Spoštovani člani združenja,

vabimo vas na tradicionalni dvodnevni

Strokovni posvet Združenja svetov delavcev Slovenije

v ponedeljek in torek, dne 7. in 8. oktobra 2024,
v Kongresnem centru ADRIA,
Jadranska cesta 25, 6280 ANKARAN

Vsebina:

I. *Spodbujanje nadaljnjega razvoja sistema delavske participacije v Sloveniji*
II. *Izzivi na trgu dela: zaposlovanje tujcev, zaposlovanje mladih in vloga svetov delavcev*
II. *III. Pravica do odklopa – priporočila za sprejem ukrepov delodajalca in smernice za svete delavcev*

Ad I: Spodbujanje nadaljnjega razvoja sistema delavske participacije v Sloveniji

Razvoj delavske participacije je ključen korak k bolj pravični, produktivni in trajnostni gospodarski ureditvi. Delavska participacija krepi vlogo zaposlenih v podjetjih ter omogoča večjo stopnjo odgovornosti, motivacije in pripadnosti. Ta pristop ne pomeni zgolj boljše poslovne uspešnosti, temveč tudi večjo socialno kohezijo in manjše družbene neenakosti. Oblike delavske participacije, kot so udeležba delavcev pri dobičku, delavsko lastništvo podjetij in sodelovanje delavcev pri upravljanju, so ključni stebri tega procesa. Vse tri oblike delavske participacije zmanjšujejo tradicionalno hierarhično strukturo med lastniki in delavci ter prispevajo k bolj

demokratičnemu upravljanju, obenem pa delujejo tudi kot instrument za zmanjšanje konfliktov med vodstvom in delavci, saj se interesi obeh skupin združijo v doseganju skupnega cilja – uspešnosti podjetja.

Z vabljenima gostoma – državnim sekretarjem g. Matevžem Frangežem in dr. Štromajerjem, sekretarjem Strateškega sveta za gospodarstvo (na MGTŠ), bomo razpravljali o aktualnih aktivnostih in načrtih vlade za razvoj delavske participacije, ki krepi ekonomsko demokracijo in omogoča delavcem, da postanejo ključni deležniki pri oblikovanju prihodnosti podjetij in širše družbe. Posvetili pa se bomo tudi noveli ZSDU. Na podlagi odločitve našega združenja oktobra lani smo pripravili predlog novele ZSDU in jo maja letos (2024) oddali vsem trem koalicijskim poslanskim skupinam. Pripombe, ki smo jih na besedilo novele prejeli od vas, članov združenja, pa tudi spremembe zaradi iskanja podpore sindikalnih central, terjajo ponoven razmislek in skupen konsenz na predlagane rešitve.

Ad II: Izzivi na trgu dela: zaposlovanje tujcev, zaposlovanje mladih in vloga sveta delavcev

Trg dela se nenehno spreminja, mednarodna konkurenčnost pa zahteva, da podjetja prilagajajo svoje strategije zaposlovanja. Sveti delavcev imamo v tem procesu posebno odgovornost. Naša naloga ni zgolj zaščita interesov zaposlenih, temveč tudi zagotavljanje, da podjetja uspešno odgovarjajo na te spremembe. Prav sveti delavcev lahko prispevamo k ustvarjanju takšnega delovnega okolja, ki je privlačno za mlade delavce oziroma v katerem se tuji delavci uspešno vključijo v delovni proces, ter s tem prispevamo k dolgoročnemu uspehu podjetij.

Zaradi vedno bolj izrazitega pomanjkanja delovne sile se vloga svetov delavcev širi in postaja še bolj pomembna. Vaša prisotnost na posvetu bo priložnost, da se poglobimo v vprašanja, kot so vključevanje novih zaposlenih, predvsem tujcev in mladih, ter ustvarjanje delovnih pogojev, ki spodbujajo zaposlovanje, in odgovorno ravnanje s kadrovskimi viri. Sveti delavcev moramo aktivno sodelovati pri oblikovanju teh procesov, saj lahko prav mi vzpostavimo most med vodstvom in zaposlenimi, kjer bosta vključevanje in medsebojno razumevanje ključna.

Prvi dan posveta pa bo tudi priložnost za izmenjavo izkušenj in oblikovanje novih idej v zvezi s tem, kako v svete delavcev pritegniti mlajše kolege. Za svete delavcev je ključno, da pomladimo svoje vrste in privabimo medse nove člane, ki lahko prinesejo sveže ideje, novo energijo ter boljše razumevanje sodobnih izzivov, s katerimi se soočajo podjetja in delavci. Mlajše generacije pogosto prinašajo tudi večje poznavanje novih tehnologij in nove inovativne pristope. Poleg tega vključevanje novih članov zagotavlja kontinuiteto delovanja sveta delavcev ter preprečuje stagnacijo in zaprtost v ustaljene prakse. Na ta način sveti delavcev ostajamo relevantna, dinamična in učinkovita institucija za zastopanje interesov vseh zaposlenih.

Ad III: Pravica do odklopa – priporočila za sprejem ukrepov delodajalca in smernice za svete delavcev

Pravica do odklopa ni le pravica, temveč postaja nuja v sodobnem delovnem okolju. Vloga svetov delavcev pri snovanju ukrepov podjetij za zagotavljanje te pravice je ključna. Z našim poznavanjem stanja »na terenu« smo za delodajalce tisti sogovornik, ki lahko te ukrepe sooblikuje tako, da bodo delavci z njimi zadovoljni. Delavski predstavniki namreč najbolje razumemo potrebe in izzive zaposlenih, naša vključenost pa zagotavlja, da ti ukrepi niso enostranski in da upoštevajo resnične delovne razmere, kot so narava dela in ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem. Sodelovanje svetov delavcev že v fazi snovanja teh ukrepov pripomore k bolj pravičnim in učinkovitim rešitvam. Prav tako je vloga svetov delavcev pomembna pri uveljavljanju te pravice. V nasprotju z zgolj formalnim sledenjem zakonskim določilom smo namreč prav sveti delavcev tisti, ki lahko zagotovimo, da se pravica do odklopa učinkovito uresničuje v praksi in s tem vzpostavi ravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem zaposlenih.

P R O G R A M

1. dan

8.30 – 9.00	Sprejem in prijava udeležencev
9.00 – 9.15	Uvodni nagovor generalne sekretarke ZSDS

Zaposlovanje tujcev in vloga svetov delavcev

9.15 – 10.00	Zaposlovanje tujcev v Sloveniji in državah srednje Evrope: izsledki raziskave dr. Valentina Franca, Fakulteta za upravo Univerze v Ljubljani
10.00 – 10.45	Razprava o vlogi svetov delavcev pri vključevanju tujcev v delovno okolje in smernice za delovanje v praksi dr. Valentina Franca, Fakulteta za upravo Univerze v Ljubljani
10.45 – 11.15	O d m o r

Novela ZSDU

11.15 – 12.00	Predstavitev rezultatov usklajevanj s sindikati in delodajalci o predlogu novele ZSDU-1 (novopredlagane rešitve) dr. Elizabeta Zirnstein
12.00 – 13.00	Razprava in oblikovanje končne verzije predloga ZSDU-1 za nadaljnje postopke Moderatorja razprave: dr. Elizabeta Zirnstein; dr. Mato Gostiša
13.00 – 14.15	K o s i l o

Zaposlovanje mladih in vloga svetov delavcev

14.15 – 15.45	Zaposlovanje mladih – nekaj iztočnic za razpravo in izmenjava izkušenj iz prakse
15.45 – 16.00	O d m o r
16.00 – 17.15	Delavnica/ razprava o zaposlovanju mladih in vlogi svetov delavcev ter o vključevanju mladih v svete delavcev dr. Vesna Miloševič Zupančič
17.15 – 17.30	Zaposlovanje mladih in sveti delavcev – smernice za delovanje v praksi
17.30	D r u ž a b n o s r e č a n j e u d e l e ž e n c e v

2. dan

Spodbujanje nadaljnjega razvoja sistema delavske participacije v Sloveniji

9.00 – 10.15	Pogovor z gostoma posveta, državnim sekretarjem g. Frangežem in dr. Štromajerjem, sekretarjem Strateškega sveta za gospodarstvo (na MGTŠ) o:

- pomenu razvoja vseh oblik delavske participacije in stališče MGTŠ o sistemskih ukrepih na tem področju (g. Frangež)
- osnutku novele Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (dr. Štromajer)

10.15 – 10.30 O d m o r

Pravica do odklopa

10.30 – 11.30 Pravica do odklopa v zakonodaji in v praksi
mag. Nina Scortegagna Kavčnik

11.30 – 12.00 O d m o r

12.30 – 13.30 Pravica do odklopa – razprava in izkušnje svetov delavcev/delo v skupinah
Priporočila za delovanje svetov delavcev
mag. Nina Scortegagna Kavčnik

13.30 – 14.00 Sprejem priporočil (zaposlovanje tujcev, zaposlovanje mladih, pravica do odklopa)
Aktualnosti za člane združenja

14.00 – 14.15 Z a k l j u č e k p o s v e t a

Sprejete usmeritve in priporočila za svete delavcev

Zaposlovanje tujcev in vloga svetov delavcev

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.

Zaposlovanje mladih in vloga svetov delavcev

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 posluhom 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 posodobitvi dela sveta delavcev. Svet delavcev jih mora znati nagovoriti na način, ki jim je blizu – to lahko vključuje 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.

Pravica do odklopa

1. **Delodajalec naj svet delavcev vključi v oblikovanje ukrepov za zagotavljanje pravice do odklopa, saj gre pri tej pravici za vidik 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.[1]

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, pa naj se pravica do odklopa uredi v internem aktu podjetja (npr. pravilniku o zagotavljanju

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

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 posvetovanja (glej prejšnjo točko). 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. **Pri oblikovanju ukrepov za zagotavljanje pravice do odklopa naj se uredi tudi to, 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 zadolžena za spremljanje 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 informiranja 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.

Generalna sekretarka ZSDS
dr. Elizabeta Zirnstein