0,23** polpoklicnega člana ter **0,5** poklicnega člana. To pa pomeni, da je ta zakonska pravica v praksi izkoriščena **le 10,4-odstotno pri polpoklicnih članih,** oziroma **27-odstotno pri poklicnih članih,** kar kaže na bistveno odstopanje in velik razkorak med realnim stanjem in zakonsko zagotovljenimi pravicami.

6. V čem je po vašem mnenju vzrok za morebitno manjše število pol/poklicnih članov SD, kot jih omogoča zakon? (n = 46)



Anketiranci so kot nekatere poglavitne razloge za odstopanja med zakonom in dejanskim stanjem navedli, da SD ne vidi potrebe po uveljavitvi te zakonske pravice – **60 %**, bojazen članov pred izgubo stika s stroko v svojem poklicu – **38 %**, nasprotovanje in nepripravljenost delodajalca omogočiti to pravico – **36 %**, ter neurejenost ali slaba ureditev materialnih in drugih pogojev za delo – **16 %.** Pod točko »drugo« so nekateri podali še nekaj drugih razlogov:

- *pri nas smo vsi zaposleni polno obremenjeni oziroma vsako funkcijo v podjetju opravlja ena oseba, zato profesionalizacija članov SD ni mogoča oziroma realno izvedljiva;*
- *trenutno veljavni (zastarel) participacijski dogovor ne predvideva profesionalnih članov;*
- *pri nas je to že več letna praksa, da imamo enega člana poklicno, in uprava ni temu nikoli nasprotovala;*
- *se še dogovarjamo.*

Določitev ustreznega števila članov sveta delavcev, ki svojo funkcijo opravljajo poklicno (profesionalno) oziroma s polovičnim delovnim časom (polprofesionalno), je ***zakonska pravica sveta delavcev***, o kateri se zato ni treba več pogajati in načeloma tudi ni predmet participacijskega dogovora. Svet delavcev lahko zato po svoji presoji to pravico realizira kadarkoli neposredno na podlagi zakona, in sicer s tem, da delodajalca obvesti o želenem začetku opravljanja (pol)profesionalnih funkcij in o imenih bodočih (pol)profesionalnih članov, le-ta pa je dolžan z njimi brez zavlačevanja in kakršnegakoli oviranja skleniti ustrezno spremenjeno pogodbo o zaposlitvi in jim omogočiti pogoje za delo. Brez dvoma pa je povsem nesprejemljiva (pri nas žal precej razširjena) praksa, ko delodajalci tako ali drugače izsilijo od svetov delavcev, da se s participacijskim dogovorom **v celoti ali deloma trajno**

odpovedo omenjeni pravici, ki jim jo sicer zagotavlja zakon. Na to sveti delavcev ne bi smeli pristajati, kajti:

- participacijski dogovor skladno z načelom »zakonskega minimuma« ne more dajati manj pravic kot jih daje že zakon neposredno, zato morebitne takšne določbe sploh niti ne sodijo v participacijski dogovor in so v bistvu protizakonite;
- participacijski dogovori se ne sklepajo le za obdobje enega mandata, zato se noben svet delavcev ne more že vnaprej odreči tej pravici tudi v imenu vseh bodoči svetov delavcev, ki bodo morda glede tega vprašanja imeli drugačno stališče.

Vsekakor pa precej **preseneča podatek, da kar 60 % svetov delavcev ne vidi potrebe po uvedbi (pol)profesionalnih članov SD**, čeprav mnogi obenem ugotavljajo preobremenjenost članov z rednim delom, kar gre seveda že po logiki stvari lahko le na račun **nižje »kakovosti«** uresničevanja njihovih soupravljalskih funkcij po ZSDU. Ker so te funkcije brez dvoma strokovno (in časovno) že v osnovi precej zahtevne in ker z razvojem na tem področju postajajo tudi čedalje zahtevnejše, bi bilo pričakovati, da se v praksi dejanske potrebe po profesionalizaciji vsaj določenega števila članov svetov delavcev **objektivno celo povečujejo**, **ne obratno**. Zato bi v širšem interesu nadaljnjega razvoja delavskega soupravljanja v Sloveniji vsekakor veljalo priporočiti svetom delavcev, da si kljub vsemu tako ali drugače vendarle zagotovijo profesionalno opravljanje dela za svoje potrebe. Če ne drugače, pa vsaj v obliki **profesionalnih strokovnih sodelavcev**, ki sicer niso člani sveta delavcev, oziroma ustreznih **strokovnih služb**, ki so v pomoč in podporo neprofesionalnim članom sveta delavcev pri njihovem delu. Te »dogovorne« prakse so ponekod namreč že uveljavljene.

7. Ali vaš participacijski dogovor - ne glede na to, ali jih trenutno imate ali (še) ne - na splošno in vnaprej (tj. tudi za vse morebitne bodoče situacije) ureja konkretno višino plače in druge pravice ter pogoje dela pol/poklicnih članov SD? (n = 47)

Odgovori:
DA – 30%
NE, ureditev prepuščena individualnim pogajanjem o vsakokratni pogodbi o zaposlitvi – 70%

Iz odgovorov anketirancev je razvidno, da je kar v 70 % družb ureditev glede plačila za poklicne člane SD **prepuščena individualnim pogajanjem** o vsakokratni pogodbi o zaposlitvi (med delodajalcem in konkretnim članom SD, ki se ima namen profesionalizirati), le v 30 % pa je to urejeno **že s participacijskim dogovorom**.

Prva opcija (urejanje plače z vsakokratno pogodbo o zaposlitvi) **vsekakor ni priporočljiva**, in sicer najmanj iz dveh razlogov:
1. Gre za funkcijo, ki je neposredno v interesu sveta delavcev, zato mora biti tudi svet delavcev (ne konkretni posameznik, ki je sam s svojimi interesi kljub vsemu »šibkejša« stranka) tisti, ki se o konkretnem vprašanju pogaja z delodajalcem.
2. Ni sprejemljivo, da bi bila konkretna višina plače odvisna od vsakokratne pogajalske moči in spretnosti posameznika, ampak mora biti ta funkcija na splošen način ustrezno ovrednotena (po svoji dejanski zahtevnosti), tako da je višina plače vnaprej določena in enotna za vse posameznike, ki jo opravljajo ali jo bodo opravljali v prihodnje.

Ker pa zakon sam te plače po višini ne določa, jo je torej **nujno ustrezno določiti s participacijskim dogovorom**, in sicer tako da bo »pravična« (po načelu plačila po dejanskem delu) in tudi primerno »stimulativna«. Zakon namreč v tretjem odstavku 64. člena v resnici določa le **splošne okvire**, v katerih se mora gibati višina plače poklicnih članov SD, to je, da:
- ne sme biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred izvolitvijo za člana SD, kar pomeni le **spodnjo dopustno mejo**, ne pa, kot se to v praksi pogosto interpretira, zakonsko »pravilo« za določanje dejanske plače, in da
- je posameznik upravičen do plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če je ta zanj ugodnejša, kar je pač samo **določena ugodnost**, ki pa pride v poštev le v nekaterih specifičnih primerih, ne na splošno.

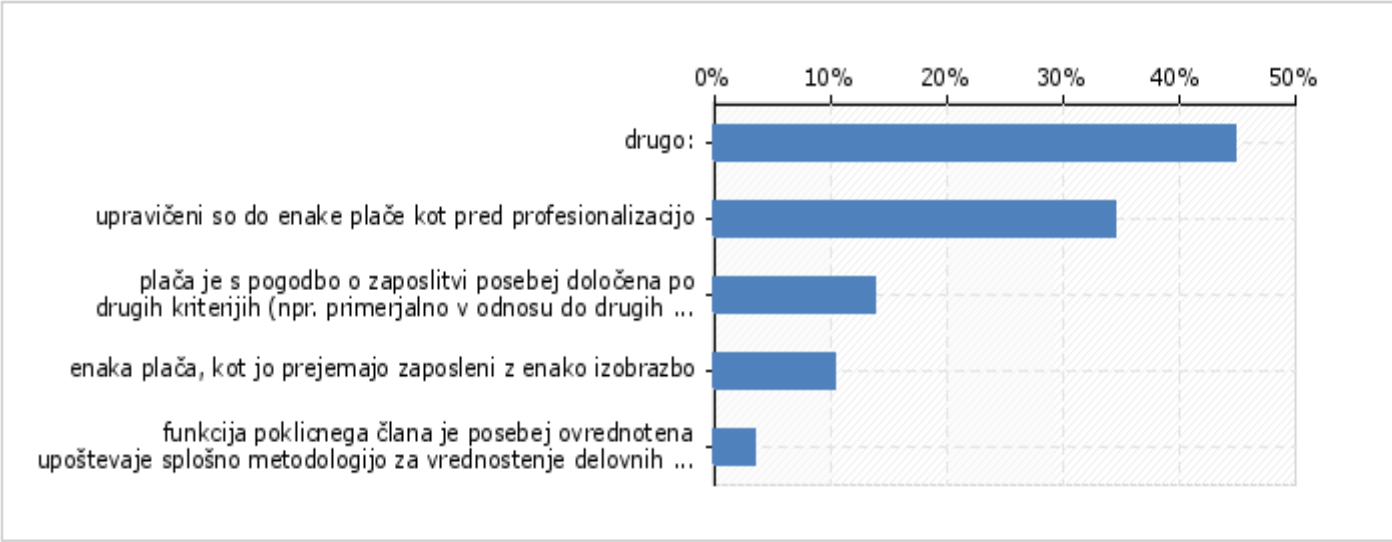
Ni torej res, da bi plačo poklicnih članov SD neposredno določal že zakon. Avtomatično določanje njihove plače po »plači prejšnjem delu« bi bilo namreč tudi povsem **neprimerno** (z vidika že omenjenega načela plačila po delu), predvsem pa izrazito **nestimulativno**. Načeloma naj bi namreč višina plače odražala zahtevnost konkretnega dela, ki ga posameznik dejansko opravlja, kar pa v tem primeru ne velja. Če se v funkciji člana sveta delavcev profesionalizira, na primer, čistilka, naj bi po takšni logiki tudi v naprej prejemala plačo čistilke, čeprav na tej funkciji opravlja delo povsem druge vrste in zahtevnosti. S tega vidika je takšna interpretacija določbe tretjega odstavka 6. člena ZSDU, ki sicer izhaja iz predpostavke, da gre v bistvu za »častno funkcijo«, vsekakor zgrešena in ji v praksi ne kaže slediti. Verjetno pa je tudi to eden od glavnih razlogov, zaradi katerih je v praksi tako malo zanimanja za profesionalno opravljanje funkcije člana sveta delavcev, kajti, kot je razvidno iz nadaljnje analize odgovorov v tej raziskavi, se za to **zaenkrat odloča premalo članov**, tako da je v praksi profesionalcev bistveno manj kot bi jih lahko bilo po zakonu in kot bi bilo dejansko potrebno.

Praviloma bi torej morala biti plača poklicnih članov SD **posebej, v celoti in v naprej določena neposredno s participacijskim dogovorom**, in sicer tako, da se zahtevnost dela na tej funkciji ustrezno ovrednoti že s tem dogovorom (na podoben način kot to velja vsa druga »delovna mesta« v družbi) in razvrsti v ustrezen **tarifni in plačilni razred**, istočasno pa se uredi tudi način določanja **drugih elementov plače** (delovna uspešnost, dodatki itd.). Načeloma naj bi bila povsem neodvisna od tega kdo konkretno je (oziroma bo kadarkoli v prihodnosti) s strani sveta delavcev določen za opravljanje tega in kakšna je bila plača na njegovem prejšnjem delovnem mestu.

Da bo to »delovno mesto« ovrednoteno tako, da bo ustrezno umeščeno v celoten plačni sistem v konkretnem podjetju, naj se pri tem smiselno, torej zgolj kot opora in pripomoček, uporabi metodologija za izdelavo sistemizacije in vrednotenje delovnih mest, ki velja tudi za druga delovna mesta v podjetju (ne sodi pa to »delovno mesto« tudi uradno v akt o sistemizaciji, ampak le v participacijski dogovor, ker ne gre za eno izmed del, ki pomenijo izvajanje redne dejavnosti delodajalca, temveč za izvajanje »funkcije«, katere vsebina je opredeljena neposredno z zakonom). Na splošno pa so te funkcije, če naj bi se opravljale primerno kvalitetno, brez dvoma **strokovno precej zahtevne** (predpostavljajo namreč učinkovito komuniciranje s poslovodstvom o pomembnih, tudi nekaterih ključnih upravljalskih odločitvah v družbi), tako da bi veljalo, kot izhaja tudi iz že sprejetih priporočil ZSDS, osnovno plačo zanje načeloma določiti vsaj na ravni **VII. tarifnega razreda**.

Opomba: *Na naslednja vprašanja o plači in posebnih pravicah poklicnih članov so odgovarjali le tisti, ki imajo ta vprašanja urejena, in sicer bodisi na splošno in vnaprej (s participacijskim dogovorom) ali pa s konkretnimi pogodbami o zaposlitvi aktualnih pol/poklicnih članov SD.*

8. Na kakšen način je določena višina plače za poklicne člane SD? (n = 29)



Pri odgovoru na to vprašanje je bilo sicer največje število odgovorov vpisanih v polje **»drugo«**, vendar pa je nekaj anketirancev očitno spregledalo zgornjo opombo, da odgovarjajo le tisti, ki imajo ta vprašanja urejena. Zato je večina odgovorov »ni poklicnih članov«. Vseeno pa je tudi nekaj drugih komentarjev:

- *slabo urejeno, vodstvo je mnenja da zakon ne določa višino plače predsednika SD, ki opravlja funkcijo profesionalno v podjetju;*
- *plača je taka, kot jo je prejemal prejšnji poklicni član, ki je imel občutno nižjo stopnjo izobrazbe;*
- *delovno mesto predsednika SD je sistemizirano.*

Posebej pa velja opozoriti na podatek, da je v praksi - v nasprotju z ugotovitvami in priporočenimi usmeritvami, navedenimi v analizi odgovorov na prejšnje vprašanje - **kar v 34 % primerov** delo profesionalnih članov SD plačano **po kriteriju »dotedanje plače«**. Če želimo, kot rečeno, slediti načelu »plačila po delu«, ni primerno, da bi imeli poklicni člani sveta delavcev **za isto delo različno plačilo**. In sicer tako v primerih, ko v družbi več članov SD hkrati opravlja poklicno funkcijo, kot tudi glede morebitnih neutemeljenih razlik pri plačevanju tega dela v različnih mandatih.

Verjetno je smiselno po višini ločiti le plačo **profesionalnega predsednika** od plače morebitnih ostalih profesionalnih članov sveta delavcev (če je teh več), kajti predsedniška funkcija je objektivno kljub temu vseeno nekoliko bolj izpostavljena in s tem zahtevnejša.

9. Če je osnovna plača poklicnih članov določena posebej, ali dosega vsaj izhodiščno plačo za VII. tarifni razred v skladu s priporočili ZSDS? (n = 19)

Odgovori:
DA – 42%
NE – 58%

10. Ali ima poklicni predsednik SD po višini ločeno plačo od ostalih poklicnih članov? (n = 19)

Odgovori:
DA – 47%
NE – 53%

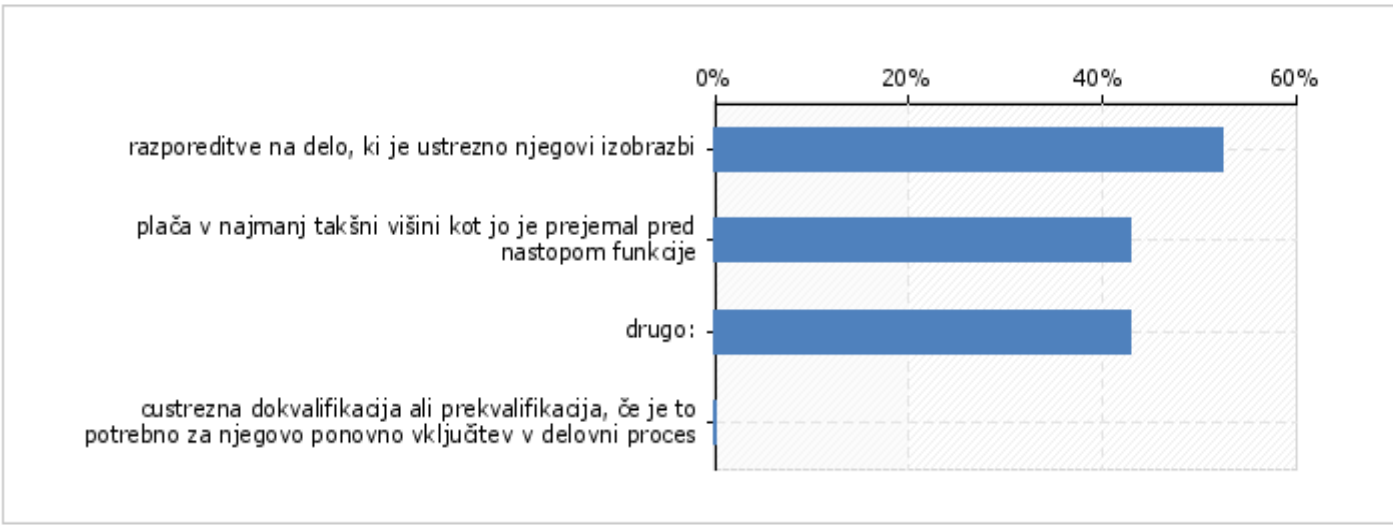
Pri zadnjih dveh vprašanjih, ki se neposredno navezujeta na ugotovitve in priporočila iz analize predhodnih dveh, se je pokazalo, da kar **58 %** poklicnih članov za to delo **ne dosega osnovne plače za VII. tarifni razred**. Sklepamo lahko tudi, da imajo člani svetov delavcev v nekaj več kot polovici primerov **vsi enaka plačila**, vključno s predsednikom sveta delavcev. Te prakse bi torej vsekakor veljalo spremeniti.

11. Ali je poklicnim članom s strani delodajalca priznana pravica, da se zaradi ohranjanja stika s stroko (in možnosti kasnejše vrnitve na delo v svojem poklicu) tudi med trajanjem mandata na funkciji člana SD funkcionalno izobražujejo, izpopolnjujejo in usposabljajo na področju svoje stroke? (n = 20)

Odgovori:
DA – 65%
NE – 35%

Na to vprašanje so anketiranci **kar v 35 % odgovorili negativno,** kar ni razveseljiv rezultat. Mnogo sposobnih, posebej visoko strokovno izobraženih članov sveta delavcev se namreč ne odloči za ponujeno profesionalizacijo v tej funkciji samo zato, ker se bojijo, da bi v času trajanja mandata izgubili stik s svojo stroko in z delom, ki ga opravljajo in bi ga želeli opravljati tudi po končanem mandatu v svetu delavcev. Znanje v posameznih poklicih danes izredno hitro zastareva in po štirih letih, kolikor traja mandat v svetu delavcev, se marsikdo ni več sposoben ponovno uspešno vključiti v delo, ki ga je opravljal pred profesionalizacijo. Zato je izjemnega pomena, da se profesionalnim članom sveta delavcev posebej **prizna *pravica,*** *da se (na stroške delodajalca) funkcionalno izobražujejo, izpopolnjujejo in usposabljajo v svojem rednem poklicu oziroma na področju svoje stroke* **tudi med trajanjem mandata v funkciji člana sveta delavcev**.

12. Ali delodajalec zagotavlja ustrezno zaposlitveno varnost poklicnim članom tudi po končanem mandatu na katerega od sledečih načinov? (n = 21)



Iz odgovorov na to vprašanje je razvidno, da se v podjetjih poslužujejo predvsem razporeditev na dela, ki ustrezajo izobrazbi poklicnega člana – **53 %** ter zagotovitvi plačila v najmanj takšni višini, kot jo je prejemal pred nastopom funkcije – **44 %**. Morebitnih ustreznih dokvalifikacij ali prekvalifikacij se **ne poslužujejo**. Nekateri odgovori iz kategorije »drugo«:

- *do sedaj je bilo to urejeno, ker ima vsak poklicni član sveta delavce v pogodbi vpisano delovno mesto na katero se lahko vrne po končanem mandatu;*
- *še nimamo te izkušnje.*

Takšne posebne pravice profesionalnemu članu sveta delavcev za zagotovitev ustrezne **zaposlitvene varnosti** tudi po končanem mandatu je v participacijskem dogovoru in pogodbi o zaposlitvi vsekakor zelo priporočljivo **posebej opredeliti.**

13. Ali je z ustreznimi določbami v participacijskem dogovoru ali pogodbi o zaposlitvi zagotovljeno, da poklicni člani SD (razen glede pravil o vzdrževanju splošnega reda in discipline v delovnem procesu) pri opravljanju te funkcije niso podvrženi direktivni in disciplinski oblasti delodajalca, temveč so za vsebino in način opravljanja svoje funkcije (npr. konkretna razporeditev delovnega časa, možnosti izrabe letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela in podobno) odgovorni izključno svetu delavcev? (n = 21)

Odgovori:
DA – 38%
NE – 62%

Na to vprašanje je **62 %** anketiranih predsednikov odgovorilo negativno, kar ni spodbuden rezultat. Gre namreč za zelo pomembno vprašanje glede **odgovornosti** za opravljanje funkcije poklicnih članov SD. Popolnoma neprimerna je, denimo, »klasična« določba v pogodbi o zaposlitvi profesionalnega člana sveta delavcev (oz. v aneksu k veljavni pogodbi o zaposlitvi, ki se uporablja za čas opravljanja funkcije), po kateri **»delo opravlja po navodilih in pod nadzorom delodajalca«,** čeprav opravljanje te funkcije seveda ni del »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu. Zato za to funkcijo to kajpak ne more veljati, ampak je lahko profesionalni član sveta delavcev podvržen tovrstnim navodilom in nadzoru delodajalca le glede vzdrževanja splošnega reda in discipline v družbi, spoštovanja ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu in podobno, medtem ko je in mora biti **za vsebino in način opravljanja svojih delovnih nalog** (vključno z razporeditvijo in izrabo delovnega časa

ter letnega dopusta in morebitnih odsotnosti z dela v odvisnosti od konkretnih potreb sveta delavcev) **odgovoren izključno svetu delavcev**.

14. Ali so ustrezno urejene tudi druge specifike, nujno potrebne za učinkovito opravljanje te funkcije, kot na primer, pravica prostega gibanja po proizvodnji in dostopa do vseh delavcev med delovnim časom, če je to povezano z opravljanjem njegove funkcije in podobno? (n = 24)

Odgovori:
DA – 67%
NE – 33%

Anketiranci se v **67 %** strinjajo, da imajo te specifike ustrezno urejene, kar v tretjini primerov pa ne **(33 %)**. Gre za pomembno vprašanje, saj se je v praksi ta problematika že v mnogih primerih pokazala kot **sila problematična**. Znani so namreč primeri, ko so nekaterim profesionalnim članom svetov delavcev nadrejeni vodje v praksi predpisovali posebne postopke kako in kdaj lahko in smejo komunicirati z zaposlenimi, jim odrekali izrabo letnega dopusta v nasprotju s potrebami dela za SD itd., kar je seveda že po naravi stvar izven sleherne razumne logike in lahko resno ovira ali celo onemogoča ustrezno opravljanje obravnavane funkcije.

PLAČANE URE ZA ČAS OPRAVLJANJA FUNKCIJ ČLANOV SD

62. člen ZSDU

Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, upoštevaje potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do ***petih plačanih ur*** mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev.

Prvi odstavek 63. člena ZSDU

Člani sveta delavcev imajo pravico do ***treh plačanih ur*** na mesec za posvetovanje z delavci in … Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi ***večje število ur za delo članov sveta delavcev, …***

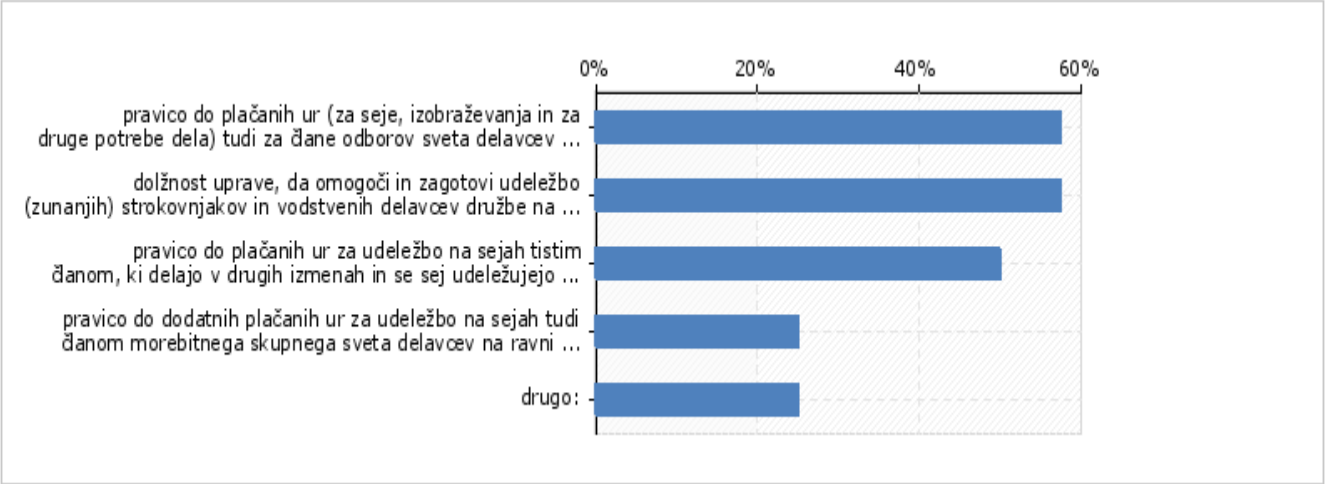
15. Ali delodajalec zagotavlja članom SD zakonsko pravico do 5 plačanih ur za udeležbo na sejah SD in 3 ure za posvetovanje z delavci, če je le-to posebej organizirano (npr. v obliki »uradnih ur«, sklicevanja delnih zborov delavcev, razgovorov po organizacijskih enotah ali delovnih skupinah ipd.)? (n = 48)

Odgovori:
DA – 94%
NE – 6%

Na to vprašanje je velika večina anketirancev **(94 %)** odgovorila **pritrdilno**, kar je spodbudna ugotovitev. ZSDU v 62. in 63. členu članom sveta delavcev neposredno zagotavlja pravico do

določenega števila plačanih ur za udeležbo na sejah sveta delavcev (5 ur mesečno), za posvetovanje z delavci (3 ure mesečno) in za izobraževanje (40 ur letno). Ob tem pa izrecno napotuje tudi na ***možnost ugodnejše ureditve teh vprašanj v participacijskem dogovoru***, saj določba 2. odstavka 63. člena pravi: *»Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev.«*

16. Katere od spodaj naštetih morebitnih dodatnih pravic članov SD še urejate v vašem participacijskem dogovoru? (n = 40)



Iz odgovorov na to vprašanje lahko razberemo, da imajo v nekaj manj kot **60 %** družb s participacijskim dogovorom urejene še nekatere dodatne (»nadstandarden«) pravice članov SD, kot so pravica do večjega števila plačanih ur (za seje, izobraževanja in druge potrebe dela) ter možnost udeležbe zunanjih strokovnjakov ali vodstvenih delavcev na sejah svetov delavcev. V **50 %** družb pa imajo urejeno pravico plačanih ur za udeležbo na sejah tistim delavcem, ki delajo v drugih izmenah in se sej udeležujejo izven delovnega časa. **25 %** družb pa ima urejeno tudi pravico do dodatnih plačanih ur za udeležbo na sejah za člane skupnega sveta delavcev na ravni koncerna. Pod **točko »drugo«** so anketiranci podali še naslednje odgovore:

- *v družbi ni težav pri odobravanju odsotnosti za opravljanje funkcije;*
- *sejnine;*
- *ker imamo člane sveta delavcev iz cele Slovenije, se pri nas že za seje porabi najmanj 8 ur ali celo več, vendar do sedaj ni bilo problema;*
- *zunanjih strokovnjakov še nismo vabili na seje SD, ker nam v podjetju vse obrazložijo;*
- *seje so v okviru delovnega časa in so plačane.*

Morebitna ureditev »nadstandardne« ravni tovrstnih pravic je **ena od intencij ZSDU**, ki (v drugem odstavku 5. in 63. člena) izrecno napotuje na možnost ureditve »več pravic« v participacijskem dogovoru. Iz odgovorov na gornje vprašanje pa lahko sklepamo, da je ta možnost v praksi za zdaj **relativno skromno izkoriščena**.

STROŠKI IN ODSOTNOSTI ZARADI IZOBRAŽEVANJA ČLANOV SD

63. člen ZSDU

Člani sveta delavcev imajo pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in pravico do ***40 plačanih ur na leto za izobraževanje***, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi ***večje število ur*** za delo članov sveta delavcev, ***daljša odsotnost*** z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, …

Opomba: *Pravica do »specializiranega« izobraževanja, ki jo mora članom SD omogočiti delodajalec, je vsekakor* ***eden od najbolj elementarnih (pred)pogojev*** *za učinkovito opravljanje soupravljalskih funkcij. Hkrati je to tudi najpomembnejši* ***»strošek«*** *za delo SD, kajti zakon obenem nikogar (ne državnih organov, ne sindikatov ali kogarkoli drugega) ne zavezuje k organizaciji tovrstnih »specializiranih« izobraževanj, zlasti pa ne »brezplačnih, in v ta namen nikomur tudi ne zagotavlja nobenih potrebnih finančnih sredstev. Zato si to vprašanje v tej raziskavi zasluži še posebno pozornost.*

17. Ali delodajalec spoštuje pravico članov SD do 40 plačanih delovnih ur odsotnosti letno in omogoča udeležbo na želenih izobraževanjih znotraj teh okvirov brez omejevanja oziroma onemogočanja? (n = 47)

Odgovori:
DA – 89%
NE – 11%

Na gornje vprašanje je večina **(89 %)** anketirancev odgovorila pozitivno, 11 % pa negativno. Zakon članom sveta delavcev, kot rečeno, zagotavlja pravico do najmanj **40 ur letno** za izobraževanje (s participacijskim dogovorom pa je mogoče dogovoriti tudi večji obseg te pravice). Vsekakor je zaskrbljujoče, da še vedno obstajajo primeri, ko delodajalci ne omogočajo članom sveta delavcev **niti zakonsko zagotovljenega minimalnega obsega izobraževanja**.

18. Ali imate s participacijskim dogovorom morda določeno tudi večje število ur za delo in izobraževanje, kot jih zagotavlja zakon? (n = 42)

Odgovori:
DA – 33%
NE – 67%

Odgovori anketirancev kažejo, da v **67 %** družb nimajo določenega kakšnega dodatnega ali večjega števila ura za delo in izobraževanje, kot jih zagotavlja zakon. V **33 %** družb pa na to vprašanje odgovarjajo pozitivno. Vsaj določen del delodajalcev torej vendarle prepoznava pomen izobraževanja članov SD in jim **na lastno iniciativo** priznava tudi »dodaten« obseg te pravice. Gre za pozitiven trend, ki bi ga veljalo po možnosti v praksi uveljaviti v (še) širšem obsegu.

19. Ali delodajalec poleg plačanih ur odsotnosti krije tudi stroške izobraževanj (kotizacija, dnevnice, prenočitve, …)? (n = 47)

Odgovori:

DA – 83%
NE – 17%

Na to vprašanje je **83 %** anketirancev odgovorilo pozitivno, **17 %** pa negativno.

Logična posledica dejstva, da zakon izobraževanje za potrebe opravljanja te funkcije določa kot »pravico« članov SD, je seveda, da mora delodajalec **kriti tudi stroške takšnega izobraževanja** (ne samo zagotoviti »plačane ure« odsotnosti z dela), kajti svet delavcev drugih sredstev, razen tistih, ki mu jih je dolžan zagotoviti delodajalec, nima na razpolago. V nasprotnem bi bila ta »pravica« v praksi kajpak neuresničljiva. Ker gre za *enega najpomembnejših stroškov za delo SD*, je , kot že rečeno, zelo pomembno, **iz katerih sredstev** (iz sredstev za »nujne« stroške ali iz »lastnih« finančnih sredstev za delo SD) se pokrivajo stroški izobraževanj, o čemer smo podrobneje spregovorili že v zvezi s 3. vprašanjem v tej raziskavi.

20. Ali imate s participacijskim dogovorom izrecno določeno pooblastilo predsedniku sveta delavcev, da samostojno odloča o udeležbi članov sveta delavcev na različnih oblikah izobraževanj v skladu s potrebami sveta delavcev brez možnosti vmešavanja poslovodstva in oviranja ali onemogočanja želenih izobraževanj (z dolžnostjo, da direktorja o tem samo obvešča)? (n = 43)

Odgovori:

DA – 49%
NE – 51%

Odgovori na to vprašanje so **porazdeljeni približno polovično**. 51 % družb nima posebej urejenih pooblastil predsednika svetov delavcev, 49 % družb pa ima to vprašanje posebej urejeno v participacijskem dogovoru. S participacijskim dogovorom je nujno potrebno jasno določiti ***način odločanja o uporabi zagotovljenih sredstev za izobraževanje*** znotraj vnaprej dogovorjenih okvirov. Z drugimi besedami – treba je jasno določiti kdo odloča o tem, katerih konkretnih razpisanih izobraževanj (seminarjev, posvetov, tečajev ipd.) ter koliko in kateri člani sveta delavcev se jih bodo udeležili. Ključnega pomena je, da je odločanje o teh vprašanjih priznano kot ***izključna pravica predsednika sveta delavcev*** (po predhodnem posvetovanju s člani) brez možnosti vmešavanja delodajalca oziroma poslovodstva.

21. Ali v praksi pogosteje opažate kakšne večje zadržke ali ovire s strani poslovodstva glede odobravanja izobraževanj članom svetov delavcev, ki se želijo udeležiti določenega izobraževanja? (n = 47)

Odgovori:
DA – 21%

NE – 79%

79 % anketirancev ne opaža kakšnih večjih zadržkov ali ovir s strani poslovodstva glede odobravanja izobraževanj članom svetov delavcev, v **21 %** družb pa ugotavljajo, da so takšni zadržki pogosteje prisotni. In to je zagotovo /pre/velik in nedopusten odstotek.

Posebej velja v zvezi s temi zadržki omeniti vprašanje ***načina* odobravanja *odsotnosti z dela*** članom sveta delavcev, ki se želijo udeležiti določenega izobraževanja. Če že ni problemov z odobritvijo plačila stroškov konkretnih izobraževanj s strani poslovodstva (in klasičnega zadržka domnevnega *»varčevanja« ter izogibanja »poslovno nepotrebnim« stroškom)*, se namreč v praksi pogosto pojavi problem odobritve odsotnosti z dela pod krinko *»nujnih potreb delovnega procesa«.* Pravico prepovedati posameznim članom udeležbo na izobraževanjih iz navedenega razloga si namreč v mnogih primerih jemljejo kar njihovi neposredni vodje v delovnem procesu, kar prav tako v bistvu lahko predstavlja zelo učinkovito (prikrito) metodo oviranja oziroma onemogočanja delovanja sveta delavcev s strani delodajalca. Sveti delavcev so žal zoper to večinoma praktično nemočni, če obravnavani problem ni izrecno rešen s participacijskim dogovorom. In sicer predvsem tako, da je v teh primerih dolžno **intervenirati in dokončno odločiti poslovodstvo družbe**, potem ko (skupaj s predsednikom SD) še enkrat preveri, ali je omenjena prepoved udeležbe res utemeljena z dejanskimi potrebami delovnega procesa in ali delavca za čas trajanja odsotnosti zaradi izobraževanja dejansko ni mogoče v delovnem procesu ustrezno nadomestiti.

LASTNA FINANČNA SREDSTVA SVETA DELAVCEV

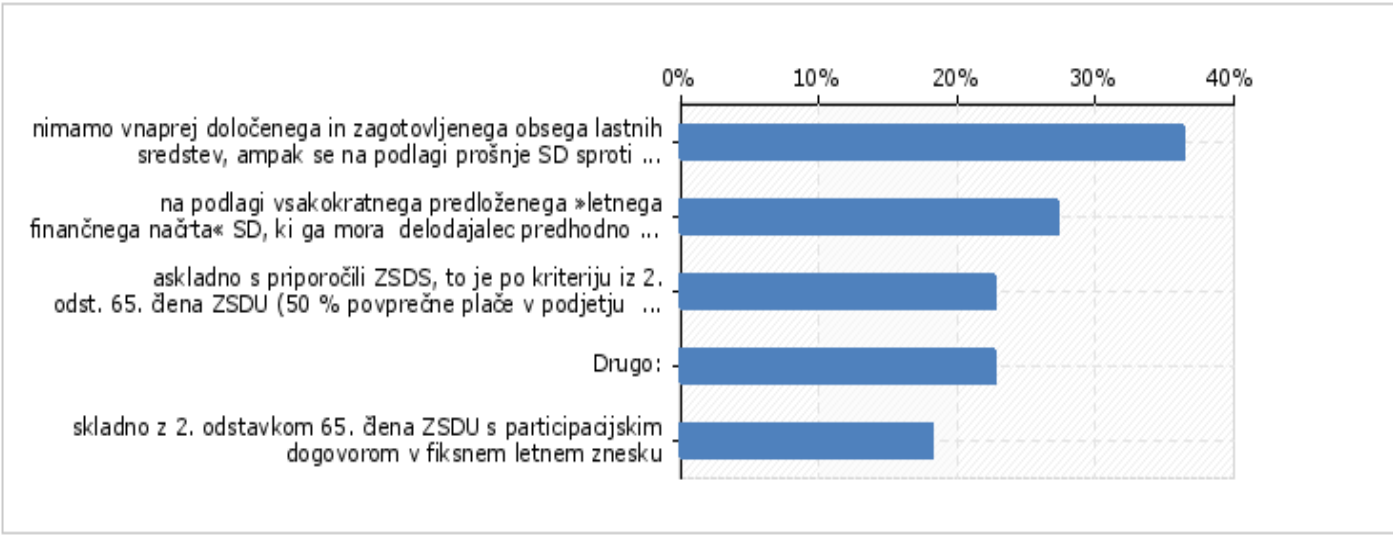
Drugi, tretji in četrti odstavek 65. člena ZSDU

(2) Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, ***najmanj pa 50 % povprečne plače mesečno*** na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev.

(3) Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi ***fiksni znesek*** sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.

(4) Svet delavcev uporablja ta sredstva ***po lastni presoji***, vendar le za financiranje svojega dela.

23. Na kakšen način imate dogovorjena »lastna finančna sredstva«, ki jih mora po 2. in 3. odstavku 65. člena ZSDU zagotavljati delodajalec poleg pokrivanja »nujnih stroškov« SD, in s katerimi SD razpolaga po svoji presoji za pokrivanje različnih potreb svojega dela (zagotavljanje zunanje strokovne pomoči, nakup strokovne literature in publikacij, članarina v strokovnih združenjih, udeležba na strok. posvetih, sodelovanje z drugimi SD ipd.)? (n = 44)



Pri tem vprašanju je **37 %** anketirancev odgovorilo, da **nimajo** vnaprej določenega in zagotovljenega obsega lastnih sredstev in je to prepuščeno sprotnemu dogovarjanju. V **27 %** družb se dogovarjajo na podlagi vsakokratnega letnega finančnega načrta, ki ga mora odobriti delodajalec. Po kriteriju iz 2. odstavka 65. člena ZSDU (polovica povprečne plače v podjetju na člana SD mesečno) se ravnajo v **22 %** družb, medtem ko je **18 %** dogovorjenih za fiksni znesek. Pod točko »drugo« so nekateri anketiranci podali še svoje komentarje:

- *imamo vnaprej določen obseg lastnih sredstev, ki presega običajne potrebe, poleg tega pa v participacijskem dogovoru še klavzulo o tem, da bi se lahko dogovorili še za dodatna sredstva, če so potrebna in se jih ustrezno utemelji;*
- *vsako leto pripravimo plan stroškov za naslednje leto in če teh ne realiziramo neporabljena sredstva ob koncu leta zapadejo in ostanejo na računu delodajalca;*
- *na podlagi vsakokratnega predloženega »letnega finančnega načrta« SD (brez posebne odobritve);*
- *skladno z letnim planom izobraževanj, znesek ni v naprej določen;*
- *ne potrebujemo;*
- *po dogovoru.*

V zvezi s tem poglavjem velja opozoriti, da je mogoče izraz **»lastna«** finančna sredstva sveta delavcev uporabljati le pogojno, kajti v resnici gre za ***sredstva delodajalca***, ki se tudi uporabljajo lahko samo preko računa delodajalca, kajti svet delavcev ni samostojna pravna oseba in ne more odpreti svojega računa. S tem izrazom želimo le poudariti, da ima svet delavcev v skladu z zakonom pravico s temi sredstvi razpolagati povsem samostojno in po dvoji presoji.

Ugotovitev iz prakse pa je, da je **določba 2. odstavka 65. člena nomotehnično zelo slabo dodelana in nejasna**, zato se pojavljajo različne razlage, kajti strogo gramatikalna razlaga iz navedenega razloga preprosto ni uporabna. Po eni strani namreč določba govori le o sredstvih za *»stroške oseb iz 61. člena ZSDU«* (tj. zunanjih strokovnjakov), ne o sredstvih za »splošne« potrebe sveta delavcev in obenem ta sredstva zagotavlja le, *»če je tako dogovorjeno«* (s participacijskim dogovorom), po drugi strani pa neposredno določa izredno visok *»minimum«* teh sredstev (polovica povprečne plače v podjetju na člana SD mesečno). Kar je že na prvi pogled povsem **nelogično in notranje kontradiktorno**. Prav to dejstvo pa

nekateri delodajalci v praksi zlorabljajo za onemogočanje normalnega delovanja svetov delavcev, pri čemer se opirajo izključno na strogo gramatikalno razlago prvega dela te določbe z uporabo načela »argumentum a contrario« (češ, če ni dogovora, tudi ni nobene obveznosti delodajalca, niti glede omenjenega »minimuma«), kar dejansko lahko privede do popolnih nesmislov glede vprašanja koliko finančnih sredstev (če sploh) in za kakšne namene zakon pravzaprav zagotavlja svetu delavcev v samostojno razpolaganje. To določbo je torej mogoče smiselno razlagati le v povezavi s 66. členom istega zakona (možnost sprožitve arbitražnega spora), iz katerega izhaja, da je delodajalec svetu delavcev v vsakem primeru dolžan zagotoviti ustrezen obseg »lastnih« finančnih sredstev, pri čemer ni mogoče zanemariti omenjenega »minimuma«, kajti po splošnih načelih prava »**zakon ničesar ne določa brez razloga oziroma tja v en dan«** (*lex nihil frustra facit).*

Ta sredstva torej po ZSDU v vsakem primeru **morajo biti zagotovljena, vprašanje je le njihova višina**, pri čemer obstajata dve alternativi za njihovo določitev, to je:

- ali po kriteriju iz drugega odstavka 65 člena ((polovica povprečne plače v podjetju na člana SD mesečno),
- ali pa v fiksnem znesku po tretjem odstavku istega člena.

Vse **morebitne druge opcije** rešitve tega vprašanja (npr. vsakoletni finančni načrti SD, ki jih »odobri«, ali pa ne, delodajalec po svoji presoji), ki se pojavljajo v praksi, so torej vprašljive tako z vidika zakona kot z vidika njihove smiselnosti. Katera od obeh zgoraj navedenih se zdi načeloma za prakso primernejša in bolje služi svojemu namenu, pa skušamo odgovoriti skozi analizo odgovorov na naslednje vprašanje št. 24. v nadaljevanju.

24. Če imate dogovorjen obseg lastnih finančnih sredstev po kriteriju iz drugega odst. 65. člena ZSDU (50 % povprečne plače v podjetju mesečno na člana SD), ali lahko z neporabljenim presežkom v tekočem letu kljub vsemu razpolaga SD za dejavnosti, ki po zakonu ne sodijo neposredno v njegovo področje dela (npr. šport in rekreacija zaposlenih, letovanja, socialne pomoči ipd.)? (n = 29)

Odgovori:
DA – 24%
NE – 76%

76 % (od 29) anketirancev, ki so odgovorili na to vprašanje, je odgovorilo, da ne morejo razpolagati s preostankom neporabljenih sredstev. Preostalih **24 %** anketirancev pa je odgovorilo pritrdilno.

Po črki drugega odstavka 65. člena zakona določen znesek je, kot rečeno, relativno visok in na splošno verjetno **presega realne potrebe svetov delavcev**, zaradi česar je morebitna apriorna »alergija« delodajalcev zoper takšno zakonsko rešitev po svoje razumljiva. Vendar pa ob ustrezni rešitvi vprašanja možnega »kumuliranja« v posameznem letu neporabljenih sredstev (v povezavi z zakonsko prepovedjo njihove morebitne »nenamenske« rabe) stvar v praksi **sploh ni tako problematična**. Dejstvo je namreč, da sredstva, ki jih delodajalec da na razpolago svetu delavcev, v resnici niso odtujena in s tem zanj avtomatično izgubljena oziroma »zapravljena«. Sveti delavcev, kot rečeno, poslujejo preko računa podjetja (knjigovodsko je v ta namen običajno odprta le posebna postavka oziroma konto), tako da ***neporabljeni del odobrenih sredstev v resnici tam tudi ostaja***. Ker pa običajno sveti delavcev

glede na svoje realne potrebe trošijo manj kot bi jim omogočal po omenjenem kriteriju določen minimalni znesek, je za delodajalce v resnici povsem neškodljivo, če je ta dogovorjeni razpoložljivi znesek (»limit«) tudi nekoliko višji. Pod pogojem seveda, da je vnaprej dogovorjeno, da se ta presežek ne **kumulira** oz. ne prenaša v naslednje leto, ali da se pred koncem leta ne more uporabiti »**nenamensko«** (tj. samo zato, da se pač nekako porabi) za namene, ki ne sodijo pod pojem »potrebe delovanja sveta delavcev« v zvezi z izvajanjem njegovih temeljnih zakonskih funkcij v duhu 65. člena ZSDU (tj. vključevanje v poslovno odločanje v interesu delavcev).

Organiziranje in financiranje športa, rekreacije, sociale in drugih dejavnosti s t. i . področja »standarda delavcev« namreč v tem smislu zagotovo **ni osnovna vloga in funkcija SD**. Lahko pa se - in je celo priporočljivo, da se - svet delavcev ukvarja tudi s tem področjem, ki je v interesu delavcev, vendar morajo biti tonamenska sredstva dogovorjena **posebej in ločeno od njegove »osnovne« dejavnosti** Že sprejeta priporočila ZSDS na tem področju gredo, denimo, v smeri podobnih ureditev v nekaterih tujih sistemih, ki to, t. i. področje »standarda delavcev« v bistvu v celoti prepuščajo v popolno **»samoupravo«** svetom delavcev (lahko tudi skupaj s sindikati), pri čemer je seveda »politika« podjetja na tem področju predhodno usklajena z delodajalcem, SD pa to politiko potem le neposredno izvaja. A tonamenska sredstva, če so dogovorjena, seveda niso del »lastnih« finančnih sredstev SD v duhu 65. člena ZSDU, pač pa dodatna sredstva za točno določene »posebne« namene.

Če je torej s participacijskim dogovorom ustrezno rešeno vprašanje »nekumuliranja« neporabljenih sredstev in njihove morebitne nenamenske uporabe ob koncu leta, so tovrstne bojazni delodajalcev, zaradi katerih so pogosto še posebej »trdi« pogajalci o višini odobrenih oziroma razpoložljivih »lastnih« sredstev za potrebe SD (zlasti če ta sredstva skladno s tretjim odstavkom 65. člena ZSDU določajo v fiksnem znesku), bolj ali manj odveč. Prav to namreč privede do nekaterih **očitnih nesmislov glede višine teh odobrenih fiksnih zneskov**, ki izhajajo iz odgovorov na 26. vprašanje v nadaljevanju. Glede tega se torej zdi (namesto pohajanj o fiksnem znesku) **bistveno bolj smiselna in priporočljiva** preprosta uporaba kriterija iz drugega odstavka 65. člena ZSDU (tj. 50 % povprečne plače mesečno na vsakega člana SD, ki se na prvi pogled sam po sebi zdi resnično /pre/visok, a je pod navedenimi pogoji tudi za delodajalce v resnici povsem neproblematičen).

25. Ali SD iz odobrenih »lastnih finančnih sredstev« morda tudi sicer, to je že v okviru svoje redne dejavnosti financira tudi omenjene »dodatne« dejavnosti (npr. šport in rekreacija zaposlenih, letovanja, socialne pomoči ipd.), ki po zakonu ne sodijo neposredno v njegovo področje dela? (n = 37)

Odgovori:
DA – 19%
NE – 81%

Iz odgovorov na to vprašanje je razvidno, da v veliki večini **(81 %)** sveti delavcev ne financirajo dodatnih aktivnosti iz lastnih finančnih sredstev, **19 %** pa ta sredstva uporablja tudi za pokrivanje tovrstnih stroškov.

Bistvenega pomena je zagotoviti dejansko samostojnost sveta delavcev glede uporabe razpoložljivih finančnih sredstev v smislu 4. odstavka 65. člena ZSDU. To pa je v praksi potrebno in mogoče zagotoviti samo na ta način, da participacijski dogovor izrecno pooblasti ***predsednika sveta kot neposrednega odredbodajalca*** za koriščenje teh sredstev v dogovorjenih okvirih (brez kakršnegakoli možnega vmešavanja delodajalca). Morebitne ostale že omenjene aktivnosti SD, zlasti na področju »standarda delavcev«, pa morajo biti, kot že rečeno, z delodajalcem (in po možnosti tui sindikatom) predhodno posebej dogovorjene, vključno s potrebnimi sredstvi za te namene. SD teh dejavnosti **ne more financirati iz »lastnih« sredstev, odobrenih po 65. členu ZSDU.** Če se to v praksi vendarle dogaja (19 % odgovorov, ki pa bi jih bilo potrebno še dodatno analizirati z vidika izpolnjevanja pogojev, navedenih pod prejšnjim vprašanjem), gre torej načeloma za anomalijo v financiranju dejavnosti svetov delavcev.

26. Če imate »lastna sredstva« dogovorjena v fiksnem znesku ali na podlagi predloženega »letnega finančnega načrta«, s kakšnim skupnim zneskom »lastnih finančnih sredstev« kot SD konkretno razpolagate letos? (n = 24)

Na to vprašanje je pričakovano prišlo kar nekaj različnih odgovorov v zelo različnih razponih. Tako se najnižji »proračuni« SD začenjajo že pri zneskih **od 1 do 5 tisoč €**. V tem rangu se gibljejo proračuni 5-ih anketirancev (21 %). Glede na število članov v teh svetih delavcev smo izračunali, da povprečni znesek **na člana** tako znaša nekaj manj kot **300 € letno** (najnižji je 200 €). Svetov delavcev, ki razpolagajo s proračuni **med 5 in 10 tisoč €,** je 4, kar pomeni 16 % anketiranega vzorca, povprečni znesek na člana pa znaša nekaj več kot **900 € letno**. ***Opomba:*** *Sredstva za celotno delovanje SD, za primerjavo, torej v teh primerih znašajo manj kot v povprečju znaša samo nagrada za enega člana NS/UO, kar je vsekakor svojevrsten pokazatelj vloge in pomena, ki ga nekateri delodajalci pripisujejo svetom delavcev in delavskemu soupravljanju na splošno v sistemu korporacijskega upravljanja.*

Dva sveta delavcev (8 %) razpolagata z zneski med **10 in 20 tisoč €**, pri čemer povprečni znesek na člana znaša nekaj več kot **1600 € na leto**. Z zneski od **20 do 30 tisoč €** razpolagajo v 3 svetih delavcev (13 %) s povprečnim zneskom na člana dobrih **2.750 € letno**. Proračune, ki znašajo **nad 30 tisoč €** imajo v 5 svetih delavcev (21 %), kjer povprečni znesek na člana znaša nekaj več kot **5.900 € letno**. Vsekakor pa je seveda treba te podatke razlagati v odvisnosti **od velikosti družbe in števila članov SD** (razpon je od 5 do 21 članov), predvsem pa tudi od tega, **kaj vse konkretni zneski zajemajo**, ali torej vključujejo tudi »stroške za izobraževanje« in zlasti morda tudi za dejavnosti »standarda delavcev« v smislu predhodnega vprašanja v tej anketi (šport in rekreacija, vzdrževanje počitniških kapacitet in urejanje letovanj itd.). 5 anketirancev (21%) je podalo tudi druge odgovore:

- *16.164,54 € (ožje delovanje: nagrade članom, članarine, ostale aktivnosti) + 8800€ (izobraževanje);*
- *to je poslovna skrivnost;*
- *po dogovoru;*
- *skoraj dosegamo to, kar nam bi po zakonu pripadalo;*
- *86 % mesečne plače se razdeli za nagrajevanje članov sveta delavcev.*

Sami po sebi torej ti podatki ne pomenijo veliko, če jih ne analiziramo od primera do primera v odvisnosti od zgoraj navedenih konkretnih namenov. Pa vendarle pri tem zelo izrazito izstopajo podatki iz prvih dveh kategorij, iz katerih izhaja, da kar **37 % svetov delavcev**

razpolaga s povprečno le **300 do 900 € letno**. Tako je bil, denimo, med drugim ugotovljen primer, ko si je SD za vse svoje potrebe, vključno z omenjenimi stroški izobraževanja in zunanje strokovne pomoči, uspel izpogajati letni »proračun« **1.000 €**, kar je seveda - upoštevaje tržne cene omenjenih storitev (za 5 dni zakonsko omogočenega izobraževanja itd.) - že na prvi pogled in brez kakršnikoli posebnih dodatnih analiz bolj ali manj izpod slehernega razumnega minimuma. V takih primerih, ko so zneski odločno prenizki za normalno delovanje sveta delavcev so dogovori o fiksnem znesku torej za svete delavcev lahko **celo škodljivi**, ker prinašajo manj, kot če ne bi bilo dogovorjeno ničesar, ampak bi se svet delavcev skliceval le direktno na zakonske zaveze delodajalca glede kritja »nujnih« stroškov, vključno s stroški izobraževanja. Zato se zdi, da dogovarjanje za lastna finančna sredstva SD v »fiksnem« znesku (v smislu določbe tretjega odstavka 65. člena ZSDU) v praksi **ni najbolj priporočljiv pristop** k urejanju te problematike.

Z veliko verjetnostjo je torej mogoče postaviti trditev, da (celo med člani ZSDS) obstajajo številni sveti delavcev, ki v obravnavanem smislu **niti približno (še) nimajo zagotovljenih niti elementarnih finančnih pogojev za učinkovito opravljanje svojih zakonskih funkcij** in za dejansko izrabo vseh pravic, ki jim jih zagotavlja zakon.

27. Koliko finančnih sredstev konkretno - če odmislimo že obravnavane »nujne stroške«, ki jih delodajalec krije neposredno na podlagi zakona - je SD za svoje delo, vključno s stroški izobraževanj, tudi dejansko porabil v preteklem letu (navedite vsaj okvirni znesek!)? (n = 22)

Glede dejansko porabljenih sredstev je 9 anketirancev (41 %) odgovorilo, da so ta znašala med **1 in 5 tisoč €**. Glede na število članov v teh svetih delavcev povprečni znesek porabe na člana tako znaša nekaj manj kot **160 € letno**. V 2 svetih delavcev (9 %) so porabili med **5 in 10 tisoč €**, pri čemer je torej povprečni porabljeni znesek na člana v preteklem letu znašal nekaj več kot **800 €**. 6 svetov delavcev (27 %) je v preteklem letu porabilo med **10 in 20 tisoč €**, povprečno na posameznega člana nekaj več kot **1.500 €.** V 3 svetih delavcev (14 %) so porabili med **20 in 30 tisoč €**, povprečno na posameznega člana nekaj manj kot **2.000 €**. V 2 svetih delavcev (9 %) so porabili več kot 30 tisoč €, povprečni porabljeni znesek na člana pa je znašal **6.250 €**, pri čemer je glede na njegovo višino mogoče domnevati, da gre za primere, ko so v tem znesku zajeta tudi sredstva za razne dejavnosti s področja »standarda delavcev«, ki jih, kot izhaja iz odgovorov na 25. vprašanje, sicer izvajajo nekateri sveti delavcev poleg svoje »redne« dejavnosti.

Iz analize odgovorov na to in prejšnje vprašanje pa je mogoče razbrati, da v povprečju sveti delavcev **porabijo celo manj sredstev, kot jih imajo dejansko na razpolago,** in sicer tudi v primerih, ko so ta že sicer skromna. Vprašanje zakaj je temu tako (premajhna aktivnost in pomanjkanje lastnega interesa, npr, za izobraževanje članov, ali morda onemogočanje izrabe teh zakonskih pravic svetu delavcev s strani delodajalcev, oziroma drugo?), bi seveda zahtevalo posebno in podrobnejšo analizo. Dejstvo je torej, da pomanjkanja razpoložljivih finančnih sredstev očitno ni mogoče šteti - vsaj ne v vseh primerih - kot edini oziroma glavni razlog za morebitno premajhno učinkovitost delovanja svetov delavcev, ampak ti razlogi lahko obstajajo tudi v svetu delavcev samem. So pa ta sredstva **v vsakem primeru »predpogoj« za učinkovito delo**.

28. Ali imate z dogovorom urejeno izrecno pooblastilo predsednika SD kot neposrednega »odredbodajalca« za koriščenje sredstev v dogovorjenih okvirih, ali pa je kljub generalnemu dogovoru še vedno potrebna izrecna predhodna odobritev poslovodstva za posamezno plačilo? (n = 35)

Odgovori:
DA – 51%
NE – 49%

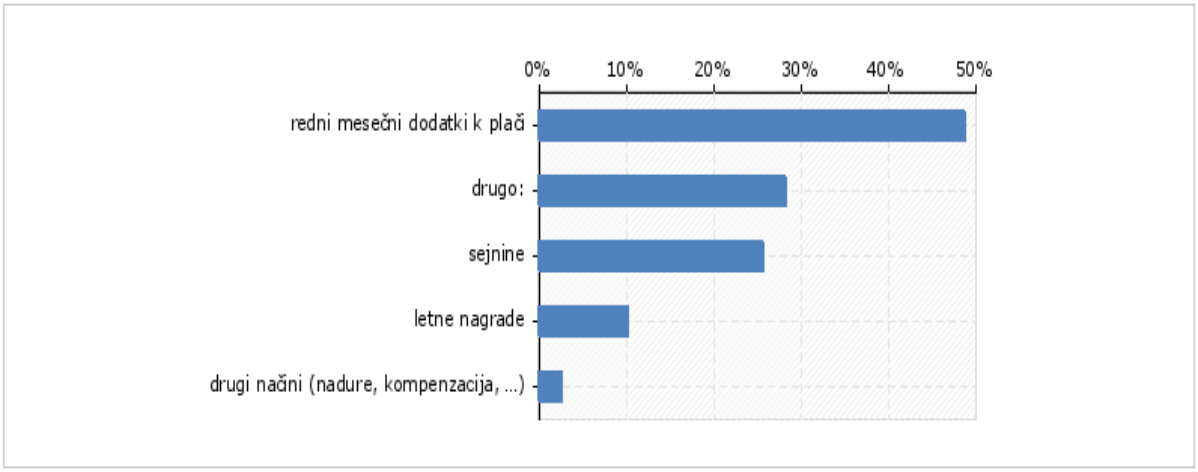
Na to vprašanje so odgovori **polovično razporejeni** med tiste svete delavcev, ki imajo to vprašanje urejeno (51 %) s participacijskim dogovorom in med tiste, ki te problematike nimajo posebej urejene.

Bistvenega pomena za neodvisno delovanje je zagotoviti dejansko samostojnost sveta delavcev glede uporabe razpoložljivih finančnih sredstev v smislu četrtega odstavka 65. člena ZSDU. To pa je v praksi potrebno in mogoče zagotoviti samo na ta način, da participacijski dogovor izrecno pooblasti ***predsednika sveta kot neposrednega »odredbodajalca«*** (računovodski službi) za koriščenje teh sredstev v dogovorjenih okvirih (brez kakršnegakoli možnega vmešavanja poslovodstva). Izkušnje namreč kažejo, da stvari v praksi ne tečejo, če je ohranjen sistem, da plačilo vsakega posameznega računa za potrebe sveta delavcev še vedno posebej in po svoji presoji »odobrava« (ali pa ne) poslovodstvo. V teh primerih je konkretna uporaba dogovorjenih sredstev sveta delavcev v bistvu še vedno v celoti odvisna od volje poslovodstva, zakon (četrti odst. 65. člena), ki izrecno govori o pravici SD, da dogovorjena sredstva uporablja **»po svoji presoji«**, pa ostaja le mrtva črka na papirju.

NAGRAJEVANJE NEPOKLICNIH ČLANOV SVETA DELAVCEV

(ZSDU tega nagrajevanja neposredno ne ureja kot »pravico«, če ni določena v participacijskem dogovoru)

29. Ali delodajalec zagotavlja sredstva za nagrajevanje nepoklicnih članov SD? V kakšni obliki? (n = 39)



Nagrajevanje nepoklicnih članov SD je uveljavljeno v **39-ih** anketiranih družbah. Nekaj manj kot **50 %** anketirancev je odgovorilo, da nagrajevanje članov sveta delavcev poteka v obliki **rednih dodatkov k mesečni plači**. V **27 %** družb se poslužujejo nagrajevanja prek **sejnin**, **10 %** družb pa uporablja sistem **letnih nagrad**. **3 %** družb za nagrajevanje uporablja druge načine (nadure, kompenzacije, …). Pod kategorijo »drugo« so anketiranci podali tudi odgovore:

- *vsakoletna strokovna ekskurzija v tujino;*
- *iz sredstev za delovanje sveta delavcev se trikrat letno izplača dodatek pri plači, osnova za izračun dodatka pa je pravilnik o internem ocenjevanju in diferenciranem nagrajevanju dela neprofesionalnih članov sveta delavcev;*
- *mandatna nagrada;*
- *po dogovoru;*
- *ni nagrajevanja;*
- *po sklepu uprave na vsak kvartal za vse člane SD dodeli določen znesek, ki ga SD razdeli med člane po učinku;*
- *za udeležbo na sejah SD izven delovnega časa družba plača potne stroške ure udeležbe po dogovorjeni ceni*
- *nagrajevanje delovne uspešnosti - sorazmerni delež po KP;*
- *nič.*

ZSDU v 62. in 63. členu članom sveta delavcev, kot rečeno, neposredno zagotavlja pravico do plačanih ur za udeležbo na sejah sveta delavcev (5 ur mesečno), za posvetovanje z delavci (3 ure mesečno) in za izobraževanje (40 ur letno). Nagrajevanja neprofesionalnih članov SD posebej ne ureja, vendar izrecno napotuje tudi na ***možnost ugodnejše ureditve (tudi teh vprašanj) v participacijskem dogovoru***, saj določba drugega odstavka 63. člena pravi: *»Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev.«*

Že sprejeto načelno stališče in priporočilo ZSDS glede tega pravi, da učinkovito opravljanje soupravljalskih funkcij v svetih delavcev danes - glede na svojo zahtevnost in odgovornost do zaposlenih - ne more biti več (za razliko, denimo, od »resnih« funkcij v nadzornih svetih/upravnih odborih) znotraj celovitega sistema korporacijskega upravljanja **obravnavano zgolj kot nekakšna »ljubiteljska« dejavnost**, in da je torej treba te funkcije tudi materialno nagrajevati načeloma enako kot funkcije v organih upravljanja družb. Očitno pa smo še precej daleč od tega, da bi bilo to priporočilo uveljavljeno kot **splošna praksa**.

Vsaka od zgoraj omenjenih oblik nagrajevanja, ki pa so se v praksi vsaj v nekaterih podjetjih vendarle uveljavile, ima seveda svoje prednosti in slabosti. Vendar pa je temeljna ugotovitev te raziskave kljub vsemu predvsem ta, da je (iz razumljivih razlogov najbolj priporočljiva »stimulativna« praksa) **diferenciranega nagrajevanja članov SD po njihovi dejanski aktivnosti v SD** žal za zdaj uveljavljena le v peščici družb.

30. Ali za nagrajevanje nepoklicnih članov SD skladno s priporočili ZSDS uporabljate kakršno koli obliko diferenciranega sistema nagrajevanja (kot nasprotje načelu »vsem

enako«) ter imate v ta namen izdelane tudi posebne kriterije oz. sprejet ustrezen interni pravilnik? (n = 39)

Odgovori:
DA – 23%
NE – 78%

Le v **23 %** svetov delavcev, ki imajo uveljavljen sistem nagrajevanja neprofesionalnih članov SD, imajo posebej urejen **sistem diferenciranega nagrajevanja**, medtem ko v **78 %** primerov tega nimajo, temveč uporabljajo druge zgoraj navedene oblike tega nagrajevanja.

Če se nagrade v takšni ali drugačni obliki redno in v enaki višini izplačujejo vsem članom ne glede na njihovo dejansko aktivnost, prizadevanje in odgovornost do funkcije, že razmeroma po kratkem času ***v celoti izgubijo svoj motivacijski učinek***. Gre namreč za podoben primer kot pri plačah - če za različno kvaliteto, kvantiteto in gospodarnost določenega dela dobijo vsi enako plačilo (celo tisti, ki ne delajo nič), je motivacijski vidik plače preprosto izničen. Takšen princip nagrajevanja neprofesionalnih članov svetov delavcev torej sčasoma izgubi svoj temeljni smisel, ker ga ljudje kmalu začnejo doživljati kot nekaj samoumevnega, kot nekaj, kar jim pač samodejno pripada na podlagi same funkcije (»funkcijski dodatek«) in ne na podlagi dejanskega dela v tej funkciji. Tudi **sejnine** kot oblika tovrstnega »nagrajevanja« so se v praksi pokazale kot ne najbolj primerne, kajti kot take spodbujajo zgolj »formalno« udeležbo na sejah, ne pa tudi predhodne priprave na seje in dejanske aktivnosti posameznikov na sejah, predvsem pa tudi ne drugih aktivnosti izven samih sej (npr. delo v odborih, udeležba na izobraževanjih, sodelovanje pri pripravi in izvedbi določenih dogovorjenih akcij SD itd.).

DRUGI POGOJI ZA DELO SVETA DELAVCEV

31. Ali delodajalec spoštuje zakonska določila glede zagotavljanja delovnopravne imunitete članov SD (67. člen ZSDU in 112. člen ZDR) oziroma ali zaznavate kakršnekoli - odkrite ali prikrite oblike zastraševanja ali izvajanja nedopustnih pritiskov z njegove strani na člane SD? (n = 39)

Odgovori:
DA – 67%
NE – 33%

Na vprašanje, ali delodajalec spoštuje delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov je **67 %** predsednikov svetov delavcev odgovorilo pritrdilno, kar **33 %** pa **zaznava določene odkrite ali prikrite oblike pritiskov s strani delodajalca**. Zlasti če ta podatek povežemo z nekaterimi, ne tako redkimi, splošno (tudi iz medijev) znanimi primeri izrečenih izrednih odpovedi pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikom ali opozoril pred redno odpovedjo, ki so seveda marsikdaj lahko (in v nekaterih primerih nesporno tudi so) izrazito šikanozne narave, in pomenijo prikrito obliko oviranja oz. onemogočanja njihovega delovanja v tej funkciji s strani delodajalcev, je stanje na tem področju vsekakor **izrazito zaskrbljujoče**. Kaže namreč na to, da je veljavna zakonska ureditev delovnopravne imunitete članov sveta

delavcev (tj. delovnopravno varstvo zaradi opravljanja delavskopredstavniških funkcij v duhu določil Konvencije MOD št. 135), ki je sicer brez dvoma eden temeljnih pogojev za učinkovitost delovanja svetov delavcev, **močno nepopolna in zato tudi neučinkovita**. Še posebej glede »odpustov« kot najtežje oblike tovrstnih ukrepov. Zato bo treba temu vprašanju ob prvi novelaciji ZSDU in ZDR-1 posvetiti še posebno pozornost.

Dokler ne bo zagotovljena zares učinkovita neposredna zakonska zaščita delavskih predstavnikov, pa bi veljalo te pomanjkljivosti odpravljati z ustrezno zavezujoče **ureditvijo v participacijskih dogovorih**. In sicer zlasti v dveh smereh:
a) z določitvijo obveznega predhodnega soglasja sveta delavcev h kakršnimkoli delovnopravnim ukrepom delodajalca zoper člane sveta delavcev in predstavnike delavcev v NS/UO (tj. tudi k prerazporeditvam in podobnim ukrepom, ne samo k vsem oblikam »odpustov«);
b) z morebitnim podaljšanjem trajanja njihove delovnopravne imunitete vsaj na dve leti po prenehanju funkcije (zakon zdaj določa eno leto), zlasti v primeru statusnih sprememb in prehodu k novemu delodajalcu.