Ljubljana, 27.3.2017

**HSE d.o.o.**

Koprska ulica 92, Ljubljana

**Nadzorni svet**

Milan Perović, predsednik

**POROČILO**

**SKUPNEGA SVETA DELAVCEV SKUPINE HSE**

**ZA LETO 2016**

Predsednik

 SSD skupine HSE

Danilo Rednjak

**KAZALO**

1. **UVOD** .................................................................................................................. **2**
2. **SPLOŠNO O SSD SKUPINE HSE** ...........................................................................  **3**
3. **KADROVSKO STANJE ZAPOSLENIH V SKUPINI HSE** ........................................... **4**
4. **STANJE UREJENOSTI POGOJEV ZA DELOVANJE SSD SKUPINE HSE** ………………… **5**
	1. Vloga SSD skupine HSE v skupini HSE .……………………………………………………… 5
	2. Participacijski dogovor v družbah skupine HSE in na nivoju skupine HSE .… 5
	3. Zastopanje zaposlenih skupine HSE v NS HSE …………………………………………… 6
	4. Sprememba akta o ustanovitvi odvisnih družb TEŠ, DEM, SENG

 – statusne spremembe ………………………………………………………………..………… 6

* 1. Sprejemanje internih aktov v skupini HSE ………………………………………………… 8
	2. Izobraževanje članov SSD skupine HSE in SD odvisnih družb …………………… 9

4.7 Sodelovanje SSD skupine HSE in sindikatov …………………………..………………… 10

1. **UVOD**

Skupni svet delavcev skupine HSE (SSD skupine HSE) v skladu z 80. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) pripravi letno poročilo o stanju na področju uresničevanja tega zakona.

Namen poročila je, da Skupni svet delavcev skupine HSE seznani Nadzorni svet HSE (NS HSE) in zaposlene o stanju na področju zagotavljanja soupravljalskih pravic delavcev v naši skupini HSE, opozori na morebitne pomanjkljivosti in predlaga ukrepe.

**SSD skupine HSE od Nadzornega sveta HSE pričakuje, da bo poročilo obravnaval, se do njega opredelil in ukrepal (80. člen ZSDU) v skladu s svojimi pristojnostmi.**

V dialogu z vodstvom odvisnih družb in poslovodstvom HSE d.o.o. si nenehno prizadevamo, da bi spoštovali zakone, pravilnike in druge interne akte, ki so pravna podlaga za urejanje dela in delavnega okolja. S tem bi dosegli večje zadovoljstvo in motivacijo sodelavcev. Želimo si, da bi bilo delo organizirano v duhu humane razporeditve delavnega časa, da bi bile naše prioritete spoštovanje, medsebojno sodelovanje, lojalnost, odgovornost in ustvarjalnost. Ob upoštevanju teh načel bomo kvalitetno in profesionalno opravili naše poslanstvo.

Za dosego višje stopnje participacije pri upravljanju morajo poleg zaposlenih takšna načela upravljanja sprejeti tudi vodstveni delavci odvisnih družb in poslovodstvo skupine HSE. Da je to možno in daje dobre rezultate, so nam dokazali številni primeri iz prakse.

1. **SPLOŠNO O SSD SKUPINE HSE**

Dogovor o oblikovanju SSD skupine HSE je bil sklenjen med vsemi SD – ji družb, ki so takrat obstajali v skupini HSE, že leta 2002. Leta 2008 je zaradi spremenjene sestave družb v skupini HSE bil dogovor spremenjen in dopolnjen. To pomeni, da so bili zaposleni v kapitalsko povezanih družbah (DEM d.o.o., SENG d.o.o., PV d.d., TEŠ d.o.o., TET d.o.o., HSE Invest d.o.o. in HSE d.o.o.) eni prvih, ki so se odločili, da bodo skladno z novo sprejetim ZSDU iz leta 1993 oblikovali SSD kot predstavniški organ, prek katerega bodo tekoče seznanjeni s poslovanjem družbe HSE d.o.o., njenimi cilji in spremembami ter kadrovskimi zadevami, obenem pa lahko organizirano uresničujejo svoj vpliv vseh zaposlenih na sprejemanje poslovnih odločitev v družbi HSE d.o.o..

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 odvisnih družbah kakor tudi v skupini HSE d.o.o.. Dober in učinkovit SSD skupine HSE mora tako delovati aktivno in proaktivno (samoiniciativno), še posebej na področju zviševanja kakovosti delovnega življenja zaposlenih, kar pa seveda ni mogoče brez lastnega programa dela.

Splošna ocena SSD skupine HSE je, da se je sodelovanje med SD odvisnih družb, vodstvi odvisnih družb ter poslovodstvu HSE, 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 odvisnih družb in poslovodstvo HSE d.o.o. spoznala pozitivne učinke takšnega sodelovanja, torej kot pomoč pri sprejemanju in izvajanju posameznih poslovnih odločitev in urejanju notranje organizacije v sami skupini HSE d.o.o..

Kar se tiče razumevanja temeljnega poslanstva SSD skupine HSE, 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 hitreje, kvalitetnejše in uspešno vpeljuje 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 skupini HSE d.o.o..

1. **KADROVSKO STANJE ZAPOSLENIH V SKUPINI HSE**

V skupini HSE d.o.o. je bilo na dan 31.12.2016 skupno število zaposlenih 3102. Pregled stanja zaposlenih na dan 31.12.2016 po odvisnih družbah je sledeč:

DEM d.o.o. 238 zaposlenih

SENG d.o.o. 122 zaposlenih

HSE Invest d.o.o. 64 zaposlenih

PV d.d. (skupina PV) 2187 zaposlenih

TEŠ d.o.o. 323 zaposlenih

TET d.o.o. v likvidaciji 18 zaposlenih

HSE d.o.o. 150 zaposlenih

V prilogi so poročila SD odvisnih družb v skupini HSE. Zaradi ukinitve NS v nekaterih družbah je poročanje NS o stanju na področju zagotavljanja soupravljalskih pravic delavcev v odvisnih družb v skupini HSE nemogoče. Zato je dobro, da se ta poročila vključujejo v tem poročilu.

V zadnjih letih je skupina HSE d.o.o. pristopila k projektu racionalizacije stroškov in posledično združevanju oziroma optimiranja storitev na več področjih, ki prinesejo morebitne spremembe na delovnih mestih. V prvi fazi gre za združevanje na področju informatike. V nadaljevanju se predvideva združevanje na področju kadrovskih služb. V zvezi s prenosom dejavnosti se porajajo določena vprašanja in dvomi. Kako bo to izvedeno? Ali gre za sklep poslovodstva HSE, sprememb aktov o organiziranosti družb, nove sistemizacije v družbah, kakšni so sinergijski učinki? Zaposleni pričakujejo pravočasno informiranje, izvedbo potrebnih postopkov in odgovore na postavljena vprašanja.

SSD skupine HSE je bil seznanjen z organizacijskimi spremembami vendar je potrebno dodati, da si želimo več sodelovanja pri obravnavi kadrov.

**Priporočilo:**

**SSD skupine HSE zaradi slabih izkušenj pričakujemo, da bo za predvidene prenose dejavnostih pripravljen konkretni dolgoročni plan, ki bi bil predhodno predstavljen in v katerem bo po lokacijah in družbah upoštevana razpoložljivost kadra.**

1. **STANJE UREJENOSTI POGOJEV ZA DELOVANJE SSD SKUPINE HSE**

Vse odvisne družbe HSE kakor tudi matična družba HSE imajo veljavne in sprejete Participacijske dogovore o sodelovanju in poslovnike o delu SD. Participacijski dogovor na nivoju Skupine HSE, ki je bil podpisali 26. marca 2009. Na nivoju skupine HSE imamo od 10. novembra 2008 veljaven poslovnik o delu SSD skupine HSE. S poslovnikom SSD skupine HSE je določen način dela in druga vprašanja, določena z zakonom, aktom o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo HSE d.o.o. in dogovorom o oblikovanju SSD kapitalsko povezanih družb v okviru Holdinga.

**4.1 Vloga SSD skupine HSE v skupini HSE**

Pomembnejše vsebinsko razhajanje med SSD Skupine HSE in vodstvom družbe HSE d.o.o. je v razumevanju, kam sodi Skupni svet delavcev skupine HSE. Do sedaj smo to vprašanje poizkušali sproti uspešno reševati. Se pa to vprašanje odpre ob vsaki pomembnejši odločitvi in to na različnih vodstvenih nivojih. Ker zakonodaja pušča nekaj odprtih vprašanj se priporoča skupno iskanje najboljše rešitve.

Participacijski dogovor med družbo HSE in SSD Skupine HSE podrobneje ureja način uresničevanja pravic in druga vprašanja v zvezi z uresničevanjem zakona ter samostojno določa tudi druge pravice in načine sodelovanja pri upravljanju.

**Priporočilo:**

**SSD skupine HSE in poslovodstvo skupine HSE (generalni in finančni direktor) še naprej skupaj iščeta najboljše rešitve pri uresničevanju soupravljanja v praksi in nadgrajujeta participacijski dogovor.**

**4.2 Participacijski dogovor v družbah skupine HSE in na nivoju skupine HSE**

Med sveti delavcev in vodstvi odvisnih družb v Skupini HSE so podpisani Participacijski dogovori, ki so osnova za izvajanje določil zakona o sodelovanja delavcev pri upravljanju v odvisnih družbah. Prav tako imamo podpisan Participacijski dogovor na nivoju Skupine HSE, ki je bil podpisali 26. marca 2009.

Podpis dogovora na nivoju Skupine HSE je bil velik dosežek tako za zaposlene, kot za poslovodstvo HSE-ja, saj zakonske določbe puščajo veliko odprtih vprašanj, ki se jih lahko razreši le s konstruktivnim dialogom. Žal pa vedno ni tako.

**Priporočilo:**

**Pričakuje se, da SD matične družbe, v kolikor si zares želijo sodelovanja z ostalimi sveti delavcev v Skupini HSE, spoštuje Dogovore o oblikovanju SSD Skupine HSE. Od poslovodstva HSE pa se pričakuje večjo konstruktivnost pri iskanju rešitve, ki bi omogočala pravično zastopanje zaposlenih v NS HSE.**

**4.3 Zastopanje zaposlenih skupine HSE v NS HSE**

Prve kršitve dogovora se s strani SD HSE pojavijo v letu 2012, ko SD HSE samovoljno mimo Dogovora o oblikovanju SSD Skupine HSE imenuje svoje predstavnike v NS HSE. S tem samovoljnim dejanjem SD HSE se odvzema možnost zastopanja vseh zaposlenih v Skupini HSE v NS HSE.

Žal nam izkušnje zadnjih let kažejo, da se pojavljajo različna razumevanja poslanstva zaposlenih pri upravljanju družb, ki izhajajo iz slabih praks uvajanja delavske participacije.

Nedorečena zakonodaja dopušča veliko prostora za zlorabe pri izvajanju participacije zaposlenih, ki je vedno v škodo večini zaposlenih. Pri tem je potrebno poudariti, da je zloraba možna samo s tihim soglasjem poslovodstva HSE, NS HSE, SDH-ja, pristojnega ministrstva in vlade RS. Namen zakona je jasen in vsem razumljiv.

**Priporočilo:**

**SSD skupine HSE pričakuje od NS HSE, da aktivno pristopi k reševanju konflikta in s svojo integriteto pospeši postopek reševanje konflikta, ki onemogoča pravično zastopanje vseh zaposlenih v skupini HSE v NS HSE.**

* 1. **Sprememba akta o ustanovitvi odvisnih družb TEŠ, DEM, SENG - statusne spremembe**

Sprememba sistema upravljanja družbe je po 93. členu ZSDU opredeljena kot ena izmed odločitev o statusnih vprašanja družbe, ki so kot predmet obveznega predhodnega skupnega posvetovanja s svetom delavcev posamezne družbe. Tovrstne spremembe, ki hkrati zajemajo več družb v skupini HSE pa so po določbi 4. alineje 5. člena v zvezi s 11. členom Participacijskega dogovora predmet predhodnega skupnega posvetovanja s SSD skupine HSE. Z ukinitvijo nadzornih svetov v odvisnih družbah TEŠ, DEM in SENG je bil spremenjen način upravljanja iz dvotirnega v tako rekoč enotirni sistem upravljanja.

Zaradi kršitve zakona so bili sprejeti sklepi o zadržanju odločitve delodajalca. Inšpekcija dela je ugotovila kršitev zakona.

S sprejetjem 2. odstavka 80. člena zakona(ZSDU-B 2007) je delovanje sistema delavske participacije v družbi postalo tudi eden od pomembnih vidikov izvajanja nadzorne funkcije v družbah in sicer iz najmanj dveh razlogov:

* zato, ker učinkovito sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe predstavlja pomemben element doseganja večje poslovne uspešnosti in je zato nujen del uspešnega korporativnega upravljanja, katerega spremljajo organi nadzora;
* zato, ker je sodelovanje zaposlenih pri upravljanju družbe urejeno s posebnim zakonom, nadzor nad zakonitostjo dela poslovodstva pa je naloga organov nadzora.

ZGD-1 in kodeks NS napotujeta, da mora nadzorni svet obvladujoče družbe v sistemu povezanih družb posebej skrbeti za spoštovanje zakonskih načel pri urejanju razmerij med odvisno in obvladujočo družbo: »Pri opravljanju nadzorne funkcije mora nadzorni svet posebej nadzorovati upravo, da le-ta pravilno in skrbno daje navodila odvisni družbi«

Določbe 545. člena – 548. člena ZGD-1 o vodenju v dejanskem koncernu se ukvarjajo v glavnem s škodljivim vplivanjem obvladujoče družbe na odvisno družbo in njegovimi posledicami. Določbe so dokaj zahtevne in zapletene, zaradi česar se zastavljajo številna vprašanja. Osnovna ideja ureditve je, da naj bi odvisna družba kljub odvisnosti ohranila tak ekonomski položaj, kot bi ga imela, če ne bi bila odvisna. Po mnenju teorije in sodne prakse dejanski koncerni, v katerih obvladujoča družba tekoče in obsežno posega v vodenje odvisnih družb in odvzema poslovodstvu odvisne družbe samostojnost ter odvisno družbo spravi v položaj obrata obvladujoče družbe, niso dopustni.

**Priporočilo:**

**SSD pričakuje od NS HSE, da popravi napako, ki je bila narejena pri ukinjanju NS v nekaterih odvisnih družbah in zagotovi spoštovanje zakona in s tem omogoči, da se sodelovanje zaposlenih pri upravljanji spet vrne na že dosežen nivo.**

**Predlagani sklep:**

**NS HSE zahteva od poslovodstva HSE poročilo o izvajanju ZSDU v odvisnih družbah po ukinitvi nadzornih svetov.**

Sodelovanje predsednika sveta delavcev v posvetovalnih organih direktorja, ko gre za vprašanja, ki spadajo v delokrog sveta delavcev do sedaj ni bilo primerno urejeno.

Zaradi spremenjenega Pravilnika o korporativnem upravljanju družbe HSE d.o.o. je potrebno urediti vlogo predsednika SSD skupine HSE v kolegiju direktorjev Skupine HSE.

Z generalnem direktorju se je potrebno dogovoriti, kako izvajati določbo dogovora, ki govori o sodelovanju med direktorji v Skupini HSE in predsednikom SSD. (17. člen Participacijskega dogovora) Te določbe dogovora se ne izvaja.

Določbe zakona, ki se nanašajo na predstavnike delavcev v upravi, nadzornem svetu oziroma upravnem odboru, se smiselno uporabljajo tudi za predstavnike delavcev v drugih organih vodenja in nadzora. Če družba nima posebnih organov nadzora, mora biti predsednik oziroma drug pooblaščeni predstavnik sveta delavcev posebej povabljen k sodelovanju pri delu skupščine družbenikov. Predstavnik sveta delavcev ima pravico do razprave in podajanja mnenj, pobud in predlogov, kadar se odloča o vprašanjih, za katera so po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, pristojni nadzorni sveti delniških družb. Smiselno enaka dolžnost nasproti svetu delavcev zavezuje tudi družbenike v družbah z enim družbenikom pred vpisom odločitev o teh vprašanjih v knjigo sklepov.

**Priporočilo:**

**Od NS HSE se pričakuje, da spremlja izvajanje ZSDU v Skupini HSE in skrbi, da se izvajajo določbe Participacijskega dogovora in s tem omogoča, da so izpolnjeni pogoji za izvajanje soupravljanja na ustreznem nivoju.**

**Priporoča se vključevanje predstavnikov zaposlenih v posvetovalne organe direktorja (kolegije direktorja) in projektne skupine, ko gre za vprašanja, ki se jih lahko uspešno rešuje s pomočjo sveta delavcev.**

**Predlagani sklep:**

**SSD predlaga in pričakuje od NS HSE, da spremlja in preverja spoštovanje zakona, Participacijskega dogovora in kodeksov, ki zavezujejo vse zaposlene v Skupini HSE.**

**4.5 Sprejemanje internih aktov v skupini HSE**

(Etični kodeks, Pravilnik o korporativnem upravljanju, Pravilnik o sistemu o odkrivanju prevar, Komunikacijski pravilnik)

V preteklosti smo bili zaposleni priča ignoranci poslovodstva skupine HSE, ko so se pripravljali obravnavali ali sprejemali interni akti v družbi s katerimi se ureja organizacija, pristojnosti, odgovornosti in tudi komunikacija znotraj skupine HSE. Tudi v letu 2016 stanje na področju razumevanja ZSDU s strani poslovodstva ni izboljšalo. Tako je mimo predstavnikov zaposlenih oziroma članov SSD skupine HSE bil sprejet etični kodeks v skupini HSE. Predsedniki SD so pri nastajanju dokumenta konstruktivno sodelovali in tudi v danem trenutku pokazali interes, da poskrbijo za sprejetje kodeksa po družbah, če bodo pozvani k podpisu kodeksa. Dobili smo kodeks, ki ima povsem drugačen status in kot tak ni bil sprejet s soglasjem predstavnikov zaposlenih. Moteče je to, da o spremembah kodeksa člani delovne skupine nismo bili obveščeni, oziroma se članici delovne skupine s strani HSE-ja zdi samoumevno, da je lahko spremembe naredila sama.

Prav tako je bilo zelo skopa prestavitev Pravilnika o korporativnem upravljanju in Pravilnika o odkrivanju prevar. Tudi slednja pravilnika sta bila članom SSD skupine HSE predstavljena v obliki prosojnic in z kratko predstavitvijo. Člani SSD skupine HSE smo na omenjena pravilnika podali pripombe, ki pa žal niso bile obravnavane. Zadnji pravilnik, ki je bil sprejet mimo zaposlenih v skupini HSE je Komunikacijski pravilnik. Predsednik SSD skupine HSE je poslovodstvo HSE d.o.o. opozoril, da Komunikacijski pravilnik ni bil predstavljen in obravnavan na seji SSD Skupine HSE, niti niso bili na kakršenkoli način z njim seznanjeni. Zato je predsednik SSD skupine HSE poslovodstvo HSE pozval k umiku omenjenega pravilnika. SSD Skupine HSE je zaradi nespoštovanja sprejemanja pravilnika skladno z ZSDU bil primoran sprejeti sklep o zadržanju odločitve delodajalca in sprožiti arbitražo. SSD Skupine HSE je od poslovodstva HSE pričakoval hitro in konstruktivno reševanje zapleta.

Z menjavo generalnega direktorja HSE je prišlo do tudi večjega razumevanja delavske participacije. Tako smo od generalnega direktorja dobili pobudo po večjem socialnem dialogu, kar smo z odprtimi rokami sprejeli. Zavedanje generalnega direktorja, da je potrebno odprta vprašanja reševati z dialogom je pohvalno in usmerjeno v pravo smer. Generalni direktor je umaknil Komunikacijski pravilnik in skupaj s SSD skupine HSE je bilo organizirano skupno posvetovanje. Generalni direktor je prav tako predlagal ustanovitev komisije, ki bi ostale pravilnike pregledala in uskladila, da bi se lahko smiselno (ustrezno) uporabljali. Žal prihaja do zastoja, saj je SSD pravočasno podal konstruktivne pripombe na omenjene pravilnike, ker smo se zavedali težav, ki bodo nastajale. Sedaj se že soočamo z težavami, ko se poskuša pravilnike uporabljati v praksi, potem, ko se je spregledalo opozorila SSD Skupine HSE.

**Priporočila:**

**Priporoča se vključevanje predstavnikov SSD skupine HSE v projektne oziroma razvojne skupine, ko gre za vprašanja, ki se jih lahko uspešno rešuje s pomočjo sveta delavcev.**

**SSD skupine HSE pričakuje od NS HSE, da bo v primerih očitnih kršitev zakona in Participacijskega dogovora, ko SSD Skupine HSE nima druge možnosti, kot sprožitve arbitražnega postopka, pravočasno odreagiral in preprečil nepotrebne in drage pravdne postopke.**

**4.6 Izobraževanje članov SSD skupine HSE in SD odvisnih družb**

Zagotavljanje materialnih sredstev za delovanje svetov delavcev poteka na različne načine in v večini primerov ni urejeno na način, ki ga priporoča stroka. Sveti delavcev bi se morali z direktorji pred sprejemom letnega poslovnega načrta dogovoriti za obseg finančnih sredstev, ki so namenjena za izvajanje in uresničevanje soupravljanja v posamezni družbi. Žal opažamo, da namesto priporočil generalnega direktorja o ustrezni ureditvi tega področja prihajajo namigi o nepotrebnosti teh stroškov, kar ocenjujemo kot škodljivo ravnanje odgovornih za razvoj soupravljanja in izvajanje zakona. Žal prihajajo taki predlogi tako s strani poslovodstva, kot tudi predstavnikov zaposlenih iz družbe HSE d.o.o.

V zadnjih letih je skupina HSE d.o.o. pristopila k prestrukturiranje skupine HSE. V skupini HSE se v zadnjih letih intenzivno odvijajo postopki racionalizacije in optimizacije stroškov. Prihaja do združevanja poslovnih funkcij, kar posledično pri zaposlenih pomeni spremembe na delovnih mestih. Poslovodstvo HSE je pred zahtevno nalogo poenotenja kolektivnih pogodb in sistemizacijo, ki bo del te pogodbe. V začetku naslednjega leta bo HSE predstavil predloge sprememb KP.

Člani SSD skupine HSE smatramo, da je v teh zahtevnih časih ko prihaja do preoblikovanja skupine HSE informiranje zaposlenih dobi še večji pomen. Pomembnost informiranja vseh zaposlenih je ključnega pomena. SSD skupine HSE si bo še naprej prizadeval širiti svoja znanja. Z dovolj znanja in konstruktivnim dialogom so cilji bližji in lažje dosegljivi. Za uspešno delovanje SSD skupine HSE je potreba po izobraževanju članov še toliko bolj pomembna. V kolikor si želimo konstruktivnega dialoga mora volja in želja po izobraževanju biti obojestranska tako poslovodstva HSE kot SSD skupine HSE. V zadnjih letih ni bilo organiziranega skupnega izobraževanja, zato je nujno, da se izobraževanje v prihodnjih letih izvaja.

S strani sedanjega generalnega direktorja je moč čutiti večjo podporo po izobraževanju članov SSD skupine HSE kakor tudi ostalih članov SD odvisnih družb.

**Priporočilo:**

**Priporoča se vključevanje članov SSD skupine HSE kakor tudi ostalih članov SD odvisnih družb v izobraževalne programe.**

**SSD skupine HSE pričakuje od poslovodstva HSE, da bo podpiralo izobraževanje članov SSD skupine HSE in članov SD odvisnih družb.**

**SSD predlaga NS HSE in Poslovodstvu HSE, da pripravita skupno izobraževanje o izvajanju ZSDU-ja v Skupini HSE, na katerem bi s pomočjo uglednih strokovnjakov spregovorili o odprtih vprašanjih s področja soupravljanja.**

**Predlagani sklep:**

**SSD skupine HSE pričakuje od NS HSE, da zahteva od poslovodstvo HSE, da se pred sprejemom letnih poslovnih načrtov sveti delavcev in direktorji dogovorijo o višini finančnih sredstev za potrebe delovanja sveta delavcev in uresničevanje soupravljanja v družbi, kar mora biti razvidno v poslovnem načrtu družbe.**

**4.7 Sodelovanje SSD skupine HSE in sindikatov**

V družbah Skupine HSE sveti delavcev in sindikati dobro sodelujemo in imamo podpisane dogovore o medsebojnem sodelovanju, kar je dobro. Prav tako je na nivoju Skupine HSE podpisan tak dogovor, ki omogoča kvalitetno delo SSD skupine HSE, brez potrebne zmešnjave, kaj je sindikalno delovanje in kaj je sodelovanje pri upravljanju družbe ali skupine. Večje probleme pri razumevanju in ločevanju vloge sindikata in sveta delavcev zasledimo med poslovodstvi v Skupini HSE, saj smo večkrat priča napačnega komuniciranja in neizkoriščene možnosti konstruktivnega reševanja problemov s pomočjo vzvodov, ki jih imata na razpolago poslovodstvo in svet delavcev.

Pri spremljanju izvajanja kolektivnih pogodb je možno opaziti zadrege svetov delavcev, ker te naloge s strani svetov delavcev niso opravljene tako, kot se od njih pričakuje. Na tem področju čaka svete delavcev še veliko dela, saj je področje kompleksno in strokovno zahtevno.

**Priporočilo:**

**V večini družb se priporoča večje sodelovanje strokovnih služb s sveti delavcev pri oblikovanju področja plačne politike in pri izvajanju in spremljanju z zakonom določene pristojnosti.**

**Priloge:**

* Poročilo o stanju na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju DEM
* Poročilo o stanju na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju SENG
* Poročilo o stanju na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju HSE Invest
* Poročilo o stanju na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju PV
* Poročilo o stanju na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju TEŠ