**SPOROČILO MEDIJEM ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE:**

**VKLJUČEVANJE DELAVCEV V UPRAVLJANJE**

**Ljubljana, 27. november 2019**

**Ob zaključku projekta »WIM3: Vključevanje delavcev v upravljanje – ozaveščanje, preizkus, spremljanje« Združenje delodajalcev Slovenije glede ugotovitev raziskave med delodajalci ter priporočil za izboljšanje nacionalne zakonodaje**

**Delodajalci prepričani, da so spremembe zakonodaje o vključevanju delavcev neizogibne**

V dvoletnem mednarodnem projektu WIM3 so se prepletale tako splošno-informativne kot tudi konkretne aktivnosti. Dve izmed takšnih konkretnih aktivnosti sta bili na primer izvedba preizkusa v pilotnih podjetjih držav kandidatk ter izvedba raziskave v sodelujočih državah članicah EU.

Namen raziskave med delodajalci je bil pridobiti informacije o trenutnem stanju vključevanja zaposlenih in posledično pregleda nad primernostjo nacionalne zakonodaje.

Raziskava med slovenskimi delodajalci je pokazala, da je v splošnem mogoče zaznati naklonjenost obstoječemu sistemu delavskega soupravljanja, zlasti si sodelujoči želijo aktivnega sodelovanja delavskih predstavnikov (predvsem v obliki posvetovanja in soodločanja) pri kadrovskih vprašanjih ter na področju varnosti in zdravja pri delu. Manj pa so slovenski delodajalci naklonjeni posvetovanju pri vprašanjih, ki so vezana na samo poslovanje družbe. V tem primeru ocenjujejo, da zadošča obveščanje sveta delavcev. Zato tudi ne preseneča mnenje sodelujočih delodajalcev, da si želijo zakonskih sprememb pri vsebinah soodločanja in posvetovanja. Nadalje si slovenski delodajalci želijo sprememb pri informiranosti in komunikaciji delavskih predstavnikov, ravno tako pri njihovi angažiranosti in načinu dela. Pogrešajo tudi večjo usposobljenost oziroma večje znanje delavskih predstavnikov za sodelovanje pri upravljanju.

Združenje delodajalcev Slovenije je svojo zahtevo za spremembe Zakona o sodelovanju pri upravljanju pristojnemu ministrstvu in vladi naslovilo že večkrat v preteklem desetletju, saj je njegovo ogrodje oziroma temeljne sestavine še iz leta 1993. Kot kažejo nedavno ponovno izražena stališča sodelujočih v raziskavi ter tudi druga javno izražena stališča v strokovni javnosti, so spremembe neizogibne, saj obstoječi zakon ne naslavlja niti potreb delavcev niti delodajalcev v času, v katerem živimo in delamo. Ob tem pa poudarjam, da je predmet razprave del socialnega dialoga, zato bi moral vključevati vse zainteresirane deležnike, torej tako predstavnike delodajalcev kot delavcev.

**Združenje delodajalcev Slovenije o priporočilih za izboljšanje nacionalne zakonodaje**

V okviru projekta so bila tako pripravljena tudi priporočila za izboljšanje nacionalne zakonodaje. Za izboljšanje nacionalne zakonodaje o sodelovanju delavcev pri upravljanju Združenje delodajalcev Slovenije priporoča sledeče:

1. Potrebna je uskladitev pojmov s termini iz ZDR-1.
2. Na okvire iz Direktive 2002/14/ES naj se zvišajo pogoji za oblikovanje kolektivnega predstavništva zaposlenih (svet delavcev oziroma delavski zaupnik). Veljavna ureditev namreč omogoča, da delavci izvolijo svojega predstavnika tudi v podjetju z le 3 zaposlenimi, medtem ko Direktiva 2002/14/ES postavlja prag pri 50 zaposlenih v podjetju oziroma 20 zaposlenih v podružnici.
3. Aktivna in pasivna volilna pravica naj se prizna tudi družinskim članom poslovodstva, saj imajo ti status navadnega delavca, tako kot delavci, ki imajo volilno pravico.
4. Dvigne naj se cenzus, ki predstavlja pogoj za uspešnost volitev, in sicer na 60 %.
5. Jasno naj se določijo postopki za ponovno oblikovanje sveta delavcev po neuspelih volitvah (analogno oblikovanju sveta delavcev v novoustanovljeni družbi) ter podaljša obdobje za ponovno izvedbo ponovnih volitev.
6. Potrebna je jasna razmejitev med pristojnostjo sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (po posameznih institutih).
7. Uskladitev postopkov (rokov) v primeru presežnih delavcev glede na pristojnosti sveta delavcev in glede na pristojnosti sindikata po ZDR-1.
8. Kot oblike sodelovanja naj se ohrani le informiranje in posvetovanje z namenom dosega dogovora, ne pa tudi soodločanja.
9. Ukiniti je potrebno institut sodelovanja delavskih predstavnikov v organih družbe
	1. Organ upravljanja: predstavnik zaposlenih v upravi je slovenski unikum, pri čemer naloge predstavnika zaposlenih oz. njegova pozicija v upravi sploh ni definirana in služi le sama sebi.
	2. Organ nadzora: veljavno zakon določa možnost imenovanja do ½ členov organa nadzora s strani zaposlenih.
10. Uvesti je potrebno načelo delovanja predstavnikov zaposlenih v dobro družbe – v povezavi s konceptom odgovornosti za določitve.
11. Uvesti je potrebno jasen koncept materialne odgovornosti za sprejete odločitve predstavnikov zaposlenih; odločitve predstavnikov zaposlenih imajo praviloma intenzivne materialne posledice vendar zaradi koncepta institucionalizirane neodgovornosti predstavništvo zaposlenih materialno ali kazensko ne odgovarja, kljub morebitni namernosti povzročene škode.
12. Jasno je potrebno opredeliti obveznost predstavnikov zaposlenih za dvosmerno komunikacijo z zaposlenimi in mehanizme delovanja – namen informiranja je obveščanje zaposlenih, posvetovanja pa uskladitev z interesi zaposlenih, ki se jih ne sme predvidevati.

S projektom WIM3 smo razširili koncept ozaveščanja o pomenu vključevanja zaposlenih ter ozaveščanja o zakonodaji EU s tega področja. Združenje delodajalcev Slovenije je prepričano, da bo projekt kot tak popolno orodje za socialne partnerje, tako na ravni podjetij kot na nacionalni ravni.