Etični kodeks članov svetov delavcev je bil (s konsenzom) sprejet na skupščini Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij (ZSDSP) dne 19. oktobra 2001 na Bledu. Gre za dokument, ki opredeljuje temeljna moralna pravila in etične standarde ravnanj ter načine uresničevanja funkcije članov svetov delavcev v skladu z njihovim poslanstvom. Skupščina ZSDSP je v zvezi s tem sprejela posebno priporočilo, po katerem naj bi: a) vsak kandidat za člana sveta delavcev hkrati s izjavo o soglasju h kandidaturi podpisal tudi izjavo, da je seznanjen z določili tega kodeksa in da ga sprejema; b) ta kodeks služil svetom delavcev kot neposredna podlaga za ugotavljanje in ustrezno sankcioniranje odgovornosti članov. Zato ga objavljamo skupaj z avtentično razlago njegovih posameznih določil.

Izhajajoč iz pomena uspešnega delovanja svetov delavcev kot osrednje institucije sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju za nenehno dviganje kakovosti delovnega življenja zaposlenih ob istočasnem povečevanju poslovne uspešnosti podjetij in s tem povezane potrebe po zagotavljanju učinkovitega opravljanja soupravljalskih funkcij sveti delavcev slovenskih podjetij sprejemamo naslednji

ETIČNI KODEKS ČLANOV SVETOV DELAVCEV

I. SPLOŠNA DOLOČBA

Vsebina in namen kodeksa

1. člen

Ta kodeks opredeljuje moralni lik in določa splošna pravila pričakovanega ravnanja in obnašanja ter temeljne dolžnosti članov svetov delavcev v zvezi z opravljanjem njihove funkcije z namenom, da se zagotovi enotno razumevanje in pošteno ter odgovorno uresničevanje te funkcije v skladu z njenim poslanstvom, kakršno izhaja iz določil zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

II. MORALNI LIK IN TEMELJNA NAČELA ZA OPRAVLJANJE FUNKCIJE ČLANA SVETA DELAVCEV

Moralna odgovornost kolektivu sodelavcev

2. člen

Član sveta delavcev, zavedajoč se, da je za funkcijo kandidiral prostovoljno in predhodno seznanjen z dolžnostmi, ki iz nje izhajajo, s trenutkom izvolitve sprejema polno moralno odgovornost do kolektiva sodelavcev, ki so mu z izvolitvijo za svojega predstavnika izkazali zaupanje, da bo na tej funkciji učinkovito zastopal njihove interese v sistemu korporacijskega upravljanja.

Član sveta delavcev izkazuje pošten in odgovoren odnos do svoje funkcije s tem, da si iskreno prizadeva vse dolžnosti v okviru te funkcije opravljati po najboljših močeh in skladno s tem kodeksom, če oceni, da tega iz kakršnihkoli razlogov ne zmore, pa je dolžan prostovoljno ponuditi svoj odstop.

Pripadnost delavskim interesom

3. člen

Član sveta delavcev opravlja svojo funkcijo na temelju pripadnosti delavskim interesom. Karierizem in koristoljubje na račun članstva v svetu delavcev sta nesprejemljiva tako kot morebiten motiv za kandidiranje na to funkcijo, kakor tudi kot morebitno vodilo pri konkretnem ravnanju, nastopanju in odločanju v okviru opravljanja te funkcije.

Član sveta delavcev se je dolžan v razmerju do vodstva dosledno in aktivno zavzemati za interese zaposlenih, ki jih zastopa ali pa se tej funkciji odpovedati, če oceni, da takšno načelno ravnanje lahko škoduje njegovim kariernim ambicijam in drugim osebnim interesom, katerim se na račun funkcije ne namerava odreči.

Član sveta delavcev, ki se zaveda ali je izrecno opozorjen, da nezadovoljivo opravlja dolžnosti, ki izhajajo iz te funkcije, se je dolžan iz moralnih razlogov prostovoljno odpovedati morebitnim nagradam za delo in drugim ugodnostim iz naslova te funkcije, ki jih sicer članom sveta delavcev zagotavlja delodajalec na podlagi dogovora s svetom delavcev.

Neodvisnost delovanja

4. člen

Član sveta delavcev je pri sprejemanju odločitev in glasovanju v svetu delavcev neodvisen od morebitnih zahtev ali navodil vodstva podjetja ali sindikata, kateremu pripada, prav tako pa nima imperativnega mandata glede stališč delovne sredine, ki jo v svetu delavcev predstavlja.

Kultura in konstruktivnost komuniciranja

5. člen

Član sveta delavcev v vseh oblikah komuniciranja tako znotraj sveta delavcev, kakor tudi navzven, nastopa kulturno, umirjeno in strpno ter se pri zastopanju interesov delavcev opira izključno na moč argumentov, pri čemer je sprejemljiv tudi za argumente tistih, ki v sistemu korporacijskega upravljanja zastopajo interese podjetja in lastnikov.

Medsebojna solidarnost

6. člen

Vsi člani sveta delavcev so dolžni brezpogojno podpreti zagotavljanje delovnopravne imunitete na podlagi zakona tistim članom tega organa, ki so zaradi svoje načelne drže pri zastopanju in uresničevanju interesov zaposlenih izpostavljeni morebitnemu šikanoznemu ravnanju s strani nadrejenih.

III. TEMELJNE DOLŽNOSTI IN ODGOVORNOSTI ČLANA SVETA DELAVCEV

Dolžnost izobraževanja in usposabljanja

7. člen

Dolžnost in odgovornost, ne samo pravica, vsakega člana sveta delavcev je, da se izobražuje in usposablja za učinkovito opravljanje soupravljalskih funkcij, in sicer najmanj v zakonsko določenem obsegu v organiziranih oblikah specializiranega izobraževanja in usposabljanja, po potrebi pa tudi z dodatnim samoizobraževanjem.

Član sveta delavcev je osebno odgovoren za morebitne negativne posledice svoje pomanjkljive usposobljenosti za opravljanje funkcije.

Konstruktivno sodelovanje na sejah sveta delavcev

8. člen

Član sveta delavcev:

1. se redno udeležuje sej sveta delavcev, morebitno odsotnost zaradi nujne zadržanosti pa obvezno predhodno opraviči predsedniku s tem, da mu hkrati sporoči tudi svoja stališča do vprašanj, ki bodo na dnevnem redu seje;

2. hodi na seje pripravljen in z izdelanimi stališči do vprašanj, glede katerih je pred sejo prejel pisna gradiva, pri čemer si praviloma o teh vprašanjih zagotovi tudi stališča delavcev iz tistih sredin, ki jih v svetu delavcev zastopa;

3. se na sejah sveta delavcev konstruktivno vključuje v razpravo ter oblikovanje predlogov sklepov in se pri tem izogiba brezplodnemu kritikantstvu;

4. nikoli ne predlaga ali zahteva določenih akcij sveta delavcev, če ni hkrati pripravljen prevzeti tudi ustreznega dela potrebnih zadolžitev v zvezi z njihovo izvedbo;

5. nikoli ne kritizira predsednika in drugih članov sveta delavcev zaradi nezadovoljivega delovanja sveta delavcev, če se ni bil pripravljen tudi sam dodatno angažirati pri izvajanju nalog izven sej sveta delavcev;

6. se nikoli ne izogiba jasno opredeliti svojih stališč do obravnavane problematike in skladno z njimi glasovati tudi v prisotnosti poslovodstva na seji sveta delavcev;

7. je iniciator različnih aktivnosti sveta delavcev za čim bolj učinkovito zadovoljevanje potreb in interesov zaposlenih, ki jih zastopa.

Dosledno izvrševanje sklepov sveta delavcev

9. člen

Član sveta delavcev si je dolžan prizadevati za dosledno izvajanje in učinkovito doseganje ciljev sprejetih sklepov sveta delavcev.

Sprejemanje delovnih zadolžitev

10. člen

Član sveta delavcev se zaveda, da funkcija člana sveta delavcev ni zgolj prisotnost na sejah in je zato vedno pripravljen sprejeti tudi ustrezen del stalnih ali občasnih delovnih zadolžitev izven sej, ki so potrebne za učinkovito delovanje sveta delavcev (vodenje odborov in sodelovanje pri delu odborov in drugih delovnih teles sveta delavcev; sodelovanje pri pripravi gradiv za seje sveta delavcev; izvajanje anket in referendumov; stalno spremljanje stanja na določenem delovnem področju sveta delavcev in priprave predlogov ustreznih odločitev itd.), in odgovornost za njihovo izvedbo.

Član sveta delavcev ne sme brez utemeljenih razlogov odkloniti zadolžitve, ki mu jo dodeli svet delavcev ali njegov predsednik v okviru dejavnosti tega organa.

Stalno komuniciranje z zaposlenimi

11. člen

Član sveta delavcev kot predstavnik zaposlenih, ki so ga izvolili, je dolžan z njimi v času trajanja mandata permanentno komunicirati v zvezi z opravljanjem svoje funkcije. Po eni strani se je dolžan z njimi posvetovati in seznanjati svet delavcev z njihovimi pobudami in stališči glede posameznih vprašanj iz pristojnosti sveta delavcev, po drugi strani pa jih mora tudi tekoče obveščati o delu in odločitvah sveta delavcev.

Vsak član sveta delavcev mora neposrednemu komuniciranju z zaposlenimi nameniti najmanj toliko časa, kolikor mu omogoča tudi zakon, pri čemer konkretne oblike in način takšnega komuniciranje (uradne ure za zaposlene, delni zbori delavcev itd.) določi svet delavcev v odvisnosti od specifik delovnega procesa.

Varovanje enotnosti in ugleda sveta delavcev

12. člen

Član sveta delavcev si s celotnim svojim obnašanjem in delovanjem prizadeva ustvarjati in ohranjati enotnost in kolektivni duh pri delovanju sveta delavcev ter se vzdržuje vseh ravnanj, ki lahko povzročijo neproduktivne razdore med člani.

Pri nastopanju navzven se član sveta delavcev vzdržuje ravnanj, ki bi rušila ugled sveta delavcev v interni in zunanjih javnostih podjetja.

IV. UPORABA KODEKSA

Kodeks kot sestavni del poslovnika sveta delavcev

13. člen

Če svet delavcev sprejme ta kodeks s svojim sklepom, postane sestavni del njegovega poslovnika. Posamezna določila kodeksa kot moralne zaveze postanejo s tem pravne zapovedi, katerih uresničevanje lahko svet delavcev s poslovnikom tudi posebej sankcionira. Možne sankcije zoper člana sveta delavcev na tej podlagi so zlasti: opomin predsednika, interni opomin sveta delavcev, javni opomin sveta delavcev, odvzem pravice do nagrade za delo in pobuda za njegov odpoklic.

Svet delavcev lahko v zvezi s tem kodeksom s poslovnikom določi tudi postopek za redno letno ocenjevanje dela vseh članov v skladu s tem kodeksom in morebitno ugotavljanje njihove odgovornosti.

Kršitev določil kodeksa kot razlog za odpoklic člana sveta delavcev

14. člen

Ravnanje in delovanje člana sveta delavcev v nasprotju z določili tega kodeksa je lahko razlog za odpoklic člana sveta delavcev skladno z določili zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Pobudo za začetek postopka za odpoklic posameznega člana sveta delavcev v skladu s prvim odstavkom tega člena lahko da delavcem ali reprezentativnemu sindikatu v družbi tudi svet delavcev.

Predhodna seznanitev kandidatov za člane sveta delavcev s kodeksom

15. člen

Vsak kandidat za člana sveta delavcev naj bi takoj po vložitvi kandidature prejel od volilne komisije tudi besedilo tega kodeksa z obrazložitvijo oziroma avtentično razlago ter s pozivom, da še pred dokončnim oblikovanjem kandidatne liste podpiše izjavo, da je z njim seznanjen in da ga bo dosledno spoštoval pri svojem delu.

Sprejem in objava kodeksa

16. člen

Ta kodeks je bil sprejet na skupščini Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij dne 18. 10. 2001 in se skupaj z istočasno sprejeto avtentično razlago posameznih njegovih določil objavi v prvi številki revije Industrijska demokracija, ki izide po tem datumu.

AVTENTIČNA RAZLAGA DOLOČIL ETIČNEGA KODEKSA ČLANOV SVETOV DELAVCEV

1. člen – Vsebina in namen kodeksa

Analiza izkušenj iz dosedanje prakse delovanja svetov delavcev v Sloveniji kaže, da je ena temeljnih težav, s katerimi se le-ti srečujejo pri svojih prizadevanjih za čim bolj učinkovito delovanje, prav neustrezen odnos precejšnjega dela članov svetov delavcev do opravljanja njihove funkcije. Ta je posledica bodisi nerazumevanja dejanskega statusa in poslanstva člana sveta delavcev v sistemu korporacijskega upravljanja bodisi pomanjkanja vsaj elementarne moralne odgovornosti posameznikov do funkcije, ki so jo sicer prostovoljno sprejeli.

Ko govorimo o **nerazumevanju dejanskega statusa in poslanstva člana sveta delavcev** imamo v mislih predvsem primere, ko posamezniki v resnici še niso niti dojeli bistva in širšega pomena ter resnosti svoje funkcije. Gre zlasti za primere, ko nekateri še vedno mešajo svoj status člana sveta delavcev s statusom sindikalnega zaupnika in tako tudi delujejo; ko se za svoje delo v svetu delavcev čutijo odgovorne sindikatu, ki jih je predlagal, namesto delavcem, ki so jih izvolili; ko razumejo status člana sveta delavcev po izvolitvi kot status nikomur odgovornega poslanca in podobno. Tovrstnih (ne)razumevanj je v praksi vsekakor še vedno zelo veliko, tako da ni daleč od resnice ugotovitev, da si »članstvo v svetu delavcev zaenkrat predstavlja še vsak po svoje«. Še veliko hujši problem pa so brez dvoma neredki pojavi **nepoštenega** (karierizem, koristoljubje ipd.) ali **preprosto neresnega in neodgovornega** (absentizem in pasivnost na sejah, izogibanje zadolžitvam itd.) **odnosa do opravljanja funkcije člana sveta delavcev.** Vse povedano pa v praksi seveda močno ovira in hromi učinkovitost delovanja svetov delavcev kot kolektivnih organov delavskega soupravljanja.

Omenjeni problem pa je v praksi izjemno težko rešljiv predvsem zaradi dejstva, da dolžnosti. odgovornosti in način delovanja članov svetov delavcev niso posebej opredeljene niti v zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, niti v poslovnikih svetov delavcev, niti v kakih drugih aktih. Zato je zaenkrat tudi skorajda nemogoče vzpostaviti ustrezen sistem uresničevanja odgovornosti za izvajanje tovrstnih soupravljalskih funkcij, brez katerega pa sedanjega stanja na tem področju ne bo mogoče izboljšati. Praksa torej narekuje potrebo po oblikovanju posebnega **stanovskega etičnega kodeksa,** s katerim bodo jasno opredeljeni tako moralni lik in načela delovanja, kakor tudi temeljne dolžnosti in odgovornosti članov svetov delavcev v razmerju do organa, katerega člani so, in do sodelavcev, ki so jim z izvolitvijo na to funkcijo izkazali zaupanje.

Takšen kodeks naj bi imel več ciljev oziroma namenov. Po eni strani naj bi **zagotovil enotno razumevanje statusa in dolžnosti člana sveta delavcev** in kot tak predstavljal tudi temeljno vodilo za oblikovanje ustreznega moralnega odnosa posameznikov do te funkcije. Po drugi strani naj bi služil kot **podlaga za konkretno uresničevanje odgovornosti članov svetov delavcev v praksi,** pri čemer je sankcija za kršitev njegovih določil lahko tudi odpoklic člana sveta delavcev. Prav tega je praksa doslej močno pogrešala. Predvsem pa utegne biti predlagani kodeks pomemben za **splošno dviganje zavesti članov svetov delavcev o pomenu in odgovornosti te funkcije,** kar lahko že samo po sebi pomembno prispeva k odpravljanju uvodoma omenjenih problemov. »Trkanje na zavest« posameznikov utegne biti namreč v tem smislu veliko bolj učinkovito kot zgolj pravno sankcioniranje njihove odgovornosti v obliki odpoklica.

Čeprav naj bi torej etični kodeks članov svetov delavcev, tako kot to velja bolj ali manj za vse podobne stanovske in poklicne kodekse, v obligacijskem smislu pomenil predvsem moralno zavezo članov svetov delavcev za pošteno in odgovorno opravljanje svoje soupravljalske funkcije skladno z njenim poslanstvom, pa bo lahko v določenih primerih imel tudi konkretno pravno vrednost. Če bo namreč ravnanje in delovanje v nasprotju z njegovimi določili v praksi štelo kot razlog za morebiten odpoklic člana sveta delavcev, bo v tem pogledu postal pomemben pravni vir na področju uveljavljanja odgovornosti za opravljanje soupravljalskih funkcij na podlagi zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Podrobneje o tem pa v komentarju k 13. in 14. členu.

2. člen – Moralna odgovornost kolektivu sodelavcev

Pri vseh voljenih predstavniških funkcijah temelji medsebojni odnos med volilci in njihovim izvoljenim predstavnikom na **načelu zaupanja.** Z aktom izvolitve volilci podelijo izvoljenemu predstavniku mandat in mu izkažejo svoje polno zaupanje, da bo učinkovito zastopal in predstavljal njihove interese, pri čemer seveda upravičeno pričakujejo, da bo svojo funkcijo v njihovem imenu opravljal **po najboljših močeh.** Takšno pričakovanje temelji na dejstvu, da je kandidiranje na voljene predstavniške funkcije popolnoma **prostovoljno,** kar pomeni, da s podpisom izjave o strinjanju s kandidaturo vsak kandidat zavestno sprejme takšno zavezo. Domneva se, vsaj s strani volilcev, da v nasprotnem primeru (torej če ne bi imel poštenega namena funkcije opravljati v skladu s pričakovanji volilcev) povprečno moralen človek pač ne bi niti kandidiral. Povedano seveda v celoti velja tudi za člane svetov delavcev v odnosu do sodelavcev, ki so jih izvolili za svoje predstavnike v sistemu korporacijskega upravljanja.

Vprašanje poštenega in odgovornega odnosa do opravljanja dolžnosti, ki izvirajo iz funkcije člana sveta delavcev, je torej **predvsem moralno vprašanje.** Zato je tudi odgovornost iz naslova te funkcije prvenstveno moralnega značaja (opomba: materialne odgovornosti na tej funkciji ni), delimo pa jo lahko na:

a) notranjo (intrinzično) moralno odgovornost, ki jo čuti vsak posameznik do svoje funkcije in jo tudi samosankiconira v obliki odstopa s funkcije, če oceni, da je iz kakršnihkoli razlogov ne opravlja tako kot so od njega pričakovali volilci;

b) zunanjo (ekstrinzično) moralno odgovornost, ki jo v odnosu do izvoljenega člana sveta delavcev sankcionirajo njegovi volilci v obliki odpoklica, če ocenijo, da je iz kakršnihkoli razlogov izneveril njihovo zaupanje v zvezi z opravljanjem funkcije.

Pravilno razumevanje odgovornostnega razmerja člana sveta delavcev do kolektiva sodelavcev, ki so ga izvolili, je vsekakor temeljni predpogoj za oblikovanje njegovega pravilnega odnosa do te funkcije. Vsak član sveta delavcev se mora ob prevzemu funkcije zelo jasno zavedati, da:

a) soupravljalske funkcije danes niso več nekakšna ljubiteljska dejavnost, s katero se lahko kdorkoli ukvarja le za lastno veselje in skladno s tem malo bolj ali pa malo manj resno po svoji presoji, ampak gre za zelo pomemben integralni del sistema korporacijskega upravljanja, od katerega je v veliki meri odvisna tako kvaliteta delovnega življenja zaposlenih v podjetju, kakor tudi poslovna uspešnost podjetja kot celote;

b) neresno opravljanje funkcije člana sveta delavcev potemtakem nima za posledico le neškodljive nekoristnosti posameznika na tej funkciji, ampak pomeni direktno škodovanje učinkovitemu uresničevanju interesov zaposlenih v podjetju;

c) torej član sveta delavcev za takšno ali drugačno opravljanje svoje funkcije ne more biti odgovoren le sam sebi, pač pa s trenutkom izvolitve prevzema polno moralno odgovornost do kolektiva sodelavcev, katerih interese mu je bilo zaupano zastopati.

Iz navedenih razlogov je že uvodna določba vsebinskega dela tega kodeksa (1. odst. 2. člena) namenjena čim bolj nedvoumni opredelitvi zgoraj opisanega razumevanja pomena funkcije člana sveta delavcev in odgovornostnega razmerja člana sveta delavcev do svojih sodelavcev.

V drugem odstavku tega člena pa sta določena **dva temeljna standarda pričakovanega odnosa člana sveta delavcev do svoje funkcije,** in sicer:

a) standard za presojo poštenega in odgovornega opravljanja funkcije in

b) standard pričakovane notranje (intrinzične) moralne odgovornosti do funkcije.

Standard poštenega in odgovornega odnosa do opravljanja funkcije člana sveta delavcev je opredeljen kot *»iskreno prizadevanje opravljati dolžnosti po svojih najboljših močeh«.* Pomemben je torej subjektivni odnos posameznika do funkcije. Objektivne sposobnosti posameznikov za opravljanje te funkcije so različne in so odvisne od njihove splošne in strokovne izobrazbe ter osebnostnih lastnosti, zaradi česar so seveda objektivno lahko pri tem tudi različno uspešni. Če nekdo denimo kljub prizadevanju ni sposoben konstruktivno sodelovati pri obravnavi zahtevnejših poslovnih vprašanj na seji sveta delavcev zaradi svoje pomanjkljive strokovne izobrazbe, mu seveda v smislu odgovornosti za opravljanje funkcije ni mogoče ničesar očitati. Povsem druga pa je situacija, če je njegova pasivnost posledica dejstva, da sploh ni prebral gradiva in se na sejo ustrezno pripravil. V tem in podobnih primerih pa seveda ni več mogoče govoriti o poštenem in odgovornem odnosu do opravljanja funkcije.

Glede na že večkrat poudarjen velik pomen učinkovitega sistema delavskega soupravljanja za kvalitetno zadovoljevanje različnih potreb in interesov celotnega kolektiva zaposlenih v podjetju se v okviru moralnega lika člana sveta delavcev lahko upravičeno pričakuje tudi **najvišja stopnja njegove notranje (intrinzične) moralne odgovornosti v odnosu do te funkcije,** ki se kaže v tem, da (enako kot je prostovoljno kandidiral) tudi prostovoljno odstopi s te funkcije, če oceni (ali je opozorjen), da je iz kakršnihkoli razlogov ne opravlja v okviru pričakovanj svojih volilcev in jim zato v bistvu povzroča škodo. Brez dvoma je tudi to nujni element poštenega odnosa do funkcije, o katerem je vseskozi govora kot o enem od najpomembnejših vidikov moralnega lika člana sveta delavcev *(opomba: zunanja oziroma ekstrinzična moralna odgovornost člana sveta delavcev je urejena posebej, in sicer v okviru določil o uporabi tega kodeksa).*

3. člen – Pripadnost delavskim interesom

Temeljno poslanstvo člana sveta delavcev je zastopanje interesov zaposlenih. Zato v okvir definicije moralnega lika člana sveta delavcev vsekakor sodi tudi pripadnost delavskim interesom, ki naj bi bila **načeloma edini sprejemljiv motiv posameznika za kandidiranje na to funkcijo in hkrati tudi njegovo osnovno vodilo za ravnanje in odločanje pri opravljanju te funkcije.**

Različne osebne ambicije in interesi v tem smislu ne pridejo v poštev. V tem členu sta kot nezdružljiva z moralnim likom člana sveta delavcev izrecno izpostavljena zlasti **karierizem in koristoljubje na račun članstva v svetu delavcev.** Čeprav se morda to na prvi pogled zdi odveč, pa je treba na žalost ugotoviti, da sta omenjena negativna pojava v praksi pri nekaterih članih močno prisotna. Zato naj bi ta kodeks nanju posebej opozarjal in v tem pogledu ponujal tudi oprijemljivo podlago za identifikacijo konkretnih primerov teh dveh pojavov ter njuno preprečevanje v praksi.

Z razvojem, utrjevanjem in rastjo pomena delavskega soupravljanja v sistemu korporacijskega upravljanja postajajo funkcije v različnih oblikah delavskih predstavništev (svet delavcev, predstavniki delavcev v nadzornem svetu, delavski direktor) vse bolj zanimive tudi za ljudi, katerih osnovni cilj ni iskreno prizadevanje za uresničevanje interesov celotnega kolektiva, ampak **v teh funkcijah vidijo predvsem možnost in sredstvo za realizacijo nekaterih svojih osebnih am-**

bicij in koristi. In mnogim se na žalost v praksi tudi uspe preriniti na te funkcije, kar je skrajno slabo za nadaljnji razvoj delavske participacije.

Pojavi karierizma v opisanem smislu se v praksi kažejo v različnih oblikah. V najmilejši inačici gre za posameznike, ki pač računajo s tem, da bodo preko teh funkcij bolj »opaženi« pri vodstvu, kar bi jim utegnilo koristiti pri službenem napredovanju, če se seveda v tej funkciji ne bodo nikomur »zamerili«. Težjo varianto istega pojava predstavljajo ljudje, ki si iz omenjenih razlogov pri opravljanju soupravljalskih funkcij prizadevajo vedno in za vsako ceno ugajati vodstvu in s svojo »kooperativnostjo« v tem smislu pogosto pretiravajo že do absurdov. Niso povsem neznani niti primeri, ko so posamezniki v svet delavcev neposredno kadrovani s strani vodstva podjetja in znotraj sveta delavcev tudi izrazito delujejo kot njegov eksponent. V širšo kategorijo »karieristov« med člani svetov delavcev pa bi lahko vsekakor šteli tudi t. i. preračunljivce, ki sicer niso načrtno kandidirali na to funkcijo z namenom graditve kariere, vendar pa se izrazito trudijo, da si v tem smislu s to funkcijo vsaj ne bi škodovali. Značilno zanje je, da se znajo sila spretno potuhniti vedno, ko bi se bilo treba v odnosu do vodstva brezkompromisno izpostaviti za interese delavcev. In še bi lahko naštevali.

Kakršnakoli oblika karierizma kot rečemo ni združljiva z moralnim likom člana sveta delavcev. Zato etični kodeks izrecno zahteva, se član sveta delavcev v primeru, ko bi načelno držo pri zastopanju interesov kolektiva, kakšno predpostavlja ta funkcija, prišla v nasprotje z njegovimi kariernimi ali drugimi osebnimi ambicijami in interesi, jasno odloči za eno ali za drugo. Če se odloči dati prednost svojim osebnim interesom, se je pač **dolžan odpovedati funkciji člana sveta delavcev kot zastopnika interesov celotnega kolektiva zaposlenih in obratno.** Vmesne poti kajpak v takšnem primeru ni. Članstvo v svetu delavcev namreč ne prenese nikakršne medlosti v delovanju.

Odkar se je v praksi uveljavilo nagrajevanje dela (neprofesionalnih) članov sveta delavcev tudi **klasično koristoljubje** kot glavni motiv za članstvo nekaterih posameznikov v svetu delavcev ni več neznan pojav. Tovrstno nagrajevanje samo po sebi je vsekakor upravičeno in povsem v duhu že zapisane ugotovitve, da opravljanje soupravljalskih funkcij danes ni več nikakršna ljubiteljska dejavnost, temveč odgovorno in lahko tudi precej naporno delo. Prav je, da se pošteno delo tudi pošteno nagrajuje. Vendar pa naj bi bila takšna nagrada dejansko nagrada (za delo in odgovornost) v pravem pomenu besede, ne pa nekakšen samoumeven privilegij iz naslova funkcije. Žal pa je vse več ljudi, ki članstvo v svetu delavcev in druge soupravljalske funkcije tretirajo zgolj kot **možnost za zagotavljanje dobrodošlega dodatnega zaslužka v zgoraj opisanem smislu.**

Sejnine, mesečni dodatki k plači in letne nagrade kot tri najpogostejše oblike nagrajevanja neprofesionalnih članov svetov delavcev so danes že same po sebi marsikje in za marsikoga tudi finančno zanimive. Da niti ne omenjamo sejnin in udeležbe pri dobičku za člane nadzornih svetov, kamor tudi za delavske predstavnike običajno vodi pot samo preko sveta delavcev. Zato se seveda ni čuditi, da tovrstne funkcije zbujajo apetite tudi ljudem, ki jim je skrb za širše delavske interese v resnici kaj malo mar.

V praksi so tovrstni primeri prevladujočega koristoljubnega motiva posameznikov za članstvo v svetu delavcev **dokaj lahko prepoznavni.** Ti posamezniki so običajno kot člani svetov delavcev povsem pasivni in v glavnem tudi nekoristni, vendar se »nagradam za delo« nikoli ne odrečejo. Če so nagrade določene v obliki sejnin, so največkrat celo med najbolj agresivnimi zahtevatelji čim večjega števila sej sveta delavcev, katerih se potem tudi redno, a povsem pasivno udeležujejo, medtem ko kakih zadolžitev izven sej seveda niti približno niso pripravljeni sprejeti. Zelo radi pa po drugi strani nalagajo takšne in drugačne dolžnosti predsedniku sveta delavcev in ga nenehno za nekaj »kličejo na odgovornost«.

Ta kodeks kot eno izmed pričakovanih ravnanj v okviru moralnega lika člana sveta delavcev določa dolžnost člana sveta delavcev, da se **prostovoljno odreče takšnim ali drugačnim »nezasluženim« nagradam za delo v svetu delavcev.** Na tej podlagi pa bo v praksi mogoče vedno soočiti posameznega člana sveta delavcev z njegovim morebitnim nepoštenim odnosom do funkcije, za katero je med drugim tudi nagrajen.

4. člen – (Ne)odvisnost delovanja

Osnovna funkcija sveta delavcev in s tem tudi vsakega izmed njegovih članov je kot rečeno zastopanje interesov delavcev v sistemu korporacijskega upravljanja. V tem sistemu se ti interesi srečujejo in usklajujejo z interesi drugih deležnikov organizacije, to je z interesi lastnikov in lastnimi interesi podjetja, ki jih zastopajo menedžerji (poslovodstvo). Skupni cilj vseh deležnikov organizacije je njena čim večja poslovna uspešnost, kajti le znotraj poslovno uspešne organizacije lahko vsaka od omenjenih skupin deležnikov ustrezno uresničuje svoje lastne interese.

Interesi delavcev sistemu korporacijskega upravljanja so torej nekaj povsem drugega kot interesi delavcev kot delojemalcev v tržnem (menjalnem, kupoprodajnem) razmerju z delodajalci, ki jih v sistemu socialnega partnerstva zastopajo sindikati. Zato seveda funkcij in vsebine dela svetov delavcev ni mogoče mešati s funkcijami in vsebino dela sindikatov.

Eden od namenov te določbe kodeksa je torej **poudariti načelno razliko med sindikalizmom in soupravljanjem ter s tem tudi med funkcijo člana sveta delavcev in funkcijo sindikalnega zaupnika v podjetju.** Načeloma ni nič narobe, če je sindikalni zaupnik hkrati tudi član sveta delavcev, vendar se mora jasno zavedati kdaj nastopa v eni in kdaj v drugi funkciji. Vsebina problematike, s katero se ukvarja svet delavcev, je že v osnovi povsem različna od problematike, s katero se ukvarjajo sindikati v podjetju. Zato je zelo pomembno, da člani sveta delavcev, ki so hkrati tudi sindikalni zaupniki v podjetju, v delovanje sveta delavcev ne poskušajo vnašati tematik in metod delovanja, ki so specifično sindikalne. Ne nazadnje to izrecno prepoveduje tudi zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (glej 2. odst. 7. člena ZSDU).

Glavni namen te določbe pa je vsekakor opozoriti na nesprejemljivost kakršnegakoli **direktnega vmešavanja sindikatov ali uprave (poslovodstva) v delovanje sveta delavcev** preko poskusov vplivanja na odločanje posameznih članov tega organa. Vsak član sveta delavcev mora biti pri svojem delovanju in odločanju neodvisen od omenjenih dveh in drugih zunanjih dejavnikov. Edino vodilo njegovega delovanja so lahko avtentični interesi ter usmeritve zaposlenih, ki so ga izvolili.

V praksi stvari seveda še zdaleč niso tako enostavne kot izgledajo na načelni ravni. **Poskusi klasičnega »tutorstva« nad člani sveta delavcev**, bodisi s strani sindikatov, bodisi s strani uprav, so in bodo prisotni tudi v bodoče. Obojim pa se je treba v interesu pravilnega razumevanja in opravljanja temeljnih funkcij in poslanstva članov svetov delavcev odločno upreti.

Sindikati imajo sicer že po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju t. i. iniciativno (17. člen), kadrovsko (27. člen) in nadzorno (48. člen) funkcijo glede ustanovitve sveta

delavcev in v odnosu do članov, ki so jih sami kandidirali. Vendar pa seveda to **ne pomeni, da imajo tudi kakršnokoli usmerjevalno funkcijo (npr. glede vsebine dela) v razmerju do sveta delavcev in posameznih njegovih članov,** vključno s tistimi, ki so jih sami kandidirali. Noben član sveta delavcev v tem organu ni »delegat« sindikata, ki ga je kandidiral. In to se v praksi mnogokrat pozablja.

Nekateri sindikati, ki še niso dojeli bistva sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju in uvodoma omenjenih bistvenih razlik med sindikalizmom in soupravljanjem, v praksi še vedno poskušajo svete delavcev tretirati kot svojo »podaljšano roko« in svoje sindikalne zaupnike, ki so hkrati tudi člani sveta delavcev, kot svoje »delegate« v tem organu. S tem poskušajo svete delavcev spremeniti zgolj v **orodje za izvajanje lastne politike,** kar je seveda popolnoma skregano z bistvom ideje delavske participacije.

Niso redki primeri, ko posamezni sindikati celo **neposredno zapovedujejo svojim sindikalnim zaupnikom,** ki so člani sveta delavcev kakšna stališča naj v svetu delavcev zastopajo in kako morajo o posameznem vprašanju glasovati. V primerih, ko znotraj posameznega podjetja deluje več sindikatov, se svet delavcev lahko spremeni celo v poligon za njihovo medsebojno obračunavanje, kar v končni posledici seveda povsem izniči njegovo temeljno poslanstvo in smisel obstoja.

Podobno velja tudi glede vpliva poslovodstva na posamezne člane sveta delavcev. Omenjeno je že bilo, da niso redki primeri, ko poslovodstvo poskuša »instalirati« v svet delavcev »svoje ljudi«, ki naj bi znotraj sveta delavcev delovali kot njegov eksponent. Tudi sprejemanje takšnega statusa je seveda z vidika izvirne vloge in poslanstva člana sveta delavcev nesprejemljivo.

Član sveta delavcev mora torej delovati izključno v duhu poslanstva organa, katerega član je, in neodvisno od svojih formalnih in neformalnih **»tutorjev«.**

Istočasno je za celovito razumevanje »načela neodvisnosti« potrebno poudariti, da član sveta delavcev pri samem glasovanju v organu tudi **nima imperativnega mandata v odnosu do stališč delovnega okolja,** ki ga v svetu delavcev predstavlja, čeprav morajo biti, kot rečeno, avtentični interesi zaposlenih iz teh sredin osrednje vodilo njegovega delovanja. Morebitni imperativni mandat bi namreč onemogočal nujno usklajevanje parcialnih interesov zaposlenih iz različnih sredin in oblikovanje »skupnega interesa« vseh zaposlenih v podjetju znotraj sveta delavcev, o čemer je obširneje govora v razlagi k 11. členu tega kodeksa.

5. člen – Kultura in konstruktivnost komuniciranja

Celotna ideja delavske participacije pri upravljanju temelji na duhu medsebojnega sodelovanja med delavskimi predstavništvi in poslovodstvom ter organi lastnikov v podjetju, kar predpostavlja tudi uporabo izključno sodelovalnih metod delovanja in nastopanja sveta delavcev in vseh članov. Pri tem je seveda bistvenega pomena predvsem način komuniciranja sveta delavcev kot celote in vsakega člana posebej v kontaktih s poslovodstvom in predstavniki lastnikov, od katerega je v veliki meri odvisna tudi učinkovitost njegovega delovanja.

Pri komuniciranju navzven se zato od vsakega člana sveta delavcev poleg upoštevanja splošnih pravil kulturnega komuniciranja (umirjenost, strpnost, neagresivnost, izogibanje žalitvam itd.) pričakuje predvsem tudi ustrezna konstruktivnost. To pomeni, da se pri utemeljevanju svojih stališč opira predvsem na moč argumentov, pri čemer je sposoben poslušati in ustrezno upoštevati tudi argumente tistih, ki zastopajo drugačna stališča in interese, zlasti poslovodstva kot najpogostejšega sogovornika svetu delavcev.

Tako kultura, kakor tudi konstruktivnost komuniciranja vsakega posameznega člana sveta delavcev sta seveda enako pomembna tudi v odnosih znotraj samega sveta delavcev, česar pa verjetno niti ni potrebno posebej utemeljevati. O konstruktivnosti notranjega nastopanja v svetu delavcev posebej govori tudi določba 8. člena, ki podrobneje ureja način sodelovanja na samih sejah.

6. člen – Medsebojna solidarnost

Svet delavcev mora delovati kot kolektivni organ v vseh pogledih. Eden od najpomembnejših elementov ustvarjanja in ohranjanja notranjega kolektivnega duha in kohezije pa je prav gotovo medsebojna solidarnost po načelu »vsi za enega, eden za vse«. Le-ta mora priti še posebej do izraza v zvezi z zagotavljanjem in varstvom t. i. delovnopravne imunitete posameznih članov sveta delavcev v smislu določbe 67. člena zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Primeri takšnega ali drugačnega šikaniranja članov sveta delavcev s strani njihovih nadrejenih na delovnem mestu, ki so sicer posledica njihovega delovanja v svetu delavcev, v praksi danes niso redki in jih je mogoče pričakovati tudi v bodoče. Kolikor sveti delavcev v tem pogledu ne bodo pripravljeni in sposobni učinkovito zaščititi slehernega od svojih članov pred tovrstnimi posledicami, seveda od njih tudi ni mogoče pričakovati ustrezne drže pri zastopanju interesov delavcev, o čemer smo obširneje govorili zgoraj. Zagotovljena delovnopravna imuniteta članov sveta delavcev je zato eden od predpogojev za učinkovito delovanje svetov delavcev kot kolektivnih organov.

Dejstvo pa je, da učinkovito tovrstno varstvo svojih članov lahko zagotovijo le sveti delavcev sami (zakon daje zgolj ustrezno pravno oporo) pod pogojem, da so **vsi člani notranje enotni in medsebojno solidarni.** Svet delavcev je namreč tisti, ki odloča ali bo dal soglasje k posameznim delovnopravnim ukrepom zoper posameznega svojega člana po 67. členu ZSDU ali ne. Če obstaja v konkretnem primeru kakršenkoli utemeljen sum, da je takšen ali drugačen delovnopravni ukrep zoper posameznega člana prvenstveno šikonozne narave, se od vsakega člana sveta delavcev pričakuje, da bo na temelju medsebojne solidarnosti podprl zagotovitev delovnopravne imunitete prizadetemu sočlanu.

Celo več. Sveti delavcev bi morali kolektivno in zelo odločno reagirati in ustrezno ukrepati v smislu zaščite posameznih svojih članov tudi v tistih primerih, ko gre za **različne prikrite oblike šikaniranja zaradi opravljanja funkcije,** ki jih zakon ne omenja izrecno. Zakon namreč v citirani določbi izrecno omenja le primere prerazporejanja, uvrstitve med presežke, znižanje plače ali začetek disciplinskega postopka zoper člana sveta delavcev (v vseh teh primerih je potrebna tudi pisna odločba), medtem ko najrazličnejše oblike prikritega šikaniranja, ki so prav zaradi svoje neformalne narave težje dokazljive in kot take še bolj nevarne, uvršča pod pojem »kako drugače postavljati člana sveta delavcev v manj ugoden položaj«. Pod to definicijo pa je mogoče uvrstiti marsikaj, od zavestnega prekomernega obremenjevanja z delovnimi zadolžitvami do odrejanja najnižje zahtevnih del v okviru siceršnjega opisa delovnega mesta z namenom poniževanja, verbalnega šikaniranja itd. Vse to se v praksi posameznim članom svetov delavcev marsikje

tudi dogaja in sveti delavcev na žalost tega na znajo učinkovito preprečiti.

Najbolj žalostni so seveda primeri, ko sveti delavcev odrečejo potrebno podporo pri nujnem zagotavljanju delovnopravne imunitete posameznim svojim članom (kljub jasnim indicem, da so šikanoznemu ravnanju izpostavljeni zaradi njihove načelne drže pri opravljanju soupravljalskih funkcij) zaradi pomanjkanja medsebojne solidarnosti med člani sveta delavcev. Tudi takšni primeri so v praksi že poznani in jih je mogoče pričakovati tudi v bodoče. Prav iz teh razlogov je načelo medsebojne solidarnosti med člani svetov delavcev eno temeljnih načel, na katerih temelji ta kodeks.

7. člen – Dolžnost izobraževanja in usposabljanja

Eden od osnovnih in samoumevnih predpogojev za učinkovito opravljanje funkcije člana sveta delavcev je brez dvoma njegova ustrezna usposobljenost. Vsaka funkcija zahteva svoja specifična znanja in to seveda velja tudi za funkcijo člana sveta delavcev. Stopnja in smer siceršnje strokovne izobrazbe posameznika pri tem ne igra bistvene vloge. Zato že zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju zagotavlja vsakemu članu sveta delavcev pravico do najmanj 40 plačanih ur letno za izobraževanje. Vendar pa je treba iz navedenih razlogov (specifično) izobraževanje in usposabljanje za opravljanje te funkcije šteti **ne samo kot pravico, ampak predvsem tudi kot dolžnost slehernega člana sveta delavcev.**

Ta dolžnost samoumevno **izhaja iz splošne dolžnosti opravljanja funkcije »po najboljših močeh«,** o katerih smo obširneje razpravljali v zvezi z drugim členom tega kodeksa. Nikakor namreč ni mogoče trditi, da nekdo funkcijo opravlja »po najboljših močeh«, če zanjo ni usposobljen, in to po lastni krivdi.

Sistem specialnega izobraževanja in usposabljanja za člane svetov delavcev je danes že dokaj dobro razvit in bo v bodoče še bolj, tako da ima **vsakdo na razpolago dovolj možnosti pridobiti potrebna znanja in sposobnosti za učinkovito opravljanje teh funkcij.** Kljub temu pa je še vedno ogromno članov svetov delavcev, ki se organiziranih izobraževanj ne udeležujejo, prav tako se ne samoizobražujejo, kar gre seveda samoumevno v škodo kvalitete njihovega delovanja v tej funkciji. Takšnega odnosa do potrebnega izobraževanja in usposabljanja kot ene od bistvenih dolžnosti slehernega člana sveta delavcev pač ni mogoče šteti za sprejemljivega.

Ta kodeks torej izobraževanje in usposabljanje za uspešnejše opravljanje funkcije **obravnava kot dolžnost vsakega člana sveta delavcev, za katero je tudi osebno odgovoren.** To pomeni, da je neupravičeno neizpolnjevanje te dolžnosti lahko v skrajnem primeru tudi razlog za odpoklic člana sveta zaradi neodgovornega odnosa do funkcije.

Pri tem je treba seveda upoštevati, da so razlogi, zaradi katerih se člani sveta delavcev v praksi izobražujejo manj kot jim omogoča zakon, lahko različni. Če so **razlogi na strani delodajalca,** ki kljub zakonski zavezi izobraževanja ne omogoča, seveda članom sveta delavcev ni mogoče očitati odgovornosti v zgoraj opisanem smislu. V tem primeru je na svetu delavcev kot celoti, da ustrezno ukrepa nasproti delodajalcu za zagotovitev pogojev za izobraževanje svojih članov. Če so **razlogi na strani člana sveta delavcev** pa tega ni mogoče preprosto tolerirati. Posameznik seveda lahko ima opravičljive razloge za neudeležbo na posameznih konkretnih izobraževanjih, ne more pa jih imeti za odklanjanje potrebne izobraževanja na daljši rok. Trajnejšega zavestnega izogibanja obravnavani dolžnosti se seveda ne da prikriti in opravičiti.

Obravnavani vidik odgovornosti članov sveta delavcev za opravljanje svoje funkcije bo treba začeti v praksi tudi dejansko dosledno zaostrovati, kajti brez tega bo delovanje svetov delavcev nasploh težko dvigniti na višjo kvalitetno raven.

8. člen – Konstruktivno sodelovanje na sejah sveta delavcev

Čeprav še zdaleč ni edina, pa je sodelovanje pri odločanju na sejah sveta delavcev vendarle brez dvoma **osrednja dolžnost člana sveta delavcev,** pri čemer imamo seveda v mislih ne kakršnokoli, ampak konstruktivno sodelovanje. V tem členu je zbranih nekaj temeljnih pravil ravnanja in obnašanja člana sveta delavcev v zvezi s pripravo na seje in razpravo ter glasovanjem na seji sveta delavcev, ki zagotavljajo omenjeno konstruktivno sodelovanje posameznega člana pri odločanju.

1.

Pogoj za sodelovanje je logično najprej **prisotnost oziroma udeležba na sejah.** Kdor se ne udeležuje redno sej sveta delavcev seveda najbolj grobo krši svoje temeljne dolžnosti člana, kar je bolj ali man samoumevno tudi, če ne bi bilo posebej zapisano v kodeksu. Posebej pa velja opozoriti na dve dolžnosti člana, ki jih ta kodeks posebej izpostavlja v tej zvezi.

Prva je dolžnost člana, da svojo morebitno odsotnost obvezno predhodno opraviči predsedniku, kar se nekaterim članom v praksi žal ne zdi tako samo po sebi umevno, čeprav je to zagotovo eden temeljnih in prvih pokazateljev resnega in odgovornega odnosa do funkcije. Druga pa je dolžnost, da **kljub predvideni in opravičeni odsotnosti preštudira gradivo, oblikuje stališča do vprašanj, ki so na dnevnem redu, in jih predhodno sporoči predsedniku,** tako da jih lahko le-ta na seji predstavi v njegovem imenu. Opravičena odsotnost s seje torej člana sama po sebi še ne odvezuje avtomatično dolžnosti, da skuša v vsakem primeru dati svoj konstruktivni prispevek k odločanju o vprašanjih, ki so na dnevnem redu in glede katerih je bilo hkrati z vabilom posredovano tudi gradivo.

V svetu delavcev se je treba tudi posebej dogovoriti, **kaj se lahko šteje kot »opravičena« odsotnost s seje.** Kakršenkoli razlog, ki ga kdo navede kot opravičilo seveda ni dovolj, ampak je treba to presojati od primera do primera.

2.

Tudi ustrezna priprava na seje je brez dvoma bolj ali manj samoumevna dolžnost člana sveta delavcev, brez katere si je težko predstavljati njegovo zares konstruktivno sodelovanje pri odločanju o posameznih vprašanjih. V praksi na žalost tudi ta nekaterim še ni samoumevna in zato nikakor ni odveč, če je posebej zapisana v tem kodeksu. Dodatno pa ta kodeks v tej zvezi članu sveta delavcev nalaga tudi dolžnost, da si o vprašanjih, ki so na dnevnem redu seje po možnosti **vedno skuša pridobiti tudi predhodno mnenje svoje »baze«.**

Član sveta delavcev namreč v tem organu ne deluje kot »poslanec«, ampak bolj kot »delegat« zaposlenih v svojem delovnem okolju, o čemer je več govora v komentarju k 11. členu kodeksa.

3.

Konstruktivno sodelovanje pri odločanju seveda ni le udeležba pri glasovanju, ampak logično predpostavlja predvsem tudi **konstruktivno vključevanje v razpravo v fazi oblikovanja predloga odločitev,** o katerih se bo glasovalo. To pomeni, da se od člana sveta delavcev pričakuje, da:

- bo oblikoval lastno stališče do vsakega vprašanja, o katerem se na seji razpravlja, in da bo to stališče tudi soočil z drugimi stališči v razpravi;

- bo v razpravi vedno ponudil tudi svoj predlog možnih rešitev in sklepov v zvezi z obravnavano problematiko.

Član sveta delavcev, ki je na sejah pasiven in niti ne sodeluje v razpravah, je seveda **popolnoma nekoristen statist** v tem organu. Ne samo nekoristen, temveč celo izrazito škodljiv za funkcioniranje sveta delavcev pa je pa je drug ekstrem, to je član, ki se sicer pogosto oglaša v razpravi, vendar pa pretežno le **s pozicije kritikantstva.** To pomeni, da vedno in vsepovprek le kritizira, skoraj nikoli pa nič oprijemljivega ne predlaga, kar lahko vodi le v sterilnost delovanja sveta delavcev ali celo povzroča nepotrebne notranje razdore. Nobeno od obeh skrajnosti seveda ni mogoče šteti kot »konstruktivno vključevanje v razpravo«.

4.

Ta točka izrecno opozarja na nesprejemljivost ravnanja tistih članov sveta delavcev, ki so običajno polni idej o tem kaj vse bi bilo treba ukreniti in v zvezi s tem zelo vehementni pri nalaganju zadolžitev drugim (zlasti predsedniku), medtem ko istočasno **sami niso pripravljeni sprejeti nobenih konkretnih zadolžitev.**

5.

Nekoliko modificirano inačico nesprejemljivega ravnanja, obravnavanega pod prejšnjo točko, pa predstavljajo primeri, ko so nekateri člani pripravljeni ostro kritizirati predsednika in druge bolj »izpostavljene« člane za morebitno ne dovolj uspešno delovanje sveta delavcev, čeprav se sami niso bili pripravljeni prav nič dodatno angažirati v raznih potrebnih aktivnostih. V malce prilagojeni obliki bi se moralna zapoved iz tega kodeksa lahko glasila: **»Če ne delaš, tudi ne kritiziraj!«**

6.

Zelo pogosto zaznan negativen pojav v zvezi s pričakovano pokončno in moralno držo člana sveta delavcev pri zastopanju interesov delavcev je **t. i. skrivaštvo.** Gre za primere posameznikov, ki so običajno silno »revolucionarni« v svojih stališčih glede potrebnega reagiranja sveta delavcev v razmerju do poslovodstva v zvezi z določeno problematiko, vendar pa se znajo takrat, ko so predstavniki poslovodstva prisotni na seji, s svojo »revolucionarnostjo« silno spretno potuhniti in pošiljajo v ogenj le predsednika. Ko je nevarnost mimo, pa so seveda spet primerno bojeviti. Takšno ravnanje kajpak ne sodi k moralnemu liku člana sveta delavcev.

7.

Ena od pomembnih lastnosti člana sveta delavcev v zvezi s konstruktivnim vključevanjem v odločanje naj bi bila tudi **ustrezna iniciativnost.** To pomeni, da v praksi nikakor ne bi smela celotna iniciativa za takšne ali drugačne aktivnosti sveta delavcev obležati le na plečih predsednika, ampak bi (zlasti v fazi priprave programa dela sveta delavcev) moral vsak član poskušati prispevati svoje predloge. Naravnost neverjetno je, da ob obilici najrazličnejših potreb in interesov zaposlenih ter nerešenih problemov, ki jih v nobenem, še tako dobrem, podjetju zagotovo ne bo nikoli zmanjkalo, nekateri člani nimajo prav nobene ideje o tem, kaj naj bi svet delavcev sploh počel in preprosto le čakajo česa se bo v tem smislu domislil predsednik sveta. S takšnimi člani si svet delavcev seveda ne more kaj dosti pomagati. Žal pa je prav takšnih zelo veliko, kajti sicer sveti delavcev v praksi ne bi imeli tako hudih težav priti do smiselnih vsebin in kvalitetnih programov svojega dela.

9. člen – Dosledno izvrševanje sklepov sveta delavcev

Logična nadgradnja dolžnosti konstruktivnega vključevanja v odločanje sveta delavcev je seveda dolžnost doslednega izvrševanja sprejetih sklepov. **Ko je sklep sveta delavcev kot kolektivnega organa sprejet, zavezuje vse člane tega organa,** ne glede na to, ali se je posamezni član v fazi njegovega sprejemanja z njim strinjal ali ne. Precej je v praksi primerov, ko posamezniki ne ravnajo skladno s tem načelom in zaradi lastnega nestrinjanja bojkotirajo kolektivno sprejete sklepe sveta delavcev ali ravnajo celo direktno v nasprotju z njimi.

Z dolžnostjo doslednega uresničevanja sklepov niso mišljeni le sklepi sveta delavcev, ki posameznemu članu nalagajo določene konkretne zadolžitve, ampak **vsi sklepi tega organa,** ki imajo lahko različno konkretno obliko (npr. stališča, pozivi, pobude, zahteve, vprašanja ipd.) in različne namene oziroma cilje. Vsak član sveta delavcev je **dolžan storiti vse, kar je potrebno za realizacijo posameznega sklepa sveta delavcev,** v odvisnosti od postavljenega cilja. Če je npr. sklep sveta delavcev sprejet v obliki poziva zaposlenim z namenom mobilizirati jih za določeno ravnanje, je dolžan član sveta delavcev aktivno delovati med zaposlenimi, da se zagotovi pravilno razumevanje in njihova podpora temu sklepu, ne da bi ga moral svet delavcev za to še posebej zadolžiti.

Dolžnost, opredeljeno v tem členu, je treba torej razumeti širše kot le dosledno izvajanje konkretnih zadolžitev posameznega člana, ki mu jih izrecno naloži svet delavcev.

10. člen – Sprejemanje delovnih zadolžitev

Eno najbolj razširjenih nerazumevanj dejanskih dolžnosti, ki izvirajo iz funkcije člana sveta delavcev, je prav gotovo **pojmovanje, da je edina dolžnost člana sveta delavcev sodelovanje na sejah tega organa.** Takšno pojmovanje še dodatno spodbuja tudi uvajanje sejnin kot ene izmed možnih oblik nagrajevanja dela neprofesionalnih članov svetov delavcev, ki se je poslužujejo v nekaterih podjetjih in se v tem smislu ne kažejo kot primerna rešitev. Veliko primernejše so nagrade v obliki dodatka k plači, letne nagrade in podobne oblike tovrstnega nagrajevanja, seveda v diferencirani višini.

Član sveta delavcev se mora jasno zavedati, da zgolj s prisotnostjo na sejah njegova funkcija še zdaleč ni izčrpana. Da »delo« člana sveta delavcev ne poteka le na sejah, ampak v veliki meri tudi izven sej, **izhaja že iz samega zakona,** ki izrecno omenja npr. posvetovanje z delavci, sodelovanje v odborih sveta delavcev, sklicevanje zborov delavcev itd. Tudi sicer je logično, da je treba veliko nalog v zvezi z različnimi aktivnostmi sveta delavcev opraviti izven sej (npr. izvedba raznih anket, priprava gradiv in predlogov sklepov za seje, različni razgovori in posveti itd.), pri čemer je jasno, da le-teh ni mogoče preprosto naložiti kar predsedniku, ampak je treba **posamezne zadolžitve čim bolj enakomerno porazdeliti med vse člane sveta delavcev.**

Nujen in samoumevni sestavni del funkcije člana sveta delavcev so torej tudi razne dodatne delovne zadolžitve (stalne in občasne) izven sej sveta delavcev. Zato se od njega upravičeno pričakuje, da jih bo kot take tudi sprejemal. Odklanjanje takih zadolžitev, razen v posebej utemeljenih primerih, vsekakor predstavlja **hujšo obliko kršitev dolžnosti člana sveta delavcev.**

V praksi bo potrebno za učinkovito zagotavljanje uresničevanja te dolžnosti članov svetov delavcev **ustrezno rešiti dve vprašanji,** in sicer:

a) kdo in kako lahko odreja posamezne zadolžitve (stalne ali občasne) posameznim članom sveta delavcev;

b) kako različne dodatne delovne zadolžitve upoštevati pri nagrajevanju članov sveta delavcev.

Pri prvem vprašanju gre predvsem za dilemo ali je za dodelitev določene zadolžitve posameznemu članu pristojen le **svet delavcev kot celota** ali lahko (vsaj v določenih primerih) stori tudi **predsednik sveta delavcev po svoji presoji.** Načeloma velja, da stalne zadolžitve (npr.: predsedovanje ali članstvo v določenih odborih sveta delavcev) lahko članom določi le svet delavcev s svojim sklepom ali v okviru sprejetega programa dela, medtem ko bi moral imeti za določanje različnih priložnostnih zadolžitev posameznim članom polno pristojnost predsednik sveta delavcev, kar bi veljalo posebej zapisati tudi v poslovnik sveta delavcev. Glede samega načina razporejanja dodatnih delovnih zadolžitev med člane sveta delavcev pa je smiselno v praksi upoštevati zlasti **dva kriterija,** in sicer *primernost posameznika za določeno nalogo glede na njegova znanja in sposobnosti in enakomernost porazdelitve bremen med vse člane*. Prioriteto ima seveda prvi kriterij, vendar pa je treba kot že rečeno hkrati paziti, da so tovrstne dodatne obremenitve posameznih članov tudi čim bolj enakomerno porazdeljene.

Tesno povezano z obravnavano problematiko pa je tudi **vprašanje diferenciranega nagrajevanja posameznih članov sveta delavcev iz naslova te funkcije**. Različne oblike takšnega nagrajevanja, ki se najpogosteje uveljavljajo v praksi, smo omenili že uvodoma in tudi ugotovili, da sejnine v tem smislu niso najprimernejša rešitev. Nujno je namreč treba doseči ustrezno diferenciacijo glede višine nagrad, ki jih v takšni ali drugačni obliki prejemajo posamezni člani, in sicer v odvisnosti od dejanskega angažiranja in prizadevanj posameznika v okviru te funkcije. Glavni kriterij za ocenjevanje dejanskega »vložka in prispevka« posameznika k delovanju sveta delavcev pa je, poleg same prisotnosti in sodelovanja na sejah, prav gotovo prav **obseg in zahtevnost različnih dodatnih zadolžitev posameznika** v okviru opravljanja te funkcije. Če bodo še naprej vsi člani svetov delavcev prejemali enake nagrade za delo neodvisno od njihovega dejanskega angažiranja, bo seveda tudi tiste člane, ki so v začetku še pripravljeni sprejemati obravnavane dodatne zadolžitve, skoraj zanesljivo kmalu minila vsa volja v tem smislu. Zato se v praksi priporoča sprejem posebnih »pravilnikov o internem diferenciranem nagrajevanju neprofesionalnih članov« znotraj posameznih svetov delavcev.

11. člen – Stalno neposredno komuniciranje z zaposlenimi

Teoretično in praktično vsekakor zelo zanimivo je vprašanje načelne opredelitve statusa člana sveta delavcev kot voljenega delavskega predstavnika in s tem tudi vsebine njegovega razmerja do tistih, ki so ga izvolili. Gre predvsem za vprašanje, ali je njegov status po bistvenih značilnostih bolj podoben statusu »poslanca« (v parlamentu) ali statusu »delegata« v različnih predstavniških telesih (npr. v delavskih svetih ali skupščinah DPS), kakršne smo poznali v bivšem samoupravnem socialističnem sistemu.

Generalno gledano je za **status »poslanca«** značilno, da se šteje kot predstavnik celotne populacije volilcev, ne glede v kateri volilni enoti je bil izvoljen, in je med trajanjem mandata pri svojem delovanju in odločanju formalno popolnoma neodvisen od svoje volilne »baze« ter tudi ne more biti odpoklican. Skratka, med trajanjem mandata poslanec formalno ni od nikogar odvisen (sam odloča o tem kaj je »interes ljudstva«, katerega zastopa) in nikomur odgovoren za svoje delovanje v tej funkciji. Njegovo delo v celotnem mandatu je »nagrajeno« ali pa »kaznovano« šele na naslednjih volitvah.

Nasprotno temu pa je za **status »delegata«** značilno, da je v osnovi predstavnik in zastopnik interesov sredine, iz katere izhaja in v kateri je bil izvoljen, ter je tej sredini za svoje delo tudi neposredno odgovoren, kar pomeni, da ga njegovi volilci lahko kadarkoli odpokličejo, če ocenijo da nezadovoljivo zastopa njihove interese. V funkciji zastopnika interesov svoje »baze« ima »delegat« pravico in hkrati dolžnost v organu, katerega član je, predstaviti in (argumentirano) zagovarjati stališča »baze« (predpostavlja se, da jih je obvezen pred vsako sejo organa tudi izrecno pridobiti), vendar pa pri tem nima t. i. imperativnega mandata. To pomeni, da na ta stališča pri samem glasovanju ni strogo vezan, ampak jih je ob sprejemanju odločitve znotraj organa dolžan usklajevati s stališči drugih »delegatov« v tem organu. Šele tisto, kar je rezultat usklajevanja različnih parcialnih interesov, ki jih v organu zastopajo »delegati« posameznih sredin, se šteje kot »skupni interes« celotne populacije, katero organ predstavlja. O sklepih organa in o svojem delovanju v organu pa je »delegat« spet dolžan poročati svoji »bazi«.

Upoštevajoč vse zgoraj povedano in izhajajoč iz zakonske opredelitve statusa člana sveta delavcev bi lahko rekli, da je ta status po svoji naravi **bistveno bolj podoben statusu »delegata« kot statusu »poslanca«**, pri čemer pa ima tudi nekaj malega primesi slednjega. Bolj ali manj enako velja tudi za predstavnike delavcev v nadzornem svetu.

V prid tej trditvi govorijo zlasti naslednje zakonske rešitve:

1.

Glede načina izvolitve zakon enakovredno dopušča dve v osnovi različni, a enakovredni možnosti, katerih avtonomno izbiro prepušča poslovniku sveta delavcev, in sicer:

a) vsi zaposleni volijo vse člane sveta delavcev;

b) v podjetju se v smislu 28. člena ZSDU oblikujejo volilne enote po izbranih kriterijih (za posamezne organizacijske enote ali za posamezne skupine zaposlenih kot naprimer ženske, invalidi, mladi delavci in podobno), pri čemer se posamezni kandidati predlagajo in volijo ločeno za posamezne enote.

Zakon torej kot pogoj za legitimno opravljanje funkcije člana sveta delavcev ne postavlja pogoja, da je vsak član izvoljen s strani vseh zaposlenih v podjetju, ampak se lahko volitve organizirajo tudi v okviru ločenih volilnih enot.

2.

Dejstvo, ki izrazito govori v prid »delegatski« zasnovi statusa člana sveta delavcev, je **možnost odpoklica člana sveta delavcev (iz krivdnih razlogov) pred potekom mandata.** Poslanski status namreč izključuje možnost odpoklica. Član sveta delavcev je torej preko instituta odpoklica permanentno izpostavljen odgovornosti svoji volilni »bazi« za učinkovito zastopanje njenih interesov. Tak status pa seveda samoumevno predpostavlja tudi tesno povezavo med članom sveta delavcev in njegovo »bazo«, v okviru katere ima »baza« t. i. usmerjevalno in nadzorno funkcijo v odnosu do posameznih članov sveta delavcev. Član sveta delavcev mora pri svojem delu iskati in upoštevati pobude ter stališča in usmeritve tistih delovnih okolij, iz katerih izhaja, ter jih o svojem delu tudi povratno obveščati. Če te dolžnosti ne bi bilo, bi tudi institut odpoklica seveda v praksi izgubil sleherni smisel. V tem primeru namreč ni jasno, kaj bi sploh lahko predstavljalo »utemeljen razlog« za odpoklic člana sveta delavcev v smislu 46. člena ZSDU (razen morda neude-

ležbe na sejah sveta delavcev), poleg tega pa volilci objektivno niti ne bi mogli imeti zadostnega vpogleda v dejansko delovanje posameznega člana, da bi se sploh lahko odločali za morebiten odpoklic.

3.

Še najbolj indikativna v obravnavanem smislu pa je zagotovo določba 1. odstavka 63. člena ZSDU, ki vsakemu članu sveta delavcev zagotavlja pravico do 3 plačanih ur mesečno za **»posvetovanje z delavci«**. Tekoče oziroma sprotno (vsaj 3 ure mesečno) posvetovanje z »bazo« torej že zakon predpostavlja kot nekakšno samoumevno dolžnost članov svetov delavcev, katere uresničevanje je zato tudi posebej omogočil skozi pravico do plačanih ur v ta namen (Opomba: Eno temeljnih pravnih načel se glasi: Lex nihil frustra facit – Zakon ničesar ne predpiše brez razloga). Pri tem je vsekakor tudi že sam pojem »posvetovanje« dovolj nedvoumen, da ne dopušča nobenega dvoma o tem, kakšna naj bi bila vsebina in smisel permanentnega kontaktiranja članov sveta delavcev z zaposlenimi, ki so jih izvolili.

Posameznim članom in svetu delavcev pa je prepuščen **način konkretne realizacije te dolžnosti** (uradne ure članov sveta delavcev, sklicevanje krajših sestankov delovnih skupin oziroma delnih zborov delavcev ipd.), ki je seveda odvisen od specifik konkretnega delovnega procesa. V smislu krepitve medsebojnih vezi članov svetov delavcev z njihovo »bazo« in možnosti slednje za učinkovito izvajanje prej omenjene nadzorne funkcije, bi moral vsak član sveta delavcev vsaj enkrat letno sklicati tudi zbor delavcev svoje volilne enote (tam, kjer te pač obstajajo) in na njem poročati o svojem delu v okviru sveta delavcev.

Čeprav je pojem »delegat« po spremembi družbenega sistema v Sloveniji dobil (bogve zakaj) nekakšen bogokleten pomen, je torej na podlagi povedanega mogoče ugotoviti, da ima status člana sveta delavcev v osnovi **vse uvodoma opisane značilnosti statusa, »delegata«, svet delavcev kot celota pa vse značilnosti organa, ki deluje po delegatskem principu** (zelo podobno kot nekdanji delavski sveti v družbenih podjetjih, le z drugačno vsebino funkcij in pristojnosti). Zato je vprašanje čigave interese (vseh zaposlenih ali prvenstveno svoje sredine) pravzaprav zastopa posamezen član sveta delavcev bolj ali manj umetno.

Interesi različnih skupin oziroma okolij zaposlenih v podjetju glede iste problematike so namreč nedvomno lahko precej različni in v mnogih primerih celo nasprotujoči si, vsi pa morajo biti pri odločanju v svetu delavcev tako ali drugače upoštevani (»vzeti v obzir«). V fazi oblikovanja odločitev oziroma sklepov sveta delavcev o posameznih vprašanjih je zato član sveta delavcev dolžan najprej zastopati (to pomeni artikulirati, prezentirati, in argumentirati) interese tistega okolja zaposlenih oziroma volilne enote, iz katere izhaja in s katero se je o tem dolžan posvetovati (samo te interese ne nazadnje tudi v resnici dobro pozna), nato pa je dolžan te interese, upoštevajoč predvsem »težo argumentov«, usklajevati z drugimi interesi, prezentiranimi v okviru sveta delavcev. Pri tem kot rečeno nima imperativnega mandata, ki bi mu zapovedoval tudi pri glasovanju za vsako ceno vztrajati na prvotnih stališčih, čeprav bi to denimo očitno nasprotovalo interesu večine zaposlenih v podjetju. Cilj usklajevanja v svetu delavcev je torej ugotoviti **»skupni interes« zaposlenih v podjetju**. Potem ko je na podlagi soočenja in usklajevanja specifičnih parcialnih interesov različnih sredin v okviru sveta delavcev omenjeni »skupni interes« zaposlenih v podjetju, ki seveda običajno ni povsem enak nobenemu izmed soočenih parcialnih interesov, pač pa njihova rezultanta (v nekaterih primerih pa se mora pač manjšina tudi preprosto podrediti večini) ugotovljen in izkristaliziran, pa je dolžan vsak član sveta delavcev v celoti stati za sklepi sveta delavcev in navzven zastopati ugotovljeni »skupni interes« zaposlenih. Le-tega je seveda svet delavcev dolžan oblikovati tudi ob upoštevanju interesa podjetja in njegovih lastnikov.

Edini resnejši **odmik od uvodoma opisanega strogo delegatskega načela delovanja** sveta delavcev kot kolektivnega organa in posameznih njegovih članov v njegovem okviru torej pravzaprav predstavlja le dejstvo, da zakon ne zahteva izrecno obvezne pridobitve predhodnega stališča »baze« o vsakem posamičnem vprašanju, ki je na dnevnem redu seje sveta delavcev, ampak predpostavlja le bolj ali manj redno posvetovanje članov sveta delavcev z njihovo »bazo«. Vsaj pri pomembnejših vprašanjih pa je takšno izrecno predhodno posvetovanje vsekakor nujno.

Sam način izvolitve (po prvi ali drugi od uvodoma navedenih zakonsko predvidenih variant) na zgoraj opisani »delegatski status« posameznega člana sveta delavcev **nima nobenega bistvenega vpliva.** Ni torej mogoče zgolj na podlagi formalnega načina izvolitve sklepati, da tisti člani sveta delavcev, ki so bili izvoljeni s strani vseh zaposlenih, s tem avtomatično dobijo status legitimnega zastopnika vseh zaposlenih, nasprotno pa tisti, ki so bili izvoljeni samo v posamezni enoti, te legitimitete nimajo. Če bi bilo tako, zakon pač ne bi dopuščal dveh enakovrednih načinov volitev v svet delavcev, istočasno pa vsem članom nalagal enakih pravic in obveznosti oziroma določal enakega pravnega statusa, ne glede na način izvolitve.

Ko razpravljamo o vprašanju čigav zastopnik je pravzaprav član sveta delavcev, je torej treba imeti pred očmi predvsem dejstvo, da **član sveta delavcev kot posameznik navzven (izven sveta delavcev) nima nobenih zastopniških pooblastil** (nasproti poslovodstvu in organom lastnikov). Zato je vsa tovrstna razprava v bistvu lahko reducirana le na vprašanje, čigave interese je dolžan zastopati pri svojem delovanju znotraj sveta delavcev.

Zlasti v primeru večjih podjetij z mnogimi dejavnostmi ter organizacijskimi in morda celo dislociranimi enotami, bi bilo skrajno neresno trditi, da lahko kdorkoli dobro pozna in učinkovito zastopa specifične in avtentične interese zaposlenih iz vseh teh enot. In to samo zato, ker so ga pač formalno volili v vseh enotah, čeprav ga večina volilcev iz drugih enot ob izpolnjevanju glasovnice sploh ni poznala in z njim tudi po izvolitvi nima nobenih neposrednih stikov. Zgolj način izvolitve torej ni noben pokazatelj tega, koga posamezen član sveta delavcev v tem organu v resnici zastopa – vse zaposlene ali prvenstveno zaposlene iz določene volilne enote. **Teoretično, pravnoformalno in praktično gledano noben član sveta delavcev kot posameznik nima statusa zastopnika interesov vseh zaposlenih v podjetju, ampak je to kolektivna funkcija sveta delavcev kot celote.** Če ne bi bilo tako, niti ne bi bilo smiselno oblikovati svetov delavcev kot kolektivnih organov, ampak bi tudi v največjih podjetjih lahko volili le po enega delavskega zaupnika za celotno podjetje.

Na osnovi vsega povedanega bi morda kazalo v zvezi z obravnavano problematiko v bodoče razmisliti o jasnejšem razlikovanju in preciznejši uporabi pojmov »predstavljanje« in

»zastopanje« interesov zaposlenih. V tem smislu bi lahko gornjo razpravo zaokrožili z ugotovitvijo, da član sveta delavcev načeloma le **»predstavlja«** interese svoje delovne sredine pri odločanju v samem svetu delavcev, medtem ko **»zastopa«** navzven, torej nasproti vodstvu in organom lastnikov podjetja, pa lahko (skupne) interese zaposlenih le svet delavcev kot celota.

Kakorkoli torej stvar obračamo, pridemo do zaključka, da član sveta delavcev v okviru sveta delavcev nastopa kot **»delegat« določene interesne skupine zaposlenih,** pri čemer je popolnoma nepomembno kako je bil formalno izvoljen. Le v manjših podjetjih, kjer »vsakdo vsakogar in vsi vse poznajo«, je to dejstvo nekoliko manj izraženo. Zato so člani svetov delavcev, ki si domišljajo, da v svetu delavcev sedijo kot povsem neodvisni in nikomur odgovorni »poslanci«, pač v hudi zmoti.

12. člen – Varovanje enotnosti in ugleda sveta delavcev

Enotnost in kolektivni duh pri delovanju sta seveda zelo pomembna pogoja za učinkovitost delovanja sveta delavcev. Dolžnost varovanja te vrednote je vsekakor močno povezana z dolžnostjo strpnega in kulturnega komuniciranja, o kateri je bilo že govora v zvezi s 5. članom tega kodeksa. Z določbo 1. odstavka so mišljena tudi vsa druga ravnanja posameznega člana, ki bi utegnila to vrednoto ogroziti, pri čemer je vsa možna takšna ravnanja skrajno težko vnaprej opredeliti. Zato je določba tudi zapisana zgolj v splošnejši obliki. Podobno pa velja tudi glede **dolžnosti varovanja ugleda sveta delavcev navzven,** ki je opredeljen v 2. odstavku tega člena.

V opisanem smislu se mora član sveta delavcev v internih odnosih izogibati zlasti različnim konfliktom z drugimi člani na osebni ravni, takšnim ali drugačnim izsiljevanjem v zvezi s posameznimi odločitvami, vsiljevanju določenih prioritet in nesprejemljivih metod delovanja ter drugih podobnih ravnanj, ki lahko vnašajo neproduktivne razdore znotraj sveta delavcev. Pri nastopanju navzven pa mora član sveta delavcev predvsem paziti, da ne širi kakršnihkoli dezinformacij o delu in notranjih odnosih v svetu delavcev, ter drugih podobnih ravnanj, ki bi utegnila škodovati ugledu sveta delavcev med zaposlenimi, pri vodstvu in v zunanji javnosti. Samoumevno je, da se od člana sveta delavcev tudi sicer pričakuje zgledno ravnanje in obnašanje tako v delovnem kot tudi čisto človeškem smislu.

13. člen – Kodeks kot sestavni del poslovnika sveta delavcev

Ta kodeks predstavlja zaokroženo zbirko splošnih načel in pravil pričakovanega ravnanja in obnašanja ter moralnih norm glede lika članov svetov delavcev in njihovega odnosa do opravljanja te funkcije. Kot tak seveda **ni neposredno pravno zavezujoč in sankcioniran**, ampak naj bi bili njegovi praktični učinki predvsem moralne narave. Gre torej v bistvu predvsem za neke vrste »priporočilo«. Kot je bilo zapisano že v obrazložitvi k 1. členu so njegovi cilji zlasti:

a) oblikovati podlago za enotno razumevanje moralne odgovornosti članov svetov delavcev in temeljnih dolžnosti, ki izhajajo iz te funkcije, in brez katerih te funkcije ni mogoče učinkovito opravljati v skladu z njenim namenom in cilji (zakon namreč tega ne določa);

b) v opisanem smislu usmerjevalno vplivati na zavest in konkretno delovanje članov svetov delavcev v praksi;

c) zagotoviti konkretno oprijemljivo podlago svetom delavcev za interno analiziranje stanja in ukrepanje v smislu zagotavljanja odgovornejšega delovanja vseh članov, širšemu krogu zaposlenih in sindikatom pa za učinkovito uresničevanje odgovornosti članov svetov delavcev preko instituta odpoklica.

Za tovrstno uporabo kodeksa zadostuje, če ga formalno sprejme Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij kot edina stanovska asociacija svetov delavcev. Ne glede na to, kako je formalno sprejet, bo namreč njegova konkretna praktična uporabnost v celoti odvisna od tega ali ga bo praksa sprejela kot ustrezno vodilo in podlago za delovanje ali ne.

Za to, da ga bo mogoče uporabljati, torej ni potrebno, da ga **formalno potrdi in sprejme še vsak svet delavcev posebej.** Je pa to vsekakor priporočljivo, kajti to lahko precej poveča njegovo obligatornost tudi v pravnem smislu.

Če namreč posamezen svet delavcev sprejeme ta kodeks s svojim sklepom, postane s tem avtomatično sestavni del njegovega poslovnika in s tem za vse člane tudi pravno zavezujoč, kar omogoča še učinkovitejše uresničevanje odgovornosti za uresničevanje soupravljalskih funkcij, vključno z odpoklicem. Poleg tega pa tudi že sama obravnava kodeksa pred sprejetjem na svetu delavcev predstavlja idealno priložnost za kritično in samokritično analizo konkretnega delovanja posameznih članov, s tem pa tudi za ustrezno ukrepanje za izboljšanje stanja.

S trenutkom, ko ga posamezen svet delavcev sprejme »za svojega« v zgoraj navedenem smislu, ta kodeks izgubi naravo zgolj moralno zavezujočega »priporočila« in **postane del avtonomne pravne ureditve sistema delavskega soupravljanja znotraj podjetja,** s čemer njegova določila postanejo »pravne zapovedi«, za katere lahko svet delavcev s poslovnikom samostojno predpiše tudi ustrezne sankcije ter način njihovega sprejemanja. Ilustrirajmo povedano z **naslednjim primerom:** Član sveta delavcev, ki nezadovoljivo opravlja svoje dolžnosti, se je dolžan iz moralnih razlogov sam odpovedati morebitnim nagradam, ki jih prejemajo člani za delo v tem organu (3. odstavek 3. člena kodeksa). Gre torej za moralno zavezo, glede katere je mogoče le apelirati na zavest posameznega člana, če je sam ne upošteva. Če pa svet delavcev sprejeme ta kodeks kot sestavni del svojega poslovnika, pa to postane pravna zaveza, glede katere lahko svet delavcev s poslovnikom določi tudi sankcijo »odvzem nagrade«, katero je mogoče uveljaviti tudi zoper voljo konkretnega člana.

S poslovnikom sveta delavcev je v obravnavanem smislu mogoče predvideti **različne sankcije za kršitev določil tega kodeksa,** ki se lahko tudi stopnjujejo, naprimer: opomin predsednika, interni opomin sveta delavcev, javni opomin sveta delavcev in odvzem pravice do nagrade, pobuda sveta delavcev (zaposlenim ali sindikatu, ki ga je kandidiral) za sprožitev postopka za odpoklic. Lahko se natančneje določi tudi **postopek za redno letno ocenjevanje dela in morebitne odgovornosti vseh članov sveta delavcev in podobno**. Skratka, sprejem tega kodeksa kot sestavnega dela poslovnika je z vidika zagotavljanja njegove še večje uporabnosti v praksi vsekakor priporočljiv.

14. člen – Kršitev določil kodeksa kot razlog za odpoklic člana sveta delavcev

Ne glede na to, ali je svet delavcev posebej sprejel ta kodeks kot sestavni del svojega poslovnika ali ne, lahko **kršitev njegovih določil vedno predstavlja razlog za odpoklic člana sveta delavcev** v smislu določbe 48. člena ZSDU. Zakon namreč v citirani določbi zahteva le, da morajo biti v

zahtevi za odpoklic navedeni razlogi za odpoklic, pri čemer možnih razlogov ne navaja niti primeroma.

Samoumevno je, da podlaga za odpoklic ne morejo biti kakršnikoli razlogi, ampak morajo biti **ustrezno utemeljeni.** Takšni pa so pravzaprav načeloma lahko le trije možni razlogi, in sicer:

a) nesposobnost za opravljanje te funkcije;

b) nedopustna in škodljiva ravnanja v zvezi z opravljanjem funkcije ali

c) zanemarjanje temeljih dolžnosti, ki izvirajo iz te funkcije.

Z vprašanjem sposobnosti posameznika za opravljanje funkcije člana sveta delavcev se ta kodeks ne ukvarja (razen, če je posledica zavestnega zanemarjanja dolžnosti izobraževanja in usposabljanja) in je stvar proste presoje in ocene tistih, ki odpoklic zahtevajo. Zelo podrobno pa opredeljuje **nedopustna in škodljiva ravnanja v zvezi z opravljanjem funkcije ter temeljne dolžnosti,** ki izvirajo iz te funkcije.

Pri tem izhaja iz splošnih načel družbene morale in iz splošno sprejete teorije delavske participacije, iz katere izhaja tudi bolj ali manj logično in samoumevno razumevanje bistva in pomena obravnavane funkcije ter z njo povezanih dolžnosti. Povedano z drugimi besedami – drugače kot so določene v tem kodeksu je ta vprašanja že po logiki skoraj nemogoče razumeti oziroma tolmačiti. Iz teh razlogov je z določili tega kodeksa vedno mogoče utemeljevati razloge za morebiten odpoklic. Če kodeks ni sprejet kot sestavni del poslovnika, bo v tem smislu pač lahko služil le kot **koristen pripomoček**, če je, pa se bo mogoče tudi **neposredno sklicevati na njegove določbe.**

Drugi odstavek tega člena kodeksa izrecno napotuje na **iniciativno funkcijo sveta delavcev v zvezi z uresničevanjem odgovornosti njegovih članov preko instituta odpoklica.** Znotraj sveta delavcev se namreč najbolje ve, kako posamezni člani opravljajo svoje funkcije. Volilci, pa tudi sindikati, ki so pristojni zahtevati morebiten odpoklic članov sveta delavcev, običajno tega pregleda nimajo ali vsaj ne zadostnega. Zato so odpoklici članov svetov delavcev v praksi silno redki in pravzaprav edina možnost, da se ta zakonski institut dejansko začne postavljati v funkcijo zaostrovanja odgovornosti članov svetov delavcev, je že omenjena iniciativna funkcija svetov delavcev samih. Sveti delavcev bi morali **sami dati pobudo t. i. upravičenim zahtevateljem za odpoklic članov svetov delavcev v primerih težjega kršenja določil tega kodeksa.** Pri tem opozarjamo, da gre le za »pobudo«, ki jo lahko svet delavcev da kadarkoli, čeprav to ni izrecno predvideno ne v zakonu ne v poslovniku. Nekaj povsem drugega pa je uradna »zahteva za odpoklic«, ki jo lahko po 48. členu ZSDU (samostojno, na pobudo sveta delavcev ali kogarkoli drugega) vloži v pisni obliki najmanj 10 % delavcev z aktivno volilno pravico ali reprezentativni sindikat v družbi, če gre za člana sveta, ki ga je kandidiral ta sindikat.

15. člen – Predhodna seznanitev kandidatov za člane sveta delavcev s kodeksom

Vsestransko koristno bi bilo uveljaviti prakso, po kateri bi volilna komisija vsakemu kandidatu za člana sveta delavcev morala takoj po vložitvi kandidature posredovati **besedilo tega kodeksa s pozivom, da podpiše tudi izjavo, da je bil z njim seznanjen.** Zakon tega sicer ne določa kot pogoj za kandidiranje in takšnega dodatnega pogoja tudi s poslovnikom ni mogoče določiti. Zato je ta določba lahko le napotilne narave in zapisana v obliki priporočila. Vsak svet delavcev pa jo lahko s poslovnikom določi kot obveznost volilne komisije v okviru vodenja volilnega postopka. Kršitev takšne obveznosti s strani volilne komisije sicer ne more imeti za posledico neveljavnost volitev (šlo bi le za t. i. nebistveno kršitev postopka), vendar pa bi lahko imela precej pozitivnih učinkov, kajti volilne komisije bi v večini primerov upoštevale enako kot vsa druga poslovniška določila o volitvah sveta delavcev.

Brez dvoma bi bila takšna praksa lahko koristna v več pogledih. Predvsem bi bilo na ta način zagotovljeno, da bi bil vsak kandidat dejansko predhodno seznanjen z vsemi pričakovanji, povezanimi s to funkcijo in bi jih tudi zavestno sprejel. Morda bi kdo celo ugotovil, da si je stvar drugače predstavljal in bi lahko še pravočasno odstopil od kandidature. Pomembneje pa je to, da je mogoče kasneje na tej podlagi kadarkoli od vsakega člana sveta delavcev dejansko zahtevati vsestransko spoštovanje tega kodeksa oziroma uveljavljati odgovornost za njegovo morebitno kršenje.

16. člen – Sprejem in objava kodeksa

Glede na zgoraj obravnavano pravno naravo tega kodeksa, ki ni klasičen pravni predpis, katerega veljavnost bi bila vezana na **t. i. vacatio legis,** je potrebna posebna ugotovitvena določba o datumu njegovega sprejema. Datum sprejema je namreč hkrati tudi datum začetka veljavnosti.

Čeprav veljavnost tega kodeksa ni vezana na njegovo obvezno **javno objavo,** pa je takšna objava za doseganje njegovih želenih učinkov smotrna in potrebna v enaki meri kot to velja za pravne predpise. Če naj bi se v praksi uporabljal, ga morajo tisti, katerim je namenjen, tudi poznati. Zato je v tem členu posebej določena obveznost njegove objave, in sicer v reviji Industrijska demokracija kot specializirani reviji za delavske predstavnike v podjetjih.

Noben splošni akt seveda ne more biti napisan tako, da bi lahko neposredno urejal vse možne primere in situacije v praksi, ampak je njegova konkretna uporaba v veliki meri pogojena s takšnimi ali drugačnimi interpretacijami njegovih določil. Zato je seveda pri vsakem takšnem aktu zelo pomembno zagotoviti, da ga ne more vsakdo tolmačiti in uporabljati po svoje, ampak le v skladu s smislom in z namenom, zaradi katerega je bil sprejet. Pri pravnih aktih so zato za njihovo interpretacijo pristojna sodišča, poznan pa je tudi institut obvezne razlage posameznih določil, iz katerih je razvidna prava (avtentična) volja zakonodajalca. Pri tem kodeksu, ki kot rečeno ni pravni predpis in torej ne more biti predmet sodne presoje, naj bi se ustrezna enotnost njegove uporabe zagotavljala predvsem s pomočjo **t. i. avtentične razlage njegovih določil,** ki je sprejeta in objavljena hkrati s samim besedilom kodeksa in ima podobno vlogo kot že omenjena obvezna razlaga zakonodajalca pri pravnih predpisih. Iz nje je razvidno kakšen je smisel in namen posameznih določil in kakšne konkretne situacije in primere zajema.