Strokovni posvet Združenja svetov delavcev Slovenije (oktober 2024, Ankaran)

Usmeritve in priporočila za svete delavcev

Uvod

Na letošnjem strokovnem posvetu, ki je potekal dne 7. in 8. oktobra v Ankaranu, smo obravnavali naslednje tematike:
- zaposlovanje tujcev in vloga svetov delavcev,
- zaposlovanje mladih in vloga svetov delavcev,
- pravica do odklopa in vloga svetov delavcev.

Temi zaposlovanja tujcev in mladih sta zaradi trenutnih demografskih izzivov in spreminjajoče se narave trga dela izjemno aktualni. Slovenija se, podobno kot številne druge evropske države, sooča s starajočo se delovno silo in zmanjševanjem rodnosti, kar povzroča pomanjkanje delovne sile v določenih sektorjih. Po drugi strani mladi pogosto ostajajo brez ustreznih zaposlitvenih priložnosti, kar ustvarja paradoksalno situacijo na trgu dela, kjer sta povpraševanje in ponudba neusklajeni. Da bi podjetja ublažila primanjkljaj zaposlenih, posegajo po različnih strategijah – zaposlovanju tujcev, zaposlovanju mladih, izboljšanju delovnega okolja (za pritegnitev nove delovne sile), preoblikovanju obstoječe delovne sile (npr. prekvalificiranje in prerazporeditev), investiranju v avtomatizacijo, robotiko ter sisteme umetne inteligence in podobno. Med omenjenimi strategijami smo se na tokratnem posvetu posvetili zaposlovanju tujcev in zaposlovanju mladih. Aktualna tema je tudi **pravica do odklopa**, saj morajo slovenski delodajalci najkasneje do 15. novembra 2024 sprejeti ukrepe za njeno uresničevanje v praksi (142a člen ZDR-1). Ukrepi za zagotavljanje te pravice naj bi se določili s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ali ožje ravni. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, pa mora delodajalec te ukrepe posredovati v mnenje svetu delavcev, po pridobitvi mnenja pa ga mora obravnavati in se do njega opredeliti.

Na podlagi izhodišč, ki so jih predstavile tri vrhunske strokovnjakinje z omenjenih področij, ter opravljene skupne razprave smo na posvetu oblikovali nekaj priporočil in usmeritev za delovanje svetov delavcev v praksi. Namenjena so usmerjanju in podpori svetom delavcev, da bi se lahko učinkovito in proaktivno soočali z izzivi, ki jih prinašajo zgoraj omenjene tematike. Po vsebini ne predstavljajo zavezujočih navodil kakor tudi ne univerzalne rešitve za vse družbe. Sveti delavcev naj jih pri svojem delovanju upoštevajo v obsegu, kot je primeren in smiseln za posamezno družbo.

Priporočila in usmeritve za delovanje svetov 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 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).

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

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