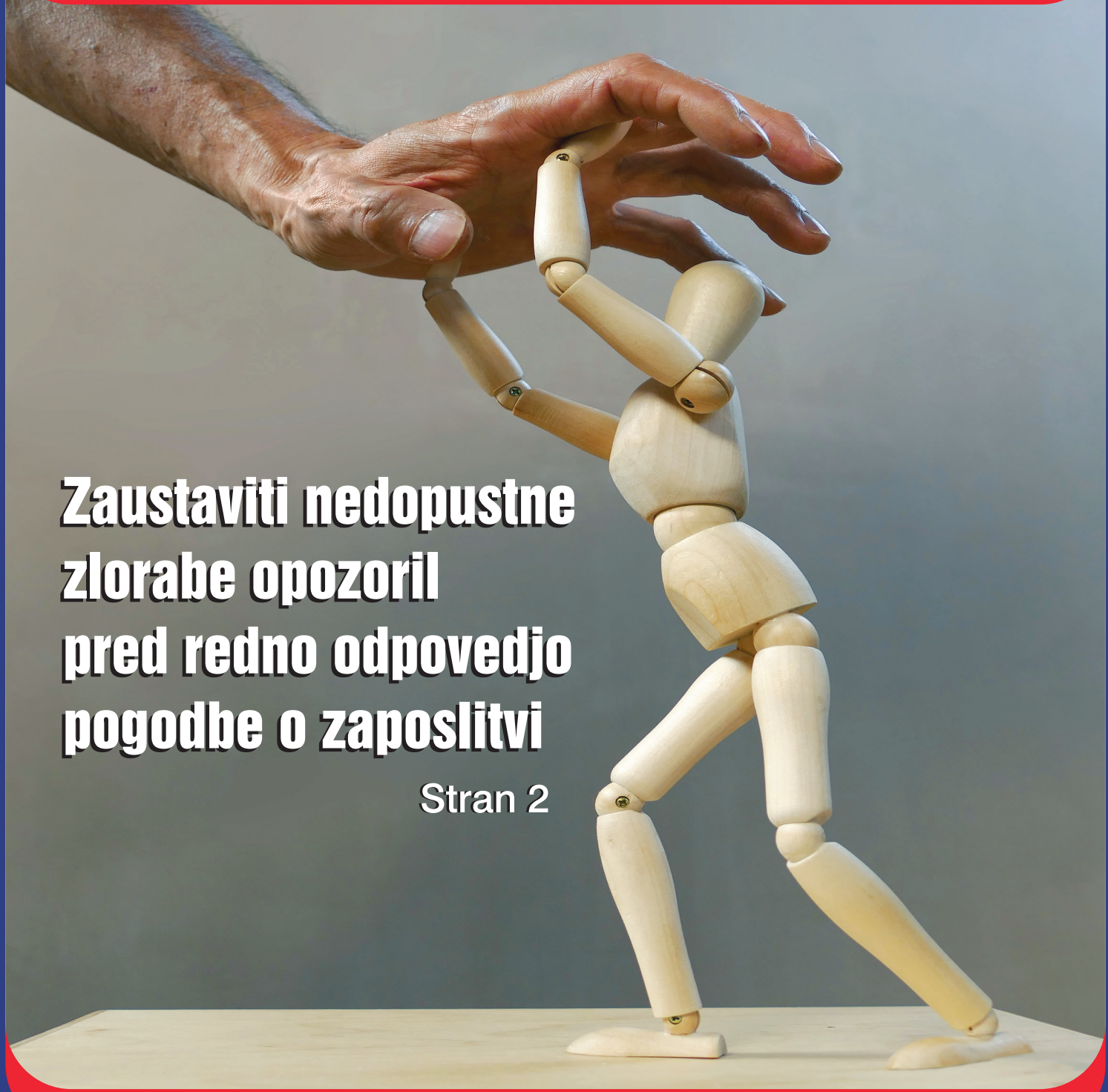
TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 1/2023, LETNIK XXVII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Zaustaviti nedopustne zlorabe opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

Stran 2

CILJ NAJ BO PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI

Zaustaviti nedopustne zlorabe opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) opažamo, da v praksi delodajalci vse pogosteje zavestno izrekajo vsebinsko neutemeljena pisna opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in jih načrtno zlorabljajo zlasti za zastraševanje in disciplíniranje delavskih predstavnikov. Po potrebi pa tudi ostalih zaposlenih. To nedopustno prakso je vsekakor treba nemudoma zaustaviti.

Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Institut pisnega opozorila pred redno odpovedjo je urejen v 85. členu ZDR-1, njegov bistveni namen pa naj bi bil ***preventivni učinek v korist delavca****. Namreč, po prejemu pisnega opozorila naj bi se delavec v prihodnje izogibal kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, na ta način pa naj bi se tudi vzdrževalo neko korektno razmerje med delavcem in delodajalcem in preprečevala potreba po odpovedi pogodbe o zaposlitvi.*[1]

Ker se pisnega opozorila pred odpovedjo ne da samostojno izpodbijati (več o tem v nadaljevanju), ga delodajalci vse pogosteje ***zlorabljajo za zastraševanje in disciplíniranje delavskih predstavnikov****. Pri tem se najbrž niti ne zavedajo (ali pač?), kako hude* ***negativne posledice za delavčevo duševno zdravje*** *ima lahko takšen pisni ukrep, če je vsebinsko neutemeljen*[2]*. Te posledice so predvsem:*

- *globoka osebna prizadetost zaradi krivične obtožbe, ki vsekakor pomeni poseg v čast in dobro ime delavca,*
- *ogorčenje, užaljenost, občutek ponižanosti in šikaniranosti ter omadeževanega ugleda z oznako »kršilca delovnih obveznosti«,*
- *prestrašenost zaradi grozeče odpovedi pogodbe o zaposlitvi itd.,*
- *občutek potencialne eksistenčne ogroženosti zaradi permanentno grozeče izgube zaposlitve v času veljavnosti prejetega opozorila pred odpovedjo.*

Te negativne posledice podanega opozorila za delavca so ***takojšnje in brezpogojne*** *oziroma povsem neodvisne od morebitnega nastopa odložnega pogoja dejanske odpovedi pogodbe o zaposlitvi.*

Če se bo ta praksa zlorab pisnih opozoril pred odpovedjo za namene zastraševanja in onemogočanja delavskih predstavnikov širila med slovenskimi podjetji, bo to ***hud udarec za ekonomsko demokracijo in za soupravljanje v slovenskih podjetjih****. Namreč, prestrašeni in ustrahovani delavski predstavniki (člani svetov delavcev) ne morejo učinkovito in polnovredno opravljati svoje funkcije – delodajalca opozarjati na uresničevanje zakonodaje in kolektivnih pogodb ter skrbeti za to, da se interes zaposlenih preliva v poslovne odločitve družbe. Zato je treba tovrstne prakse kar se da omejiti oziroma povsem preprečiti.*

Kot rečeno, po našem mnenju delodajalci s ***preveliko lahkotnostjo*** *izrekajo pisna opozorila pred odpovedjo tudi zato, ker zoper ta opozorila, po stališču slovenske sodne prakse*[3]*, ni pravnega varstva. Trenutna ureditev je takšna, da* ***delavcu ne omogoča samostojnega sodnega varstva zoper prejeto opozorilo****, ampak mu je to omogočeno šele potem, ko (in če) dobi odpoved pogodbe iz krivdnih razlogov. Povedano drugače: sodišča preizkušajo utemeljenost očitka o kršitvah v tem opozorilu šele v eventualnem postopku izpodbijanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, podane na tej podlagi. Kolikor do te odpovedi potem dejansko sploh ne pride (in v največ primerih je v praksi tako!), pa se delavec zoper neutemeljeno opozorilo samo po sebi sploh ne more (u)braniti, ne takoj in ne kadarkoli kasneje.*

Prav zato lahko s temi pisnimi opozorili delodajalci po mili volji (če jim le ne podajo tudi dejanske odpovedi pogodbe o zaposlitvi) »legalno« in skoraj povsem nesankcionirano[4] ***zastrašujejo, žalijo, šikanirajo, ponižujejo in trpinčijo*** *– celo tudi s popolnoma izmišljenimi očitki o domnevnem kršenju delovnih obveznosti, česar pa delovno pravo niti teoretično ne bi smelo dopuščati.*

---

[1] Robnik, I. 2016. Komentar k 85. členu ZDR-1. V: Belopavlovič et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: Založba GV (str. 492).

[2] Več o tem v: Gostiša, Mato (2021) *Opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1. Pravna praksa, št. 12/2021*.

[3] Sodba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 227/2005 z dne 8. novembra 2005.

[4] V kolikor delavec meni, da delodajalec s tem opozorilom krši njegove pravice iz poglavja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), členi od 46 do 48, pa lahko zoper njega vloži odškodninsko tožbo. Iz razumljivih razlogov (skrb za ohranitev zaposlitve pri delodajalcu, zahtevnost pravnih postopkov za dokazovanje povzročene škode itd.) se delavci za morebitne odškodninske tožbe iz tega naslova v praksi skorajda nikoli ne odločijo.

To, da lahko delavec neutemeljenost obtožb o domnevnih kršitvah, zapisanih v pisnem opozorilu pred odpovedjo, uveljavlja šele v postopku izpodbijanja morebitne redne odpovedi, v kolikor do le-te ne pride, pa nikoli, po mnenju ZSDS pomeni ***najmanj kršitev ustavne pravice do sodnega varstva po 23. členu Ustave RS*** *(»Vsakdo ima pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče.«). Če so z neutemeljeno »obtožbo« delavcu kršene tudi ustavno zagotovljene temeljne človekove pravice (npr. pravica do telesne in duševne integritete) ali svoboščine (npr. svoboda izražanja), pa tudi kršitev* ***pravice do sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svobošč in ter pravica do odprave posledic njihove kršitve*** *po četrtem odstavku 15. člena Ustave RS.*

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) smo zato pripravili ***pobudo za spremembo 85. člena ZDR-1****, ki drugače in bistveno bolje ureja izrekanje in učinkovanje pisnih opozoril pred odpovedjo. Predlagani novi 85. člen ZDR-1 vsebuje dikcijo, ki* ***izrecno omogoča samostojno pravno varstvo zoper pisno opozorilo pred odpovedjo****. Prav tako pa nalaga delodajalcu obveznost, da pred izdajo pisnega opozorila delavca pisno seznani z očitanimi kršitvami in mu omogoči, da se izreče o navedenih očitkih. Namreč, po trenutno veljavni ureditvi delodajalec ni dolžan izvesti nobenega, niti minimalnega ugotavljanja dejstev (vsaj s pisnim sporočilom delavcu o domnevnih kršitvah in pozivom, naj predstavi svojo plat zgodbe). Pri pisnem opozorilu gre torej, po trenutni ureditvi, za enostransko izjavo volje, kar je nedopustno.*

Verjamemo, da lahko s spremembo 85. člena ZDR-1 v kar največji možni meri ***zajezimo, morda celo ustavimo, trend nedopustne zlorabe instituta pisnega opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi****. Če bo sprejeta tudi nova dikcija 113. člena ZDR-1[5], ki predvideva učinkovit mehanizem za zaščito delavskih predstavnikov pred neutemeljeno in potencialno šikanozno izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, bo tovrstnih pritiskov delodajalcev vse manj. Zato* ***apeliramo na socialne partnerje****, da pri že potekajočem usklajevanju o predlogu aktualne novele ZDR-1 v okviru Ekonomsko socialnega sveta te predlagane rešitve podprejo in s tem preprečijo nadaljnje hude anomalije, ki smo jim v obravnavanem smislu priča zdaj.*

[5] »(1) Če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do odločitve o mediaciji, do izvršljive arbitražne odločitve ali pravnomočne odločitve v sporu.«

AKTUALNA TEMA

Zagotavljanje učinkovitega varstva delavskih predstavnikov

Pobuda ZSDS za dopolnitev 85. člena Zakona o delovnih razmerjih

To pobudo v zvezi s čedalje bolj perečo problematiko delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov je Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) naslovilo na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), socialne partnerje v Ekonomsko socialnem svetu, Odbor Državnega zbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide ter Inšpektorat RS za delo kot ključne deležnike urejanja sistema delovnih razmerij v Sloveniji. In sicer v kontekstu že pripravljajočih se sprememb in dopolnitev oziroma novele Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Delovno gradivo za predlog te novele ZDR-1 je že dne 31. 11. 2022 pripravilo MDDSZ in ga posredovalo socialnim partnerjem v obravnavo, usklajevanja med njimi pa naj bi se začela kmalu. Tekst pobude v nadaljevanju objavljamo v celoti.

* * *

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije na podlagi ugotovljenih novih primerov nedopustnega kršenja delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov po sklepu seje z dne 27. 2. 2023 naslovnim organom in institucijam podaja

p o b u d o

za dopolnitev 85. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) v zvezi z nujnim zagotavljanjem pravnega varstva delavcev in delavskih predstavnikov pred neutemeljenimi »obtožbami« o domnevnem kršenju delovnih obveznosti ter na tej podlagi podanimi opozorili pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

I.

Vse socialne partnerje v Ekonomsko socialnem svetu (ESS) in druge ključne deležnike pri urejanju sistema delovnih razmerij v Sloveniji želimo seznaniti s tremi novimi aktual-

nimi primeri **eklatantne zlorabe instituta opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga po 85. členu ZDR-1** (v nadaljevanju: opozorila pred odpovedjo) za nedopustne namene šikaniranja in ustrahovanja, s tem pa tudi onemogočanja delavskih predstavnikov pri opravljanju njihovih funkcij. In sicer gre za opozorila pred odpovedjo, ki so bila v zvezi z opravljanjem delavskopredstavniških funkcij neutemeljeno podana predsedniku Sveta delavcev družbe Adria Mobil d.o.o. **Simonu Zarabcu** (dne 6. 12. 2022), predsedniku Sveta delavcev družbe Dravske elektrarne Maribor d.o.o. ter Združenja svetov delavcev Slovenije **Vladimirju Šegi** (dne 21. 12. 2022) in članu Sveta delavcev družbe Unitur d.o.o. **Zoranu Fijavžu** (dne 7. 2. 2023, nekaj mesecev pred tem pa je takšno opozorilo že prejel tudi eden od drugih članov tega sveta delavcev, tako da gre v bistvu že za četrti zaznani tovrsten primer v zelo kratkem obdobju). Ti primeri zaokrožujejo čedalje bolj obsežno in škandalozno »zbirko« primerov tovrstnega protipravnega obračunavanja delodajalcev z delavskimi predstavniki v Sloveniji.

Vzorec tega »obračunavanja« je sicer sila enostaven, a žal hkrati tudi sila učinkovit. Glavni razlog tej »učinkovitosti« v ZSDS vidimo v tem, da ga **veljavni ZDR-1 dopušča**, sodna praksa pa tolerira. Gre pa preprosto za to, da lahko delodajalec morebitnemu »motečemu« delavskemu predstavniku na podlagi umetno skonstruirane (tj. izmišljene) ali vsaj izrazito prenapihnjene obtožbe o domnevni kršitvi delovnih obveznosti namenoma poda neutemeljeno, kljub temu pa po veljavnih predpisih dokončno in izvršljivo:

1. ali ***krivdno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi***, s čimer se ga (ne glede na ceno in posledice) učinkovito znebi vsaj za leto ali dve, kolikor potem traja sodni postopek (ali pa – ker se delavec tudi v primeru dobljenega sodnega spora običajno ne želi vrniti na delo k istemu delodajalcu – tudi za vedno!), pri čemer iz razumljivih razlogov običajno posledično »ugasneta« tudi svet delavcev in/ali sindikat pri delodajalcu, tako da je osnovni cilj takšnega protipravnega ukrepa kljub vsemu v celoti dosežen;

2. ali pa ***opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga***, ki po veljavni sodni praksi sploh ne uživa samostojnega pravnega varstva, s čimer (zaradi permanentno viseče grožnje z dejansko odpovedjo po prejemu opozorila) za leto ali dve nadvse efektivno zastraši tako konkretnega kot tudi vse ostale delavske predstavnike v podjetju in na ta način bistveno zmanjša ali celo popolnoma izniči njihovo učinkovitost pri opravljanju delavskopredstavniških funkcij.

Nadvse zaskrbljujoče pa je to, da v praksi nimamo več opravka le s posamičnimi ekscesnimi primeri, ki bi bili z vidika zagotavljanja učinkovitega varstva ustavnih in zakonskih pravic delavcev in delavskih predstavnikov v podjetjih rešljivi na podlagi veljavnih predpisov. Nasprotno, gre za »pravnosistemski eksces«, ki povzroča **trajno protipravno stanje,** v katerem so zavestne zlorabe instituta izredne odpovedi in opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v navedenem smislu »legalne«.

Čeprav gre pri tovrstnem **zavestno neutemeljenem in šikanoznem opozarjanju delavskih predstavnikov z grožnjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi** za moralno skrajno zavržno in vsega obsojanja vredno delodajalsko prakso, jim zakon ne v enem in ne v drugem od zgoraj navedenih primerov ne nudi **prav nobenega »posebnega« oziroma dodatnega varstva** (v primerjavi z vsemi drugimi delavci). Če torej delodajalec delavskega predstavnika – pogosto povsem na pamet in zavestno neutemeljeno – obtoži neke kršitve, ga po veljavni slovenski zakonodaji lahko po svoji presoji tudi **povsem neovirano sankcionira** v zgoraj opisanem smislu in ga v končni posledici – kadarkoli se mu pač zahoče - tudi (redno ali izredno) odpusti. Zakon zoper tovrstne zlorabe nima prav nobenih »varovalk«. Brezposelni delavski predstavnik pa naj se potem za svojo pravico leta in leta tožari po sodiščih, dokler mu sodišče ne bo »vrnilo« njegovih pravic, dotlej pa naj živi in se preživlja, kakor pač ve in zna. Trenutne določbe 112. in 113. člena ZDR-1 ter 67. člena ZSDU ustvarjajo zgolj lažen vtis o nekakšnem domnevnem varstvu delavskih predstavnikov, v resnici pa so voda na mlin tistih delodajalcev, ki si želijo imeti zastrašene, ponižne in ubogljive zaposlene upognjenih hrbtov, kar pa je v nasprotju s samim smislom in namenom delovnega prava, ki naj bi varovalo osebnost in dostojanstvo ter človekove pravice delavcev. In če zakonodaja ne bo resnično učinkovito (tj. preventivno) zaščitila delavskih predstavnikov pred navedenimi zlorabami obeh zgoraj obravnavanih krivdnih oblik odpovedi, se je treba v Sloveniji nemudoma prenehati slepiti in samozavajati s tezo, da smo z omenjenimi določbami v svojo nacionalno zakonodajo uspešno in celovito **implementirali smisel in namen 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike.** Nismo ga. Kajti nobena od navedenih določb delavskim predstavnikom ne zagotavlja obveznega predhodnega preizkusa utemeljenosti prejete izredne odpovedi ali opozorila pred redno odpovedjo s strani sodišča ali drugega neodvisnega organa pred »dokončnostjo in izvršljivostjo« teh aktov. Kar pomeni, da pred raznimi oblikami morebitnih šikanoznih krivdnih odpovedi delavski predstavniki niso prav nič bolj zavarovani kot vsi ostali delavci, in da je zato popoln pravni nesmisel sploh govoriti o kakem resnem »posebnem« varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo. Edini učinek (zaradi navedenega razloga izrazito pomanjkljivih) določb veljavnega 112. člena ZDR-1 o posebnem varstvu delavskih predstavnikov je namreč ta, da so se praktično vsi primeri šikanoznih odpovedi pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikom zdaj pač

enostavno »prekanalizirali« izključno v omenjene krivdne oblike teh odpovedi, zmanjšalo pa se njihovo število ni. Pod temi pogoji bi bilo torej bolj ali manj vseeno, če bi se iz zakona črtale še vse preostale – varstveno povsem »benigne« – veljavne določbe navedenega člena. Se vsaj ne bi več slepili, da je problem delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov normativno ustrezno rešen, kar je seveda najslabše od vsega.

II.

Idealno priložnost, da v Sloveniji ustrezno učinkovito rešimo to perečo problematiko, na katero Združenje svetov delavcev Slovenije in sindikati žal zakonodajalca neuspešno opozarjamo že leta, pa zagotovo predstavlja **pripravljajoča se novela Zakona o delovnih razmerjih,** ki je že v usklajevanju socialnih partnerjev v ESS.

V trenutnem predlogu te novele je k sreči že predviden učinkovit mehanizem za zaščito delavskih predstavnikov pred neutemeljeno in potencialno šikanozno izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in upamo, da bo v takšni obliki v okviru zakona tudi sprejet. Gre za **predlog novega prvega odstavka 113. člena ZDR-1,** ki se glasi: *»(1) Če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do odločitve o mediaciji, do izvršljive arbitražne odločitve ali pravnomočne odločitve v sporu.«* Žal pa omenjeni predlog novele ZDR-1 v ničemer **ne rešuje drugega zgoraj navedenega problema, tj. problema šikanoznega podajanja neutemeljenih opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1.**

Ves problem je namreč v tem, da **zakon zoper tovrstna opozorila izrecno ne določa pravnega sredstva,** po splošno sprejetem stališču sodne prakse pa zato tudi ne uživajo **samostojnega pravnega varstva**, ampak naj bi predstavljali le procesno predpostavko za redno odpoved, zaradi česar je mogoče neutemeljenost v njem vsebovane »obtožbe« delavca o domnevni kršitvi delovnih obveznosti uveljavljati **šele v postopku izpodbijanja morebitne redne odpovedi**. Se pravi, četudi je opozorilo morda povsem neutemeljeno, je morebitna na njegovi podlagi podana redna odpoved (z vsemi negativnimi posledicami delavčeve brezposelnosti zanj in za njegovo družino) dokončna in izvršljiva. Kar je glede – glede na to, da je delavec že a priori šibkejša stranka delovnega razmerja – pravno popolnoma nesprejemljivo. Kljub morebitni kasnejši sodni razveljavitvi odpovedi kot neutemeljene so namreč posledice brezposelnosti v času trajanja sodnega postopka za delavca (če gre za delavskega predstavnika, pa tudi za sindikat in/ali svet delavcev kot celoto) »nepopravljive«. Kolikor do te odpovedi potem dejansko sploh ne pride (in v največ primerih je v praksi tako!), pa se delavec zoper neutemeljeno opozorilo sploh ne more (u)braniti, ne takoj in ne kadarkoli kasneje. Kar pomeni najmanj **kršitev ustavne pravice do sodnega varstva po 23. členu Ustave RS** *(»Vsakdo ima pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče.«).* Če so z neutemeljeno »obtožbo« delavcu kršene tudi ustavno zagotovljene temeljne človekove pravice (npr. pravica do telesne in duševne integritete) ali svoboščine (npr. svoboda izražanja), pa gre v takih primerih tudi za **kršitev pravice do sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve po četrtem odstavku 15. člena Ustave RS.**

Protiustavnost in elementarna pravna nedopustnost odrekanja samostojnega pravnega varstva opozorilom pred odpovedjo v zgoraj navedenem smislu je celovito predstavljena in pravno analizirana v strokovnem prispevku dr. Mata Gostiše z naslovom »Opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1«, objavljenem v reviji ***Pravna praksa, št. 12/2021***, ki je tudi priloga te pobude (Priloga 1). Zato teh ugotovitev ne kaže ponavljati. Opozoriti velja le, da pa prav to in izključno to apriorno odrekanje samostojnega pravnega varstva **v praksi omogoča hude zlorabe tega delovnopravnega instituta (pisnega opozorila pred odpovedjo)** za nedopustno zastraševanje in »disciplíniranje« tako delavcev na splošno kot zlasti tudi delavskih predstavnikov, česar v prihodnje ni več mogoče tolerirati.

Ustrezno rešitev pa je treba uzakoniti ne samo za delavske predstavnike, tako kot je predvideno v aktualni koalicijski pogodbi *(»Uzakonili bomo zadržanje učinkovanja odpovedi do pravnomočne odločitve delovnih sodišč za delavske predstavnike in predstavnice ter pravno varstvo zoper pisno opozorilo pred odpovedjo.«)*, temveč za vse delavce. Zgoraj navedeni ustavni pravici po 15. in 23. členu Ustave RS sta namreč s sedanjo ureditvijo **kršeni vsem delavcem, ne zgolj delavskim predstavnikom,** le da se iz razumljivih razlogov pri slednjih krši še pogosteje, negativni učinki pa so širši in se odražajo v bistveno slabšem delovanju (ali v posameznih primerih celo popolnem uničenju!) socialnega dialoga med delodajalci in sindikati ali sodobne delavske participacije zaposlenih pri upravljanju po ZSDU na ravni podjetij.

III.

Te zlorabe pisnih opozoril pred odpovedjo v praksi je – upoštevaje zgoraj omenjene ustaljeno in globoko zakoreninjeno sporno sodno prakso – pravzaprav mogoče učinkovito preprečiti samo **z ustrezno spremembo in dopolnitvijo 85. člena ZDR-1** (v okviru pripravljajoče se novele tega zakona), ki bo tudi obravnavanemu delovnopravnemu aktu **izrecno določal samostojno pravno varstvo.** Zato predlagamo da se v tem smislu še dodatno spremeni in dopolni že predlagano novo besedilo 85. člena ZDR-1 (glej 15. člen Predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah ZDR-1 v delovnem gradivu z dne 31. 11. 2022!), katero sicer že prinaša nekaj dobrodošlih postopkovnih novosti v zvezi s podajanjem tovrstnih opozoril pred redno odpovedjo, ne predvideva pa žal – kljub omenjeni drugačni zavezi iz koalicijske

pogodbe – tudi **pravice do sodnega varstva niti za delavske predstavnike, še manj pa za vse delavce**. Zaradi navedenega je treba predlagano novo določbo 85. člena ZDR-1 v tem smislu nujno ustrezno dopolniti. Naš predlog te dopolnitve je v spodnjem besedilu označen v **rdečem odebeljenem tisku:**

»15. člen

V 85. členu se prvi in drugi odstavek spremenita tako, da se glasita (opomba: predlagane spremembe besedila so označeno z rdečo barvo):

»(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil enako pogodbeno in drugo obveznost iz delovnega razmerja v **šestih mesecih od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v enem letu.** Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«

(2) Pred **vročitvijo pisnega opozorila delavcu po prvem odstavku tega člena, pred** redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«

Doda se nov četrti odstavek, ki se glasi:

»(4) Ugotovitve delodajalca o storjeni kršitvi, zaradi katere je delavcu podal opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, morajo biti delavcu vročene v pisni obliki z obrazložitvijo in pravnim poukom o pravici zahtevati sodno varstvo v 30 dneh od dneva vročitve.«

IV.

Morebitni pomislek, da bi predlagana spremenjena zakonska rešitev pretirano obremenila delovna sodišča s spori o tovrstnih opozorilih in da zato ni primerna, je po mnenju ZSDS **neutemeljen**.

Kot prvo, kadar gre za varstvo ustavno zagotovljenih človekovih in državljanskih pravic ter svoboščin, je takšen pomislek pravno-sistemsko že načelno sploh nedopusten. Uresničevanje teh pravic mora biti vsakomur zagotovljeno ne glede na »ceno« za državo. Glede tega ne sme biti prav nikakršnih, zlasti ne kakih zgolj povsem »pragmatičnih«, pomislekov in dilem, kajti to je pač temelj pravne države.

Kot drugo, s takšno rešitvijo je povsem utemeljeno pričakovati bistveno zmanjšanje podanih pisnih opozoril pred redno odpovedjo v praksi, posledično pa seveda kvečjemu zmanjšanje delovnih sporov v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pred sodišči in ne obratno. Tovrstna neutemeljena opozorila namreč zdaj nekateri delodajalci (zavedajoč se, da zoper ta opozorila zaenkrat ni nobenega pravnega varstva in da zato tudi v primeru zavestnega šikaniranja delavcev z njimi sami pač ne morejo utrpeti nobenih negativnih posledic zase) vsevprek in za vsako malenkost delavcem dobesedno »delijo kot bombone«. Z uvedbo ustreznega pravnega varstva je torej logično pričakovati bistveno manj kot doslej (ali pa celo popoln upad!) nepremišljeno podanih in/ali celo »zavestno neutemeljenih« tovrstnih opozoril, s tem pa tudi ne prav veliko morebitnih dodatnih sodnih sporov. Kajti po eni strani se bodo delodajalci za ta opozorila odločali bistveno bolj premišljeno in argumentirano, delavci pa se po drugi strani v primerih nesporno utemeljenih opozoril pač na sodišča večinoma niti ne bodo obračali (ne nazadnje tudi zato, ker v teh primerih ne gre za spore o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja po 41(5). členu ZDSS-1 in bodo v primeru neuspeha v sporu nosili vse stroške postopka). To pa – glede na to, da brez utemeljenega predhodnega opozorila ni utemeljene redne odpovedi o zaposlitvi – pomeni, da bo že po logiki stvari tudi spornih rednih odpovedi v praksi na splošno bistveno manj (teoretično bodo namreč možne samo še v primerih, ko bo opozorilo pravnomočno obveljalo kot utemeljeno!) s tem pa bo, kot rečeno, bistveno manj tudi sodnih sporov v zvezi s tovrstnimi odpovedmi. Skratka, manj neutemeljenih opozoril pomeni tudi manj neutemeljenih odpovedi, manj neutemeljenih odpovedi pa pomeni manj sodnih sporov.

Kot tretje, v primeru izpodbijanja redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi se sodišče zdaj v nobenem primeru ne more izogniti predhodnemu odločanju o utemeljenosti in upravičenosti podanega opozorila pred odpovedjo, če mu delavec ugovarja. To pa pomeni: kolikor bo po predlagani novi zakonski ureditvi že prej pravnomočno rešenih sodnih sporov glede utemeljenosti opozoril, toliko manj bo – v primeru, če bodo na njihovi podlagi tudi dejansko podane nekatere redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi – v končni posledici konkretnega dela za sodišče v zvezi z odločanjem o teh odpovedih.

Se pravi, omogočanje samostojnega sodnega varstva v primeru izdanih pisnih opozoril pred redno odpovedjo, lahko v končni posledici le racionalizira sodne postopke ter s tem pogojeno obremenitev sodišč in ne obratno, obenem pa – kot edino – zagotavlja tudi resnično dosledno varstvo ustavnih pravic delavcev.

Spremembe in dopolnitve ZDR-1 zaradi uskladitve z novimi direktivami

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je sledeč spremembam evropske zakonodaje koncem leta 2022 pripravilo delovni osnutek sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Osnovni razlog za napovedane spremembe ZDR-1 je zagotovo sprememba direktiv, ki so bile sprejete po uveljavitvi ZDR-1 leta 2013. Ob tem je vsekakor možno pričakovati spremembe ZDR-1 tudi v zvezi z drugimi instituti delovnega prava, vendar je sedaj še preuranjeno poročati ali celo analizirati morebitne tovrstne spremembe. Delovni osnutek predloga sprememb zakona je na mizah socialnih partnerjev, pogajanja oziroma usklajevanja so se šele začela, zato je potrebno s tem še počakati. Poglejmo si le potrebne spremembe zaradi usklajevanja z novimi direktivami.

Kot izhaja iz prvega člena ZDR-1, je bila delovnopravna materija v celoti usklajena s tedaj veljavno Direktivo Sveta 91/533/ EGS o obveznostih delodajalca, da zaposlene delavce obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in Direktivo Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC. Sprejem novih direktiv in posledično razveljavitev navedenih državam članicam nalaga **uskladitev notranjega pravnega reda z slednjimi**. V tem prispevku so izpostavljene le tiste spremembe v navedenih direktivah, **ki jih naš ZDR-1 še ne ureja.** Socialni partnerji in v nadaljevanju poslanci v državnem zboru RS bodo zagotovo sledili navedenima Direktivama in ZDR-1 z njimi uskladili v celoti.

Direktiva o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v EU

Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (v nadaljnjem besedilu: **Direktiva 2019/1152**) razveljavlja že omenjeno Direktivo Sveta 91/533/ EGS o obveznostih delodajalca, da zaposlene delavce obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo na zaposlitvi ali delovno razmerje.

Namen Direktive 2019/1152 je izboljšati pogoje dela, zagotavljati predvidljivejše oblike zaposlitve in ureditev minimalnih pravic pri novo nastajajočih prožnih oblikah dela, vse pa ob ohranjanju potreb trga dela. Že sedaj veljavni ZDR-1, ki je bil v celoti usklajen z razveljavljeno Direktivo Sveta 91/533/ EGS, izpolnjuje večino zahtev in standardov novo sprejete direktive. Za lažje razumevanje in implementacijo direktive je pomembno poznati njene cilje, kot izhajajo iz preambule. Zagotovo med pomembne cilje sodi **spodbujanje prehoda k oblikam zaposlitve za nedoločen čas, spodbujanje inovativnih oblik dela,** ki zagotavljajo kakovostne delovne pogoje, ter **podjetništvo in samozaposlovanje**. Ob tem pa je potrebno **preprečevati delovna razmerja,** ki vodijo do negotovih delovnih pogojev, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb.

Od sprejema, sedaj razveljavljene, Direktive Sveta 91/533/ EGS, se je trg dela bistveno spremenil, jasno pa se kažejo tudi posledice demografskega razvoja in digitalizacije. Tako nastajajo **nove oblike zaposlitve**, ki se glede predvidljivosti zelo razlikujejo od tradicionalnih delovnih razmerij. Slednje narekuje podrobnejše urejanje obveznega, pravočasnega in pisnega **obveščanja delavcev o bistvenih delovnih pogojih,** pri čemer mora biti obveščanje pravočasno in v pisni obliki, ki je delavcu lahko dostopno. Da bi se ustrezno zajel razvoj novih oblik zaposlitve, je potrebno delavcem zagotoviti vrsto **novih minimalnih pravic**, katerih namen je spodbujanje varnosti in predvidljivosti delovnih razmerij. Učinki direktive se nanašajo tudi na prekarne delavce, s katerimi se srečujemo tudi v naši vsakdanji praksi, zajemajo pa tudi oblike dela, ki se zaenkrat še niso pojavile v slovenskem prostoru, kot na primer: **delavci na zahtevo, delavci brez zagotovljenega delovnega časa ali delavci s pogodbo brez dogovorjenega minimalnega obsega delovnih ur v tednu ali mesecu.** Takšne oblike dela v naši delovnopravni zakonodaji niso predvidene in so zato nedopustne oziroma nezakonite. Navedene atipične oblike dela so v državah članicah že prisotne in posebej izpostavljene, zato se ta direktiva nanaša tudi na zagotavljanje minimuma pravic delavcev, ki delajo pod takšnimi pogoji.

Posebej pomembna navedba iz preambule je, da morajo biti informacije o delovnem času skladne z Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta in morajo vključevati informacije o odmorih, dnevnem in tedenskem počitku ter trajanje plačanega dopusta, s čimer se zagotavljata varnost in zdravje delavcev. V skladu z načeli iz evropskega stebra socialnih pravic morajo imeti delavci **možnost zahtevati drugo, predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve,** kadar je ta na voljo, ter od delodajalca prejeti obrazložen pisni odgovor, ki upošteva potrebe delodajalca in delavca.

Določena vprašanja in zahteve iz Direktive 2019/1152 **naš ZDR-1 že**

vsebuje, zato zaradi spremembe le-te bistveno večjih sprememb ne bo.

Direktiva (EU 2019/1152) obširno obravnava **zagotavljanje informacij in učinkovito pravno varstvo.** Zahteva po zagotavljanju informacij izhaja iz 3. člena Direktive, ki morajo biti skladne s časom in načinom zagotavljanja, kot to določa 5. člen Direktive, posredovane tudi v primeru spremembe delovnega razmerja (6. člen Direktive) in pred napotitvijo delavca na delo v drugo državo članico ali tretjo državo (7. člen Direktive). Zanimiva je tudi pravna domneva in mehanizem za zgodnje reševanje sporov (15. člen Direktive), ki določa, da se v korist delavca določijo ugodne domneve, ki jih določi država članica, delodajalec pa jih lahko izpodbija. Druga možnost je, da ima delavec možnost vložiti pritožbo pri pristojnem organu in pravočasno in učinkovito prejeti primerno odškodnino.

Na kratko povzeta vsebina direktive se nanaša na **naslednje predvidene spremembe**:

Pisnost pogodbe o zaposlitvi, kot to do sedaj ureja 17. člen ZDR-1, ki bo verjetno dopolnjen v tretjem odstavku, z možnostjo, da delavec v primeru, da mu ob sklenitvi ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi z vsemi potrebnimi sestavinami, zahteva njeno izročitev z vsemi potrebnimi sestavinami (31. člen ZDR-1) in informacijami. V primeru zavrnitve zahteve delavca se bo zagotavljalo tudi ustrezno sodno varstvo.

Nekoliko več dopolnitev bo deležen 31. člen ZDR-1, ki določa vsebino pogodbe o zaposlitvi. **Zagotavljanje informacij**, skladno z Direktivo 2019/1152, vsebuje tudi zahtevo, da se delavcu zagotovi ustrezne informacije o **pripadajočem plačilu**, ki morajo zajemati vse sestavine plačila (plačilu dodatkov vključno s plačilom za nadurno delo) ter informacijo o **morebitni pravici do usposabljanja**, ki ga zagotovi delodajalec. V zvezi s pravicami in obveznostmi, ki veljajo za delavca in upoštevaje dolžnost informiranja s strani delodajalca, se posebej določa obveznost delodajalca, da delavca **seznani s pravicami in obveznostmi**, ki izhajajo iz veljavnih kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca. Skladno z zahtevami iz direktive bo, kot sestavni del pogodbe o zaposlitvi, tudi informacija o usposabljanju, ki jo mora zagotoviti delodajalec.

Predvidoma se bo dopolnil 49. člen ZDR-1, ki obravnava **temeljna pravila ob spremembi ali sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin.** Zahteva iz Direktive 2019/1152 se nanaša na pravico delavca, da od delodajalca zahteva drugo, predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve, kadar je ta na voljo. Delodajalec je na zahtevo dolžan pisno odgovoriti in obrazložiti, kadar do sklenitve spremenjene oziroma nove pogodbe o zaposlitvi ne pride. Takšno zahtevo lahko poda delavec po poteku šestih mesecev od sklenitve pogodbe o zaposlitvi oziroma po poteku poskusnega dela. Podaljšanje poskusnega dela lahko predlaga tudi delavec.

V primerih delavcev, ki so zaposleni pri delodajalcu, ki zagotavlja delo delavca, bo morala **napotitev na delo** obvezno vsebovati tudi podatke o uporabniku in ne zgolj o pravicah in odgovornostih. Ker se dopolnjuje obvezne vsebine pogodbe o zaposlitvi, bo potrebna tudi uskladitev z direktivo, ki državam članicam nalaga, da se čas, ko je delavec napoten na izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje **všteva v delovni čas.**

Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev

Novosti bo prinesla tudi implementacija *Direktive (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019, o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev* (dalje Direktiva 2019/1158). Tudi ta Direktiva 2019/1158 je razveljavila v času sprejema ZDR-1 veljavno Direktivo Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC.

Kot rdeča nit se skozi določila Direktive 2019/1158 odraža ratificirana **Konvencija Združenih narodov o otrokovih pravicah iz leta 1989**, ki izpostavlja, da imata oba starša skupno odgovornost za otrokovo vzgojo in razvoj ter da bi morale biti otrokove koristi njuna poglavitna skrb. Opozarja na demografske spremembe, zaradi katerih se bodo povečale potrebe po neformalni oskrbi oskrbovancev in določa pravico do oskrbovalnega dopusta. Določa minimalne zahteve, katerih namen je doseči enakost moških in žensk glede **prožnosti na trgu dela in usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**, kot so zapisana v drugem in devetem evropskem stebru socialnih pravic. Izpostavlja izzive za starše in delavce z obveznostmi oskrbe, še prav posebej zaradi vse pogostejšega podaljšanega delovnega časa in sprememb delovnih urnikov, ki imajo negativen vpliv na zaposlenost žensk. Namen direktive je tudi spodbuditi delavce, ki so starši ali oskrbovalci, da ostanejo na trgu dela, s tem, da se jim omogoči prilagajanje urnika dela osebnim potrebam in željam. Za dosego tega cilja imajo **delavci pravico, da zahtevajo prožne ureditve dela**, kar bi jim omogočilo, da prilagodijo svoje razporeditve delovnega časa, po potrebi tudi z ureditvami glede dela na daljavo, gibljivim ali skrajšanim delovnim časom, vse z namenom prilagoditve glede na potrebe oskrbe. V Direktivi 2019/1158 ni prezrta možnost delodajalcev, da pri obravnavi zahtev za prožno ureditev dela med drugim upoštevajo trajanje zahtevane prožne ureditve dela, pa tudi svoje vire in operativne zmogljivosti, da nudijo takšno ureditev.

Implementacija Direktive 2019/1158 **zahteva širše usklajevanje,** in to z:

- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št 26/14),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, EVA 2022-2611-0047,
- Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr.)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16),

- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju,
- Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja.

ZDR-1 ureja večino pravic iz področja direktive, **dopolnitev je potrebna zaradi ustreznega zagotavljanja prožnih oblik dela ter zagotavljanja odsotnosti z dela zaradi oskrbovalskega dopusta.** Za celovito implementacijo opredeljuje pojme posameznih pravic. Ker naša zakonodaja že ureja očetovski in starševski dopust, je primerno predstaviti pojme oskrbovalnega dopusta, oskrbovalca in sorodnika (3. člen Direktive):

- »**Oskrbovalni dopust**« pomeni dopust za delavce, da bi zagotovili osebno oskrbo ali podporo sorodniku ali osebi, živeči v istem gospodinjstvu kot delavec, ki potrebuje znatnejšo oskrbo ali podporo zaradi resnih zdravstvenih razlogov, kakor to opredeli vsaka država članica.
- »**Oskrbovalec**« pomeni delavca, ki zagotavlja osebno oskrbo ali podporo sorodniku ali osebi, živeči v istem gospodinjstvu kot delavec, ki potrebuje znatnejšo oskrbo ali podporo zaradi resnih zdravstvenih razlogov, kakor to opredeli vsaka država članica.
- »**Sorodnik**« pomeni delavčevega sina, hčer, mater, očeta, zakonca ali, kadar so taka partnerstva priznana z nacionalnim pravom, partnerja v partnerski skupnosti.

V zvezi z oskrbovalnim dopustom (6. člen Direktive) nalaga državam članicam, da sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo **pravico do oskrbovalskega dopusta petih delovnih dni na leto**. Države članice lahko določijo dodatne podrobnosti glede obsega in pogojev oskrbovalskega dopusta v skladu z nacionalnim pravom ali prakso. Upoštevaje nacionalno pravo ali prakso pa se lahko zahteva ustrezna utemeljitev za pridobitev pravice.

Direktiva v 9. členu ureja **prožne oblike dela**. V našem pravnem redu je lahko govora predvsem o pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ali pogodbo o delu od doma, ki ga lahko uveljavlja delavec, ki neguje otroka do osmega leta starosti. V primeru zavrnitve predloga delavca mora delodajalec pojasniti svoje razloge. Med pogodbeno dogovorjenim časom trajanja pravice ali po izteku tega časa ima delavec pravico do vrnitve k prvotni razporeditvi delovnega časa.

V primeru sklenitve **pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom** Direktiva v 10. členu zahteva, da države članice opredelijo status pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja za obdobje dopusta vključno s pravicami do socialne varnosti, tudi s pokojninskimi prispevki, in zagotovijo, da se delovno razmerje v navedenem obdobju ohrani. Po tej pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega delavec uveljavlja vse pravice iz delovnega razmerja sorazmerno s pogodbeno dogovorjenim delovnim časom, če zakon ne določa drugače. Obseg pravic je torej ožji, kot to določa 67. člena ZDR-1. Za slednje velja, da imajo pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

ZDR v členu 68 ureja **pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu**. To je ena od prožnih oblik dela (9. člen Direktive), o kateri se mora delodajalec na zahtevo delavca pisno odzvati in podati razloge za morebitno zavrnitev. Ob tem pa je mogoče pričakovati zakonsko rešitev, ki bo dopustila spremembo pogodbe o zaposlitvi za začasno spremembo kraja dela, najdlje za obdobje enega leta in ne bo več potrebno sklepati nove pogodbe o zaposlitvi, kot je veljalo do sedaj. V povezavi z delom na domu bo moral zakonodajalec urediti tudi vprašanje delovnega časa oziroma časa, ko je delavec na razpolago delodajalcu. To ni pomembno vprašanje zgolj v zvezi s pravico do dela na domu, temveč tudi za vse ostale vrste pogodb o zaposlitvi, ki jih določa ZDR-1. O tej pravici je že veliko povedanega in jo naslavljamo kot pravico do odklopa.

Direktiva v 12. členu od držav članic zahteva, da sprejmejo **potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpuščanje in vse priprave na morebitno odpustitev delavcev, ker so zaprosili za ali izrabili očetovski dopust, starševski dopust ali oskrbovalni dopust ali uveljavljajo pravico do prožne ureditve dela (dela na domu)**. ZDR-1 se bo v 90. členu moral uskladiti tudi v delu, kjer se zahteva prepoved vseh priprav na odpust. To se v praksi najpogosteje kaže z iskanjem novega delavca še preden je podana odpoved, kar pa direktiva izrecno prepoveduje.

Pri razporejanju delovnega časa ZDR-1 v 148. členu ureja **pravico delavca do usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.** Takšna opredelitev pravice je glede na direktivo preozka, zato jo bo potrebno razširiti na zasebno življenje, ki vključuje tudi oskrbovalce, ki skrbijo za družinske člane in osebe, s katerimi delavec živi v skupnem gospodinjstvu in niso družinski člani oskrbovalca.

V poglavju o letnih dopustih bo potrebno v ZDR-1 **na novo urediti pravico do oskrbovalnega dopusta**. Direktiva nalaga državam članicam, da določijo čas trajanja oskrbovalnega dopusta v koledarskem letu in določi oskrbovance, katerim delavec zagotavlja nego.

Prav tako bo potrebno uskladiti 128. člen ZDR-1 v delu, ki ureja **posebno varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva.** Krog upravičencev do posebnega varstva bo potrebno razširiti še na oskrbovalce ter opredeliti osebe, ki se jim lahko zagotavlja nega.

Zaključek

V naši vsakdanji praksi se soočamo z vrsto odstopanj od veljavnih zakonskih ureditev, kot to izhaja iz sodne prakse, opozoril Inšpektorata za delo in socialnih partnerjev. Pogosto botruje odstopanjem od zakonskih rešitev neznanje, zaznavamo pa tudi zavestne kršitve ali obide zakonskih določb. Ravno zaradi slednjih, ki mečejo slabo luč na delodajalce, gre pričakovati, da se bodo **socialni partnerji dogovorili tudi o drugih spremembah zakona**, o čemer pa je danes še nedopustno ugibati.

Andreja Toš Zajšek

Piše:
Aljoša Polajžar

Prijava kršitev predpisov v okviru organizacij – kaj prinaša nov Zakon o zaščiti prijaviteljev?

Posamezniki, ki delujejo v okviru organizacije (javnih in zasebnih), lahko tekom svojega dela naletijo na kršitve predpisov, ki se izvršijo v okviru delovanja organizacije – denimo vpletenost vodstva/zaposlenih v korupcijske prakse, prikrivanje kršitev s področja varstva okolja, nepoštene poslovne prakse ipd. V tovrstnih primerih se zaposleni, ki naletijo na te kršitve, pogosto ne odločijo za prijavo nepravilnosti pristojnim organom, saj jih je strah pred morebitnimi povračilnimi ukrepi organizacije, v kateri so zaposleni. Po drugi strani pa se v nekaterih primerih zaposleni ne odločijo le za prijavo, ampak za celo javno razkritje nepravilnosti v medijih (t. i. žvižgači) – kar pa lahko povzroči negativne posledice za podjetje, sploh če se navedbe izkažejo kot neresnične oziroma neutemeljene.

Predmetna problematika tako odpira delikatna vprašanja, kako reševati tovrstne primere v okviru organizacij. Namen predmetnega prispevka je predstavitev novega Zakona o zaščiti prijaviteljev (v nadaljevanju: ZZPri)[1], ki prenaša določbe Direktive (EU) 2019/1937 Evropskega parlamenta in Sveta, z dne 23. oktobra 2019, o zaščiti oseb, ki prijavijo kršitve prava Unije (OJ L 305).[2] Predmetni zakon bo pomembno vplival na pravice in obveznosti prijaviteljev kršitev in organizacij, v okviru katerih delujejo. Prav tako pa bo lahko dodatno pripomogel k ustrezni obravnavi in razkritju nepravilnosti.

Velja pa izpostaviti, da izmed vseh zaposlenih **ta problematika praviloma še toliko bolj zadeva, med drugim, delavske predstavnike (člane sveta delavcev, predstavnike delavcev v nadzornem svetu, sindikalne zaupnike itd.),** ki se v času svojega delovanja v podjetju še toliko pogosteje seznanijo z morebitnimi spornimi praksami (kršitvami predpisov).

Vsebina ZZPri

ZZPri je sestavljen iz petintrideset (35) členov, ki so sistematično razdeljeni v deset (10) poglavij. Predmetni prispevek bo sistematično obravnaval posamezne določbe ZZPri glede na predmetno razdelitev na poglavja.

1. poglavje

ureja temeljne splošne določbe. Kot izhaja iz 1. člena ZZPri ta zakon z namenom zaščite javnega interesa določa **načine in postopke za prijavo kršitev predpisov,** za katere so posamezniki izvedeli v delovnem okolju, in njihovo obravnavo ter zaščito posameznikov, ki prijavijo ali javno razkrijejo informacije o kršitvi.

Pri tem je zelo pomembno poudariti, da ima zakon zelo široko področje uporabe, saj se uporablja za prijavo kršitev predpisov, ki veljajo v Republiki Sloveniji (ZZPri, 3. člen). Področje uporabe tako ni povezano samo s kršitvami predpisov (pravil), ki so povezani s pravom Evropske unije, **ampak je razširjeno na vse veljavne predpise v Republiki Sloveniji.**

Nazadnje pa velja v okviru analize prvega poglavja ZZPri poudariti, da 4. člen definira pomen izrazov, kot veljajo za okvir tega zakona. Pri tem je zelo pomembna delitev prijav na »notranjo prijavo«, »zunanjo prijavo« in »javno razkritje«. **»Notranja prijava«** pomeni prijavo znotraj pravnega subjekta v zasebnem ali javnem sektorju, pri katerem je kršitev nastala. **»Zunanja prijava«** pomeni prijavo organom za zunanjo prijavo. **»Javno razkritje«** pa pomeni, dajanje informacij o kršitvi v delovnem okolju na voljo javnosti (ZZPri, 4. člen). Več o pomenih različnih oblik prijav v nadaljevanju.

2. poglavje

ureja pogoje za zaščito prijavitelja. Pomembno je poudariti, da je prijavitelj do zaščite po tem zakonu upravičen, če je na podlagi **utemeljenih razlogov menil, da so bile prijavljene informacije o kršitvah ob prijavi resnične** in je podal notranjo prijavo, zunanjo prijavo ali javno razkril informacije o kršitvah v skladu z relevant-

[1] Uradni list RS, št. 16/2023 z dne 7. 2. 2023.

[2] Velja omeniti, da predmetni prispevek temelji na prispevku avtorja, v katerem je predstavil takrat še vladni predlog ZZPri: Polajžar Aljoša, Prijava kršitev predpisov, izvršenih v delovnem okolju: nove obveznosti prijaviteljev (žvižgačev) in organizacij, Ekonomija plus, letnik 1 (2022), št. 1, str. 12–17.

nimi določbami tega zakona (ZZPri, 5. člen).[3]

Gre še za posebej pomembno zahtevo, **ki ne daje zaščite v primerih t. i. »zlonamernih prijav«,** v katerih prijavitelj ve, da prijavljene informacije niso resnične. Pri tem se bodo v praksi v mejnih primerih lahko pojavila vprašanja glede razlage standarda, kdaj obstojijo zadostni utemeljeni razlogi, ki potrjujejo, da je bil prijavitelj glede resničnosti prijavljenih informacij o kršitvah v dobri veri. Odsotnost utemeljenih razlogov bi tako lahko bila podana tudi v primeru, ko prijavitelj sicer ni imel naklepnih zlonamernih ciljev, bi pa bil v okviru svoje prijave **hudo malomaren, saj bi moral vedeti**, da prijavljene informacije o kršitvah niso resnične. Denimo, iz dejanskega stanja bi izhajalo, da bi prijavitelj lahko in moral brez večjih težav ugotoviti, da predmetne informacije niso resnične (pa tega pred prijavo ni ugotovil, ker ni bil skrben). V praksi tako lahko v določenih primerih gre za tanko mejo med prijavami, ki uživajo zaščito, in prijavami, ki jo ne. Skratka, gre za delikatna vprašanja, na katera bo morala dati nadaljnje odgovore tudi sodna praksa (ko bo prišlo do prvih primerov po tem zakonu).

Prav tako je treba opozoriti na **rok za podajo prijave**, saj prijavitelj do zaščite po tem zakonu ni upravičen, če je prijavo podal dve leti ali več po prenehanju kršitve. Do zaščite po tem zakonu pa je upravičen tudi prijavitelj, ki je prijavo podal anonimno, pa je bila kasneje njegova identiteta razkrita (ZZPri, 5. člen).

3. poglavje

ureja skupne določbe glede prijave. Temeljno pravilo je **prepoved razkritja identitete prijavitelja brez njegovega izrecnega soglasja** – razen zaupniku in organu za zunanjo prijavo. To velja tudi za vse druge informacije, iz katerih je mogoče neposredno ali posredno sklepati o identiteti prijavitelja (ZZPri, 6. člen). Je pa možna izjema od tega pravila, med drugim, kadar to zahteva sodišče, če je to potrebno zaradi sodnih postopkov, vključno s sodnimi postopki zaradi zaščite pravice osebe, ki jo prijava zadeva (ZZPri, 6. člen).

4. poglavje

ureja »notranjo prijavo«. Zelo pomembno je poudariti, da je **notranja prijava primarna oblika prijave,** saj ZZPri izrecno določa, da prijavitelj poda informacijo o kršitvi z uporabo notranje poti za prijavo, razen kadar ta zakon določa drugače (ZZPri, 8. člen) – torej le kadar so izpolnjeni zakonski pogoji za zunanjo prijavo ali za javno razkritje.

V ta namen ZZPri **določa pomembne obveznosti za organizacije, ki morajo v ta namen vzpostaviti ustrezne notranje poti za prijave kršitev.** ZZPri določa, da se notranja pot za prijavo vzpostavi tako, da se določi poseben elektronski naslov in telefonsko številko ali druge kontaktne podatke za prejem prijav, ukrepe za preprečitev razkritja identitete prijavitelja in da se imenuje zaupnika (ZZPri, 9. člen). Posebej velja poudariti, da bodo zavezanci za vzpostavitev notranje poti za prijavo **vsi subjekti v javnem in zasebnem sektorju s 50 ali več zaposlenimi** (ZZPri, 9. člen).[4]

Nadalje morajo zavezanci za vzpostavitev notranje poti za prijavo **izmed zaposlenih imenovati zaupnika**. Zavezanci lahko za prejem in evidentiranje prijav določijo tudi administrativno osebje ali informacijsko podprt način prejema in evidentiranja prijav. Imajo pa zavezanci tudi možnost, da lahko za prejem prijav **določijo zunanjega ponudnika storitve** prejemanja prijav. Zavezanci iz zasebnega sektorja z manj kot 250 zaposlenimi si lahko tudi delijo sredstva za prejemanje prijav in preiskave prijavljenih kršitev (ZZPri, 9. člen). Prav tako ZZPri v nadaljnjih določbah še podrobneje določa postopanje v zvezi z obravnavo notranjih prijav, in sicer: 10. člen (naloge zaupnika), 11. člen (preizkus notranje prijave) in 12. člen (obravnava notranje prijave).

Glede na pomen notranje prijave kot primarne poti prijave (saj je zaželeno, da se morebitne nepravilnosti najprej razčistijo interno v okviru organizacije) bo še posebej pomembno, da bodo te notranje poti **vzpostavljene ustrezno in transparentno na način, da bodo zaposleni vanje imeli zaupanje.** V praksi bi znalo navedeno marsikje predstavljati še posebni izziv, saj bi lahko imeli zaposleni (kljub vsem sprejetim ukrepom in mehanizmom) še vedno razloge za nezaupanje in strah pred prijavo kršitev znotraj organizacije. Denimo, še vedno bi menili, da bo njihova identiteta tako ali tako razkrita, ker se vsi med seboj poznajo ipd. V praksi bo tako lahko izjemno pomembno tudi, **kdo bo oseba, ki bo imenovana za zaupnika**, ki ima pomembno vlogo v okviru notranje poti prijave.

5. poglavje

ureja **»zunanjo prijavo«**. Posebej pomembno je upoštevanje pogojev za podajo te vrste prijave, saj ZZPri določa, da prijavitelj informacijo o kršitvi poda neposredno z uporabo zunanje poti za prijavo, **če notranja pot za prijavo ni vzpostavljena, če notranje prijave ne bi bilo mogoče učinkovito obravnavati, ali če prijavitelj meni, da v primeru notranje prijave obstaja tveganje povračilnih ukrepov** (ZZPri, 13. člen).

Nadalje 14. člen ZZPri našteva tudi **organe za zunanjo prijavo**, med drugim: Državna revizijska komisija, Finančna uprava, Tržni inšpektorat, Urad za preprečevanje pranja denarja, Slovenski državni holding, Komisija za preprečevanje korupcije itd. Tudi predmetni organi za zunanjo prijavo imajo obveznosti, da sprejmejo ustrezen interni akt za sprejem prijav, imenujejo eno ali več uradnih oseb za področje zunanjih prijav itd. (ZZPri, 15. člen). Pomembno je, da prijavitelj poda zunanjo prijavo organu za zunanjo prijavo, ki je pristojen za obravnavo prijavljene kršitve glede na njegove pristojnosti in naloge. Če pa na področju, na katero se nanaša prijavljena kršitev, ni organa za zunanjo prijavo, prijavitelj poda prijavo Komisiji za preprečevanje korupcije (ZZPri, 16. člen).

[3] Pri tem je treba poudariti, da prijavitelj ne more popolnoma prosto izbirati med različnimi oblikami prijav, ampak so za vsako izmed vrst prijav predvideni posebni pogoji, pod katerimi pride v poštev. Denimo, javno razkritje je predvideno zgolj kot »skrajna možnost«, ki pride v poštev le pod z zakonom določenimi pogoji (več o tem v nadaljevanju).

[4] Nadaljnji odstavki 9. člena ZZPri sicer določajo še nekatere izjeme, ko so notranjo pot za prijavo dolžne vzpostaviti tudi organizacije z nižjim številom zaposlenih. Denimo, notranje poti za prijavo vzpostavijo tudi subjekti z manj kot 50 zaposlenimi, vendar najmanj desetimi zaposlenimi, če svojo glavno registrirano dejavnost opravljajo na področju zdravstva ali na področjih zbiranja, prečiščevanja in distribucije vode, ravnanja z odplakami, zbiranja in odvoza odpadkov ter ravnanja z njimi, pridobivanja sekundarnih surovin ter na področjih saniranja okolja in drugega ravnanja z odpadki.

ZZPri še podrobneje natančno navaja **obveznosti organa za zunanjo prijavo** (npr. predstavitev vseh zahtevanih informacij za potencialne prijavitelje na spletni strani organa itd.) (glej ZZPri, 15. člen) ter postopek obravnave zunanje prijave (podrobneje glej: ZZPri, 16. člen). Prav tako je posebej urejena še zaščita prijavitelja pri obravnavi zunanje prijave (glej ZZPri, 17. člen).

6. poglavje

ureja »**javno razkritje kršitev**«. ZZPri določa, da je prijavitelj, ki javno razkrije informacije o kršitvi, upravičen do zaščite po ZZPri:

- če je najprej podal notranjo ali zunanjo prijavo, pa v treh mesecih od prijave ni bil sprejet noben ustrezen ukrep za odpravo kršitve, ali
- če ima utemeljene razloge za domnevo, da lahko kršitev pomeni neposredno ali očitno nevarnost za javni interes, zlasti pa nevarnost za življenje, javno zdravje in varnost, ali če obstaja tveganje nepopravljive škode, ali da v primeru zunanje prijave obstaja tveganje povračilnih ukrepov, ali pa je zaradi posebnih okoliščin primera le malo možnosti, da bo kršitev ustrezno obravnavana, zlasti ko bi se dokazi lahko skrili ali uničili, ali ko bi se organ za zunanjo prijavo nedovoljeno dogovarjal s storilcem kršitve, ali je vpleten v kršitev (ZZPri, 18. člen).

Je pa posebej treba poudariti, da se ta določba ne uporablja v primerih, ko zaščito prijavitelja kot vira informacij za novinarja posebej ureja zakon, ki ureja medije, razen če so določbe tega zakona za prijavitelja ugodnejše (ZZPri, 18. člen).[5]

7. poglavje

ureja zaščito prijaviteljev. Temeljno pravilo je, **da so prepovedani vsakršni povračilni ukrepi zoper prijavitelja,** zlasti pa:

- odpoved delovnega razmerja;
- suspenz pogodbe o zaposlitvi;
- premestitev na nižje delovno mesto, onemogočanje ali zadržanje napredovanja;
- prenos delovnih nalog, sprememba kraja delovnega mesta, sprememba delovnega časa, zmanjšanje delovne obveznosti, neizplačilo ali znižanje plače in drugih dodatkov, neizplačilo nagrad in odpravnin;
- onemogočanje ali zadržanje izobraževanja in strokovnega usposabljanja;
- nizka ocena delovne uspešnosti, nizka letna ocena ali negativna zaposlitvena referenca;
- uvedba disciplinskega postopka, izrekanje disciplinskih ukrepov ali kazni;
- šikaniranje, prisila, ustrahovanje, nadlegovanje ali izključitev in pomanjkljiva zaščita dostojanstva pred takim ravnanjem drugih oseb;
- diskriminacija, slabša ali nepravična obravnava;
- opustitev sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas ob izpolnjenih pogojih, ki jih zakon določa za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
- odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas pred potekom časa oziroma pred prenehanjem razloga za sklenitev te pogodbe;
- druga samovoljna ravnanja delodajalca, vključno z ravnanji, ki povzročajo škodo, tudi za ugled osebe, zlasti na družbenih omrežjih, finančno izgubo, vključno z izgubo posla in izgubo dohodka;
- predčasna prekinitev ali odpoved pogodbe za nabavo blaga ali storitev ali druga prekinitev poslovnega sodelovanja;
- razveljavitev, začasni ali trajni odvzem licence ali dovoljenja;
- samovoljno odrejanje opravljanja zdravstvenih pregledov ali pregledov zaradi ugotavljanja delovne sposobnosti;
- uvrstitev na črno listo na podlagi neformalnega ali formalnega dogovora v sektorju ali industriji, ki ima za posledico nezmožnost nove zaposlitve prijavitelja v industriji ali sektorju;
- sprožanje zlonamernih postopkov proti prijavitelju (ZZPri, 19. člen).

Kot povračilni ukrep pa se **štejeta tudi grožnja s povračilnim ukrepom ali poskus povračilnega ukrepa** (ZZPri, 19. člen). Vidimo lahko, da zakon zelo podrobno našteva primere povračilnih ukrepov, kar lahko pozitivno vpliva na varstvo zaposlenih (ki bodo prek primerov še natančneje vedeli, pred vsem čem so zaščiteni).

Nadalje ZZPri **izrecno ureja tudi druge pomembne zaščitne in podporne ukrepe za prijavitelja**, in sicer: izključitev odgovornosti prijavitelja glede razkritja (glej ZZPri, 21. člen); sodno varstvo in začasne odredbe v primeru povračilnih ukrepov (glej ZZPri, 22. člen); brezplačno pravno pomoč (glej ZZPri, 23. člen); nadomestilo za primer brezposelnosti (glej ZZPri, 24. člen) ter psihološko podporo (glej ZZPri, 25. člen). Za več glej navedene določbe pri posameznem podpornem ukrepu.

Zaključna poglavja

Nazadnje pa velja zgolj na kratko omeniti, da **8. poglavje** še dodatno ureja pristojnosti Komisije za preprečevanje korupcije (glej ZZPri, 26. člen) ter da **9. poglavje** določa prekrškovne organe in kazenske določbe (glej ZZPri, 27. do 32. člen). **10. poglavje** pa ureja časovne roke za vzpostavitev poti za prijavo. Za zavezance v zasebnem sektorju, ki zaposlujejo 250 ali več zaposlenih, in za zavezance v javnem sektorju je tako predvideno, da morajo vzpostaviti poti za notranjo prijavo v **90 dneh od uveljavitve tega zakona**. Zavezanci v zasebnem sektorju, ki zaposlujejo do vključno 249 zaposlenih, pa bodo imeli več časa, saj je zanje določen rok za vzpostavitev poti za notranjo prijavo **17. december 2023** (ZZPri, 33. člen).

Sklep

Predmetni zakon predstavlja pomemben sistemski korak k ureditvi področja prijav kršitev predpisov, za katere so posamezniki izvedeli v delovnem okolju. Zakon podrobno ureja pravice in obveznosti prijavitelja, organizacij in drugih akterjev. Z vidika posameznega delavca je tako na eni strani še podrobneje urejena **zaščita v zvezi s prijavo nepravilnosti.**

Nadalje ugotavljam, da bo v novem sistemu imela **še posebej pomembno vlogo »notranja pot prijave«,** za katero je zamišljeno, da se naj uporabi

[5] Tovrstni primeri – ko novinarji uporabijo informacijo, ki jo prejmejo od določene osebe – pa odpirajo še številna druga pravna vprašanja, ki jih v okviru tega prispevka ne bomo obravnavali, saj teh vidikov ne ureja predmetni ZZPri.

primarno. V zvezi s tem bodo imele zavezane organizacije pomembne nove obveznosti (imenovanje zaupnika, sprejem internih aktov itd.). Prav v tem kontekstu pa bodo lahko imeli **delavski predstavniki zelo pomembno vlogo, da bodo pripomogli k temu, da bo za zaupnika izbrana zaupanja vredna oseba in da bodo sprejeti akti ustrezni za kontekst vsakokratnega podjetja.** Pri tem pa ne bo bistvena zgolj interna pravna ureditev (sprejeta nova pravila), ampak tudi ustrezno izvajanje sprememb. Za delovanje notranje poti prijave v praksi bo bistveno, da bodo delavci imeli vanjo zaupanje.

Kako bodo predvidene spremembe zaživele v praksi in v kolikšni meri bodo prispevale k učinkovitejši obravnavi in odpravi prijavljenih kršitev, bo pokazal čas. Pri čemer pa bo **vloga svetov delavcev nastopila že zelo kmalu,** saj morajo zavezanci v zasebnem sektorju, ki zaposlujejo 250 ali več zaposlenih in zavezanci v javnem sektorju **vzpostaviti poti za notranjo prijavo v 90 dneh od uveljavitve tega zakona** – ostali zavezanci v zasebnem sektorju z do vključno 249 zaposlenimi pa do 17. decembra 2023.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

Študijsko srečanje članov ZSDS v Telekomu Slovenije

Gostitelja letošnjega tradicionalnega študijskega srečanja članov Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ki se ga je udeležilo več kot 100 članov svetov delavcev iz celotne Slovenije, sta bila svet delavcev in poslovodstvo družbe Telekom Slovenije d.d., potekalo pa je 24. februarja v poslovnih prostorih družbe v Stegnah. Tovrstna študijska srečanja, ki so enkrat letno organizirana neposredno v enem od podjetij, katerih sveti delavcev so člani združenja, so namreč namenjena predvsem »usposabljanju iz prakse za prakso«, se pravi spoznavanju dobrih soupravljalskih praks neposredno v različnih delovnih okoljih in medsebojni izmenjavi konkretnih soupravljalskih izkušenj, ki so lahko vsestransko koristne vsem. Glede na dolgoletno in bogato tradicijo delavskega soupravljanja v Telekomu Slovenije so udeleženci z velikim zanimanjem in še dodatno pozornostjo prisluhnili predstavitvam gostiteljev, ki jih v nadaljevanju na kratko povzemamo tudi v tej reviji.

Intervju s predsednikom uprave

S svetom delavcev in socialnimi partnerji imamo reden in spoštljiv dialog

Študijsko srečanje članov Združenja svetov delavcev Slovenije v Telekomu Slovenije smo izkoristili tudi za kratek intervju s predsednikom uprave družbe Boštjanom Košakom, ki se je prijazno odzval našemu povabilu na pogovor in odgovoril na nekaj naših vprašanj v zvezi z delovanjem sistema delavske participacije v družbi.

Vse tri temeljne oblike sodobne – upravljavske in finančne – participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku, delavsko delničarstvo) po ugotovitvah poslovnih ved signifikantno pozitivno vplivajo na njihovo »zavzetost« (tj. delovno motivacijo in pripadnost), s tem pa tudi na poslovno uspešnost podjetij. Glede na vaše bogate dosedanje menedžerske izkušnje nas zanima vaše videnje poslovnega pomena tovrstnega vsestranskega »vključevanja« zaposlenih kot nosilcev t. i. človeškega kapitala in ključnih deležnikov podjetij v organizacijo?

Boštjan Košak, predsednik uprave družbe Telekom Slovenije d.d.

Zaposleni so gonilo razvoja vsakega podjetja. Brez motiviranih zaposlenih ni uspešnih podjetij, ni napredka gospodarstva in ni razvoja družbe kot celote. Najboljše ideje so rezultat človeške ustvarjalnosti. Zato je in bo vlaganje v razvoj zaposlenih, njihove kompetence in dobro počutje na delovnem mestu ključno. Iz tega izhajam tudi pri svojem delu.

Je načrten razvoj omenjenih oblik sodobne delavske participacije morda že vključen tudi v sprejete strategije in politike Telekoma Slovenije?

Vključevanje zaposlenih je del strategije in vsakodnevnega poslovanja Telekoma Slovenije. Na tem področju stalno uvajamo nove in sodobne prakse, saj si želimo, da bi bili zaposleni čim bolj vključeni. To področje se bo razvijalo skladno s trendi v družbi in v podjetniškem okolju. Hkrati pa želimo zaposlenim omogočati dobre delovne pogoje ter povečevati njihovo zadovoljstvo pri delu in njihovo kakovost življenja.

Delovanje sistema sodelovanja zaposlenih pri upravljanju oziroma t. i. delavskega soupravljanja kot ožjega, a vsekakor osrednjega segmenta celovitega sistema delavske participacije in ekonomske demokracije je v praksi pravzaprav v največji meri odvisno od pripravljenosti menedžmenta za sodelovanje. Se tudi srednji in nižji menedžment Telekoma Slovenije že v zadostni meri zaveda potrebe po »participativnem« vodenju zaposlenih in je zanj tudi ustrezno usposobljen?

Sodelovanje zaposlenih pri upravljanju ima v Telekomu Slovenije dolge in dobre temelje. To je del našega zavedanja za vseh ravneh; načrtno gradimo organizacijsko kulturo sodelovanja in vključevanja.

Če drži teza o zaposlenih kot najpomembnejši skupini deležnikov, je seveda vključevanje delavskih predstavnikov v procese poslovnega odločanja tudi neobhoden element t. i. družbeno odgovornega upravljanja podjetij. Je Telekom Slovenije v tem pogledu že mogoče uvrstiti med družbeno odgovorna podjetja?

Zaposleni v Telekomu Slovenije so aktivno vključeni v upravljanje in poslovne odločitve družbe. Na eni strani je delavska direktorica polnopravna članica petčlanske uprave družbe, svetu delavcev zagotavljamo pogoje za aktivno opravljanje svoje vloge, trije predstavniki zaposlenih so člani nadzornega sveta družbe, s socialnimi partnerji imamo reden in odprt dialog. Poleg vključevanja prek delavskih predstavnikov pa izvajamo tudi številne druge interne aktivnosti, skozi katere zaposlene vključujemo v procese, odločitve, izjemno pomembni so nam predlogi, ideje in povratne informacije. Prepričan sem, da se Telekom Slovenije tudi v tem pogledu uvršča med družbeno odgovorna podjetja.

Nam lahko na kratko opišete konkretne načine in oblike sodelovanja med svetom delavcev in upravo družbe?

Člani uprave na sejah sveta delavcev redno predstavljamo aktualne aktivnosti, ki na različnih področjih potekajo v podjetju, članica uprave – delavska direktorica pa ob tem svetu delavcev na sejah redno poroča o aktivnostih, povezanih z zaposlenimi oz. področjem, ki ga pokriva. S svetom delavcev in socialnimi partnerji imamo reden in spoštljiv dialog, svet delavcev ima na voljo vso potrebno infrastrukturo za svoje delovanje in komunikacijske kanale za obveščanje zaposlenih.

Je na splošno gledano svet delavcev družbe po vašem mnenju doslej ustrezno odigraval vlogo, kakršna mu gre po črki in po duhu ZSDU? Ste s konkretnim sodelovanjem na tej relaciji zadovoljni, ali bi morda želeli spremembe in kakšne?

V obdobju, odkar vodim Telekom Slovenije, je bilo sodelovanje korektno. V podjetju nasploh ustvarjamo organizacijsko kulturo odkrite, proaktivne in dvosmerne komunikacije in takšna je tudi komunikacija s svetom delavcev.

Kako ocenjujete vlogo in pomen delavskih predstavništev v nadzornem svetu za uspešno delovanje sodobnega sistema korporacijskega upravljanja – načelno in konkretno v vaši družbi? Se vam zdi ta funkcija za uspešno delovanje družbe koristna ali morda »nepotrebna« in odveč?

Kolikor spremljam, se je predstavniška funkcija zaposlenih v nadzornih svetih v slovenskem prostoru dodobra uveljavila. V tem ne vidim omejitev, nasprotno, po mojih dosedanjih izkušnjah se je tovrstna vloga zaposlenih izkazala kot dodana vrednost.

Telekom Slovenije je eno od tistih velikih slovenskih podjetij, ki ima vzpostavljeno tudi funkcijo delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi družbe. Tudi glede te nas zanima isto kot v zvezi s predstavniki delavcev v nadzornem svetu.

In tudi v tem primeru bo moj odgovor podoben. Pogled zaposlenih in neposredno sodelovanje pri upravljanju je lahko le pozitivno.

Kako v vaši družbi ocenjujete Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku? Ga v vaši družbi udejanjate, oziroma ga vsaj nameravate udejaniti, in kako? Če ne, zakaj ne – gre za problem »slabega« zakona ali za kaj drugega?

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku predstavlja le eno od možnosti nagrajevanja zaposlenih. V Telekomu Slovenije imamo skupinsko nagrajevanje zaposlenih opredeljeno s kolektivno pogodbo, in sicer glede na doseganje poslovnih rezultatov. Hkrati imamo vpeljane in s strani zaposlenih dobro sprejete tudi različne oblike individualnega nagrajevanja, sistem skupaj s socialnimi partnerji nenehno nadgrajujemo. Odprt in vključujoč odnos, ki ga imamo v podjetju, prepoznavajo tudi zunanji neodvisni presojevalci, tako da smo letos med drugim že drugo leto zapored prejeli ugleden mednarodni certifikat Top Employer, ki ga prejmejo le tista podjetja, ki s svojimi kadrovskimi praksami in usmerjenostjo k zaposlenim v mednarodnem merilu izstopajo. To so podjetja, ki izkazujejo visoko stopnjo skrbnosti in odgovornosti do zaposlenih ter inovirajo in sledijo trendom na področju upravljanja s kadri. Ob tem imamo tudi polni certifikat Družini prijazno podjetje in certifikat Družbeno odgovorni delodajalec, uvrščamo se med najbolj ugledne delodajalce v Sloveniji.

Ste v Telekomu Slovenije morda že kaj razmišljali tudi o morebitni uvedbi takšne ali drugačne oblike notranjega lastništva zaposlenih (npr. po modelu ameriških ESOP-ov), kakršne so sicer poznane v razvitih kapitalističnih državah?

Iskreno – odkar od oktobra lani vodim Telekom Slovenije, se o tem nismo pogovarjali; ni mi znano, ali so bili o tem narejeni kakšni razmisleki kdaj v preteklosti. Trenutno vse svoje moči skupaj z zaposlenimi usmerjamo v

razvoj strategij za nadaljnje uspešno poslovanje.

Kje so po vašem mnenju glavne ovire za hitrejši razvoj vseh uvodoma navedenih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih oziroma ekonomske demokracije v širšem slovenskem prostoru?

Vsaka participacija mora pomeniti tudi sprejemanje odgovornosti in razumevanje različnih vlog v podjetju. Interes zaposlenega ni nujno enak interesu lastnikov, še posebej na mikro ravni. Na makro ravni pa sta pogosto skladna in se krepita v prid podjetja. Koristno je, kadar znamo nastopati v različnih vlogah in tvorno krmariti med njimi. Če imamo skupne cilje, je to še toliko lažje.

Gospod predsednik, najlepša hvala za vaše odgovore in še veliko uspehov pri vašem nadaljnjem delu!

Odgovorni urednik

Piše:
Špela Fortin

V Telekomu Slovenije smo #povezani, tudi prek funkcije delavskega direktorja

V Telekomu Slovenije imamo že kar dolgo tradicijo soupravljanja zaposlenih, v tem okviru pa vsekakor igra pomembno vlogo tudi funkcija delavskega direktorja. Ta je bila uvedena leta 1998, delavski direktor pa je polnopravni član petčlanske uprave družbe.

Telekom Slovenije je **vodilni slovenski ponudnik celovitih komunikacijskih rešitev.** S ponudbo najsodobnejših IKT-storitev in rešitev povezujemo svoje uporabnike ter jim zagotavljamo varnost in poenostavljamo življenja. Poleg Telekoma Slovenije, ki je matična družba, Skupino Telekom Slovenije sestavljajo še slovenske družbe TSmedia, GVO, Avtenta, TSinpo in Soline, Ipko na Kosovu ter družbe Siol (na Kosovu, na Hrvaškem, v Bosni in Hercegovini, v Srbiji, Črni gori in Severni Makedoniji), prek katerih upravljamo svoje hrbtenično omrežje. **Dejavnost Skupine Telekom Slovenije** tako obsega:

- fiksne in mobilne komunikacije ter IKT-rešitve;
- digitalne in multimedijske vsebine ter storitve;
- sistemsko integracijo in storitve v oblaku;
- razvoj in implementacijo rešitev za upravljanje poslovnih vsebin ter orodij za vodenje in spremljanje poslovanja;
- gradnjo in vzdrževanje telekomunikacijskih omrežij;
- kibernetsko varnost in internet stvari (IoT);
- druge storitve, kot so finančne storitve, rešitve e-zdravja, zavarovanje, rešitve pametnih domov, mest, skupnosti, industrije in e-mobilnosti ter
- ohranjanje naravne in kulturne dediščine na območju Krajinskega parka Sečoveljske soline.

Moja karierna pot v Telekomu Slovenije se je začela v študentskih letih, v takratni družbi Mobitel, zaposlila sem se leta 2006, celotno poslovno pot pa sem delovala na področju prodaje. Preden sem 14. septembra 2019 nastopila **štiriletni mandat delavske direktorice**, sem bila odgovorna za prodajo v južni in vzhodni regiji Slovenije, pred tem sem vodila največji Telekomov center Citypark v Ljubljani. Na ta način sem pridobila kompetence in izkušnje z vodenjem in motiviranjem velikega tima sodelavk in sodelavcev. Ključno pri tem pa je, da **podjetje zaposlenim omogoča, da se razvijajo.** In v Telekomu Slovenije imamo zaposleni za to veliko priložnosti. Sama sem bila sicer vseskozi dodatno aktivna tudi v svetu delavcev.

Povezovalni člen med vodstvom in zaposlenimi

Kot članica uprave – delavska direktorica in predstavnica zaposlenih sem **povezovalni člen med vodstvom in zaposlenimi.** Skrbim za usklajevanje aktivnosti, ki kakorkoli vplivajo na zaposlene, in za sodelovanje s socialnimi partnerji, pri tem pa kot članica uprave enakopravno sodelujem tudi pri vseh ostalih tematikah.

Naloge delavske direktorice izvajam v skladu z zakonom, kar pomeni, da sodelujem pri pripravi gradiv za upravo na področju kolektivne pogodbe, plačnega sistema ter sistema stimulacij za zaposlene in socialnih vprašanj. Skrbim za aktivnosti v zvezi z zagotavljanjem delovanja sveta delavcev, sindikatov in predstavnikov zaposlenih, ki so člani nadzornega sveta, pa tudi za izvajanje aktivnosti, ki so opredeljene v poslovnem načrtu, kot so skrb za rekreacijo in preventivno zdravje zaposlenih, delovanje društev, ter aktivnosti, ki jih izvajamo v okviru polnega certifikata Družini prijazno podjetje in podobno.

V Telekomu Slovenije **veliko pozornosti namenjamo zaposlenim.** Izvajamo številne aktivnosti, ki izhajajo tako iz certifikata Družini prijazno podjetje kot certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, smo podpisniki Listine raznolikosti in Zaveze k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju. V tem kontekstu sem tudi skrbnica za človekove pravice. Da aktivnosti izvajamo zelo uspešno, ne nazadnje potrjuje ugledni **mednarodni certifikat Top Employer**, ki smo ga pridobili že drugo leto zapored in ki ga prejmejo le tista podjetja, ki s svojimi kadrovskimi praksami in usmerjenostjo k zaposlenim v mednarodnem merilu izstopajo, izkazujejo visoko stopnjo skrbnosti in odgovornosti ter inovirajo in sledijo trendom na področju upravljanja s kadri.

Zaposlovanje in usposabljanje invalidov

Del Skupine Telekom Slovenije je tudi **TSinpo; to je storitveno in invalidsko podjetje**, ki proizvaja in pod lastno blagovno znamko trži kartonske tulce in kartonsko embalažo ter izvaja storitve poslovne podpore za Telekom Slovenije, pa tudi druga podjetja. Osnovni namen podjetja je zagotavljanje stimulativnega delovnega okolja za dolgoročno zaposlitev invalidov in drugih ranljivih skupin. V TSinpo je bilo v letu 2022 46 zaposlenih, od tega 26 invalidov. Skupno pa smo imeli v lanskem letu v vseh družbah Skupine Telekom Slovenije zaposlenih 97 (3 % vseh zaposlenih) invalidov različnih kategorij, od tega jih 45 % dela polni delovni čas. Telekom Slovenije in GVO sicer redno presegata zakonsko določeno kvoto zaposlovanja invalidov.

Skrb za zdravje in dobro počutje zaposlenih

V Telekomu Slovenije v okviru promocije zdravja in certifikata Družini prijazno podjetje **aktivno skrbimo za urejeno delovno okolje in dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu.** V ta namen izvajamo različne aktivnosti, povezane z usklajevanjem službenega in zasebnega življenja, organiziramo različne delavnice s področja zdravega delovnega mesta in zdravega načina življenja, preprečevanja izgorelosti in antistresne delavnice ter ostale aktivnosti, kot so: preventivni pregledi, cepljenja, preventivna zdravstvena rekreacija ipd. Za promocijo zdravja na delovnem mestu smo zasnovali tudi poseben interni portal.

Delovna mesta imamo urejena skladno s predpisi, redno opravljamo tudi ustrezne meritve. Ob zdravstvenih težavah zaposlenim omogočimo uporabo posebnih ortopedskih stolov in dvižnih miz, s pomočjo katerih lahko zaposleni kombinirajo sedeče oz. stoječe opravljanje dela.

Ker se zavedamo, da je med pomembnimi dejavniki zdravja tudi redna telesna aktivnost, zaposlenim prek športnega društva TSsport omogočamo različne športne aktivnosti, kot so: odbojka, košarka, nogomet, tenis, tek, pilates…

Odzivi zaposlenih so zelo pozitivni, zato aktivnosti **neprestano razvijamo in nadgrajujemo**. Veseli smo pobud zaposlenih.

Srčni sklad

Zaposleni v Skupini Telekom Slovenije smo že mnogokrat dokazali, da imamo veliko srce. Ob dogodkih, ki nas pretresejo, stopimo skupaj in pomagamo po najboljših močeh. Z namenom, da olajšamo stisko družin, predvsem pa otrok zaposlenih v Skupini Telekom Slovenije, ki so ostali brez enega od (ali pa celo obeh) staršev, ali pa so huje bolni in potrebujejo daljše zdravljenje, ki je povezano z visokimi stroški, smo v letu 2019 ustanovili **sklad, ki smo ga poimenovali – Srčni sklad**. Ustanovitev sklada je bila pobuda sodelavke.

V Srčni sklad sredstva mesečno prispevamo zaposleni v slovenskih družbah skupine. Zaposleni se sami odločimo, ali bomo prispevali sredstva in koliko, odločimo se lahko, da prispevamo **2, 4, 6, 8 ali 10 evrov mesečno.** Trenutno v Srčni sklad prispeva okoli 1.200 sodelavk in sodelavcev, z mesečnim zneskom pa **pomagamo 44 otrokom, ki so stari od 5 do 20 let**. Ob zaključku leta sta donaciji v Srčni sklad namenili tudi družbi **Telekom Slovenije**, in sicer 10.000 evrov ter **GVO** 3.000 evrov.

Srčni sklad ima **4-člansko upravo,** ki jo kot delavska direktorica vodim. V upravi sklada so še direktor družbe GVO, direktorica Upravljanja s kadri in splošnih zadev v Telekomu Slovenije in predstavnica Sveta delavcev Telekoma Slovenije. Vsi, ki pomagamo pri aktivnostih sklada, delujemo prostovoljno in brez plačila.

V Telekomu Slovenije sicer aktivno prepoznavamo priložnosti, kjer lahko s svojim znanjem, finančnimi sredstvi in drugimi viri prispevamo k razvoju družbenega in gospodarskega okolja, v katerem delujemo. Kot **sponzor ali donator** že vrsto let podpiramo humanitarne, kulturne, okoljske in izobraževalno-znanstvene projekte in ustanove ter slovenske športnike in športne organizacije, saj želimo kot vodilni slovenski operater, vpet v okolje, v katerem delujemo, tudi na ta način odgovorno vračati družbi, v kateri delujemo in živimo.

Ponosna sem na Telekom Slovenije in na sodelavke in sodelavce. Smo #povezani, sodelujemo, skupaj premagujemo izzive in dosegamo zastavljene cilje.

Delavski direktor po ZSDU

Delavski direktor je ena izmed treh konkretnih oblik delavskega soupravljanja (poleg sveta delavcev in predstavnikov delavcev v nadzornih svetih/upravnih odborih družb). ZSDU ga v 78. členu opredeljuje kot **»predstavnika delavcev« v upravi družbe** (v dvotirnem sistemu upravljanja) **oziroma med izvršnimi direktorji** (v enotirnem sistemu upravljanja). Njegovo **vlogo in funkcije** pa okvirno opredeljuje v 84. členu: *»V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.«*

Svet delavcev Telekoma Slovenije je vpet v celotno poslovanje podjetja

Soudeležba zaposlenih je v Telekomu Slovenije tudi formalno urejena z zastopanjem zaposlenih v svetu delavcev. Ta ima svoje predstavnike v različnih odborih in komisijah ter v nadzornem svetu in upravi družbe, kjer je delavska direktorica polnopravna članica uprave.

Svet delavcev Telekoma Slovenije sestavlja **17 članov,** raznolika struktura zaposlenih pa se odraža tudi v sestavi samega sveta. Člani sveta delavcev namreč prihajajo iz **različnih organizacijskih enot podjetja,** v njem je približno enako število sodelavk in sodelavcev, tako da je zastopanost spolov uravnotežena, prav tako so v njem zastopane vse regije, saj Telekom Slovenije deluje po vsej Sloveniji. Tudi **izobrazbena struktura** članov sveta je zelo raznolika, tako da so v njem zastopane vse izobrazbene strukture zaposlenih v podjetju. Svet delavcev v trenutni sestavi je bil izvoljen na volitvah, ki so potekale konec marca 2022, tako da ima mandat do konca marca 2026.

Delovanje sveta delavcev je v Telekomu Slovenije dobro urejeno

Svet delavcev ima s Telekomom Slovenije sklenjen **participacijski dogovor**, ki opredeljuje sodelovanje sveta delavcev s podjetjem in vloge njegovih članov (več o tem v nadaljevanju). Dogovor sicer omogoča polprofesionalno delo predsednika in namestnika predsednika sveta delavcev, vendar **nihče od članov sveta delavcev dela ne opravlja profesionalno,** vsi ga opravljajo ob svojih rednih delovnih nalogah. Vsem članom ne glede na funkcijo za delo v svetu delavcev pripada enak fiksen mesečni dodatek pri plači.

Pogoje za delovanje sveta delavcev zagotavlja delodajalec in Telekom Slovenije nam za delovanje sveta zagotavlja **dobre pogoje**. Seje in delovna srečanja potekajo v prostorih podjetja, člani imamo za svoje delo na voljo službene računalnike, prav tako je zagotovljena ostala oprema in podpora za

Piše:
Dušan Pišek

delovanje sveta delavcev. Navedeno je še posebej pomembno ob volitvah novih članov sveta delavcev, ki so zaradi velikega števila zaposlenih in poslovnih enot po vsej Sloveniji precejšen organizacijski zalogaj.

Za potrebe delovanja sveta delavcev je zagotovljena tudi **pomoč strokovnih služb Telekoma Slovenije,** na katere se lahko svet delavcev vedno obrne za nasvet, kadar potrebujemo strokovno pomoč. Ob tem je bil k participacijskemu dogovoru sklenjen aneks, ki svetu delavcev zagotavlja tudi **zunanjo strokovno pomoč,** če bi jo potreboval, tako da lahko pridobi tudi zunanja pravna mnenja. Člani sveta delavcev se tudi **dodatno izobražujemo**; dodatna izobraževanja potekajo dvakrat letno. Na ta način člani sveta delavcev pridobivamo nova znanja, ki so nam v pomoč pri delu.

Svet delavcev ima svoj interni portal, ki je kot podportal umeščen v intranet družbe, ki sicer predstavlja osrednje orodje interne komunikacije. Z njim v svetu delavcev upravljamo samostojno, **namenjen pa je predvsem ažurni in transparentni komunikaciji z vsemi zaposlenimi**. Na portalu so objavljene vse ključne informacije o svetu delavcev in njegovem delovanju, vključno z zapisniki s sej sveta delavcev.

Predstavniki delavcev enakopravni člani v nadzornem svetu

Telekom Slovenije je delniška družba, ki kotira na borzi; družba ima okoli 8.000 delničarjev, večinski lastniški delež pa ima Republika Slovenija. Nadzorni svet družbe sestavlja devet članov – šest predstavnikov kapitala, ki jih izvoli skupščina delničarjev, in **trije predstavniki zaposlenih, ki jih imenuje svet delavcev**. Predstavniki zaposlenih enakopravno sodelujejo tudi v komisijah Nadzornega sveta Telekoma Slovenije.

Pri sodelovanju sveta delavcev z nadzornim svetom je zelo pomembno **letno poročilo o delovanju sveta delavcev.** Poročilo pripravi predsednik sveta delavcev in ga odda nadzornemu svetu. Obravnavo poročila nadzorni svet uvrsti na eno svojih sej, na kateri je nato prisoten tudi predsednik sveta delavcev, ki je članom nadzornega sveta na voljo za dodatna pojasnila v zvezi s poročilom.

Kandidacijski postopek za imenovanje predstavnikov zaposlenih v nadzorni svet podjetja je opredeljen v Poslovniku o delu sveta delavcev. V njem so opredeljeni pogoji, ki jih morajo kandidati izpolnjevati za članstvo v nadzornem svetu, prav tako je zapisan **način poročanja ostalim članom sveta delavcev**. Predstavniki zaposlenih o delu v nadzornem svetu in komisijah nadzornega sveta redno poročajo na sejah sveta delavcev. Skladno s Poslovnikom o delu sveta delavcev lahko svet delavcev predstavnike zaposlenih v nadzornem svetu tudi odpokliče.

Delavski direktor je polnopravni član uprave

V Telekomu Slovenije je funkcija delavskega direktorja enakovredna ostalim članom uprave, tako, da je **delavski direktor polnopravni član petčlanske uprave.** Delavskega direktorja na predlog sveta delavcev imenuje nadzorni svet, pogoji za prijavo na razpis za funkcijo delavskega direktorja pa so opredeljeni v poslovniku o delovanju uprave.

Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu in delavski direktor se morajo pred odločanjem o vseh temah, ki se nanašajo na zaposlene, njihove pravice in dolžnosti, **posvetovati s svetom delavcev.**

Sodelovanje sveta delavcev v različnih odborih in komisijah

Svet delavcev ima **svoje predstavnike v različnih odborih in komisijah Telekoma Slovenije.** Med njimi so Odbor za skladnost poslovanja, Komisija za upravljanje s prijavami (Whistleblowing), Odbor za preprečevanje mobinga in Komisija za darila, ki skrbi za darila za otroke zaposlenih ob zaključku leta, šolske potrebščine za prvošolčke zaposlenih in darila za starše novorojenčkov, Komisija za družini prijazno podjetje, Komisija za zdravje ter Komisija za prehrano, član sveta delavcev pa je tudi član Uprave Srčnega sklada.

Predstavniki sveta delavcev se redno udeležujejo srečanj komisij oziroma odborov, ob zaključku leta pa **pripravijo poročila o svojem delu**. Kar nekaj članov sveta delavcev je tudi pooblaščencev za preprečevanje mobinga, za kar so opravili ustrezno izobraževanje in pridobili certifikat, ki potrjuje strokovnost njihovega znanja po mednarodno priznanih standardih.

Sodelovanje sveta delavcev z ostalimi organi družbe

Uprava Telekoma Slovenije spoštuje Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju in skladno s tem pripravlja **gradivo za seje sveta delavcev** za vsa vprašanja, kot to določa zakonodaja. Skupna posvetovanja s predstavniki zaposlenih se opravijo na sejah sveta delavcev, kjer se v soglasju s socialnimi partnerji sprejemajo tudi odločitve, za katere so potrebna soglasja sveta delavcev. Za vsako tematiko, o kateri se odloča, uprava na ravni družbe **zagotovi pristojne sogovornike**, ki zadeve celovito predstavijo in so na voljo za vprašanja članov sveta delavcev. Po razpravi, oziroma ko so podana vsa pojasnila, so člani uprave na voljo za morebitna dodatna vprašanja članov sveta delavcev.

Seje sveta delavcev z upravo družbe potekajo vsak mesec

Svet delavcev se srečuje na rednih sejah, ki po vnaprej potrjenem planu dela potekajo **vsak mesec**. Za vsako srečanje se vodi tudi zapisnik. Na srečanjih se svet delavcev sistematično seznanja z novostmi in z že izvedenimi aktivnostmi, ki so bile dogovorjene na ravni podjetja. Hkrati pa gre za **odprt dialog med svetom delavcev in upravo**, kjer se na konstruktiven način izmenjujejo informacije, predlogi in pobude.

Uprava svet delavcev obvešča o aktualnem dogajanju v družbi, predstavi rezultate poslovanja in načrte za naprej. Člani sveta delavcev imajo pri tem na voljo vpogled v letna poročila in letne poslovne načrte. **Delavska direktorica** ob tem dodatno predstavi aktivnosti, ki so vezane na zaposlene oziroma njihove družinske člane. V Telekomu Slovenije namreč veliko pozornosti namenjamo tudi družinam naših zaposlenih, predvsem otrokom. Na vsako sejo je vabljena tudi **direktorica organizacijske enote, pristojne za kadre**, ki predstavi aktualne informacije s kadrovskega področja.

Po predstavitvah aktualnih tem **uprava odgovarja na vprašanja članov sveta delavcev,** oziroma je razprava namenjena iskanju rešitev glede odprtih aktualnih tem. Vprašanja lahko predsednik sveta delavcev upravi pošlje tudi izven rednih sej, kadar gre za aktualne zadeve, na katere se je potrebno hitro odzvati. Predsednik sveta delavcev se po potrebi s člani uprave sestane tudi individualno, da se pogovori glede odprtih vprašanj, ki se jih na ta način rešuje sproti. Vsi socialni partnerji pa se z delavsko direktorico srečujejo redno, tako da aktivnosti na tem področju neprestano potekajo.

Na eno izmed sej sveta delavcev se približno **enkrat letno povabi tudi predsednika nadzornega sveta**. Člani sveta delavcev tako pridobijo priložnost za vprašanja o delu nadzornega sveta in sodelovanju predstavnikov zaposlenih v njem, s tem pa širši vpogled v poslovanje in delovanje podjetja.

Za sklice sej ter pripravo in objavo gradiva na internem portalu sveta delavcev skrbi sekretarka sveta delavcev. Sekretarka je zato prisotna na vseh sejah, po katerih pripravi zapisnik, ga uskladi s pristojnimi in pripravi za potrditev. Zapisnik je javno objavljen in dostopen vsem zaposlenim na internem portalu sveta delavcev po tem, ko je potrjen.

Ključno je sodelovanje

Pri delovanju sveta delavcev je **ključno sodelovanje.** V Telekomu Slovenije je formalna struktura soudeležbe zaposlenih v delovanje podjetja dobro uvedena in vodstvo podjetja jo dosledno spoštuje. Sodelovanje med upravo, nadzornim svetom, delavsko direktorico, svetom delavcem in sindikati je redno in zgledno.

Zaposleni se lahko na svet delavcev obrnejo kadarkoli, če imajo kakšno vprašanje, predlog ali zadrego. To lahko storijo prek skupnega e-naslova, ki je objavljen na portalu sveta delavcev, prav tako pa se lahko vedno obrnejo na kateregakoli člana sveta delavcev, z veseljem se bo odzval vsak od nas.

Zaposleni v podjetju delo sveta delavcev ocenjujejo na podlagi dosedanjih izkušenj in vesel sem, da v nas verjamejo in nam zaupajo. Le na osnovi zaupanja in dobrega sodelovanja lahko svet delavcev dobi kakovostne informacije, kaj zaposleni želijo, kaj jih zanima, kaj potrebujejo. Na podlagi tega lahko ustrezno ukrepamo in delujemo v dobro zaposlenih. Tako da je **ključ dolgoročno uspešnega delovanja sveta delovalcev v sodelovanju z zaposlenimi, s sindikati in z vodstvom podjetja.** Le na ta način lahko svet delavcev uspešno izpolnjuje zastavljene cilje.

Piše:
Andrej Cigut

Med vodstvom in Svetom delavcev GVO poteka stalna komunikacija in posveti

Aktualni Svet delavcev podjetja GVO, ki je član Skupine Telekoma Slovenije, šteje 11 članov. Število članov sveta delavcev je odvisno od števila zaposlenih in lahko v skladu z zakonom šteje od devet do enajst članov, saj ima podjetje več kot 300 zaposlenih. Svet delavcev je svoj štiriletni mandat nastopil leta 2020.

V Svetu delavcev GVO so zastopani zaposleni, ki so sicer razpršeni po vsej Sloveniji. V GVO smo namreč ponudnik celovitih storitev **projektiranja, gradnje in vzdrževanja telekomunikacijskih in elektro omrežij** z več kot 400 zaposlenimi na celotnem območju Republike Slovenije, dela pa izvajamo tako za Skupino Telekom Slovenije kot na trgu. Zaposlujemo strokovnjake različnih profilov, ki so izkušeni na področjih telekomunikacij, elektrotehnike in gradbeništva, ki jih koordiniramo s sedeža družbe v Ljubljani, štirih centrov gradenj ter drugih lokacij po Sloveniji.

Svet delavcev sestavljajo zaposleni z različnih koncev Slovenije. Svet delavcev je **sestavljen večplastno tudi z vidika delovnih mest,** saj so med člani tako vodje del kot monterji in merilci telekomunikacijskih omrežij, poleg gradbenih strokovnjakov pa so med člani tudi sodelavci iz komerciale. Vsaj en član sveta delavcev je vedno zaposlen v organizacijski enoti gradenj, vsaj en član sveta delavcev je zaposlen na sedežu podjetja v Ljubljani.

Ob tem ima svet delavcev tudi **svojega sekretarja**, ki ga izbere predsednik; ta je lahko član, ni pa to pogoj za opravljanje funkcije. Tako trenutna sekretarka ni članica sveta delavcev.

Delovanje Sveta delavcev GVO

Svet delavcev GVO je bil ustanovljen leta 2004, to je ob samem začetku delovanja podjetja GVO. Trenutno veljavni poslovnik, ki ureja delovanje sveta delavcev, je bil nazadnje prenovljen leta 2021. Zaradi vseh zakonodajnih sprememb in razvoja podjetja je trenutno v prenovi.

Svet delavcev GVO z vodstvom podjetja dobro sodeluje. Srečujemo se na rednih mesečnih sejah, na katerih obravnavamo aktualne teme, tudi sicer **pa med vodstvom in člani sveta delavcev poteka stalna komunikacija in posveti.** V primeru vprašanj in odprtih tem je vodstvo članom sveta delavcev vedno dostopno, udeležba dosedanjih direktorjev na sejah s svetom delavcev pa je 100-odstotna.

V sedanjem mandatu, ki se je pričel leta 2020, in se izteče leta 2024, je Svet delavcev GVO opravil **23 rednih in tri korespondenčne seje.**

Odbori podjetja GVO, v katerih sodeluje svet delavcev

Svet delavcev GVO ima svoje člane v **več odborih,** in sicer v

- Odboru za zaščitno varovalno opremo,
- Odboru za pravno varnost zaposlenih,
- Odboru za donacije in
- Odboru za šport.

V odbore, kjer ima svet delavcev svoje predstavnike, je vključen tudi predsednik Sveta delavcev GVO.

Sodelovanje sveta delavcev z ostalimi organi in organizacijami

Svet delavcev GVO **aktivno sodeluje na vseh področjih, ki so ključna za participacijo zaposlenih,** z dodatnimi izobraževanji pa **skrbi za razvoj kompetenc članov sveta delavcev**. Predsednik sveta sodeluje na sejah Konference sindikatov, še posebej redno pa komunicira s predsednikom Konference sindikatov, saj na ta način skrbi za pridobivanje strokovnega znanja ter izmenjavo izkušenj in dobrih praks iz drugih slovenskih podjetij.

Ob tem poteka tudi redna komunikacija predsednika sveta delavcev s **članico nadzornega sveta GVO, ki je predstavnica zaposlenih.** Od leta 2018 imamo namreč zaposleni v nadzornem svetu podjetja predstavnika zaposlenih. Trenutno je predstavnik zaposlenih naša sodelavka, ki ni članica sveta delavcev, saj gre za samostojno funkcijo, ki ni pogojena s članstvom v svetu delavcev.

Predstavitev Sveta delavcev TSmedia

Prizadevamo si vključevati se v procese odločanja o pomembnih temah

TSmedia, medijske vsebine in storitve, d.o.o., je odvisna družba Telekoma Slovenije, ki pod svojim okriljem združuje vodilni slovenski spletni medij Siol.net, vstopno točko v slovenski splet najdi.si, poslovni asistent Bizi, Telefonski imenik Slovenije, kontaktni center 1188 in eno največjih mrež zunanjih digitalnih zaslonov v Sloveniji. V podjetju TSmedia je trenutno 58 zaposlenih in 33 honorarnih sodelavcev.

Svet delavcev TSmedie je bil ustanovljen 19. septembra 2011, ko se je družba Najdi, informacijske storitve, preimenovala v TSmedia, medijske vsebine in storitve. 1. aprila 2011 je prišlo do združitve Sveta delavcev Najdi, d.o.o., in Sveta delavcev Planet 9, d.o.o., v okviru katere je bil svet delavcev prvič ustanovljen septembra 2009.

Svet delavcev TSmedie ima **pet članov;** trenutni člani so mandat nastopili s 1. decembrom 2021, mandat pa se izteče 30. novembra 2025. Svet delavcev TSmedie ima enakomerno zastopanost glede na spol; v njem sta dve ženski in trije moški predstavniki. Predstavniki Sveta delavcev TSmedie prihajajo z vseh delovnih področij v podjetju, in sicer iz prodaje, marketinga in poslovne podpore po en član ter dva člana iz uredništva.

Delovanje sveta delavcev

Poslovnik Sveta delavcev TSmedie je bil sprejet decembra 2013 in z minimalnimi popravki obnovljen januarja 2022. Svet delavcev je sprejel tudi **Etični kodeks,** ki opredeljuje moralno odgovornost in določa splošna pravila pričakovanega ravnanja in obnašanja ter temeljne dolžnosti članov sveta delavcev v zvezi z opravljanjem funkcije.

Svet delavcev ima **redne mesečne sestanke, na katere so vabljeni direktor družbe in po potrebi tudi drugi sodelavci.** V tekočem mandatu Sveta delavcev TSmedie, tj. od decembra 2021, je bilo izvedenih 13 rednih sej in ena izredna seja. Vse seje so potekale v živo. Pogosto se srečujemo tudi na neformalnih sestankih in pogovorih z **delavsko direktorico**, članico uprave Telekoma Slovenije, po potrebi tudi z drugimi člani **poslovodstva Telekoma Slovenije**, tj. s predsednikom uprave in drugimi člani uprave ter direktorji področij. Svet delavcev se po potrebi in ob določenih temah, kot so sprejetje kolektivne pogodbe, sistemizacija delovnih mest, regulacija plač in podobno, sestaja tudi s **predsednikom reprezentativnega sindikata Seleks**, s katerim dobro sodelujemo.

Piše:
Bojan Puhek

Svet delavcev TSmedie ima **svojega predstavnika v komisiji za preprečevanje mobinga.**

Člani sveta delavcev svoje funkcije opravljajo **nepoklicno,** za svoje delo v svetu delavcev jim pripada mesečni dodatek k plači. Svet delavcev TSmedie ima za opravljanje svojega dela – izvedbo sej in internih sestankov članov sveta delavcev, srečanja s predstavniki sindikata ter druga srečanja z zaposlenimi – **ustrezne pogoje**. Seje sveta delavcev so vsakokrat izvedene v sejni sobi družbe, za opravljanje svoje funkcije pa člani sveta delavcev uporabljajo službene prenosne računalnike in mobilne telefone. Seje sklicuje predsednik sveta delavcev, zapisnike pišemo izmenično vsi člani sveta delavcev, zapisnike sej in preostalo gradivo pa redno objavljamo na internem portalu TSmedie.

Do zdaj se člani sveta delavcev nismo udeleževali izobraževanj na temo delovanja svetov delavcev. S februarjem 2023 je Svet delavcev TSmedie ponovno pristopil k članstvu v **Združenju svetov delavcev Slovenije**. V preteklosti je bil Svet delavcev TSmedie že član omenjenega združenja, vendar je bil prisiljen zaradi slabega finančnega položaja podjetja iz njega izstopiti. Ob ponovnem članstvu si obetamo predvsem **strokovno pomoč** in upamo, da nam bo omogočilo udeležbo na ustreznih **strokovnih izobraževanjih in konferencah** ter **izmenjavo strokovnih izkušenj in mnenj** s preostalimi predstavniki drugih svetov delavcev Slovenije.

Poslanstvo in glavni cilji

V Svetu delavcev TSmedie si prizadevamo **čim bolje sodelovati z vodstvom** in se vključevati v proces odločanja o pomembnih temah. Naše poslanstvo je tudi svetovanje pri optimizaciji poslovanja. Med drugim redno opozarjamo na pomembnost razvoja zaposlenih in **vodstvo spodbujamo k vzpostavitvi redne stimulacije zaposlenih**. Člani stalno iščemo rešitve in podajamo predloge, ki bi prispevali k boljšemu poslovanju podjetja. Svet delavcev večkrat sodeluje tudi pri ključnih kadrovskih vprašanjih ter odločitvah o izboru bodisi vodstvenih bodisi drugih kadrov za ključna delovna mesta. Eden od glavnih ciljev sveta delavcev je **prizadevanje za vzpostavitev ustrezne sistemizacije**, ki predvideva pravično vrednotenje posameznih delovnih mest.

Naše poslanstvo temelji na **stalni in odprti komunikaciji z zaposlenimi**. Člani sveta delavcev si prizadeva-

mo biti nenehno v stiku z zaposlenimi. Ker smo majhno podjetje, smo zaposlenim vedno na voljo za vprašanja in pripravljeni prisluhniti vsem pobudam, predlogom, idejam, izzivom, pripombam in težavam. Brez zadržkov opozarjamo na nepravilnosti, ki jih zaposleni ne želijo javno izpostaviti, prisluhnemo njihovim težavam ter poskušamo delovati v skladu s svojimi poslanstvom in pristojnostmi.

Ob vsaki seji **zaposlene obvestimo**, kdaj seja bo, in jih eksplicitno povabimo k oddaji vprašanj, pripomb in pobud. Ker se po izkušnjah sodeč številni zaposleni ne želijo poimensko izpostavljati, smo v ta namen v preddverju poslovnih prostorov postavili posebno skrinjico za oddajo anonimnih vprašanj in predlogov. Vsako temo člani sveta delavcev skrbno proučimo in jo ustrezno naslovimo na vodstvo podjetja ter poskušamo vzpostaviti pogoje za razrešitev problematike. V določenih primerih, ko je to potrebno, priskrbimo tudi pravne nasvete in vso ustrezno podporo v okviru svojih pristojnosti.

Prizadevamo si za vzpostavitev **rednih in ustreznih izobraževanj za zaposlene** ter spodbujamo sodelavce k **inovativnosti in proaktivnosti** pri podajanju idej in predlogov za izboljšave delovnih procesov, novih produktov in projektov.

V svojem mandatu nam je uspelo vpeljati redna neformalna srečanja delavcev z vodstvom podjetja **(kava z direktorjem)**, kjer sta nam omogočeni bolj sproščena komunikacija in priložnost za skupno debato o perečih temah.

Ena od prioritetnih nalog, ki smo si jo v Svetu delavcev TSmedie zadali ob začetku mandata in jo tudi hitro realizirali, je bila vzpostavitev **kontinuiranega in odprtega pretoka informacij** med vodstvom in zaposlenimi ter med oddelki. Rezultat tega je tedenski interni e-novičnik, prek katerega zaposleni izvedo vse potrebne informacije o vseh pomembnih dogodkih v podjetju.

Redno in nenehno opozarjamo na **pomembnost zadovoljstva in razvoja zaposlenih za uspešno delovanje družbe**. Velik pomen dajemo vzpostavitvi ustreznih pogojev za delo tako v pisarni kot na terenskem delu in delu od doma. Vodstvo podjetja smo prepričali o smotrnosti pristopa k programu preventivnih specialističnih **zdravstvenih pregledov**, ki se jih skoraj vsi zaposleni udeležujejo. Na pobudo sveta delavcev je bila izpeljana tudi **t. i. Brihtalnica** – ustvarjalna delavnica, kjer so sodelavci lahko predlagali ideje za nove produkte, projekte in vsebine ter za izboljšanje delovnih procesov, od katerih jih je bilo kar nekaj tudi že realiziranih.

Naše delo se pogosto dotakne tudi tem, ki so sicer v pristojnosti sindikata. Ob določenih pričakovanjih zaposlenih in **zglednem sodelovanju s sindikatom** se nam uspe kakovostno pogovoriti tudi o teh temah. Rezultat tega je bil dogovor o povišanju načrtovanega izplačila regresa in božičnice. Ob nedavni menjavi vodstva podjetja je svet delavcev izrazil tudi pozitivno in pritrdilno mnenje sveta delavcev k imenovanju Igorja Gajstra za direktorja družbe.

Izzivi, s katerimi se spopada svet delavcev

Ker TSmedia deluje na oglaševalskem trgu, ki je izredno dinamičen in nepredvidljiv, in ker je poslovanje podjetja odvisno od razmer na trgu, se vsi nepričakovani dogodki, kot so epidemija covid-19, vojna v Ukrajini ali višanje cen energentov, ki posledično podjetja vodijo v krčenje oglaševalskih proračunov, nemudoma poznajo na prihodkih podjetja. Medijski trg je neizprosen in medijske hiše v Sloveniji in svetu so zadnja leta podvržena lastniškim spremembam in množičnim odpuščanjem. Tudi TSmedia je šla skozi proces več menjav vodstva in več valov odpuščanj iz poslovnih razlogov. Številni zaposleni so podjetje zapustili tudi na lastno željo. Zato je naloga sveta delavcev še toliko pomembnejša, saj se člani sveta delavcev večkrat znajdemo v vlogi zaupnikov in mediatorjev med zaposlenimi in vodstvom.

Med glavne izzive za prihodnost velja izpostaviti nadaljnjo pomoč in spodbudo za izboljšanje poslovanja podjetja, dodatno želimo dvigniti zadovoljstvo in motivacijo zaposlenih. Svet delavcev si želi še boljše komunikacije z vodstvom podjetja, še boljšo pretočnost informacij in hitrejše ukrepanje ob morebitnih težavah. Izboljšali bi radi tudi povezavo med posameznimi oddelki v podjetju, zato spodbujamo projektno delo medfunkcionalnih oziroma multidisciplinarnih ekip. S sindikatom Seleks vsebinsko sodelujemo pri predlogu za pristop h kolektivni pogodbi, ki bi po našem mnenju pozitivno vplivala na zaposlene v podjetju.

Draginja in večkratno nižanje plač v podjetju sta razlog za to, da se poglablja nezadovoljstvo zaposlenih, ki stalno opozarjajo na to, da se plače v podjetju ne usklajujejo z inflacijo. Ob tem si seveda želimo tudi napredka pri rednem usklajevanju plač z rastjo življenjskih stroškov, kar je v zadnjem času postala glavna tema skoraj slehernega pogovora z zaposlenimi.

Predstavitev Operativnega centra kibernetske varnosti Telekoma Slovenije

V okviru obiska predstavnikov Združenja svetov delavcev Slovenije v Telekomu Slovenije smo si ogledali tudi naš Operativni center kibernetske varnosti. Zato naj ga na zelo kratko tudi predstavimo.

Operativni center kibernetske varnosti (OCKV) Telekoma Slovenije predstavlja jedro operativnih kibernetskih zmogljivosti **tako za naše** lastne potrebe kot za zagotavljanje varnosti podjetij vseh velikosti, organizacij in dogodkov, ki se odločijo za uporabo storitev OCKV. Tako smo med drugim storitve kibernetske varnosti zagotavljali tudi med slovenskim predsedovanjem Svetu EU v letu 2021.

Število **kibernetskih napadov na podjetja in posameznike** se tudi v Sloveniji povečuje; v letu 2022 je bilo njihovo število v primerjavi z letom prej, ki je bilo rekordno, večje kar za petino. Pri tem je izjemno pomembna **vloga zaposlenih**, ki so s svojim znanjem ključni za uspešno obvladovanje varnostnih tveganj. Vsi procesi v OCKV so podprti z mednarodnima standardoma ISO 22301:2012 za sistem upravljanja neprekinjenega poslovanja ter ISO 27001:2013 za sistem vodenja in varovanja informacij.

Kompetentni zaposleni skrbijo za vrhunsko zaščito

OCKV deluje v režimu 365/24/7, v njem varnostne dogodke podrobno spremljamo in analiziramo ter ocenjujemo informacije, ki jih prejemamo iz različnih virov, glede potencialnih groženj. Na globalnem nivoju sodelujemo z različnimi organizacijami, sprejemamo dodatne ukrepe za povečevanje varnosti tako lastnih storitev kot storitev, ki jih zagotavljamo naročnikom, v

Piše:
Janez Anžič

stalni pripravljenosti je tudi naša kibernetska odzivna skupina.

Visoka raven kibernetske odpornosti zahteva nenehen razvoj ter skrb za celovito upravljanje IKT-infrastrukture in seveda izobraževanje, usposabljanje in krepitev kompetenc zaposlenih.

V vzpostavitev OCKV so bili aktivno vključeni zaposleni

V OCKV potrebujemo **specifična in specializirana znanja zaposlenih.** Ko smo OCKV vzpostavljali (in nato nadgradili), so bili v ta proces zaposleni aktivno vključeni, tako da je OCKV, kot še marsikaj v Telekomu Slovenije, rezultat znanja in izkušenj naših strokovnjakov z veliko podporo vodstva. Pri OCKV smo združili vrhunsko znanje in izkušnje z najboljšo tehnologijo in ustreznimi procesi dela. Hkrati pa smo pri oblikovanju samega delovnega procesa in opreme prostora poskrbeli za zaposlenim prijazno delovno okolje. V celotnem procesu vzpostavitve OCKV-ja smo skrbeli za vključenost zaposlenih. Tudi v prihodnje bomo izredno veliko pozornosti namenjali medsebojnemu sodelovanju in krepitvi ekipe. Zelo pomembno pa nam je v tem okviru tudi sodelovanje na mednarodnem področju, in sicer tako na različnih vajah kot sodelovanje z dobavitelji opreme in mednarodnimi organizacijami.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Stres in izgorevanje – podpora zaposlenim in vloga svetov delavcev

V pričujočem prispevku se bom osredotočila na problematiko stresa in izgorevanja zaposlenih, kjer opažamo povečan prirast primerov v postcovidnem obdobju. Raziskali bomo razlike med stresom in izgorelostjo ter poskušali odgovoriti na vprašanje, zakaj v postepidemičnem obdobju porast pojava stresa in izgorevanja in kaj se lahko iz te situacije naučimo za preventivno ravnanje v prihodnosti. Preučili bomo tudi pravni in sistemski okvir za preprečevanje stresa in izgorevanja na delovnem mestu kot tudi, kakšna je oziroma naj bi bila podporna vloga svetov delavcev pri preprečevanju tveganj za psihosocialno zdravje zaposlenih.

Zakonodajni okvir

Temeljni zakon, ki ureja zdravje delavcev, je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Le-ta določa tudi **dolžnosti in vloge delavskih predstavnikov oziroma svetov delavcev.** Njihova vloga je opredeljena v členih 45 do 48. Če na kratko povzamem bistvene elemente zakonske opredelitve, le-ta določa, da mora **delodajalec delavcem omogočiti sodelovanje pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela.** To pravico uresničujejo delavci neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju, ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu. Delodajalec se mora tako z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu. **Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu** lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu in lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov. Poleg tega pa mora delodajalec za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za var-

nost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja, da lahko uspešno opravlja svoje delo.

Na prvi pogled zgledna ureditev, zaplete pa se že ob besedi **stres in izgorelost**, ki jih v ZVZD-1 sploh ne najdemo. Jih lahko torej uvrstimo med poklicne bolezni? Ali zadošča, da je stres omenjen v izjavi o varnosti z oceno tveganja? Je sploh možno stres in izgorelost uvrstiti med poklicne bolezni?

Ko sem vtipkala v Google besedno zvezo stres in izgorelost, mi je ta ponudil 64,000.000 zadetkov. Torej lahko mirno trdimo, da sta **stres in izgorelost kugi sodobnega časa.** Pa vendar po mojem mnenju tako stres kot izgorelost še nista našla pravega mesta in učinkovite obravnave v temeljni zakonodaji. Urejanje je več ali manj prepuščeno podjetjem in organizacijam skozi interne pravilnike, ki jih poganja zakonsko določilo ZVZD-1, da je delodajalec dolžan zagotavljati promocijo za varnost in zdravje pri delu. Preohlapna obravnava stresa in izgorelosti je botrovala tudi premajhni pozornosti in preventivnim aktivnostim za **zmanjševanje psihosocialnega tveganja** glede stresa in izgorelosti na sistemski ravni.

Piše:
dr. Danijela Brečko

Stres, delovna izčrpanost, izgorelost

Sodobna definicija zdravja, ki izhaja iz opredelitve Svetovne zdravstvene organizacije (WHO), tako pravi, da je zdravje stanje telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, in ne le odsotnost bolezni ali napake. Po novejših spoznanjih in stališčih WHO je zdravje ***celovit in dinamičen sistem, ki je sposoben prilagajanja vsem vplivom okolja ter omogoča posamezniku in skupnosti opravljati vse biološke, socialne in poklicne funkcije in preprečevati bolezen, onemoglost in prezgodnjo smrt.*** Sodobno pojmovanje zdravja šele omogoča razumeti vse razsežnosti stresa in izgorelosti kot tudi razumeti, zakaj v obdobju po covidu beležimo povečano število primerov akutnega stresa in izgorelosti.

Izgorelost (ang. burnout) lahko kratko opišemo kot kronično stanje skrajne psihofizične in čustvene izčrpanosti. Izgorelost gre v neki meri povezovati tudi s stresom, saj je stres reakcija organizma na dražljaje iz okolja, ki motijo osebno ravnotežje. **Stres** lahko definiramo tudi kot »razkorak med našim zaznavanjem zahtev na eni strani in našim zaznavanjem sposobnosti obvladovanja teh zahtev na drugi strani“ (Brečko, 2023).

Stres sam po sebi ni škodljiv, pomembno je, kako določeno spremembo okoliščin (ali odsotnost spremembe) zaznavamo. Prekomeren stres in delovna obremenitev ponavadi vodita v stanje **delovne izčrpanosti** (ang. wornout); **izgorelost** (ang. burnout) pa je motnja, ki jo prekomeren stres sicer lahko sproži, vendar so vzrok zanjo tudi osebnostne značilnosti, predvsem storilnostno pogojeno samovrednotenje. Delovna izčrpanost je normalna posledica pretiranega dela, v katerega nas silijo predvsem objektivne zunanje okoliščine (npr. neposredna zahteva za podaljšanje delovnega časa, krizne situacije).

Vzrok za izgorelost, poleg v prekomernem in kroničnem stresu, tiči tudi v pretiranem storilnostnem samovrednotenju, ko se oseba čuti vrednega toliko, kolikor dobi zunanjih potrditev za svoje delo. V ozadju tli strah, da ne bi uresničili lastnih ali tujih pričakovanj in zahtev in tako se nenehno – zavedno ali nezavedno – skozi pretirano delo trudi za priznanje in izčrpava svoje energijske rezerve do te mere, da se psihofizično zlomi.

Vzroke izgorevanja lahko tako razdelimo vzdolž najmanj treh dejavnikov; **delo, življenjski stil in osebnostne lastnosti**, kot je prikazano v Tabeli 1.

Tabela 1: *Dejavniki tveganja za pojav izgorelosti*

Dejavniki, povezani z delom	Dejavniki, povezani z življenjskim slogom	Dejavniki, povezani z osebnostnimi lastnostmi
Občutek, da nimamo nadzora in vpliva nad našim delom	Preveč dela in premalo počitka ter druženja	Perfekcionizem
Ne dobivamo dovolj pozitivnih potrditev o dobro opravljenem delu	Biti na razpolago vsem, kadarkoli in kjerkoli	Storilnostno naravnana samopodoba - iskanje zunanjih potrditev
Nejasne ali prevelike zahteve na delovnem mestu	Prevzemanje prevelikega števila odgovornosti	Pesimističen pogled na svet
Opravljanje monotonega in nespodbudnega dela	Premalo spanja	Močna potreba po nadzoru
Kaotično okolje	Biti brez pomoči in suportivnih partnerstev	Nesposobnost delegiranja
Močni pritiski	Slabi medosebni odnosi	

Izgorelost kot poklicna bolezen

Stresogeni dejavniki, s katerimi se srečujemo danes, se zelo razlikujejo od tistih, s katerimi so se srečevali naši predniki. Izgorelost, pri kateri je pogosto prisotno prepričanje, da je problem posameznika in ne organizacije kot celote, je močno povezana z današnjimi družbenimi razmerami. Danes se ljudje spopadamo s hitrim načinom življenja, »maso« informacij, pomanjkanjem časa, gibanja in počitka ipd. Vplivi stresa, ki (lahko) vodijo do izgorelosti, so različni, a vsekakor

povezani s hitrimi in nenehnimi vsakodnevnimi spremembami, negotovimi delovnimi mesti, negotovo socialno varnostjo, psihično obremenitvijo na delovnem mestu ipd., torej z razmerami, »ugodnimi« za pojav poklicne izgorelosti. Posledice izgorelosti se kažejo v zmanjšani produktivnosti zaposlenega/bolnika, v organizacijah nastajajo visoki stroški zaradi odsotnosti z dela, visoki pa so tudi stroški zdravljenja na družbeni ravni. Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) že od leta 1999 poziva države k sprejetju ukrepov, s katerimi naj bi stres in izgorelost na delovnem mestu preprečevale. Izgorelost namreč postaja **glavna poklicna bolezen v državah Evropske unije**, v zahodnem svetu je že dobro poznana in tudi diagnosticirana kot **bolezen s šifro Z73.0 po Mednarodni klasifikaciji bolezni** (MKB-10-AM).

Izgorelost je enako pogosta pri moških in ženskah, v vseh starostih, pri vseh stopnjah izobrazbe in na vseh delovnih mestih. Bolj je razširjena med 30. in 40. letom starosti, tveganje za pojav izgorelosti pa narašča s stopnjo izobrazbe (Boštjančič, 2012). Zaradi škode, ki nastane v organizaciji, so **preventivni ukrepi cenejša in časovno manj potratna možnost** kot izvajanje ukrepov, ko se izgorelost pri zaposlenih že pojavi. Izgorelost je vključena v Mednarodno klasifikacijo bolezni 10. in 11. izdaje, vendar ne kot motnja, ampak samo kot **»poklicno stanje«**. V klasifikacijo duševnih motenj DSM-5 ni vključena. V Sloveniji je v rabi kot dopolnilna diagnoza, zato jo zdravniki navedejo kot diagnozo glede na prevladujoče simptome (npr. kot depresivno motnjo). Motnjo prepoznavajo in bolnike tudi usmerjajo v njeno zdravljenje.Vpliv in zapuščina pandemije Covid na stres in izgorelost

V Sloveniji je bila epidemija uradno razglašena 12. marca 2020, naslednji dan so se že začeli sprejemati ukrepi za zajezitev epidemije, ki so tako kot drugod po svetu drastično omejili javno življenje v državi. Znane rutine in samoumevne poti so na lepem postale del našega motrenja in konstantnega spreminjanja. V pol leta smo ponotranjili **socialno distanco**. Obrazne maske so skrile našo mimiko. Komunikacija je potekala skorajda izključno z uporabo informacijske tehnologije. Vse to je močno zamajalo naš občutek varnosti. Spremembe so tolikšne, da so pri marsikom presegle njegovo zmožnost prilagajanja. Grožnja je (bila) zelo stvarna – ogroženo je naše zdravje, nemara celo življenje, ogrožena je naša ekonomska varnost, bojimo se za službo, bojimo se za pridobljene pravice in svoboščine. Psihološke raziskave kažejo, da imamo ljudje poleg biološkega imunskega sistema tudi **»vedenjski imunski sistem«** – potrebo po izogibanju posameznikom, ki bi lahko prenašali bolezen. To pa ima širše posledice, saj se ne izogibamo samo ljudem, ki so očitno bolni, temveč se tudi sicer zapiramo v svoje »skupine« in izogibamo »drugačnim«, kar evolucijsko izvira prav iz bežanja pred neznanimi okužbami (Mackenzie, 2020). In le to še dodatno krni naše socialno življenje in povečuje skrito socialno distanco in zapiranje v »balončke«.

Ko se ljudem v življenju zgodi korenita sprememba, ali jim celo spodnese tla pod nogami zaradi nepoznane situacije – naravne katastrofe, kot je bila pandemija Covid-19, ki je zajela ves svet, pride do izven običajne človekove izkušnje, ki pripelje do **psihosomatskega odzivanja na stres**. Posledice stresa pa se velikokrat pokažejo z zamikom, torej ko se stvari nekoliko umirijo, **»ko pade adrenalin«** in ko smo izven neposredne nevarnosti, zato ne preseneča, da je stres in posledično izgorelost v porastu ravno v tem času. **Posledice zapoznelega stresa** so lahko manjše ali večje, od nepredvidljivega vedenja do nenadnih čustvenih izbruhov, lahko pa tudi trajnejše poškodujejo posameznika, kot je razvoj anksiozne motnje oziroma strahu pred prihodnostjo ali celo pojav depresije do **psihofizičnega zloma – izgorelosti.**

Organizacije se danes tako soočajo s povečanim stresom in izgorelostjo na delovnem mestu in kot posledico tega, tudi s **povečanim nezadovoljstvom in demotiviranostjo zaposlenih**. Nezadovoljni zaposleni in zaposleni pod kroničnim stresom ne morejo zagotavljati enake kakovosti dela in produktivnosti, zato je pomembno, da delodajalci kot tudi predstavniki delavcev še več pozornosti posvečajo ustvarjanju varnega in zdravega delovnega okolja za svoje zaposlene.

Dejavniki tveganja za stres in izgorelost v delovnem okolju

Vzroki izgorelosti so resda večplastni, kot smo to predstavili v Tabeli 1, pa vendar je delovno okolje tisto, ki vpliva tudi na dejavnike, ki niso strogo povezani z delom. O tem priča že dejstvo, da nas prav **delovno okolje**, v katerem preživimo najmanj tretjino dneva (zelo verjetno pa večina še več), pomembno oblikuje kot osebnost in vpliva tudi na naš življenjski slog.

Eni izmed najbolj pomembnih odnosov se oblikujejo prav v delovnih okoljih, to so **odnosi med sodelavci.** Skozi odnose, kot tudi skozi našo formalno vlogo v organizaciji, raziskujemo našo osebnost in naše lastnosti ter tako rastemo in zorimo. Slabi ali celo toksični odnosi med sodelavci, ali vodstvom in delavci so dokazano močan dejavnik stresa in demotivacije. Raziskave (Bernad, 2016) so celo pokazale, da osebe, ki so dlje časa izpostavljene toksični organizacijski kulturi, v povprečju umirajo mlajše. Skrb za **kakovostno komunikacijo in kakovostne odnose ter sodelovanje na delovnem mestu** se tako zdaleč najpomembnejša aktivnost za zmanjševanje stresa in pojavov izgorelosti.

Med **neugodne dejavnike izgorelosti** v delovnem okolju uvrščamo tudi nezadostno podporo sodelavcev in/ali nadrejenih, nezmožnost napredovanja, slabo organizacijo dela, pretiran ali pomanjkljiv nadzor vodje nad opravljanjem dela, prekomerne delovne obremenitve, odsotnost priznanj za opravljeno delo, izpostavljenost negativnemu vzdušju na delovnem mestu in pomanjkanje stikov s sodelavci ter tudi nezmožnost sprostitve.

Vir izgorelosti predstavljajo tudi **družbene okoliščine, na katere posameznik nima vpliva.** V to kategorijo spadajo spremembe v gospodarstvu in širšem družbenem okolju, ki privedejo do drugačnega dojemanja dela, pravic, dolžnosti in odgovornosti zaposlenih. Takšne spremembe praviloma s seboj prinesejo tudi nove delovne vrednote, potrebe po novih in vedno bolj specializiranih znanjih ter manjšo

socialno varnost, kar predstavlja dodaten pritisk za zaposlene na eni strani in delodajalce na drugi (Berce, 2012).

Prav zato je pri preprečevanju izgorelosti nadvse pomembno tudi, da **vodje znajo prepoznavati prve znake prekomernega stresa in izgorelosti** tako na ravni posameznika kot tudi organizacije in oblikujejo stil vodenja, ki bo zaposlene razbremenjeval stresnih okoliščin, predvsem pa učinkovito zmanjševal vse prej naštete dejavnike tveganja za izgorelost.

Znaki izgorelosti na ravni posameznika in na ravni organizacije

Znaki in simptomi izgorelosti se pri posamezniku kažejo na čustveni, telesni, vedenjski, motivacijski ravni ter na področju mišljenja.

Na ravni **čustvenih znakov** se lahko pojavi: depresivno razpoloženje, jokavost, čustvena izčrpanost, povečana napetost, razdražljivost, občutki tesnobe, izguba smisla za humor. Znaki izgorelosti **na področju mišljenja** so: popoln brezup ali izguba upanja, občutki nemoči in krivde, nizko samospoštovanje, nezmožnost koncentracije, pozabljivost. Na **telesni ravni** se lahko pojavljajo: glavoboli, slabost, omotičnost, bolečine v mišicah, motnje spanja, kronična utrujenost. Tipični **vedenjski znaki** izgorelosti pa so: hiperaktivnost, impulzivnost, povečano uživanje kofeina, tobaka, alkohola in prepovedanih substanc, opustitev športnih aktivnosti, kompulzivno pritoževanje, površnost pri delu, pogosti prepiri s sodelavci. **Izguba motivacije** pa se kaže kot: izguba vneme za delo, vdanost v usodo, razočaranje in dolgočasje. Na **ravni organizacije** pa se izgorelost najpogosteje kaže kot: zmanjšana učinkovitost, nizka delovna storilnost, zmanjšana produktivnost, povečana fluktuacija, več bolniških odsotnosti, absentizem, povečano število nesreč pri delu itd.

Raziskave so tudi pokazale, da se izgorelost pogosteje pojavlja v organizacijah, **kjer prevladujejo značilnosti dela, kot so:** časovni pritiski, previsoke delovne zahteve, konflikt in nejasnost vlog, pomanjkanje delovnih virov, pomanjkanje socialne podpore, pomanjkanje povratne informacije, brez možnosti samostojnega odločanja, pomanjkanje avtonomije. Tveganje za pojav izgorelosti je tudi večje v organizacijah s strogo in togo hierarhično strukturo in tam, kjer se eksplicitne in implicitne vrednote organizacije ne ujemajo.

Naloge in odgovornosti svetov delavcev

Sveti delavcev oziroma predstavniki zaposlenih imajo pri preprečevanju stresa in izgorelosti **pomembno vlogo in odgovornost**, ki jim jo nalaga tudi ZVZD-1, ko pravi, da mora delodajalec delavcem omogočiti sodelovanje pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela:

1. Kot prvo bi izpostavila potrebo po spremljanju kazalnikov na področju varnosti in zdravja pri delu oziroma tudi v oblikovanju predlogov uvedbe novih kazalnikov, ki bodo še bolj občutljivi na zaznavanje stresa in izgorelosti.

2. Zaznavanje kriz v prihodnosti in izdelava kriznega načrta za preprečevanje stresa in izgorelosti kot bistvenega elementa zdravega in varnega dela. Če kaj, smo se med pandemijo Covida-19 naučili, da je dobro imeti izdelan načrt, kako bomo ravnali v primeru izbruha (ponovnega ali novega) nalezljivih bolezni. Če kriza nastopi tako hitro kot je Covid-19, ni časa za pripravo temeljitega načrta.

3. Stalni monitoring organizacijske kulture in odstranjevanje njenih morebitnih disfunkcionalnih elementov.

4. Stalni monitoring organizacijske energije kot tudi sodelovanje pri pripravi strategij za ohranjanje njenega optimalnega stanja in preprečevanje »pregorevanja« na ravni organizacije.

5. Monitoring organizacijskih/tehnoloških procesov ter organizacije del in zaznavanje morebitnih novih tveganj za povečan pojav stresa in izgorelosti.

6. Skrb za (re)humanizacijo dela in izvajanje primernega obsega socializacijskih procesov.

7. Sodelovanje pri redni nadgradnji programa promocije varnosti in zdravja na delovnem mestu s poudarkom na preprečevanju stresa in izgorelosti.

Zdravo in varno delovno okolje ustvarjamo vsi

Psihosocialno zdravje na delovnem mestu in tveganja, povezana z njim, so pereč izziv za mnoge organizacije. Tovrstna tveganja izhajajo iz slabega načrtovanja, organizacije dela, vodenja, neustrezne organizacijske kulture, slabe komunikacije … ter imajo lahko negativne psihične, fizične in socialne posledice, kot so: zlasti stres, povezan z delom, izgorelost, negativna spirala razmišljanja, depresija ipd.

Nenehna skrb za zdravje, tako fizično še bolj pa psihično, prinaša **delodajalcu številne koristi**, kot so: zmanjšano izostajanje od dela (absentizem), manjši stroški, povezani z boleznimi in bolniško odsotnostjo, manjše tveganje za nesreče pri delu ter nastanek delovne invalidnosti (delavci so bolj zbrani), manjša fluktuacija delovne sile, večja kakovost izdelkov in storitev, večja produktivnost, več inovacij, večje zadovoljstvo zaposlenih, strank in poslovnih partnerjev, izboljšanje ugleda organizacije.

Uspešno podjetje **temelji na zdravih delavcih**, ki delajo v spodbudnem, zdravem in varnem okolju. Le zdravi delavci so lahko tudi visoko produktivni ter učinkoviti. Zdravo in varno delovno okolje pa ustvarjamo vsi, pri čemer imajo sveti delavcev, kot predstavniki delavcev še prav posebno vlogo in vpliv. Imajo namreč moč izboljšati tako zadovoljstvo in kakovost življenja delavcev kot tudi zadovoljstvo delodajalcev.

Viri in priporočljivo branje

Berce, A. (2016). Sodobne bolezni zaposlenega: dejavniki tveganja za stres, izgorelost in mobing na delovnem mestu. Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici.

Bernad, R. (2016). Medosebni odnosi in izgorevanje zaposlenih v timu zdravstvene nege in oskrbe v domu starejših občanov, Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede.

Brečko, D. (2023). Priročnik za obvladovanje stresa na delovnem mestu, Sofos, Ljubljana

Boštjančič, E. (2010). Izgorelost nas ogroža – kaj lahko naredimo. Human Resources Magazine. Vol. 38. str. 64–68.

Mackenzie, D. (2020). COVID-19, pandemija, ki se nikoli ne bi smela zgoditi in kako preprečiti naslednjo. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.

Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Eksponentna rast podjetij v lasti zaposlenih po uvedbi davčnih spodbud v Veliki Britaniji

Britanski sektor za lastništvo zaposlenih je imel v letu 2022 velik razlog za veselje. Število podjetij v lasti zaposlenih se je v zadnjih treh letih podvojilo. Samo v letu 2021 se je rekordnih 285 podjetij odločilo za prenos lastništva na zaposlene prek EOT modela. Ta eksponentna rast je sledila objavi Nuttallovega pregleda lastništva zaposlenih leta 2012 in stimulativni davčni politiki, uvedeni leta 2014, ki spodbuja prenos lastništva podjetja na lastniške sklade zaposlenih prek EOT modela.

Uvod

Nuttall (2012) podjetja v lasti zaposlenih obravnava kot eno izmed vrst poslovnih modelov, ki ga od ostalih delniških družb loči kolektivno lastništvo večine delnic s strani sklada zaposlenih. Namen takšnega sklada pa je **zagotavljanje dolgoročnih koristi za zaposlene.** Podjetja, ki so v lasti zaposlenih pa imenuje kar sektor lastništva zaposlenih.

V okviru sklada, ki je v lasti zaposlenih, zaposleni postanejo posredni delničarji podjetja. Sklad nato postane večinski ali 100-odstotni lastnik podjetja kot del strategije načrtovanja nasledstva. Model sklada, ki deluje v korist zaposlenih (ang. employee ownership trust – v nadaljevanju EOT), je britanska vlada uvedla leta 2014, da bi posnemala partnerstvo Johna Lewisa.

John Lewis Partnership (v nadaljevanju JLP) je eden izmed najbolj uspešnih trgovcev na drobno v Veliki Britaniji. Vseh 80.000 stalno zaposlenih je članov sklada, ki ima v lasti 332 Waitrose supermarketov, kataloško in spletno prodajo, en proizvodni obrat in kmetijo. Leta 2022 je ustvaril **skupni prihodek v višini 6,98 milijarde britanskih funtov** (Statista 2022). Podjetje pri delitvi dobička na prvo mesto postavlja zaposlene, ki so hkrati člani sklada.

Za takšen uspeh podjetja je zaslužen njegov ustanovitelj John Spedan Lewis, ki je vodenje in lastništvo podjetja prenesel na zaposlene ter s tem uresničil svojo vizijo lastništva zaposlenih. Leta 1929 je ustanovil sklad zaposlenih in določil načela delitve dobička. S tem je finančni nadzor nad podjetjem **prenesel na zaposlene, vendar ne v obliki darila, ampak v obliki pravice do odloženega poplačila delnic.** Leta 1950 je nadzor nad podjetjem v celoti prevzel sklad, ki je hkrati lastnik celotnega podjetja in deluje v korist vseh zaposlenih, ki so hkrati člani sklada (glej Employee Ownership Association 2015). JLP je eno izmed redkih podjetij, ki imajo napisan statut. V njem je kot temelj uspešnega poslovanja navedena sreča članov sklada (zaposlenih) in zadovoljstvo na delovnem mestu. Statut določa pravice in odgovornosti, ki izhajajo iz temeljne obveznosti članov, da si **prizadevajo za izboljšanje poslovanja podjetja** (John Lewis Partnership 2015). JLP pri svojem poslovanju zasleduje naslednjih 7 temeljnih načel: namen podjetja je sreča zaposlenih; moč izhaja iz partnerstva; ustvarjati dobiček, s katerim bi lahko razvijali podjetje in preostanek delili med člane; člani, ki se zavzemajo za sodelovanje in spoštujejo načela podjetja; pri kupcih ohraniti zvestobo in zaupanje; znotraj poslovnih vezi spoštovati poslovne dogovore in skrbeti za širšo lokalno in globalno skupnost (John Lewis Partnership 2015). Zaposleni v JLP si delijo **znanje, dobiček in moč, ki izhajajo iz lastniškega modela podjetja ter delujejo v dobro podjetja,** ker vedo, da bodo za svoj trud nagrajeni. Dobiček podjetja se po opravljeni reinvesticiji dela dobička razdeli med člane sklada.

Razlogi za rast števila podjetij, ki so v lasti zaposlenih

Britanska vlada je leta 2014 ob uvedbi novega modela sklada, ki deluje v korist zaposlenih Employee Ownership Trust – krajše EOT, nanj vezala davčni olajšavi, ki predstavljata pomemben mehanizem spodbujanja preoblikovanja lastniške strukture podjetij v korist zaposlenih.

Prva olajšava je namenjena obstoječim lastnikom in jim zagotavlja popolno oprostitev plačila davka na kapitalski dobiček, če svoj večinski delež prodajo skladu zaposlenih ob pogoju, da le-ta deluje v korist vseh zaposlenih v podjetju (Martin 2015). Temeljni namen oprostitve plačila davka na kapitalski dobiček je **spodbuditi prodajalce, da razmislijo o prodaji svojih deležev skladu zaposlenih** (Nuttall

2016). Uvedba te davčne olajšave je del strateških ciljev britanske vlade, v okviru katerih želi spodbuditi rast t. i. John Lewis ekonomije.

Druga olajšava omogoča odpis plačila dohodnine za bonuse, izplačane zaposlenim prek sklada zaposlenih, z letno omejitvijo v višini 3.600 funtov na zaposlenega. Omenjene davčne spodbude veljajo tako za podjetja kot za njihove zaposlene, če so pri izplačevanju bonusov izpolnjeni naslednji pogoji:

- bonusi morajo biti izplačani vsem zaposlenim, ki izpolnjujejo pogoje za sodelovanje v programu bonus izplačil;
- za vse zaposlene veljajo enaki pogoji za sodelovanje v programu;
- delodajalec, ki ponuja sheme, mora opravljati pridobitno dejavnost;
- podjetje, ki uveljavlja olajšave, mora biti pod nadzorom sklada zaposlenih in
- pri bonus izplačilih ne gre za redni mesečni dohodek.

Pri zadnjih dveh pogojih gre za izpolnjevanje pogoja posrednega lastništva zaposlenih. Delodajalec, ki želi uveljaviti davčno olajšavo, mora omenjenima pogojema zadostiti že v roku 12 mesecev pred izplačilom kvalificiranega bonusa.

Ko obstoječi lastnik prodaja podjetje EOT skladu, se cena njegovega deleža določi z zunanjo cenitvijo. Podjetje proda po ocenjeni vrednosti in ne s popustom, kot se to lahko zgodi pri običajnih prodajah, če ne gre za podjetja, ki so ocenjena na visok večkratnik. Običajno na poplačilo celotnega zneska čaka več let, saj se ta običajno poplačuje **iz morebitnega presežka denarja v podjetju ter predvsem iz prihodnjega dobička podjetja** in le redko iz bančnega posojila (glej Lethaby 2022). Velika prednost EOT strukture za prodajalce je oprostitev plačila davka na kapitalski dobiček ter številne nefinančne koristi, kot je na primer ta, da lahko svoje podjetje preoblikujejo v model, ki koristi njihovim zaposlenim, ki so pogosto tisti, ki so zaslužni za uspeh podjejta. Druga privlačna lastnost EOT modela je možnost, da lahko prodajalec podjetja tudi po prodaji ostane pomembno vpleten v posel, kar pomeni, da lahko še naprej vodi podjetje ter svojo vsakodnevno vpletenost v podjetje **prekine šele več let poplačilu svojega deleža**. Običajno je vsakodnevna vpletenost lastnika, ki prodaja, v korist prodajalca samega in novih lastnikov oz. zaposlenih, saj oboji želijo, da podjetje nemoteno in predvsem dobičkonosno posluje še naprej, ker tako pride prej do poplačila lastnika, ki izstopa in do razdelitve deleža dobička med zaposlene.

Prodaja EOT skladu je pogosto manj stresna tudi za zaposlene, saj pri komercialnih prodajah običajno sledijo pretresi v podjetju ter pogosto tudi odpuščanja. Ker so v EOT modelu zaposleni upravičeni do izplačila dela dobička iz poslovanja šele, ko je poplačan prodajalec, številni prodajalci že ob prodaji predvidijo možnost, da se **znaten delež dobička podjetja uporabi za razdelitev zaposlenim,** še preden so sami v celoti poplačani. Čeprav se tem njihovo izplačilo zamakne še bolj v prihodnost, želijo, da tudi zaposleni ne čakajo predolgo na svoje finančne koristi lastništva (Lethaby 2022).

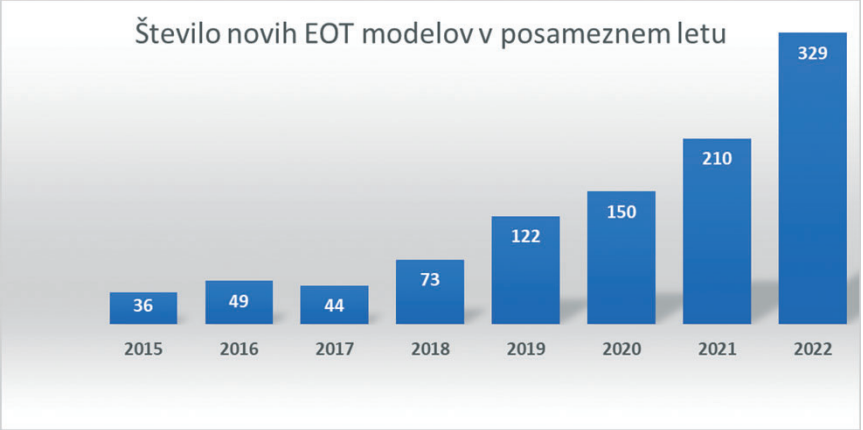
Običajno se v podjetju, ki je prešlo v last zaposlenih prek EOT modela, s pravnega vidika le malo spremeni, saj zaposleni ostajajo zaposleni pri istem subjektu in družba posluje zelo podobno kot prej, so posledice spremembe lastništva najbolj opazne v načinu upravljanja družbe, in sicer so poleg prodajalca (vsaj dokler ta ni poplačan), v upravljanje vključeni tudi predstavniki zaposlenih in morebitni zunanji strokovnjaki.

Namen uvedbe EOT modela je spodbujanje prodaje podjetij skladu zaposlenih. Ta model s tem predstavlja alternativo menedžerskemu odkupu, ki predstavlja večje osebno tveganje prevzemnikov, ne omogoča pa izvedbe odkupa z uporabo sklada zaposlenih in s tem koriščenja davčne olajšave (Nuttall 2016). EOT model tako **postaja eden od pomembnih načinov za oblikovanje lastništva zaposlenih,** ki se običajno uporablja ob načrtovanju poslovnega nasledstva in za vzdrževanje neodvisnosti podjetja iz istega razloga (prodaja delnic brez plačila davka na kapitalski dobiček) (Nuttall 2016; Nuttall in Martin 2016). EOT namreč odlikuje prilagodljivost, saj ne deluje le kot rešitev poslovnega nasledstva, ampak tudi v vsaki fazi poslovnega cikla podjetja ter v podjetjih vseh velikosti in panog.

Podvojitev števila podjetij, ki so v lasti zaposlenih prek EOT modela

V letih 2020 in 2021 je prešlo v last zaposlenih prek EOT modela več podjetij kot v katerem koli od prejšnjih osmih let od uvedbe EOT modela, saj so podjetja želela povečati odpornost in produktivnost ob svetovni pandemiji. Trend lastništva zaposlenih kot **idealnega izhoda ob izstopu lastnika se je pričel močno krepiti.** Podatki britanskega davčnega urada kažejo, da je bilo v 12 mesecih, ki so se končali 31. marca 2022, ustanovljenih skupno 312 lastniških skladov zaposlenih (EOT). To število je skoraj dvakrat večje od števila 181-tih EOT modelov, ustvarjenih v letih 2020–2021 ter bistveno večje od števila 50-tih OET modelov, ustvarjenih v letih 2018-2019 (Employee Ownership Associa-

Slika 1: *Število novih podjetij v lasti zaposlenih, oblikovanih kot EOT model*



Vir: *Prirejeno po podatkih rm2.co.uk 2021 in Employee Ownership Association 2022.*

tion 2022). Graeme Nuttall, čigar poročilo iz leta 2012 je spodbudilo to izjemno rast, pravi: Smo v EOT desetletju, ko lastništvo zaposlenih postaja glavni poslovni model Velike Britanije." (Employee Ownership Association 2022).

Leta 2018 je v Veliki Britaniji obstajalo približno 220 podjetij, ki so bili v lasti zaposlenih, torej oblikovani kot EOT model. Mnogi svetovalci s področja prestrukturiranja podjetij so še leta 2016 menili, da je EOT model poslovna niša, primerna le za določene vrste poslov. Z leti je njegova priljubljenost močno narasla, saj so ljudje razumeli **privlačnost prodaje po pošteni vrednosti in nadaljevanje poslovanja podjetja brez pretresov,** ki so značilni za zunanje prodaje (Employee Ownership Association 2022).

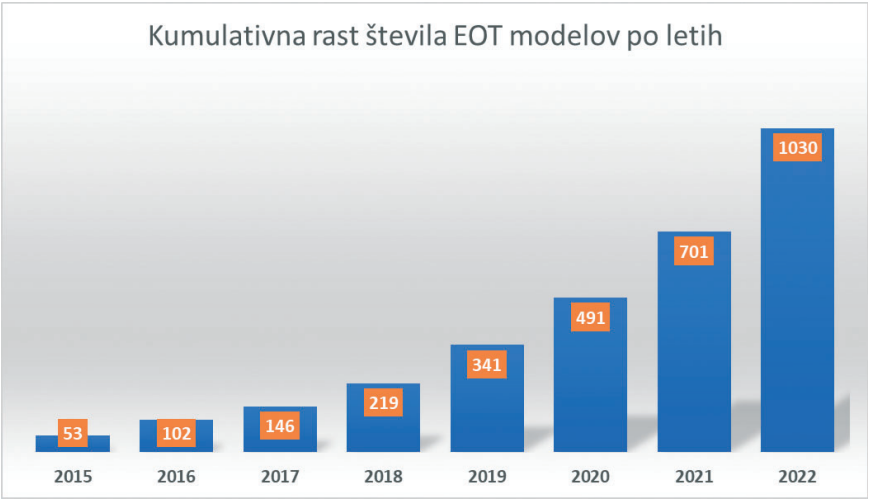
Podatki kažejo, da se je v Veliki Britaniji v zadnjih treh letih število podjetij v lasti zaposlenih podvojilo. Število podjetij, ki prehajajo v last zaposlenih prek EOT modela pa iz leta v leto raste, še več pa je takih, ki so v fazi prehoda in se na prenos lastništva prek EOT modela šele pripravljajo. EOT model namreč za številne prodajalce (in zaposlene) prestavlja idealen izhod iz lastništva podjetja, ki prinaša tako finančne kot nefinančne koristi vsem vpletenim.

Zaključek

Lastništvo zaposlenih je v Veliki Britaniji preizkušen poslovni model, kar dokazujejo tako podjetja z več desetletno tradicijo lastništva zaposlenih, kot je npr. podjetje John Lewis Partnership, kot vsa ostala, ki so prenos lastništva na lastniške sklade prek EOT modela uvedla šele v zadnjih letih. Številne raziskave namreč kažejo, da so podjetja v lasti zaposlenih praviloma **bolj uspešna, konkurenčna, donosna in trajnostna** kot podjetja z drugimi lastniškimi strukturami. Po podatkih Employee Ownership Association iz leta 2022, se je produktivnost med podjetji v lasti zaposlenih v zadnjem letu povečala za 5,2 odstotka, kar je 2-krat več od britanskega povprečja, ki je znašalo 2,6 odstotka.

Britanska vlada je v konceptu podjetja John Lewis Partnership videla enega od možnih načinov, ki bi lahko pripomogel k uravnoteženju gospodarstva Velike Britanije po koncu finančne krize (glej Franklin 2016), zato je z uvedbo EOT modela in dvema pomembnima davčnima olajšavama (oprostitev plačila davka na kapitalski dobiček za prodajalca deleža in odpis plačila dohodnine za bonuse, izplačane zaposlenim prek sklada za zaposlene/kupce) uspela **enormno povečati število podjetij, ki so v lasti zaposlenih,** in s tem lažje prebroditi obdobje pandemije in finančne krize. V Sloveniji pa lahko obe davčni olajšavi predstavljata izhodišče za razmislek, da bi na podoben način spodbudili in olajšali prenose lastništva na zaposlene v podjetjih, ki si to želijo in ki v tem vidijo možnost dolgoročnega poslovnega nasledstva ob izstopu obstoječega lastnika iz lastništva podjetja.

Slika 2: *Kumulativna rast števila podjetij v lasti zaposlenih, oblikovanih kot EOT model*



Vir: *Prirejeno po podatkih rm2.co.uk 2021 in Employee Ownership Association 2022.*

Viri:

Employee Ownership Association. 2015. Case Study – John Lewis Partnership. Dostopno na: http://www2.open.ac.uk/openlearn/supreme_streets/content/docs/Case%20Study%20-%20John%20Lewis.pdf (22. marec 2016).

Employee Ownership Association. 2022. What The Evidence Tells Us. Dostopno na: https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/WREOC-EO-profile-June-2022-1.pdf (5. februar 2023).

Franklin, William. 2016. Employment ownership trusts. Tax Adviser, 1–5. Dostopno na: http://www.taxadvisermagazine.com/article/employment-ownership-trusts (20. april 2016).

John Lewis Partnership. 2015. Annual Report and Accounts 2015. Dostopno na: http://www.johnlewispartnership.co.uk/content/dam/cws/pdfs/financials/annual%20reports/john-lewis-partnership-plc-annual-report-2015.pdf (22. marec 2016).

Kahn, Karen. 2022. Number of employee-owned businesses doubled since 2020. Dostopno na: https://www.fiftybyfifty.org/2022/07/uk-announces-surge-in-employee-owned-businesses/ (5. februar 2023).

Lethaby, Tom. 2022. Employee Ownership Trusts (EOT) – What are they and how do they work? Dostopno na: https://www.ibblaw.co.uk/insights/employee-ownership-trusts-eot (6. februar 2023).

Martin, Jennifer. 2015. New tax exemptions for companies owned by employee ownership trusts. LawyerIssue. Dostopno na: http://www.lawyerissue.com/new-tax-exemptions-for-companies-owned-by-employee-ownership-trusts/ (15. marec 2016).

Nuttall, Graeme. 2012. Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership. Dostopno na: http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf (7. januar 2013).

Nuttall, Graeme. 2014. Tried and tested: Employee-Ownership Trusts. Tax Adviser, str. 43–45. Dostopno na: http://www.fieldfisher.com/media/2547704/SME-Nuttall-Trusts.pdf (15. marec 2016).

Nuttall, Graeme. 2016. A golden age for employee ownership? FieldFisher. Dostopno na: http://www.fieldfisher.com/publications/2016/04/a-golden-age-for-employee-ownership#sthash.qD3QRRRG.dpuf (20. april 2016).

Nuttall, Graeme in Jennifer Martin. 2016. Employee Ownership as a Business Succession Solution. Tax Planning International, European Tax Service, International Information for International Business. Dostopno na: http://www.fieldfisher.com/publications/2016/03/employee-ownership-as-a-business-succession-solution#sthash.ubXTJkV1.dpuf (20. april 2016).

Rm2. 2021. EOT Survey. Dostopno na: https://secure.toolkitfiles.co.uk/clients/32555/sitedata/files/EOT-Survey-2021-Flash-results.pdf (15. februar 2023).

Statista. 2022. John Lewis Partnership – statistics & facts. Dostopno na: https://www.statista.com/topics/8716/john-lewis-partnership/#editorsPicks (15. februar 2023).

Piše:
dr. Mato Gostiša

Če prodaš delo, prodaš človeka!

Splošno znani in čedalje bolj katastrofični ekonomski, socialni in okoljski učinki aktualnega »mezdnega« kapitalizma, ki tudi človekovo delo sistemsko obravnava le kot navadno tržno blago, so že zdavnaj kulminirali do točke, ko njegove očitne sistemske deviantnosti ni več mogoče obvladovati ne s takšnimi ne z drugačnimi, pravzaprav z nikakršnimi ekonomskimi »politikami« in »modeli«. Več ko je vseh mogočih »odrešilnih« t. i. strukturnih (tj. davčnih, monetarnih, fiskalnih, socialnih, delovno-tržnih ipd.) reform, bolj se svet še naprej nezadržno pogreza v globoko močvirje. Soočeni smo torej s totalno krizo obstoječega kapitalizma kot sistema, ki nujno potrebuje temeljito rekonstrukcijo, ne pa zgolj s krizo dosedanjih »politik in modelov« znotraj tega sistema.

A kake morebitne zares obetavne »sistemske« poti v želeno **ekonomsko učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in okoljsko odgovornejšo družbo** žal za zdaj ni na vidiku. Niti v obliki neke vsaj teoretične alternativne sistemsko-razvojne vizije. Zdi se, da sta sodobno družboslovje in politika povsem nemočno obtičala pred – sicer seveda popolnoma nesmiselno – fukuyamistično tezo o **»koncu zgodovine«** razvoja človeške civilizacije. Ki razglaša, da naj bi po zlomu vseh mogočih socialističnih eksperimentov v svetu zdaj postalo dokončno jasno, da je obstoječi kapitalizem za vekomaj ekonomsko absolutno superioren sistem brez konkurence in brez alternative, in da je zato povsem nedopustno kakorkoli drezati v njegove sistemske temelje. Ti naj bi bili – če nočemo spet zaiti v kak brezupen socialistični eksperiment – odslej **»nedotakljivi«** za vse večne čase. Njegove socialne in okoljske posledice pa da je dolžna reševati **država s svojo socialno funkcijo**, ker to pač že po naravi stvari naj ne bi bila naloga ekonomije in ekonomskega sistema. Kakšne neverjetne neumnosti!

Brezperspektivnost koncepta »socialne države«

Edino opcijo za uveljavitev **»kapitalizma z bolj človeškim obrazom«** naj bi potemtakem menda predstavljal koncept socialne države. Ta tako že dolgo ni več le domena socialdemokracije, ampak z njim zdaj za volivce vneto tekmujejo politiki tako z leve kot z desne. In to ne glede na to, da je zlasti zadnja velika gospodarska kriza nazorno pokazala, da s to »vizijo« dolgoročno ni moč učinkovito rešiti – in celo niti ne bistveno ublažiti – **prav nobenega od ključnih problemov sodobnega kapitalizma.** Ne grozljivo naraščajoče neenakosti, ne strukturne »hiperprodukcije«, ne nezaposlenosti in neznosne širitve prekariata, ne okoljske neodgovornosti, ne …, da ne naštevamo naprej. A ob pomanjkanju teoretičnih alternativ se pač tudi politika krčevito oklepa te edine, na videz sicer dokaj všečne, a razvojno povsem brezperspektivne »vizije«. Skrajni čas bi torej bil, da jo vsaj politična levica, če so ji res mar interesi delav(cev), preseže in se končno usmeri v boj za tudi dejansko **popolno sistemsko izenačitev nosilcev dela in kapitala,** se pravi, za »pravo« ekonomsko demokracijo.

Zakaj ekonomska demokracija?

Ta pa seveda niti teoretično ni možna, dokler bo obstajal **»mezdni«**, to je navaden tržno-menjalni odnos med nosilci dela in kapitala kot tisti **»temeljni« produkcijski odnos**, na katerem sicer stoji (ali pa pade) celotna zgradba aktualnega kapitalizma. Prav ta, že v osnovi izrazito neenakopraven in ekonomsko izkoriščevalski odnos pa je kajpak tudi osnovni izvor vseh glavnih ekonomskih neravnovesij in družbenih protislovij, ki jih povzroča ta sistem.

Jasno je torej, da je mogoče sedanji kapitalizem zares v temelju preobraziti izključno samo z odpravo tega odnosa in njegovo nadomestitvijo z **asociativnim, partnerskim temeljnim produkcijskim odnosom**. Vse ostalo, vključno z raznimi oblikami delavske participacije (soupravljanje, finančna participacija), zlasti pa sistemsko povsem benignimi aktualnimi »struktur-

nimi reformami«, so v bistvu lahko le kozmetični popravki sistema, ki pa v ničemer ne posegajo v njegove temelje. Ključno dolgoročno družbenoekonomsko razvojno vprašanje je in ostaja, kako delavce sistemsko spraviti ven iz sedanjega mezdnega v (korporacijskopravni) položaj lastnikom kapitala dejansko povsem **enakopravnih družbenoekonomskih subjektov**.

Delo kot »človeški kapital«

Za takojšnjo rekonstrukcijo »mezdnega kapitalizma« v omenjenem smislu bi pravzaprav moralo povsem zadostovati že zgolj dejstvo, da je **delo pač neločljivo od človeka** in da torej kot produkcijski faktor v resici sploh **ne more biti tržno blago** (če prodaš delo, prodaš človeka!), kar seveda še zdaleč ni le nekakšno »filozofsko« vprašanje. Noben ekonomistični nesmisel, češ da je to pač logična samodejna posledica in neizogibna sestavina tržnega sistema gospodarjenja, ne more prikriti in opravičiti te neverjetne sistemske nebuloze. In tudi sicer ta družbenoekonomski sistem nima več popolnoma nobene podlage v objektivni realnosti 21. stoletja in je nesporno že začel – predvsem zaradi svojih evidentno demotivacijskih učinkov na nosilce človeškega kapitala – **tudi ekonomsko delovati izrazito retrogradno.**

Sodobno delo vse bolj postaja sinonim za **»človeški kapital«** (znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, vrednote ter motivacija in pripadnost zaposlenih), kajti gole fizične komponente dela so danes že skoraj povsem irelevantne. Ta kapital pa – skupaj s strukturnim, ki je prav tako rezultat dela – danes predstavlja že glavnino (okoli 85 %) tržne vrednosti in s tem tudi dejanske produkcijske moči podjetij. Čemu naj bi se torej njegovi lastniki morali sistemsko še naprej preprosto na trgu **»prodajati«** v (osebno in ekonomsko) odvisno delovno razmerje lastnikom preostalih borih 15-ih odstotkov celotnega »dejanskega« kapitala podjetij? In to za mezdo/plačo, ki predstavlja zgolj tržno protivrednost inputa dela, ne pa njegovega dejanskega outputa. V tem »sistemu« pač zagotovo ni več **prav nobene ekonomske in filozofske logike**.

Produkcija je namreč že po definiciji proces ustvarjanja nove vrednosti v odnosih »popolne vzajemne soodvisnosti« (ne pa tržne menjave, ki seveda nič ne ustvarja in tudi ničesar ne razdeli!), s tem pa tudi popolne ekonomske enakopravnosti med kapitalom in delom oz. človeškim kapitalom, pri čemer se načeloma ne ve (kako naj bi potem to vedel trg?), koliko je kateri od njiju dejansko prispeval k produktu. Torej bi morali biti skladno s to logiko proizvodnje tudi produkcijski odnosi med njunimi lastniki pravno zasnovani kot asociativni, partnerski, ne pa kot »kupoprodajni«. In če je človeški kapital res kapital v pravem pomenu besede, kar nedvomno je, potem bi morale biti po izvirnih načelih kapitalizma njegovim lastnikom **logično priznane tudi sorazmerne korporacijske pravice** (upravljanje, udeležba pri poslovnih rezultatih). Po kakšni logiki neki so torej danes te lahko še vedno lahko izključno v rokah lastnikov »finančnega« kapitala? Očitno samo zato, ker jih pač pravni sistem a priori obravnava kot domnevno samoumevne in edine **»podjetnike«** (!?) in s tem »delodajalce«. In to kljub dejstvu, da **tveganje** s finančnim kapitalom v resnici ni prav nič večje in ekonomsko relevantnejše od tveganja s človeškim kapitalom.

V družbenoekonomskem sistemu, ki je tako očitno v opreki s tudi najbolj elementarno ekonomsko in pravno logiko ter realnostjo, mora biti torej brez dvoma nekaj hudo narobe. Nesporno je postal že **popoln sistemski – ekonomski in pravni – anahronizem.**

Sistemsko jedro problema

Skoraj nič od tega, kar uči (neo)klasična ekonomska teorija o domnevni »objektivni ekonomski« pogojenosti sedanjih produkcijskih odnosov, torej v resnici ne drži (več). Teh odnosov nista neposredno ustvarila ne zasebna lastnina ne trg, in tudi ne njuna medsebojna kombinacija, ampak jih je **trgu vsililo veljavno pravo**. In sicer skozi uzakonitev veljavne koncepcije kapitalističnega podjetja kot »pravno personificiranega /zgolj finančnega/ kapitala«, ki pa sicer še zdaleč **ni edina možna (še manj pa sprejemljiva) pravna koncepcija podjetja** v pogojih tržnega sistema.

Ta, ne pa zasebna lastnina kapitala sama po sebi, je namreč ekonomsko soodvisne soproducente pravno razdelila na »delodajalce« in »delojemalce« ter s tem povsem umetno ustvarila »trg dela« in iz njega izhajajoče mezdno (kupoprodajno) delovno razmerje. Posledično pa tudi izrazito **neenako (nepopolno) lastninsko pravico nad delom**, ki vsebuje zgolj pravico svobodne »prodaje« dela, ne pa tudi pravice do prisvajanja njegovih celotnih rezultatov. In – spričo absolutne direktivne ter disciplinske oblasti delodajalca – tudi osebno odvisnost delavcev. O proklamirani (po)polni »svobodi dela« in »absolutni lastninski pravici« nad njim torej v tem pravnem razmerju v resnici sploh ni moč razpravljati niti teoretično.

Nič nenavadnega torej ni, da je trg dela kot pravno umetno ustvarjena (ne »naravna« ekonomska!) tvorba v resnici **tipičen kvazitrg,** na katerem **menjava ni ne svobodna ne ekvivalentna**, obenem pa neskladna s Filadelfijsko deklaracijo MOD, ki je že leta 1944 načelno prepovedala delo obravnavati kot tržno blago, v bistvu tudi prepovedana. Ne samo, da bi tržni sistem tudi brez tega kvazitrga lahko deloval povsem normalno, temveč bi pravzaprav samo na ta način sploh lahko deloval zares sistemsko nedeviantno.

Temeljna predpostavka za rekonstrukcijo obstoječega kapitalizma je torej brez dvoma predvsem radikalna sprememba veljavne, že povsem arhaične koncepcije podjetja v smeri **podjetja kot »partnerske skupnosti finančnega in človeškega kapitala ter njunih lastnikov«,** kar je seveda (tudi realno) povsem izvedljivo. Ta bi namreč samodejno uveljavila tudi povsem nov model produkcijskih odnosov, hkrati pa sorazmerne korporacijske pravice obojih tako pri upravljanju podjetij kot pri delitvi poslovnih rezultatov.

Kdo lahko spremeni sistem

Kar je pravo zagrešilo, lahko **izključno le pravo sámo** tudi popravi. Kdo in kako lahko v parlamentarni demokraciji – kadarkoli – spreminja pravo, pa se ve. In s tem bi bilo treba začeti takoj.

Realno pa bodo pogoji za to nastopili šele, če in ko se bo družboslovje, ki mu politika pač le sledi, uspelo otresti nebuloze o zasebni lastnini in trgu kot apriornima »krivcema« za kapitalistično izkoriščanje. A za zdaj žal ostaja ujeto strogo znotraj teh miselnih okvirov in razpeto le med **dve skrajnosti** – razmišljanja marksistov o možnih »novih« oblikah socializma na eni ter brezplodna iskanja **neoklasičnih ekonomistov** morebitnih možnih »prebojnih točk kapitalizma« na drugi strani.

Sistemizacija in plačilo zunanjih svetovalcev

Vprašanje:

V naši družbi se pripravlja reorganizacija in sistematizacija delovnih mest, v katero svet delavcev v fazi priprave ni bil vključen. Glede na to, da gre za kompleksno in obširno problematiko (gre za nove opise več deset konkretnih delovnih mest, ki jih svet delavcev ne pozna v podrobnosti), smo razmišljali v tej smeri, da bi kompletno dokumentacijo predali v strokovni in pravni pregled kakemu ustrezno usposobljenemu strokovnjaku za to področje. Zanima nas tudi, ali lahko delodajalec odkloni plačilo stroška storitve za pregled dokumentacije? V participacijskem dogovoru imamo namreč zapisano, da bi moral svet delavcev ta sredstva predvideti v letnem planu, predloženem v začetku leta, česar pa svet delavcev ni storil.

Odgovor:

Osebno sem mnenja, da zunanja strokovna pomoč svetom delavcev v tej fazi postopka sprejemanja sistemizacije ne more (več) kaj dosti koristiti. Ta bi lahko koristila le, če bi bil svet delavcev prek svojih predstavnikov v ustrezni delovni skupini v pripravo sistemizacije vključen že od vsega začetka. Edino, kar lahko stori zunanji strokovnjak v tej fazi postopka, je to, da preveri, če ta akt načelno vsebuje vse elemente, ki jih z vidika ZDR-1 mora vsebovati. V samo analizo primernosti konkretnih opisov delovnih mest, katerih dejanske vsebine in zahtevnosti noben zunanji strokovnjak seveda ne pozna (oziroma jo pozna še bistveno manj kot svet delavcev), pa se zagotovo ne more kvalificirano spustiti. Kar pomeni, da vam res ne more biti v neko močno oporo. Četudi si torej zdaj pridobite strokovno mnenje, bo to lahko omejeno izključno le na »formalni« vidik ustreznosti predlagane sistemizacije.

Z vidika vloge sveta delavcev v procesu skupnega posvetovanja z delodajalcem o predlagani sistemizaciji skladno z določili 91. do 94, člena ZSDU je precej bolj bistveno nekaj povsem drugega. To je, da organizirate neposredna posvetovanja z (vsemi) delavci, ki jih ta sistemizacija zadeva, in si pridobite njihova stališča, mnenja ter pripombe in predloge v zvezi s predlagano opredelitvijo njihovih delovnih mest v sistemizaciji, ki jih boste potem kot svet delavcev skušali uskladiti z delodajalcem skozi proces skupnega posvetovanja. Samo delavci, ki konkretno delo opravljajo, namreč lahko zares kvalificirano presodijo, ali je le-to v sistemizaciji tudi dejansko ustrezno opredeljeno – tako z vidika vsebine kot z vidika zahtevnosti (potrebna izobrazba, odgovornost, pogoji dela itd.), ali ne. Zaradi tega sam svetom delavcev, ki me o tem sprašujejo, vedno svetujem, naj razmnožijo konkretne opisne liste iz predloga sistemizacije, o kateri naj bi potekalo skupno posvetovanje, vsak član sveta delavcev pa naj gre potem s temi opisnimi listi med delavce v svojem okolju in, kot rečeno, pridobi njihove konkretne pripombe in predloge. Samo v tem primeru je lahko skupno posvetovanje z delodajalcem res vsebinsko kakovostno in smiselno. Vsekakor se strinjam z vami, da svet delavcev oziroma njegovi člani sami nikakor ne morejo dovolj poznati in kakovostno analizirati vseh nekaj deset različnih delovnih mest v družbi in zares kakovostno presojati predlaganih opisov njihove vsebine in zahtevnosti.

Časa, da se kot svet delavcev z obveznim polnim angažiranjem prav vseh svojih članov organizirate in opravite omenjena neposredna posvetovanja z delavci v »bazi«, imate načeloma povsem dovolj (skladno z določbo 2. odstavka 91. člena naj bi bilo od dneva prejema gradiva do dneva skupnega posvetovanja z delodajalcem praviloma 15 dni časa za pripravo konkretnih stališč sveta delavcev za posvetovanje). Zato vam osebno toplo priporočam, da to tudi storite. Formalno strokovna preverba v prej navedenem smislu pa se po potrebi lahko mimogrede opravi vzporedno.

Glede vprašanja obveznosti delodajalca za plačilo morebitnih storitev zunanjih strokovnjakov, če bo to glede na povedano sploh potrebno, pa se – če imate v participacijskem dogovoru res zapisano tako, kot ste navedli – bojim, da utegne nastati problem, ker svet delavcev pač svoje dolžnosti pravočasnega planiranja tovrstnih sredstev ni izpolnil. Bolje bi bilo, če te določbe o »finančnih planih« kot podlagi za zahtevek po plačilu tovrstnih strokovnih storitev, v participacijskem dogovoru ne bi bilo, kajti zakon tega sicer ne zahteva. Predlagam torej, da jo ob prvi priložnosti črtate.

Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: Elizabeta Zirnstein, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management UP in generalna sekretarka Združenja svetov delavcev Slovenije; **Andreja Toš Zajšek**, univ. dipl. pravnica, zunanja sodelavka ŠCID; **Aljoša Polajžar**, univ. dipl. pravnik, asistent in doktorand na Pravni fakulteti UM; **Boštjan Košak**, predsednik uprave Telekoma Slovenije d.o.o. (TS); **Špela Fortin**, članica uprave – delavska direktorica v TS; **Dušan Pišek**, predsednik Sveta delavcev TS; **Andrej Cigut**, predsednik Sveta delavcev GVO d.o.o.; **Bojan Puhek,** predsednik Sveta delavcev TSmedia d.o.o.; **Janez Anžič**, direktor Storitveno-operativnega centra Telekom Slovenije; **Danijela Brečko,** doktorica pedagoških ved, direktorica družbe Sofos d.o.o., Inštituta za upravljanje znanja in razvoj talentov; **Leja Drofenik Štibelj**, magistrica sociologije, sodelavka Inštituta za ekonomsko demokracijo; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije EKONOMSKA DEMOKRACIJA je ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: dr. Mato Gostiša. Urednik: mag. Rajko Bakovnik. Tehnični urednik: A. Boc. Tisk: Tiskarna Požgaj, Kranj. Naslov uredništva: Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina z DDV je 43,76 EUR. ISSN 1855-8259

Študijsko srečanje članov ZSDS v Telekomu Slovenija

Tudi letos nam je uspelo izpeljati tradicionalno vsakoletno študijsko srečanje članov Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), namenjeno izmenjavi izkušenj neposredno v podjetjih. Letos nas je ob koncu meseca februarja v goste povabil Svet delavcev družbe TELEKOM SLOVENIJE, ki je dolgoletni član našega Združenja in eden od uspešnejših slovenskih svetov delavcev. Zahvaljujemo se jim za resnično vrhunsko izpeljano organizacijo celotnega dogodka, ki se ga je udeležilo več kot 80 članov svetov delavcev iz različnih slovenskih podjetij.