SVET DELAVCEV
4228 Železniki, Otoki 21
T: +386 (0)4 51 17 441
M: +386 (0)41 833 377
F: +386 (0)4 51 17 106
E: **svet.delavcev@domel.si**

NADZORNI SVET DOMEL Holding d.d.
4228 ŽELEZNIKI, Otoki 21

Predsednica mag. Tanja Kramar

Železniki, 07.11.2013

POROČILO SVETA DELAVCEV

NADZORNEMU SVETU

UVOD

Svet delavcev (v nadaljevanju SD) podaja v skladu z 80. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU), nadzornemu svetu Domel Holding d.d. poročilo o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi.
S sprejetjem določbe 2. odst. 80. člena v okviru novele ZSDU-B iz leta 2007 je delovanje sistema delavske participacije v družbi dokončno postalo tudi eden od pomembnih vidikov izvajanja nadzorne funkcije v družbah, in sicer najmanj iz dveh razlogov:

- prvič zato, ker učinkovito sodelovanje delavcev pri upravljanju predstavlja bistven element doseganja večje poslovne uspešnosti v sodobnih pogojih gospodarjenja in je torej nujen integralni del uspešnega (poslo)vodenja družb, nad katerim so sicer dolžni bdeti organi nadzora družb, in
- drugič zato, ker je ta sistem urejen s posebnim zakonom, nadzor nad zakonitostjo dela uprave pa je že po sami naravi stvari, ena od nalog organov nadzora.

Pričakujemo, da bo nadzorni svet (v nadaljevanju NS) poročilo temeljito proučil in sprejel ustrezne odločitve o vseh konkretno predlaganih ukrepih za odpravo ugotovljenih slabosti in pomanjkljivosti, ki so v njegovi pristojnosti ter pričakujemo ustrezen odziv NS na to poročilo v zgoraj navedenem smislu. Pri tem se seveda zavedamo, da je treba možne konkretne ukrepe, ki jih v okviru svojih zakonskih pristojnosti na obravnavanem področju sprejme NS razdeliti na:

- tiste, katerih realizacija je sicer v pristojnosti uprave in jih NS zato lahko sprejme le v obliki usmeritev, priporočil in drugih napotil ožjemu poslovodstvu za vodenje poslov na tem področju HRM (Human Resource Management).– upravljanja s človeškimi viri;
- tiste, ki so v neposredni pristojnosti NS in jih lahko le-ta sprejema oziroma o njih odloča v obliki svojih sklepov (morebitne dodelave lastnega poslovnika in drugi ukrepi za omogočanje učinkovitejšega delovanja delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ipd.).

Naj povdarimo, da je v tem mandatu v skladu z 5. členom ZSDU sklenjen **Dogovor o enotnem svetu delavcev**. Družbe podpisnice tega Dogovora enotnemu svetu delavcev priznavajo status legitimnega predstavnika njihovih zaposlenih z vsemi pravicami in pristojnostmi po ZSDU in že sklenjenem Dogovoru o sodelovanju delavcev pri upravljanju v družbi Domel d.d. (Participacijskem dogovoru), ki ostaja v veljavi. Družbe se obvezujejo tudi, da bodo upoštevale odločitve sveta delavcev in jim ne bodo oporekale iz formalnih razlogov.

SD pričakuje tako, da bo NS na osnovi tega poročila sprejel sklep, ki ga predlagamo na koncu poročila.

SPLOŠNO

Prvi SD v naši družbi (imenovan delavski svet) je bil konstituiran že daljnega leta 1993. To pomeni, da so bili zaposleni v naši družbi eni prvih, ki so se odločili, da bodo skladno z novo sprejetim ZSDU iz leta 1993 oblikovali SD kot predstavniški organ, prek katerega so tekoče seznanjeni s poslovanjem družbe, njenimi cilji in spremembami ter kadrovskimi zadevami, obenem pa lahko organizirano uresničujejo svoj vpliv na sprejemanje poslovnih odločitev v družbi.
Soupravljanje v praksi se tako ne uresničuje kar samo od sebe, potreben je namreč močan interes zaposlenih in dobra organiziranost ter načrtna aktivnost vseh izvoljenih delavskih predstavnikov v družbi. Dober in učinkovit SD mora tako delovati programirano in proaktivno (samoiniciativno), še posebej na področju zviševanja kakovosti delovnega življenja zaposlenih, kar pa seveda ni mogoče brez lastnega programa dela, katerega smo v tem mandatu, prvič do sedaj sprejeli in nas tako usmerja k zadanim ciljem. Splošna ocena SD je, da se je sodelovanje med SD, poslovodstvi in upravo, glede na preteklost dvignilo na ustreznejši nivo, tudi zaradi naše proaktivne vloge in popolnega zavedanja našega poslanstva. Vseskozi si namreč prizadevamo in želimo vzpostaviti partnersko medsebojno sodelovanje, pri čemer upamo, da bodo tudi poslovodstva in uprava spoznala pozitivne učinke takšnega sodelovanja, torej kot pomoč pri sprejemanju in izvajanju posameznih poslovnih odločitev in urejanju notranje organizacije v sami družbi.
Kar se tiče razumevanja temeljnega poslanstva SD, pa izkušnje predvsem iz preteklosti žal kažejo, da poslovodstva in uprava slabo poznajo in razumejo pravi pomen delavske participacije. Zaposlene se še vedno pretežno obravnava kot segment, kateri naj opravlja svoje dolžnosti, zanemarja pa se predvsem njihove delovne in ustvarjalne potenciale. Zato bi moralo čim prej prevladati spoznanje, da je pot do poslovne uspešnosti trasirana s sodelovanjem zaposlenih pri upravljanju, saj smo zaposleni največji poznavalci delovnega okolja in svojega delovnega mesta in lahko s pobudami, predlogi in pripombami v veliki meri pripomoremo tako k optimizaciji delovnih procesov, k izboljšanju organizacijske kulture ter posledično k boljšim poslovnim rezultatom družbe. Dobro vemo vsi, da je Organizacijska kultura sklop skupnih prepričanj, vrednot in praks, ki se kristalizirajo skozi dnevna vedenja zaposlenih in je tudi ena izmed pomembnih izhodišč pri pripravi strateškega poslovnega načrta v družbi.

V nadaljevanju vam tako posredujemo prvo tovrstno poročilo sveta delavcev nadzornemu svetu v naši družbi.

I. STANJE UREJENOSTI POGOJEV ZA DELOVANJE SVETA DELAVCEV

1. Avtonomna pravna ureditev (5. člen ZSDU)

V naši družbi je že vse od 15.07.1998 sklenjen Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Participacijski dogovor) v smislu 5. člena ZSDU in je kljub podani pobudi SD v letu 2012 po spremembi in dopolnitvah obstoječega Dogovora še vedno v veljavi.
Najnovejši predlog sprememb in dopolnitev veljavnega Dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju (»Participacijskega dogovora«) iz daljnega leta 1998, na katerem je poseben, za to formiran odbor SD delal več mesecev je uprava zavrnila tako kategorično, da je bila s tem njenim odgovorom povsem zaprta pot celo za začetek kakršnih koli pogajanj, ki bi morda lahko pripeljala do kakih kompromisnih, obojestransko sprejemljivih rešitev.
V tem odgovoru uprava navaja, da pravna služba v obstoječem Dogovoru ni našla nobenih neskladij z veljavnim ZSDU, da obstoječi Dogovor sledi določbam zakona in v nekaterih primerih pravice in dolžnosti le bolj natanko definira, nikjer pa ni zaslediti nezakonite ureditve. Navaja da je naša pobuda v pretežnem delu realizirana z akti o družbeni odgovornosti, vrednotah, temeljnih načelih, poslanstvom in vizijo družbe, kodeksom ravnanja skupine Domel, priročnikom za novo zaposlene, ki jih je prevzela skupina Domel in smo jih prenovili koncem leta 2011 ter pojasni da trenutno stanje v družbah skupine Domel zahteva, da se ravnamo v skladu z ukrepi za izboljšanje in racionalizacijo poslovanja. Zniževanje stroškov na vseh ravneh, zagotavljanje stroškovne zdržnosti, pozitivnega denarnega toka, zagotavljanje likvidnosti, povečane razvojne in prodajne aktivnosti so glavne in prednostne naloge za premostitev neugodnih tržnih nihanj.
Ves smisel in namen naše pobude za ustrezno prenovo t. i. Participacijskega dogovora, ki je bil sicer sprejet in je v veljavi, kot smo uvodoma navedli, že od leta 1998 in je spričo dosedanjega razvoja na tem področju tudi že dodobra zastarel, pa je ravno izpopolnjevanje in dviganje dosedanjega nivoja sodelovanja delavcev pri upravljanju v družbi. Zakon (ZSDU) namreč določa le minimalni obseg elementarnih participacijskih pravic zaposlenih in SD, podrobnejše in dopolnilno urejanje teh pravic pa prepušča avtonomnemu dogovarjanju med SD in konkretnim delodajalcem prek omenjenega akta. Gre torej za zelo pomemben avtonomni pravni akt, ki s svojo vsebino hkrati neposredno odraža tudi dejansko doseženo stopnjo družbene odgovornosti naše družbe do zaposlenih, kot najpomembnejšem deležniku, v zgoraj navedenem smislu.
Kategorično odklonilni odgovor uprave na pobudo SD za prenovo tega akta je s tega vidika po mnenju SD zagotovo precej sporen in vreden ponovnega tehtnega razmisleka predvsem v dveh pogledih:

a) Uporabljeni argument uprave, da pravna služba v veljavnem dogovoru »ni našla nobenih neskladij z veljavnim Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju« in da »dogovor sledi določbam zakona in v nekaterih primerih pravice in dolžnosti le bolj natanko definira, nikjer pa ni zaslediti nezakonite ureditve«, kaže na ne dovolj celovito razumevanje bistva in namena tega dogovora. SD ni nikoli v celoti trdil, da je sedanji dogovor nezakonit, ampak le, da je pomanjkljiv z vidika novejših dognanj ter priporočil stroke in prakse za še učinkovitejše uresničevanje delavskega soupravljanja z vidika njegovega smisla in pomena. Razlog za predlagano prenovo torej ni njegova »nezakonitost«, ampak njegova zastarelost z vidika že doseženega širšega razvoja na tem področju. Namen Participacijskega dogovora po 5. členu ZSDU namreč še zdaleč ni le preciziranje že z zakonom določenih participacijskih pravic in rešitev nekaterih vprašanj, glede katerih zakon izrecno odkazuje na ureditev v tem dogovoru, pač pa predvsem po možnosti tudi nadgrajevanje zakona v smislu dodatnih oziroma večjih participacijskih pravic ter morebitnih še drugačnih možnih participacijskih načinov – poleg tistih, ki jih določa že zakon – in s tem zagotavljanje vsaj deloma »nadstandardnega« nivoja delavske participacije nad elementarnim »zakonskim

minimumom«. Tudi intencija zakona samega je torej čim višje razvit sistem delavske participacije, ki je kot rečeno, ključni element družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih, s tem da je njegov razvoj na avtonomni podlagi prepuščen partnerskemu dogovarjanju znotraj posamezne družbe. In SD je s svojo pobudo in konkretnimi predlogi za dograditev Participacijskega dogovora (tako v smislu krepitve soupravljalskih pravic kot v smislu izboljševanja nujnih pogojev za svoje učinkovito delo) skušal zgolj slediti tej intenciji zakona, in sicer v dobri veri, da proklamirana želja po razvoju celotne skupine Domel, v smeri vsestransko družbeno odgovorne družbe ni zgolj prazna foloskula na papirju. A iz odgovora uprave žal za zdaj nedvoumno izhaja, da smo pripravljeni delavsko participacijo v Domelu izvajati strogo samo na ravni elementarnega minimuma, ki ga določa zakon. In ta ni prav posebej visok, zagotovo pa še zelo daleč od zagotavljanja resnejšega vključevanja interesov zaposlenih v sprejemanje pomembnejših poslovnih oz. upravljalskih odločitev v družbi. Iz tega razloga pozivamo upravo, da to svoje stališče po možnosti še enkrat temeljito pretehta, in sicer predvsem z vidika dejanskega uresničevanja družbene odgovornosti, na katero se sklicuje. V nasprotnem predlagamo, da se v Domelu o tej odgovornosti do nadaljnjega preprosto preneha govoričiti tudi na načelni ravni.

b) Izven sleherne normalne partnerske logike je, da eden izmed udeležencev dvostranskega Participacijskega dogovora (in to kljub izrecno drugače zapisani medsebojni zavezi) kategorično odkloni že sama pogajanja o morebitnih spremembah dogovora na predlog drugega udeleženca. Tovrstno aprioristično odklanjanje pobud zagotovo ne sodi v kategorijo »konstruktivno sodelovalnih« odnosov med dvema partnerjema.

SD je s svojo pobudo za začetek pogajanj o spremembah in dopolnitvah veljavnega Participacijskega dogovora in konkretnimi predlogi za te spremembe zaenkrat v bistvu šele izkazal svoj interes glede tega, kako bi veljalo na novo urediti posamezna vprašanja v tem Dogovoru. Teh predlogov upravi, kot delodajalcu ni ponudil po načelu »vzemi ali pusti«, ampak le kot podlago za začetek pogajanj. Kakšne konkretne rešitve bi se na koncu rodile iz teh pogajanj, je seveda povsem drugo vprašanje. A če se pogajanja sploh niti ne začnejo, je o tem težko soditi. Stališče uprave pa žal že vnaprej onemogoča kakršna koli pogajanja in morebitno usklajevanje interesov, kar na žalost priča o bolj ali manj zgolj navidezni pripravljenosti poslovodstev in uprave za resno dolgoročnejše izgrajevanje »sodelovalnih« namesto klasičnih »antagonističnih« odnosov z zaposlenimi in njihovimi izvoljenimi predstavništvi.

V zvezi s tem se SD zdi načelno sklicevanje uprave na aktualne krizne razmere povsem neprimerno najmanj iz dveh razlogov.

a) Kot prvo, krepitev vseh oblik organizacijske participacije zaposlenih, zlasti sodelovanje pri upravljanju ima empirično dokazane pozitivne ekonomske učinke in lahko bistveno prispeva k večji konkurenčnosti družbe v sodobnih pogojih gospodarjenja, ker omogoča optimalno sproščanje in angažiranje razpoložljivega t. i. človeškega kapitala (znanje in zmožnosti, delovna motivacija in pripadnost zaposlenih podjetju) za doseganje ciljev podjetja. Gre torej za pomemben poslovni ukrep in naložbo v večjo poslovno uspešnost, ne za povečevanje »poslovno nepotrebnih stroškov«, kot na stvar očitno še vedno gleda naše poslovodstvo. Zato so ravno sedanje krizne razmere še toliko bolj primeren trenutek za sprejemanje tovrstnih ukrepov, ki so sicer izrazito protikrizno naravnani. Ni namreč jasno s čim, če ne predvsem z učinkovitejšim gospodarjenjem s človeškim kapitalom kot najpomembnejšim produkcijskim tvorcem v eri znanja, se imamo sicer namen izkopati iz trenutne krize in zagotoviti pogoje za dolgoročno uspešnost družbe.

b) Kot drugo, poudarek predlaganih sprememb Participacijskega dogovora ni na zahtevi po kakih dodatnih materialnih pogojih za delo SD, ampak na širši vsebini in učinkovitejšem uresničevanju sodelovanja delavcev pri sprejemanju poslovnih odločitev v družbi. Ni torej povsem jasno, zakaj se v svojem odklonilnem odgovoru uprava sklicuje na neskladnost tega predloga s siceršnjimi prizadevanji za racionalizacijo poslovanja in zagotavljanje stroškovne vzdržnosti.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: ZADOVOLJIVO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Obstoječi Participacijski dogovor, kljub zastarelosti daje osnovo za zadovoljivo oceno na tem področju, s konstruktivnim in proaktivnim delom SD tudi skrbi za izvajanje. Sodelovanje med svetom delavcev , poslovodstvi in upravo je na primernem nivoju, vendar bi bile kljub temu priporočljive še določene izboljšave.*

Predlogi ukrepov: *NS naj upravi priporoči, naj uprava ponovno preuči že predlagane in predstavljene spremembe in dopolnitve obstoječemu Participacijskemu dogovoru s strani SD, se prične nemudoma pogajati za izboljšanje le tega in naj pri tem upošteva, da je obstoječi Dogovor veljaven do sklenitve novega Dogovora.*

2. Splošni pogoji za delo delavskih predstavništev

Kar se tiče splošnih pogojev za delo delavskih predstavništev, je za to solidno poskrbljeno, SD pa se pri svojem delovanju obnaša skrajno racionalno.

2.1. Čas za seje sveta delavcev in za posvetovanje z delavci (bazo)

SD se je v letu 2013 pričel sestajati s poslovodstvi in upravo enkrat mesečno po naprej dogovorjenih terminih, zaradi dogovorov o samem uresničevanju pravic zaposlenih in njihovem sodelovanju pri upravljanju družbe. Tako je SD izpolnil nalogo iz preteklosti po realizaciji določbe 86. člena ZSDU, po kateri naj bi se SD in uprava s poslovodstvi praviloma sestajala enkrat mesečno (skladno z načelom, da »v družbi pravzaprav nikoli ne zmanjka pomembnih vprašanj, o katerih bi se morala SD in uprava medsebojno informirati, posvetovati in se dogovarjati za ustrezne rešitve«).

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: ZELO DOBRO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Ugotavljamo, da so se z višjo intenzivnostjo sej SD s poslovodstvi in upravo oz. z realizacijo določbe 86. člena ZSDU ustvarili bistveno boljši pogoji za sodelovanje zaposlenih pri soupravljanju družbe.*

Predlogi ukrepov: *Ukrepi niso potrebni.*

Skladno z veljavnim Participacijskim dogovorom imajo člani pravico do 5 plačanih ur mesečno, za udeležbo na sejah in 4 plačanih ur mesečno, za posvetovanje z delavci (bazo). Članom posameznih odborov, ki so hkrati člani SD, se pravica do plačanih ur za udeležbo na sejah odborov in za posvetovanja sešteva. Poleg pravice do plačanih ur za posvetovanje z zaposlenimi, ki pripada vsem članom SD, ima predsednik SD pravico do dodatnih 16 ur letno za izobraževanje in 20 ur mesečno za različna posvetovanja v zvezi z opravljanjem svoje funkcije. Pravico do plačanih ur za udeležbo na seji SD imajo tudi člani, ki delajo v drugi izmeni in se morajo seje udeležiti v svojem prostem času. Če se v posameznem obdobju pokaže potreba po večjem številu ur za aktivnosti, jih na predlog predsednika SD lahko odobri tudi predsednik uprave. Naj omenimo, da SD do sedaj še nikoli ni presegel predpisane kvote ur.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: DOBRO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Ugotavljamo, da je kljub proaktivnemu delovanju sveta delavcev namenjeno dovolj časa članom, za opravljanje njihovih funkcij.*

Predlogi ukrepov: *Ukrepi niso potrebni.*

Priloga 1:
- Seznam sej sveta delavcev (SD) z dnevnimi redi in udeležbo v letu 2012 in 2013

2.2. Možnosti za izobraževanje delavskih predstavnikov

Člani SD se na predlog predsednika SD redno usposabljajo in udeležujejo izobraževanj s področja soupravljanja, ki jih organizira Združenje svetov delavcev Slovenije (v nadaljevanju ZSDS). V letu 2012 so tako člani SD npr. izkoristili 18 delovnih dni za izobraževanje, kar pomeni 1,28 dneva na člana SD, med tem ko jim skladno z zakonom (ZSDU) in Participacijskim dogovorom pripada letno 40 ur, oziroma 5 delovnih dni.
Poleg tega je profesionalni član in obenem predsednik SD opravil temeljni tečaj znanj za člane SD, s tem pridobil Certifikat ZSDS in dvignil strokovno usposobljenost in izboljšal splošno raven kakovosti sodelovanja delavcev pri upravljanju.
Pričakujemo, da bodo v letu 2013 ta Certifikat pridobili še preostali člani SD, saj so se med drugim ob kandidaturi s podpisom izjave, za to tudi zavezali. Poleg tega je pridobitev Certifikata za vse člane SD navedena tudi v Programu dela SD.
Izobraževanje moramo nujno tretirati kot dolžnost in ne samo pravico članov sveta delavcev.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: ZELO DOBRO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Ugotavljamo, da so možnosti za izobraževanje delavskih predstavnikov v SD zelo dobre.*

Predlogi ukrepov: *Ukrepi niso potrebni.*

Priloga 2:
- Strokovna izobraževanja in usposabljanja v Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) v letu 2012 in 2013

3. Materialni pogoji za delo delavskih predstavništev (64. in 65. člen ZSDU)

3.1. Profesionalni člani sveta delavcev

Določitev ustreznega števila članov SD, ki svojo funkcijo opravljajo profesionalno (poklicno) je zakonska pravica SD, o kateri se zato ni treba več pogajati in načeloma tudi ni predmet Participacijskega dogovora.

SD ima trenutno enega profesionalnega člana, ki skrbi med drugim za strokovno pripravo sej, izvajanje sklepov ter za druga organizacijska in tehnična opravila za potrebe SD, kljub temu da 64. člen ZSDU navaja, da se v družbah z večjim številom delavcev določi število članov SD, ki opravljajo svojo funkcijo poklicno, in sicer:

- v družbi s 600 do 1.000 delavci - dva člana,

bi SD po tej določbi zakona (ZSDU) pripadala dva profesionalna (poklicna) člana s polnim delovnim časom.

64. člen ZSDU navaja tudi, da je profesionalni (poklicni) član SD opravičen do plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če je seveda ta zanj ugodnejša. Torej če naj bi bila plača profesionalnega (poklicnega) člana SD enaka »plači, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo«, je treba to zakonsko določbo nujno razlagati tako, da je znesek

plače v tem primeru enak trimesečnemu povprečju dejanskih plač vseh tistih zaposlenih, ki imajo enako stopnjo izobrazbe. Poslovodstvo in upravo je SD že večkrat opozoril, da plača profesionalnega (poklicnega) člana SD ni skladna z zakonom (ZSDU).

Smiselno bi bilo, poleg že sistematiziranega delovnega mesta, profesionalnega (poklicnega) člana SD, sistematizirati delovno mesto profesionalnega (poklicnega) predsednika SD. V tem mandatu SD imamo prvič primer, ko je profesionalni (poklicni) član SD obenem tudi predsednik SD.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: NEZADOVOLJIVO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Število profesionalnih (poklicnih) članov SD in plača profesionalnega (poklicnega) SD nista v skladu z 64. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).*

Predlogi ukrepov: *NS naj upravi priporoči, naj spoštuje zakon (ZSDU) in nemudoma uredi število profesionalnih (poklicnih) članov SD in plačo profesionalnemu (poklicnemu) članu SD, ki bo v skladu z 64. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).*

3.2. Nagrajevanje nepoklicnih članov sveta delavcev

Člani SD imajo po veljavnem Participacijskem dogovoru za opravljanje funkcije pravico do letne nagrade, ki jo poslovodstvo in uprava na predlog SD, konec leta dodeli za opravljanje funkcije članom SD in sicer glede na uspešno opravljeno delo in je za vse člane SD enaka. Dana je tudi možnost, da se lahko posamezni člani SD nagradi odpovejo, kljub temu da so svojo delo opravili v pričakovanih okvirjih. Letna nagrada je trenutno v materialni obliki oz. v smislu izleta oz. popotovanja v tujino.

Žal pa ima ta oblika nagrajevanja članov SD veliko pomanjkljivost, če se redno in v enaki višini izplačujejo vsem članom SD, 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 in kvantiteto določenega dela dobijo vsi enako plačilo (celo tisti, ki ne delajo nič), je motivacijski vidik plače preprosto izničen.

Takšen princip nagrajevanja članov SD sčasoma izgubi svoj temeljni smisel, ker ga člani SD kmalu začnejo doživljati kot nekaj samoumevnega, kot nekaj, kar jim pač samodejno pripada na podlagi same funkcije in ne na podlagi dejanskega dela v tej funkciji.

Nujno je torej treba na tem področju čim prej napraviti korak naprej v primerjavi s sedanjim stanjem in sicer člane SD nagraditi z uvedbo **diferenciranega** (in s tem tudi stimulativnega) nagrajevanja v odvisnosti od dejanskega angažiranja posameznika v funkciji člana SD. Gre torej za to, da bo treba v obravnavanem smislu čim prej preiti od nagrajevanja po načelu "vsem enako" k nagrajevanju po načelu "vsakemu po njegovem prispevku k uspešnemu delovanju SD". V skladu s tem bi SD v nadaljevanju zainteresirano izoblikoval tudi Pravilnik o diferenciranem nagrajevanju članov SD.
Pred časom smo ta model nagrajevanja že tudi predstavili poslovodstvu in upravi, katera nam je predlog zavrnila.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: ZADOVOLJIVO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Obstoječa oblika nagrajevanja članov SD ima veliko pomanjkljivost, saj ponuja enako nagrado vsem članom SD, ne glede na* dejansko angažiranje posameznika v funkciji člana SD.

Predlogi ukrepov: *NS naj upravi priporoči, naj zagotovi SD nagrajevanje članov SD z uvedbo diferenciranega in s tem tudi bolj stimulativnega nagrajevanja v odvisnosti od dejanskega angažiranja posameznika v funkciji člana SD.*

3.3. Finančna in druga sredstva za potrebe dela sveta delavcev

SD ima zagotovljeno lastno pisarno s telefonom, lasten računalnik, lastne e-maile, plačilo za delo, prostore za seje, dostop do interneta, uporabo službenega avtomobila, lasten arhiv, mobilni telefon. Skratka ima zagotovljena osnovna sredstva za delovanje in pokrite osnovne materialne stroške, Participacijski dogovor pa okvirno določa znesek sredstev za pokrivanje stroškov strokovnjakov in institucij, ki jih ima SD pravico pritegniti k delu po 61. členu ZSDU in drugih stroškov (stroški izobraževanja, strokovna literatura, članarine, časopisi, stroški v zvezi s sprejemom strank in sestankov sveta itd.), ki niso posebej dogovorjeni s tem Dogovorom, delodajalec zagotavlja SD sredstva v višini 50 odstotkov povprečne mesečne plače v družbi, mesečno na vsakega člana SD.
Delodajalec se zavezuje, da bo sredstva iz prejšnjega odstavka, najkasneje do 18. v tekočem mesecu rezerviral na stroškovnem mestu SD, tako da bo SD z njimi lahko razpolagal. Pooblaščeni podpisnik za uporabo teh sredstev je predsednik SD. Neporabljena sredstva iz tega člena do konca novembra tekočega leta, se s 1.1. naslednjega leta, namenijo za financiranje dejavnosti, ki koristijo čim večjemu številu zaposlenih (financiranje počitniške in športno-rekreacijski dejavnosti, izboljšanje delovnih pogojev, pomoč socialno ogroženim delavcem in podobno), o čemer se dogovorita SD in uprava.

Družba je do sedaj redno izvrševalo obveznosti glede zagotavljanja finančnih in drugih sredstev za potrebe dela SD, kot jih navaja Participacijski dogovor, zato tudi SD ni bilo potrebno do sedaj sprožiti arbitražnega postopka.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: DOBRO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Ugotavljamo, da je SD zagotovljeno dovolj finančnih in drugih sredstev za potrebe njihovega dela.*

Predlogi ukrepov: *Ukrepi niso potrebni.*

4. Zagotavljanje delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov

V Participacijskem dogovoru je navedeno da delovnopravna imuniteta članov SD traja v času opravljanja funkcije. Odločitev pooblaščenega zaposlenega ali organa družbe, s katero naj bi bil član SD prerazporejen na drugo delovno mesto, v drugo organizacijo, oziroma k drugemu delodajalcu, uvrščen med presežke delavcev ali kako drugače postavljen v manj ugoden ali podrejen položaj, je brez pravnega učinka, če SD k njej ne da pisnega soglasja. Zoper člana SD tudi ni mogoče, brez soglasja SD, začeti disciplinskega postopka ali mu znižati plače pod povprečje zadnjih treh mesecev.

Spor pred arbitražo lahko sproži tudi SD, če meni, da je član SD namerno izpostavljen neprijetnostim (šikaniran), zaradi opravljanja same funkcije.

Člani SD do sedaj niso imeli težav s posegi v delovnopravno imuniteto s strani uprave.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev (SD): DOBRO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Člani sveta delavcev do sedaj niso imeli težav s posegi delodajalca v delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov v SD.*

Predlogi ukrepov: *Ukrepi niso potrebni.*

II. STANJE GLEDE URESNIČEVANJA PARTICIPACIJSKIH OBVEZNOSTI DELODAJALCA

1. Doslednost in kakovost obveščanja sveta delavcev (89. in 90. člen ZSDU) in zaposlenih (2. ter 69. do 72. člen ZSDU ter Participacijski dogovor) s strani poslovodstev in uprave

Obveščanje in informiranje med poslovodstvi in upravo na eni in SD na drugi strani, poteka trenutno v družbi, kot smo že omenili enkrat mesečno, preko sej SD, skrinjic, kjer lahko zaposleni podajajo pobude, predloge in vprašanja (tudi anonimno), elektronske pošte, internega glasila Mozaik, preko zbora delavcev, preko intraneta, objavljanjem na oglasnih deskah. Ugotavljamo tako, da je teh komunikacijskih kanalov več kot dovolj in da je obveščanje zadovoljivo. Je pa obveščanje poslovodstev in uprave vsekakor najnižja oblika participacije zaposlenih.

SD pridobiva tako informacije, ki so naštete v 89. členu ZSDU, večinoma skozi poročila uprave pri predstavitvi le-teh na sejah SD in gradiv za NS, ki jih prejmeta oba predstavnika zaposlenih. Pogosto pa se dogaja, da so v teh (obsežnih) gradivih skrite tudi informacije, ki bi jih lahko poslovodstvo in uprava plasiralo SD že prej, tako SD ne bi več prejemal s strani zaposlenih, celo vrsto nepreverjenih informacij. Želimo si da bi poslovodstvo in uprava v večji meri prepoznali pozitivne učinke predhodne vključitve SD v začetne faze posameznih postopkov (predlogi v zvezi s poslovnim planom, različnih strategij, spremembe sistemizacije, ukrepi iz 89. člena ZSDU, spremembe in izoblikovanje novih Organizacijskih predpisov…), kar bi SD omogočilo učinkovito uresničevanje svoje funkcije in bi moralo biti tudi v interesu poslovodstev in uprav, saj bi bilo potem precej manj zapletov pri sprejemanju posameznih odločitev in bi imel SD možnost aktivnega udejanjanja ene od osnovnih vlog v smislu podajanja predlogov.

Posebnega samoiniciativnega posredovanja poslovnih informacij uprave, ki niso izrecno navedene v zakonu ali Participacijskem dogovoru, pa SD ni bil deležen. Izjema so posamezne informacije, ki jih posredujeta predstavnika zaposlenih v NS.

2. Skupna posvetovanja poslovodstva/uprave in sveta delavcev (91. do 94. člen ZSDU)

Poslovodstvo in uprava večinoma spoštujeta Participacijski dogovor, kjer opredeljuje skupno posvetovanje in svojo zakonsko dolžnost sklicevanja skupnih posvetovanj (1. odst. 91. člena ZSDU) s SD glede statusnih in kadrovskih vprašanj.

Po 92. členu ZSDU je določen rok za posredovanje informacij SD, in sicer najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejetjem odločitve.

V tem mandatu ni bilo veliko skupnih posvetovanj, poslovodstvo in uprava pa sta spoštovali svojo zakonsko dolžnost sklicevanja skupnih posvetovanj po ZSDU in Participacijskem dogovoru. Že dalj časa pa ni bilo sklicano skupno posvetovanje glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu, ki so določene v 91. členu ZSDU.

3. Soodločanje sveta delavcev s soglasjem (95. do 97. člen ZSDU)

Pravica SD po soodločanju zaposlenih zagotavlja najširši in najmočnejši vpliv na odločanje in soupravljanje v družbi. SD je bilo v tem mandatu več zadev podanih v soglasje, pri čemer je zlasti pozitivno, da je v vseh primerih prišlo do pripravljenosti poslovodstva in uprave za predstavitev in uskladitev stališč, kar je rezultiralo s tem, da se je SD lahko ustrezno seznanil s posameznimi zadevami. SD je podal nekaj soglasij (ureditev obstoječega stanja na področju horizontalnega napredovanja, pravilnik o promociji zdravja, terminski koledarji),

nekaj pa jih je tudi prvotno zavrnil (sistem napredovanj v skupini) z navedbo konkretnih razlogov, kjer so se SD zdela sporna dva ključna kriterija.

4. Uporaba pravnih postopkov za zagotavljanje doslednega uresničevanja ZSDU in reševanje »soupravljalskih« sporov (98. do 107. člen ZSDU)

Najintenzivnejšo obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju predstavlja pravica zadržanja odločitve delodajalca. SD ima v skladu z 98. členom pravico s sklepom zadržati posamezne odločitve delodajalca. SD se za uporabo pravnih sredstev do sedaj še ni odločil, tudi zato ne, ker upa da bo NS opozoril upravo, pri obravnavi tega poročila na določene nepravilnosti.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: DOBRO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Uprava uresničuje participacijske obveznosti do SD.*

Predlogi ukrepov: *Nadzorni svet naj od uprave družbe zahteva spoštovanje Zakonov, pogodb in notranjih aktov, v primeru kršitev pa ustrezno reagirati.*

III. USPEŠNOST SODELOVANJA PREDSTAVNIKOV DELAVCEV V ORGANIH DRUŽBE

NS oziroma upravni odbor organ, ki je tudi sam neposredno udeležen v procesih sodelovanja delavcev pri upravljanju, in sicer v obliki neposredne udeležbe predstavnikov delavcev pri sprejemanju njegovih odločitev. Poleg tega pa eno izmed pomembnih oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju predstavlja tudi predstavnik delavcev v upravi družbe (delavski direktorji.

Prav uspešnost sodelovanja predstavnikov delavcev v organih družbe je zagotovo eden najpomembnejših pokazateljev uspešnosti delovanja sistema delavskega soupravljanja kot celote v družbi.

Predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu – Član nadzornega sveta

Temeljna vloga in funkcije delavskih predstavnikov v NS so jasno definirani v določbi 80. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki pravi: ☐

Člani NS, ki so predstavniki zaposlenih, zastopajo interese vseh zaposlenih v okviru pooblastil, ki jih ima NS, v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe.

Predstavnika zaposlenih v NS ne moreta delovati povsem neodvisno in brez povezave s SD, ki jih je izvolil in jih ne nazadnje lahko tudi odpokliče. Zato ima SD kot osrednje delavsko predstavništvo v razmerju do delavskih predstavnikov v NS tudi t.i. usmerjevalno in nadzorno funkcijo. To pomeni, da je SD tista "baza" delavskim predstavnikom v NS, ki usmerja njihovo konkretno delovanje, in kateri so za svoje delovanje tudi odgovorni.

Odločno se je treba upreti poskusom kogarkoli, da bi posredno ali neposredno oviral in onemogočal zgoraj omenjene povezave med delavskimi predstavništvi v družbi. V tem smislu velja posebno pozornost nameniti pogostim zlorabam inštituta poslovne skrivnosti v te namene. Poslovna skrivnost, razen v redkih izjemnih primerih, načeloma ne more biti utemeljen razlog za informacijsko blokado na relaciji SD - predstavniki delavcev v NS, kajti:

- **a)** po določbi 68. člena ZSDU so tudi člani SD zavezani varovati poslovno skrivnost;
- **b)** po določilih 39. in 40. člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD) morajo biti poslovne skrivnosti in način njihovega varovanja v družbi urejeni s posebnim pisnim sklepom (splošnim aktom), in če ni s tem aktom izrecno prepovedano, ima SD pravico dostopa do vseh podatkov in informacij, ki se obravnavajo na NS.

Predstavniki zaposlenih v NS so dolžni v zvezi s posameznimi vprašanji na seji NS izrecno prezentirati in argumentirati stališča SD, če jih je ta zavzel, vendar pa pri glasovanju načeloma nimajo imperativnega mandata. Imperativni mandat namreč onemogoča potrebno usklajevanje različnih interesov, ki se srečujejo v procesu odločanja v NS.

Predstavnika zaposlenih v NS sta predsednik (poslovnik SD) in namestnik predsednika SD Funkcije in pogoji za delovanje predstavnikov zaposlenih v NS so opredeljeni v Participacijskem dogovoru in poslovniku SD. Dana jim je možnost izobraževanja, tako da se oba predstavnika v NS redno izobražujeta znotraj Združenja sveta delavcev in Združenja nadzornikov. Predstavnik zaposlenih si je v okviru Združenja nadzornikov pridobil standardna znanja in s tem Potrdilo o usposobljenosti člana NS, poleg tega bo v bližnji prihodnosti pridobil še Certifikat Združenja nadzornikov in s tem dvignil svojo usposobljenost za člana NS.
Iz poročanja predstavnikov zaposlenih v NS razvidno, da se (pre)pogosto dogaja, da mnenj in predlogov predstavnikov zaposlenih v NS ostali člani NS ne jemljejo dovolj resno ter si premalo prizadevajo za uskladitev stališč in iskanje ustreznih rešitev, ampak jih enostavno preglasujejo. Predlogi, mnenja in pobude predstavnikov zaposlenih v NS, so bila večinoma preslišana. Kot primer lahko navedemo predlog statutarne ureditve delavskega predstavništva v nadzornem svetu.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: NEZADOVOLJIVO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Pretok informacij med predstavniki zaposlenih v NS in SD je nezadovoljivo, saj uprava smatra vsako podajanje informacij med njimi kot poslovna skrivnost. Prav tako je nezadovoljiva uspešnost sodelovanja predstavnikov zaposlenih v NS, saj ni volje po uskladitvah stališč in iskanju ustreznih rešitev znotraj NS.*

Predlogi ukrepov*: NS naj predloge, pobude in vprašanja predstavnikov zaposlenih v NS jemlje z vso resnostjo in se do njih ustrezno opredeli z upoštevanjem enega ključnih dejavnikov, da je uspešnost družbe povezana z motivacijo in zadovoljstvom zaposlenih.*

Priloga 2:
- Strokovna izobraževanja in usposabljanja v Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) v letu 2012 in 2013

Predstavnik zaposlenih v upravnem odboru družbe – Delavski direktor

Delavskega direktorja kot navaja 81. člen ZSDU lahko predlaga SD v družbah, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev in je v 78. členu izrecno definiran kot "predstavnik delavcev v upravi družbe". To avtomatično pomeni, da delavski direktor ne more biti menedžer, kajti menedžerji so po definiciji predstavniki kapitala v družbah. Nikakor pa to ne pomeni, da ni enakopraven član uprave pri sprejemanju njenih odločitev. V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor tako zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.
Delavski direktor je lahko imenovan le na predlog sveta delavcev v družbi, torej izmed kandidatov, ki jih predlaga svet delavcev, za kar se svet še ni odločil. Niti nadzorni svet, niti sodišče (v primeru spora) ne moreta imenovati delavskega direktorja mimo sveta delavcev kot osrednjega delavskega predstavništva.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: NEZADOVOLJIVO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Zaposleni bi lahko delavske interese tako, kot to počnejo preko sveta delavcev in preko svojih predstavnikov v nadzornem svetu uveljavljali tudi v upravi družbe.*

Predlogi ukrepov*: /*

IV. MOŽNOSTI ZA AVTONOMNO NADGRAJEVANJE SISTEMA DELAVSKE PARTICIPACIJE V DRUŽBI

Intencija zakona je torej preko Participacijskega dogovora čim bolj podpreti avtonomni razvoj »nadstandardnega« nivoja delavske participacije, ki presega t.i. zakonski minimum, na kar poleg že omenjenega 5. člena kažejo tudi še nekatere druge določbe ZSDU (npr. 63. člen, ki izrecno napotuje na možnost določitve večjega števila ur za delo članov SD, daljše odsotnosti zaradi izobraževanja, večje število ur v okviru delovnega časa za posvetovanje z delavci ter drugih ugodnosti, povezanih z delom SD).
Možnost avtonomne določitve »tudi drugih načinov participacije« v Participacijskem dogovoru je dobrodošla za dodatno obogatitev načinov in oblik soupravljanja še z drugimi, ki jih zakon sam ne predpisuje. V tem smislu priporočamo zlasti oblikovanje nekaterih paritetno sestavljenih skupnih teles delodajalca in SD z določenimi pristojnostmi v družbi. Prav tako je mogoče s Participacijskim dogovorom določene odločitve tudi v celoti prenesti v pristojnost SD. V poštev pridejo zlasti odločitve o uporabi sredstev s področja standarda zaposlenih v družbi (stanovanjska vprašanja, sociala, šport in rekreacija, kultura, počitniška dejavnost itd.). Tako se lahko delodajalec in SD dogovorita le o letni višini sredstev, ki jih bo podjetje zagotovilo za navedene namene, o njihovi konkretni uporabi med letom pa lahko samostojno odloča in z njimi razpolaga SD. Dodatno se je, denimo, mogoče avtonomno dogovoriti tudi za pravico do sodelovanja predstavnika SD na seji skupščine s pravico do razprave in brez pravice glasovanja, itn. Ob tem pa velja opozoriti, da so omenjene možnosti v nekaterih primerih vezane tudi na spremembo statuta.
Na opisani način je prav gotovo mogoče precej okrepiti vlogo SD in dvigniti splošno raven kolektivne participacije zaposlenih v procesu poslovnega odločanja v družbi, kar lahko zelo ugodno vplivalo na izboljšanje organizacijeske kulture in klime, delovne storilnosti in dvig uspešnosti poslovanja. To pa bi moralo biti načeloma skupni interes zaposlenih in delodajalca.

Kot je bilo že navedeno je SD upravi v tem mandatu podrobno predstavil predlog sprememb in dopolnitev obstoječega Participacijskega dogovora, ki naj bi skladno z določili 1. in 2. odst. 5. člena ZSDU vseboval:

- podrobnejšo ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon;
- ureditev vseh tistih vprašanj, glede katerih že zakon napotuje na participacijski dogovor;
- ureditev tudi morebitnih drugih načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju poleg tistih, ki jih določa že zakon;
- ureditev morebitnih dodatnih ali večjih participacijskih pravic delavcev, kot jih določa že zakon.

Vsa navedena in druga priporočila za avtonomno »bogatitev« sistema delavskega soupravljanja v družbi so podrobneje navedena v Splošnem priročniku za delavsko soupravljanje ter v številnih usmeritvenih dokumentih ZSDS in katere je v čim večji meri upošteval SD ob pripravi predloga sprememb in dopolnitev obstoječega Participacijskega dogovora. Žal nam je, kot smo že navedli uprava omenjeni predlog kategorično zavrnila.

1. Morebitni drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju

V tem smislu bi kazalo priporočiti zlasti oblikovanje nekaterih paritetno sestavljenih skupnih teles delodajalca in SD z določenimi pristojnostmi (npr. skupni odbor za področje standarda delavcev; itd.).

2. Morebitne večje ali dodatne participacijske pravice

Nadstandardno raven participacijskih pravic v posamezni družbi je preko Participacijskega dogovora mogoče doseči na več načinov. Priporočiti velja zlasti štiri takšne načine, in sicer:

a) Kot prvo je mogoče prenašati posamezne zadeve (vprašanja) iz zakonsko določenih pristojnosti SD z nižjih na višje participacijske nivoje. Konkretno: Nekatere zadeve (vprašanja), glede katerih ZSDU v 89. členu zahteva le "obveščenost" SD, je mogoče s Participacijskim dogovorom uvrstiti med zadeve (vprašanja), o katerih je potrebno izvesti "skupno posvetovanje delodajalca in SD" skladno z določili 91. in 92. člena ZSDU. In še naprej - zadeve (vprašanja), glede katerih že ZSDU v 93. in 94. členu zahteva skupno posvetovanje, je mogoče s Participacijskim dogovorom uvrstiti med zadeve, glede katerih je potrebno »soglasje« SD. Prav tako je mogoče poleg primerov iz 98. člena ZSDU v Participacijskem dogovoru določiti še druge primere, ko je SD priznana pravica do začasnega zadržanja izvršitve odločitve delodajalca itd. Na opisani način je prav gotovo mogoče precej okrepiti vlogo SD in dvigniti raven kolektivne participacije zaposlenih v procesu poslovnega odločanja v družbi.

b) Kot drugo je mogoče na vsakem od že omenjenih štirih temeljnih participacijskih nivojev (obveščanje SD, skupno posvetovanje delodajalca in SD, soodločanje SD s soglasjem, pravica "veta" SD) poleg vprašanj, ki jih določa že zakon, s Participacijskim dogovorom dodatno določiti še druga vprašanja, ki so predmet soupravljanja in jih zakon (ZSDU) ne omenja. Tako se je npr., poleg vprašanj iz 95. in 96. člena ZSDU mogoče dodati vprašanja, glede katerih je pred odločitvijo potrebno pridobiti pisno soglasje SD, kot so: imenovanje vodilnega zaposlenega za kadrovsko in socialno področje v družbi; vprašanje varstva invalidov, mladine, mater in starejših delavcev; določila poslovnika uprave, ki se nanašajo na vlogo in položaj delavskega direktorja itd.

c) Kot tretje je mogoče s Participacijskim dogovorom določene odločitve v celoti prenesti v pristojnost SD. V poštev pridejo zlasti odločitve o uporabi sredstev s področja standarda delavcev v družbi (stanovanjska vprašanja, sociala, šport in rekreacija, kultura, počitniška dejavnost itd.). Tako se lahko, na primer, delodajalec in SD dogovorita le o letni višini sredstev, ki jih bo podjetje zagotovilo za navedene namene, o njihovi konkretni uporabi med letom pa lahko samostojno odloča in z njimi razpolaga SD.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: ZADOVOLJIVO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *Predvidevamo, da bi s spremembami in dopolnitvami obstoječega Participacijskega dogovora nadgradili sistem delavske participacije, ki bi se vsekakor odražal v poslovnem rezultatu družbe.*

Predlogi ukrepov*: NS naj podpira prizadevanja za nadaljnji razvoj in bogatitev sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v družbi in priporoči upravi, da ob sklepanju novega Participacijskega dogovora v čim večji meri upošteva tovrstne sugestije SD. NS naj upravi in SD poda pobudo, da ga sprotno seznanja s pogajanji, glede sprememb in dopolnitev obstoječega Participacijskega dogovora, NS pa se bo po potrebi, vključil v pogajanja v vlogi mediatorja.*

V. POMEMBNEJŠA VSEBINSKA RAZHAJANJA MED SVETOM DELAVCEV IN UPRAVO

Svet delavcev se ukvarja izključno s poslovnimi odločitvami v družbi. ZSDU v 87. členu opredeljuje pristojnosti SD. Po tej določbi ima SD naslednje pristojnosti:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med SD in delodajalcem,
- predlaga ukrepe, ki so v korist zaposlenih,
- sprejema predloge in pobude zaposlenih in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem in pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

Osnovna naloga SD je torej, da se v imenu zaposlenih vključuje v vse vidike poslovnega odločanja v družbi. To pomeni, da se pri vodenju poslov in sprejemanju poslovnih odločitev uprava družbe vključuje in sodeluje, seveda v skladu z zakonskim pristojnostmi in interesi zaposlenih. Kakšna bo intenzivnost takega vključevanja, je odvisna od različnih dejavnikov, in sicer kako močan je neposreden interes zaposlenih pri neki problematiki, s kakšnim obsegom relevantnih informacij razpolaga in kakšen nivo znanja SD o določeni problematiki je potreben. SD glede na te dejavnike odloči, ali je dovolj, da je o posameznih vprašanjih le obveščen s strani uprave družbe (reaktivno delovanje SD) ali bo pri nekaterih vprašanjih sam nastopal kot pobudnik in predlagatelj ustreznih rešitev (proaktivno delovanje SD).
SD tako prenaša interese zaposlenih v poslovno odločnost in je poleg osnovnih funkcij tudi generator idej in predlogov za boljšo organizacijo dela in ustreznejših medsebojnih človeških odnosov.
SD in uprava kot zastopnik delodajalca žal pogosto ne najdeta »skupnega jezika« o določenih vprašanjih dela in življenja v družbi, ki pa so lahko z vidika interesov zaposlenih, katere zastopa SD, ne nazadnje pa tudi z vidika dolgoročnih interesov družbe, izjemnega pomena. Pri tem gre običajno:

a) za določene pobude in predloge SD za izboljšanje organizacije in pogojev dela ali položaja in pravic zaposlenih, za katere poslovodstvo in uprava, kljub velikemu pomenu, ki jim ga pripisuje SD, enostavno nima posluha. SD si želi aktivno sodelovati pri oblikovanju organizacijske kulture in prispevati k vzpostavitvi boljše organizacijske klime v družbi.

b)za določene »nameravane« odločitve poslovodstva in uprave, katerih uveljavitev bi močno posegla v interese zaposlenih in povzročila njihovo nezadovoljstvo, SD pa nima na razpolago učinkovitih pravnih sredstev, da bi lahko ustrezno vplival na njihovo spremembo ali umik, če poslovodstvo in uprava vztraja pri svojem. SD si želi, da bi sodeloval pri vseh kreiranjih in posodabljanjih Organizacijskih predpisov (OP), saj le ti posegajo tako ali drugače v zaposlene, katerih predstavniki smo.

Zdrav razum bi pričakoval več sodelovanja med upravo in SD, še posebej v času, ki smo mu priča in nam ni naklonjen, saj uprava »a priori« zavrača praktično vse predloge, pobude, opažanja, nepravilnosti,… ki ji jih posreduje svet delavcev. Svet delavcev se lahko le sprašuje, zakaj je tako. Prepričani pa smo, da je konstruktivno sodelovanje med upravo in svetom delavcev eden od dejavnikov, ki lahko vidno vpliva na izboljšanje klime v podjetju in posledično boljšimi poslovnimi rezultati.«

V nadaljevanju podrobno predstavljamo nabor predlogov in pobud, ki jih je SD v tem mandatu podal poslovodstvu in upravi, pri čemer so bili:

a.) <u>Upoštevani naslednji predlogi in pobude:</u>

- sodelovanje sveta delavcev pri pravilniku o promociji zdravja,
- sodelovanje sveta delavcev pri morebitni spremembi in dopolnitvi OP o registraciji in obravnavi idej in predlogov izboljšav zaposlenih,
- predlog sveta delavcev o imenovanju pooblaščenca za mobing,
- predlog sveta delavcev po subvencioniranju preventivne terapevtske gimnastike,
- predlog sveta delavcev po razširitvi ponudnikov aerobike in subvencioniranje kuponov zanj
- predlog sveta delavcev po razširitvi ponudnikov smučarskih kart (SC Cerkno),
- predlog sveta delavcev o razširitvi nabora počitniških kapacitet v razpisnem obdobju (mobilna hišica),
- predlog sveta delavcev po posameznih investicijah v počitniške objekte,
- predlog sveta delavcev o nakupu športnih dresov za zaposlene,
- predlog sveta delavcev po ponudbi terapevtske klasične masaže za zaposlene in subvencioniranje le te.

b.) <u>Niso pa bile upoštevane pobude in predlogi:</u>

- predlog sveta delavcev o spremembah in dopolnitvah obstoječega Participacijskega dogovora,
- predlog sveta delavcev o uveljavitvi udeležbe delavcev pri dobičku, v skladu z zakonom,
- predlog sveta delavcev o diferenciranem nagrajevanju naprofesionalnih članov,
- večkratno podajanje predloga sveta delavcev o ureditvi plače profesionalnega članu SD, v skladu z zakonom,
- pobuda sveta delavcev za podpis Sporazuma o preprečevanju mobinga oz. trpinčenja na delovnem mestu,
- predlog pravilnika o preprečevanju mobinga oz. trpinčenja na delovnem mestu,
- ponovni predlog sveta delavcev o uveljavitve udeležbe delavcev pri dobičku (svet delavcev in sindikat),
- predlog sveta delavcev o pridobitvi Certifikata družini prijazno podjetje,
- predlog sveta delavcev o statutarni ureditvi delavskega predstavništva v nadzornem svetu.
- Predlog sveta delavcev po predhodnem podajanju mesečnega poročila poslovodstva o poslovanju pred obravnavo na samih mesečnih sejah SD s poslovodstvi in upravo

c.) Roki za odgovore: Odgovori na dopise, pobude in predloge SD prihajajo znotraj predpisanega roka (30 dni).

Soočili pa smo se z ignoranco neposrednih poslovodstev pri (ne)odgovorih na vprašanja, ki jih v skladu s pravico do individualne participacije nanje naslavljajo zaposleni (podrobneje v VI. Poglavju). Svet delavcev ugotavlja, da gre za osnovno težavo nepoznavanja področja pravic zaposlenih, čemur bo potrebno v prihodnosti nameniti posebno pozornost v smislu ustreznega ozaveščanja in izobraževanja poslovodstev.

Splošna ocena stanja po mnenju sveta delavcev: ZADOVOLJIVO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *SD si želi konstruktivnejšega sodelovanja z upravo*

Predlogi ukrepov: *NS naj upravi predlaga vzpostavitev konstruktivnejšega sodelovanja s SD v smislu vključevanja SD v notranje procese v osnovni fazi, ne pa zgolj formalnega izvajanja zakonskih dolžnosti ter ustrezno izobraževanje in ozaveščanje direktorjev in vodij na področju participacije zaposlenih in vloge SD.*

VI. STANJE NA PODROČJU INDIVIDUALNE (NEPOSREDNE) IN FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH

Z vidika uveljavljanja individualne participacije zaposlenih v smislu posredovanja vprašanj, predlogov in pobud ter pravice do odgovorov neposrednih vodij in drugih vodstvenih delavcev, žal kljub ozaveščanju zaposlenih še vedno ne deluje, tako kot bi moral.
S pojmom individualne (neposredna) participacije zaposlenih razumemo večjo ali manjšo možnost vključevanja zaposlenih kot posameznikov v sprejemanje odločitev na ravni svojega delovnega mesta in ožje organizacijske oziroma delovne enote. Gre torej za vprašanje možnosti vsakega delavca kot posameznika, da soodloča ali samostojno odloča o ciljih ter pogojih in načinu opravljanja svojega lastnega dela ter pri reševanju različne delovne problematike v ožji organizacijski skupini oziroma enoti, kot to določa 88. člen ZSDU, ki pravi:
»Delodajalec mora zaposlenemu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.
Zaposleni kot posameznik ima pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščeni delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

V širšem smislu pa v ta kontekst vsekakor sodi tudi razvijanje t.i. finančne participacije zaposlenih oz. udeležbe delavcev pri dobičku, ki je prav tako pomemben element tako individualne kot kolektivne organizacijske participacije zaposlenih v sodobnem podjetju. Naj omenimo, da je pobudo po uveljavitvi udeležbe zaposlenih pri dobičku SD podal upravi v letu 2012 dvakrat in sicer v sklopu predloga sprememb in dopolnitev obstoječega Participacijskega dogovora in skupaj s sindikatom. Žal uprava v pobudah SD po uveljavitvi udeležbe zaposlenih pri dobičku zaenkrat ne prepozna priložnosti za dvig motivacije, pripadnosti in posledično poslovne uspešnosti družbe.

Ocena stanja po mnenju sveta delavcev: NEZADOVOLJIVO
(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)
Ugotovitev SD:
Predlogi ukrepov*: NS naj upravi poda pobudo za pripravo posebnega programa za spodbujanje razvoja individualne participacije v družbi ob upoštevanju priporočil sodobne organizacijske stroke (organizacijski ukrepi za povečevanje avtonomije in odgovornosti posameznikov pri delu, sistem organiziranega zbiranja pobud in predlogov zaposlenih, razvoj različnih oblik neposrednih komunikacij med upravo in zaposlenimi in dosledne obravnave najrazličnejših individualnih pobud posameznikov, itd.). Posebna pozornost pa naj se nameni tudi specializiranemu usposabljanju srednjega in nižjega menedžmenta za participativno vodenje ljudi v poslovnem procesu.*
NS naj priporoči upravi uvedbo rednih letnih ocenjevanj vodij (tudi s strani zaposlenih) kot podlage za sprejem ukrepov za izboljšanje vodenja na vseh ravneh v družbi, vodje pa posebej opozori, da so dolžni v predpisanih rokih podajati odgovore in vsebine prenašati na višji nivo.
NS naj upravi priporoči naj se v statut družbe umesti določbe o udeležbi zaposlenih pri dobičku, saj to lahko bistveno vpliva na motiviranost in delovno storilnost ter posledično pozitivne poslovne rezultate.

VII. OCENA STANJA NA PODROČJU DELOVNEGA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH V DRUŽBI

V vseh družbah, ki strmijo k poslovni odličnosti, pristojni organi skrbno bdijo nad stanjem delovnega zadovoljstva zaposlenih, od katerega v končni posledici zavisi tudi njihova delovna motivacija in pripadnost družbi. Višja ko je stopnja delovnega zadovoljstva zaposlenih (ta pa je odvisna od stopnje zadovoljenosti njihovih različnih materialnih, osebnostnih in societalnih potreb v sferi dela), višja je delovna motivacija in pripadnost zaposlenih družbi, s tem pa je višja tudi poslovna uspešnost podjetja. Iz teh razlogov se danes v večini družb izvajajo takšne in drugačne raziskave, s katerimi se neposredno ali vsaj posredno meri zadovoljstvo zaposlenih z različnimi vidiki dela in življenja v družbi. Raziskave delovnega zadovoljstva, ki so se v družbah redno izvajale pred leti, so žal v zadnjem obdobju povsem zamrle, s čimer ne SD ne uprava nimata povratne informacije in ne vzvoda za ugotavljanje dejanskega stanja ter predlogov za izboljšave.

Ocena stanja po mnenju sveta delavcev: ZADOVOLJIVO

(Ocene stanja: ZELO DOBRO, DOBRO, ZADOVOLJIVO, NEZADOVOLJIVO)

Ugotovitev SD: *SD ugotavlja, da uprava notranji organizacijski kulturi in klimi ne posveča dovolj pozornosti.*

Predlogi ukrepov*: NS naj v skladu s svojo nadzorno in svetovalno/usmerjevalno funkcijo v odnosu do uprave poudari pomembnost ukrepov na področju upravljanja s človeškimi viri (HMR) kot enim najpomembnejših poslovnih dejavnikov. Še posebej naj uprava pretehta določene predloge, ki imajo veliko vlogo v zadovoljstvu zaposlenih in ne predstavljajo nikakršnih ali vsaj ne velikih finančnih obveznosti, ter jih kot take sprejme.*

Nadzorni svet naj priporoči upravi periodično izdelavo raziskav o delovnem zadovoljstvu zaposlenih, z rezultati in na tej podlagi sprejetimi ukrepi pa naj seznanja tudi NS in SD.

ZAKLJUČEK

Pričakujemo, da bo nadzorni svet (NS) poročilo natančno preučil, se do poročila tudi opredelil in v okvirih svoje pristojnosti tudi ukrepal. Nadzorni svet je že po zakonu dolžan nadzirati zakonitost poslovanja in ob morebitnih nepravilnostih ukrepati.

Svet delavcev
predsednik
Aleksander Volf

Priloga 1:
- Seznam sej sveta delavcev (SD) z dnevnimi redi in udeležbo v letu 2012 in 2013

Priloga 2:
- Strokovna izobraževanja in usposabljanja v Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) v letu 2012 in 2013

V vednost:
- Uprava družbe Domel Holding d.d.
- Sindikat SKEI Domel
- Zaposleni
- Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS)

PREDLOG SKLEPA NADZORNEMU SVETU (NS)

Nadzorni svet Domel Holding d.d. je v skladu z 80. členom ZSDU-UPB1 obravnaval poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v skupini Domel s predlogi ukrepov za izboljšanje in ga v celoti podpira.
Nadzorni svet pričakuje, da bo uprava upoštevala in po najboljših močeh realizirala vse sugestije in predloge sveta delavcev. Nadzorni svet bo to posebej preverjal ob naslednjem poročilu oz. ob morebitnih sprotnih opozorilih sveta delavcev.

PRILOGE

Priloga 1

SEZNAM SEJ SVETA DELAVCEV Z DNEVNIMI REDI IN UDELEŽBO V LETU 2012 IN 2013

REDNE SEJE

16. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 15.02.2012
Prisotni: Aleksander VOLF, Mira DEBELJAK, Igor LAVTAR, Tomaž HABJAN, Janja KOZJEK, Miroslav OLIČ, Marko LOTRIČ, Roman PREZELJ, Miha NADRAG, Tomaž POHLEVEN, Marjan KOKALJ, Renato ŠTENKLER, Štefan BERTONCELJ.
Odsotni (opravičeno): Tadeja BERGANT, Vlado POTOČNIK.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: g. Štefan BERTONCELJ, predsednik uprave Domel Holding d.d..

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 15. seje sveta delavcev**
2. **Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju**
3. **Program dela sveta delavcev**
4. **Poročilo odbora za počitniško dejavnost za leto 2011**
5. **Poročilo odbora za šport in rekreacijo za leto 2011**
6. **Predlogi, pobude in vprašanja**
7. **Razno**

17. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 13.03.2012
Prisotni: Aleksander VOLF, Štefan BERTONCELJ, Tomaž TRPIN, Miroslav OLIČ, Marko LOTRIČ, Roman PREZELJ, Miha NADRAG, Tomaž POHLEVEN, Marjan KOKALJ, Renato ŠTENKLER, Vlado POTOČNIK.
Odsotni (opravičeno): Tadeja BERGANT, Igor LAVTAR, Janja KOZJEK, Mira DEBELJAK.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: g. Štefan BERTONCELJ, predsednik uprave Domel Holding d.d..

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 16. seje sveta delavcev**
2. **Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju**
3. **Program dela sveta delavcev**
4. **Zbori delavcev**
5. **Predlogi, pobude in vprašanja**
6. **Razno**

18. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 10.05.2012
Prisotni: Aleksander VOLF, Mira DEBELJAK, Janja KOZJEK, Miroslav OLIČ, Marko LOTRIČ, Tadeja BERGANT, Igor LAVTAR, Tomaž POHLEVEN, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG.
Odsotni (opravičeno): Tomaž TRPIN, Renato ŠTENKLER, Roman PREZELJ, Vlado POTOČNIK.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 17. seje sveta delavcev**
2. **Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju**

3. **Program dela sveta delavcev**
4. **Zbori delavcev**
5. **Seznanitev z gradivom 6. redne seje NS Domel Holding**
6. **Poročilo odbora za počitniško dejavnost**
7. **Predlogi, pobude in vprašanja**
8. **Razno**

19. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 14.06.2012
Prisotni: Aleksander VOLF, Mira DEBELJAK, Janja KOZJEK, Miroslav OLIČ, Marko LOTRIČ, Tadeja BERGANT, Igor LAVTAR, Vlado POTOČNIK, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG, Renato ŠTENKLER, Tomaž TRPIN.
Odsotni (opravičeno): Roman PREZELJ, Tomaž POHLEVEN.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 18. seje sveta delavcev**
2. **Program dela sveta delavcev**
3. **Poročilo odbora za oblikovanje Participacijskega dogovora**
4. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
5. **Razno**

20. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 13.11.2012
Prisotni: Aleksander VOLF, Aleš MARKELJ, Marjana MESEC, Roman PREZELJ, Tadeja BERGANT, Miroslav OLIČ, Janja KOZJEK, Renato ŠTENKLER, Marjan KOKALJ, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Miha NADRAG.
Odsotni (opravičeno): Tomaž TRPIN, Vlado POTOČNIK, Igor LAVTAR.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: g. Aleš MARKELJ; direktor Splošnega področja, ga. Marjana MESEC.

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 19. seje sveta delavcev**
2. **Program dela sveta delavcev**
3. **Cenik za zaposlene**
4. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
5. **Razno**

21. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 19.09.2012
Prisotni: Aleksander VOLF, Tomaž TRPIN, Miroslav OLIČ, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Janja KOZJEK, Miha NADRAG, Marjan KOKALJ.
Odsotni (opravičeno): Tadeja BERGANT, Igor LAVTAR, Roman PREZELJ, Vlado POTOČNIK, Renato ŠTENKLER, Tomaž POHLEVEN.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 20. seje sveta delavcev**
2. **Poslovnik sveta delavcev**
3. **Program dela sveta delavcev**
4. **Napredovanje zaposlenih**
5. **Projekt promocije zdravja**
6. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
7. **Terminski koledar za leto 2013**
8. **Darilo za zaposlene**
9. **Razno**

22. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 11.12.2012
Prisotni: Aleksander VOLF, Roman PREZELJ, Tadeja BERGANT, Miroslav OLIČ, Janja KOZJEK, Renato ŠTENKLER, Marjan KOKALJ, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Vlado POTOČNIK, Igor LAVTAR.
Odsotni (opravičeno): /
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 21. seje sveta delavcev**
2. **Program dela sveta delavcev**
3. **Poslovnik sveta delavcev**
4. **Napredovanje zaposlenih**
5. **Pravilnik o promociji zdravja**
6. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
7. **Darilo za zaposlene**
8. **Razno**

23. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 29.01.2013
Prisotni: Aleksander VOLF, Tadeja BERGANT, Miroslav OLIČ, Janja KOZJEK (od 13.30), Marjan KOKALJ, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Vlado POTOČNIK, Igor LAVTAR.
Odsotni (opravičeno): Roman PREZELJ, Renato ŠTENKLER.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 22. seje sveta delavcev**
2. **Program dela sveta delavcev**
3. **Zbori delavcev**
4. **Poslovnik sveta delavcev**
5. **Napredovanje zaposlenih**
6. **Registracija in obravnava idej in predlog izboljšav**
7. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
8. **Razno**

24. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 27.03.2013
Prisotni: Aleksander VOLF, Roman PREZELJ (od 13:35), Tadeja BERGANT, Miroslav OLIČ, Janja KOZJEK, Renato ŠTENKLER, Marjan KOKALJ, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Igor LAVTAR.
Odsotni (opravičeno): Vlado POTOČNIK.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 23. seje sveta delavcev**
2. **Program dela sveta delavcev**
3. **Poročilo sveta delavcev nadzornemu svetu**
4. **Odbor za registracijo in obravnavo idej in predlogov izboljšav**
5. **Odbor za počitniško dejavnost**
6. **Odbor za šport in rekreacijo**
7. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
8. **Razno**

25. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 04.07.2013
Prisotni: Aleksander VOLF, Tadeja BERGANT, Miroslav OLIČ, Janja KOZJEK, Renato ŠTENKLER, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Vlado POTOČNIK, Igor LAVTAR.
Odsotni (opravičeno): Roman PREZELJ, Marjan KOKALJ.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 24. seje in zapisnika 1. Izredne seje sveta delavcev**
2. **Program dela sveta delavcev**
3. **Mobing – Trpinčenje na delovnem mestu**
4. **Poročilo sveta delavcev nadzornemu svetu**
5. **Registracija in obravnava idej in predlog izboljšav**
6. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
7. **Razno**

26. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 05.09.2013
Prisotni: Aleksander VOLF, Tadeja BERGANT, Miroslav OLIČ, Renato ŠTENKLER, Marjan KOKALJ, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Vlado POTOČNIK,
Odsotni (opravičeno): Igor LAVTAR, Janja KOZJEK, Tomaž POHLEVEN, Roman PREZELJ.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 25. seje in zapisnika 2. Izredne seje sveta delavcev**
2. **Program dela sveta delavcev**
3. **Cenik za zaposlene**
4. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
5. **Razno**

27. SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 07.10.2013
Prisotni: Aleksander VOLF, Tadeja BERGANT, Miroslav OLIČ, Janja KOZJEK, Renato ŠTENKLER, Marjan KOKALJ, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Igor LAVTAR.
Odsotni (opravičeno): Roman PREZELJ, Vlado POTOČNIK.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Pregled in potrditev zapisnika 26. seje sveta delavcev**
2. **Program dela sveta delavcev**
3. **Reorganizacija**
4. **Odbor za registracijo in obravnavo idej in predlogov izboljšav**
5. **Odbor za počitniško dejavnost**
6. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
7. **Razno**

IZREDNE SEJE

1. IZREDNA SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 16.04.2013
Prisotni: Aleksander VOLF, Tomaž TRPIN, Miroslav OLIČ, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Janja KOZJEK, Miha NADRAG, Marjan KOKALJ.
Odsotni (opravičeno): Tadeja BERGANT, Igor LAVTAR, Roman PREZELJ, Vlado POTOČNIK, Renato ŠTENKLER, Tomaž POHLEVEN.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: g. Robert Vojska - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:
1. **Letna nagrada članov sveta delavcev za l. 2012**

2. IZREDNA SEJA SVETA DELAVCEV SKUPINE DOMEL Z DNE 28.08.2013
Prisotni: Aleksander VOLF, Tomaž TRPIN, Miroslav OLIČ, Marko LOTRIČ, Mira DEBELJAK, Janja KOZJEK, Miha NADRAG, Marjan KOKALJ.
Odsotni (opravičeno): Tadeja BERGANT, Igor LAVTAR, Roman PREZELJ, Vlado POTOČNIK, Renato ŠTENKLER.
Odsotni (neopravičeno): Tomaž POHLEVEN.
Vabljeni: /

DNEVNI RED:
1. **Opozorilo o možnosti odpovedi pogodbe profesionalnemu članu sveta delavcev**

SEZNAM SEJ S POSLOVODSTVI IN UPRAVO Z DNEVNIMI REDI IN UDELEŽBO V LETU 2012 IN 2013

10. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 23.02.2012
Prisotni: Aleksander VOLF, dr. Jožica REJEC, Renato ŠTENKLER, Mira DEBELJAK, Miroslav OLIČ, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG, Janja KOZJEK, Vlado POTOČNIK, Tomaž HABJAN, Igor LAVTAR, Marko LOTRIČ.
Odsotni (opravičeno): Tadeja BERGANT, Roman PREZELJ, Tomaž POHLEVEN, Janez ŠMID.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o, g. Janez ŠMID - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:
2. **Pregled in potrditev zapisnika 9. seje sveta delavcev s poslovodstvom**
3. **Poročilo o poslovanju in napovedi**
4. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
5. **Razno**

11. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 20.04.2012

Prisotni: Aleksander VOLF, dr. Jožica REJEC, Tadeja BERGANT, Janja KOZJEK, Mira DEBELJAK, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Roman PREZELJ, Renato ŠTENKLER, Igor LAVTAR, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Vlado POTOČNIK, Miroslav OLIČ, Jolanda MOHORIČ, Aleš MARKELJ.
Odsotni (opravičeno): /
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Janez ŠMID - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 10. seje sveta delavcev s poslovodstvom**
2. **Poročilo o poslovanju in napovedi**
3. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
4. **Razno**

12. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 21.06.2012

Prisotni: Aleksander VOLF, Mira DEBELJAK, Janja KOZJEK, Miroslav OLIČ, Tadeja BERGANT, Vlado POTOČNIK, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG, Renato ŠTENKLER, Tomaž TRPIN, Roman PREZELJ, Tomaž POHLEVEN, Jolanda MOHORIČ, Aleš MARKELJ, dr. Jožica REJEC, Aljoša MOČNIK.
Odsotni (opravičeno): Marko LOTRIČ, Igor LAVTAR.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Aljoša MOČNIK - direktor PE APEC, g. Janez ŠMID - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 11. seje sveta delavcev s poslovodstvom**
2. **Poročilo o poslovanju in napovedi**
3. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
4. **Razno**

13. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 25.10.2012

Prisotni: Aleksander VOLF, Mira DEBELJAK, Janja KOZJEK, Miroslav OLIČ, Tadeja BERGANT, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG, Renato ŠTENKLER, Tomaž TRPIN, Roman PREZELJ, Marko LOTRIČ, Igor LAVTAR, Vlado POTOČNIK, Janez ŠMID, Aleš MARKELJ, dr. Jožica REJEC.
Odsotni (opravičeno): Tomaž POHLEVEN.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Janez ŠMID - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 12. seje sveta delavcev s poslovodstvom**
2. **Poročilo o poslovanju in napovedi**
3. **Napredovanje zaposlenih**
4. **Projekt promocije zdravja**
5. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
6. **Razno**

14. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 20.12.2012

Prisotni: Aleksander VOLF, Mira DEBELJAK KRSTIČ, Janja KOZJEK, Miroslav OLIČ, Tadeja BERGANT, Vlado POTOČNIK, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG, Renato ŠTENKLER, Roman PREZELJ, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Janez ŠMID, Aleš MARKELJ, Štefan BERTONCELJ, dr. Jožica REJEC.
Odsotni (opravičeno): Tomaž TRPIN, Igor LAVTAR.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: g. Štefan BERTONCELJ - predsednik uprave Domel Holding d.d., dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Janez ŠMID - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 13. seje sveta delavcev s poslovodstvom**
2. **Poročilo o poslovanju in napovedi**
3. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
4. **Program sej sveta delavcev za leto 2013**
5. **Razno**

15. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 21.02.2013

Prisotni: Aleksander VOLF, Janja KOZJEK, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Roman PREZELJ, Renato ŠTENKLER, Igor LAVTAR, Marko LOTRIČ, Vlado POTOČNIK, Miroslav OLIČ, Štefan BERTONCELJ, dr. Jožica REJEC, Aleš MARKELJ, Robert VOJSKA.
Odsotni (opravičeno): Mira DEBELJAK KRSTIČ, Marjan KOKALJ, Tomaž POHLEVEN, Tadeja BERGANT.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Štefan BERTONCELJ – predsednik uprave Domel Holding d.d., g. Robert VOJSKA - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 14. seje sveta delavcev s poslovodstvom**
2. **Poročilo o poslovanju in napovedi**
3. **Program sej sveta delavcev s poslovodstvi in upravo**
4. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
5. **Razno**

16. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 12.03.2013

Prisotni: Aleksander VOLF, Janja KOZJEK, Mira DEBELJAK KRSTIČ, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Igor LAVTAR, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Vlado POTOČNIK, Miroslav OLIČ, Štefan BERTONCELJ, dr. Jožica REJEC, Aleš MARKELJ, Robert VOJSKA.
Odsotni (opravičeno): Tadeja BERGANT, Renato ŠTENKLER, Roman PREZELJ.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Štefan BERTONCELJ – predsednik uprave Domel Holding d.d., g. Robert VOJSKA - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 15. seje sveta delavcev s poslovodstvom**
2. **Poročilo o poslovanju za mesec februar 2013 in napovedi**
3. **Program sej sveta delavcev s poslovodstvi in upravo**
4. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
5. **Razno**

17. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 08.04.2013

Prisotni: Aleksander VOLF, Tadeja BERGANT, Janja KOZJEK, Mira DEBELJAK KRSTIČ, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Roman PREZELJ, Renato ŠTENKLER, Igor LAVTAR, Tomaž POHLEVEN, Vlado POTOČNIK, Miroslav OLIČ, Štefan BERTONCELJ, dr. Jožica REJEC, Aleš MARKELJ, Robert VOJSKA.
Odsotni (opravičeno): Marjan KOKALJ, Marko LOTRIČ.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Štefan BERTONCELJ – predsednik uprave Domel Holding d.d., g. Robert VOJSKA - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 16. seje sveta delavcev s poslovodstvi in upravo**
2. **Poročilo o poslovanju za mesec marec 2013 in napovedi**
3. **Predstavitev predloga sprememb in dopolnitev Organizacijskega predpisa za registracijo in obravnavo idej in predlogov izboljšav**
4. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
5. **Razno**

18. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 14.05.2013

Prisotni: Aleksander VOLF, Tadeja BERGANT, Janja KOZJEK, Mira DEBELJAK KRSTIČ, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Roman PREZELJ, Igor LAVTAR, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Vlado POTOČNIK, Miroslav OLIČ, Štefan BERTONCELJ, dr. Jožica REJEC, Aleš MARKELJ.
Odsotni (opravičeno): Renato ŠTENKLER, Robert VOJSKA.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Štefan BERTONCELJ – predsednik uprave Domel Holding d.d., g. Robert VOJSKA - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 17. seje sveta delavcev s poslovodstvi in upravo**
2. **Poročilo o poslovanju za mesec april 2013 in napovedi**
3. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
4. **Razno**

19. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 17.06.2013

Prisotni: Aleksander VOLF, Tadeja BERGANT, Janja KOZJEK, Marjan KOKALJ, Tomaž TRPIN, Roman PREZELJ, Igor LAVTAR, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Vlado POTOČNIK, , dr. Jožica REJEC, Aleš MARKELJ, Robert VOJSKA.
Odsotni (opravičeno): Renato ŠTENKLER, Mira DEBELJAK KRSTIČ, Miha NADRAG, Miroslav OLIČ, Štefan BERTONCELJ.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Štefan BERTONCELJ – predsednik uprave Domel Holding d.d., g. Robert VOJSKA - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 18. seje sveta delavcev s poslovodstvi in upravo**
2. **Poročilo o poslovanju za mesec maj 2013 in napovedi**
3. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
4. **Razno**

20. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 09.07.2013

Prisotni: Aleksander VOLF, Tadeja BERGANT, Janja KOZJEK, Mira DEBELJAK KRSTIČ, Marjan KOKALJ, Tomaž TRPIN, Roman PREZELJ, Renato ŠTENKLER, Igor LAVTAR, Marko LOTRIČ, Vlado POTOČNIK, Miroslav OLIČ, Štefan BERTONCELJ, dr. Jožica REJEC, Janez ŠMID.
Odsotni (opravičeno): Miha NADRAG, Tomaž POHLEVEN, Aleš MARKELJ, Robert VOJSKA.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Štefan BERTONCELJ – predsednik uprave Domel Holding d.d., g. Robert VOJSKA - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 19. seje sveta delavcev s poslovodstvi in upravo**
2. **Poročilo o poslovanju za mesec junij 2013 in napovedi**
3. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
4. **Razno**

21. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 09.09.2013

Prisotni: Aleksander VOLF, Tadeja BERGANT, Janja KOZJEK, Miha NADRAG, Roman PREZELJ, Igor LAVTAR, Marko LOTRIČ, Miroslav OLIČ, Štefan BERTONCELJ, dr. Jožica REJEC, Robert VOJSKA.
Odsotni (opravičeno): Mira DEBELJAK KRSTIČ, Marjan KOKALJ, Tomaž POHLEVEN, Renato ŠTENKLER, Tomaž TRPIN, Vlado POTOČNIK, Aleš MARKELJ.
Odsotni (neopravičeno): /
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Štefan BERTONCELJ – predsednik uprave Domel Holding d.d., g. Robert VOJSKA - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 20. seje sveta delavcev s poslovodstvi in upravo**
2. **Poročilo o poslovanju za mesec julij, avgust 2013 in napovedi**
3. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
4. **Razno**

22. SEJA SVETA DELAVCEV S POSLOVODSTVOM IN UPRAVO SKUPINE DOMEL Z DNE 08.10.2013

Prisotni: Tadeja BERGANT, Janja KOZJEK, Mira DEBELJAK KRSTIČ, Marjan KOKALJ, Miha NADRAG, Tomaž TRPIN, Renato ŠTENKLER, Igor LAVTAR, Tomaž POHLEVEN, Marko LOTRIČ, Štefan BERTONCELJ, dr. Jožica REJEC, Aleš MARKELJ.
Odsotni (opravičeno): Aleksander VOLF, Miroslav OLIČ, Roman PREZELJ, Vlado POTOČNIK.
Odsotni (neopravičeno): Robert VOJSKA.
Vabljeni: dr. Jožica REJEC - direktorica Domel d.o.o., g. Aleš MARKELJ - direktor Splošnega področja, g. Štefan BERTONCELJ – predsednik uprave Domel Holding d.d., g. Robert VOJSKA - predsednik IO SKEI Domel.

DNEVNI RED:

1. **Pregled in potrditev zapisnika 21. seje sveta delavcev s poslovodstvi in upravo**
2. **Poročilo o poslovanju za mesec september 2013 in napovedi**
3. **Reorganizacija**
4. **Predlogi, pobude in vprašanja zaposlenih**
5. **Razno**

Priloga 2

STROKOVNA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA V ZDRUŽENJU SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE (ZSDS) V LETU 2012 IN 2013

JANUAR - 2012

Vsebina in način priprave programa dela sveta delavcev - Seminar s priročnikom dr. Mata Gostiše, sekretarja ZSDS

Termin: PETEK, 27. januar 2012
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik).*

FEBRUAR - 2012

Študijsko srečanje članov ZSDS – v podjetju TEŠ (Šoštanj)

Termin: PETEK, 17. februar 2012
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik).*

MAREC - 2012

Analiza letnih poročil za učinkovito soupravljanje – Pripravimo se na obravnavo letnih poročil!

Termin: PETEK, 16. marec 2012
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik), Miroslav Olič (namestnik predsednika).*

APRIL - 2012

TEMELJNI TEČAJ ZA ČLANE SVETOV DELAVCEV – Sistem certificiranja v ZSDS

Termin: ČETRTEK-PETEK-SOBOTA: 12., 13. in 14. april 2012
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Igor Lavtar (član), Vlado Potočnik (član).*

MAJ - 2012

Proaktivni pristop sveta delavcev k varnosti in zdravju pri delu – Kako pripraviti program SD na področju VZD?

Termin: PETEK, 18. maj 2012
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Miroslav Olič (namestnik predsednika) Mira Debeljak (član), Janja Kozjek (član).*

JUNIJ - 2012

Preobremenjenost zaposlenih na delu – Kako z organizacijskimi ukrepi zmanjšati preobremenjenost zaposlenih?

Termin: PETEK, 8. junij 2012
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik), Tadeja Bergant (član), Janja Kozjek (član).*

SEPTEMBER - 2012

Delavsko soupravljanje in socialni dialog v članicah EU – Delavsko soupravljanje in socialno partnerstvo v Franciji - Študijsko potovanje članov ZSDS v Francijo

Termin: 19., 20., 21. in 22. september 2012
Kraj: Pariz
Udeleženci: *Ni bilo udeležencev.*

OKTOBER - 2012

Strokovni posvet ZSDS (tradicionalni dvodnevni posvet članov)

- **Predlog reforme trga dela**
- **Svet delavcev in delavski predstavniki v NS/UO**

Termin: ČETRTEK-PETEK: 18. in 19. oktober 2012
Kraj: Hotel Jelovica, Bled
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik).*

NOVEMBER - 2012

TEMELJNI TEČAJ ZA ČLANE SVETOV DELAVCEV – Sistem certificiranja v ZSDS

Termin: ČETRTEK-PETEK-SOBOTA: 15., 16. in 17. november 2012
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Marjan Kokalj (član), Tomaž Trpin (član).*

DECEMBER - 2012

Kako se bomo upokojevali po novem in kaj bo s pokojninskimi načrti v podjetjih? (posvet ZSDS)

Termin: ČETRTEK, 13. december 2012
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik).*

JANUAR - 2013

POGAJANJA – Strategije, taktike in veščine

Termin: ČETRTEK, 17. januar 2013
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik), Janja Kozjek (član), Tadeja Bergant (član).*

JANUAR - 2013

Vsebina in način priprave programa dela SD v podjetju

Termin: ČETRTEK, 31. januar 2013
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik).*

FEBRUAR - 2013

Študijsko srečanje članov ZSDS – v družbi HIT (Nova Gorica)

Termin: PETEK, 17. februar 2013
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik).*

FEBRUAR - 2013

Kako se bomo upokojevali po novem in kaj bo s pokojninskimi načrti v podjetjih

Termin: SREDA, 27. februar 2013
Udeleženci: *Janja Kozjek (član).*

MAREC - 2013

Pripravimo se na obravnavo letnih poročil – Razumevanje in praktična uporaba poslovnih izkazov za delavske predstavnike

Termin: SREDA, 13. marec 2013
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik), Miroslav Olič (namestnik predsednika).*

MAREC - 2013

Reforma trga dela – Kaj prinašajo spremembe in kako bodo uveljavljene v praksi?

Termin: TOREK, 26. marec 2013
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik), Janja Kozjek (član).*

MAJ - 2013

Pravni vidik reševanja odprtih vprašanj pri uporabi ZSDU

Termin: ČETRTEK, 30. maj 2013
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Janja Kozjek (član).*

JUNIJ - 2013

Komuniciranje na sestankih SD, vodenje in doseganje dogovorov

Termin: SREDA, 12. junij 2013
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik), Miroslav Olič (namestnik predsednika), Tomaž Trpin (član).*

SEPTEMBER - 2013

Delavsko soupravljanje in socialni dialog v članicah EU – Delavsko soupravljanje in socialno partnerstvo na Finskem - Študijsko potovanje članov ZSDS na Finsko

Termin: 18., 19., 20. in 21. september 2013
Kraj: Helsinki
Udeleženci: *Ni bilo udeležencev.*

OKTOBER - 2013

Čigave interese zastopajo delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora?

Termin: PETEK, 11. oktober 2013
Kraj: PC Slovenijales, Ljubljana
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik).*

OKTOBER - 2013

Strokovni posvet ZSDS (tradicionalni dvodnevni posvet članov)

- **Ključna pravna znanja za nepravnike – člane SD glede uporabe ZSDU**
- **Participativna organizacijska kultura – Vloga in poslanstvo svetov delavcev**

Termin: ČETRTEK-PETEK: 17. in 18. oktober 2013
Kraj: Hotel Jelovica, Bled
Udeleženci: *Aleksander Volf (predsednik).*