VKLJUČEVANJE DELAVCEV V UPRAVLJANJE - OZAVEŠČANJE, PREIZKUS, SPREMLJANJE

Regionalni pregled in prihodnji trendi

WIM 3:
VKLJUČEVANJE DELAVCEV V UPRAVLJANJE - OZAVEŠČANJE, PREIZKUS, SPREMLJANJE

Regionalni pregled in prihodnji trendi

Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana
Tel: 01/563-4880
Fax: 01/432-7214
E-naslov: delodajalci@zds.si

Publikacija je pripravljena v okviru projekta »WIM3: Vključevanje delavcev v upravljanje - ozaveščanje, preizkus, spremljanje«, ki ga sofinancira Evropska unija.
Za vsebino in mnenja, izražena v prispevkih, so v celoti odgovorni avtorji. Evropska komisija ni odgovorna za uporabo informacij, ki jih prispevki vsebujejo.
Publikacija je brezplačna in dostopna na sedežu Združenja delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana in na spletni strani ZDS: http://www.zds.si/si/publikacije/.

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana, Slovenija
© Združenje delodajalcev Slovenije Gospodarsko interesno združenje, 2017. Vse pravice so pridržane.

Brez pisnega soglasja izdajatelja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev ali uporaba tega avtorskega dela.

Oblikovanje: Tamara Fras
Tisk: Present, d.o.o.
Naklada: 500 izvodov

Natisnjeno v Sloveniji, november 2019

VSEBINA

Uvod 5

Vključevanje delavcev v upravljanje 9

OZAVEŠČANJE 17

Povzetek projektnega dela in ključnih ugotovitev v Republiki Srbiji 19

Povzetek projektnega dela in ključnih ugotovitev v Albaniji 23

PREIZKUS 27

Povzetek projektnega dela in ključnih ugotovitev v Črni gori 29

Povzetek projektnega dela in ključnih ugotovitev v Republiki Severni Makedoniji 32

SPREMLJANJE 39

Povzetek nacionalne raziskave o vključevanju zaposlenih v korporativno upravljanje – Slovenija 41

Povzetek nacionalne raziskave o vključevanju zaposlenih v korporativno upravljanje – Bolgarija 48

Povzetek nacionalne raziskave o vključevanju zaposlenih v korporativno upravljanje – Hrvaška 52

Komentar k Direktivi o obveščanju in posvetovanju 56

Uvod

Za obravnavanje vseh izzivov, s katerimi se soočamo v vedno večji globalni konkurenci, moramo izboljšati produktivnost in konkurenčnost naših gospodarstev, da bo EU postala bolj privlačna za naložbe in delo. Zato potrebujemo integriran okvir, ki bo združeval vse pomembne dejavnike in izboljšal inovativnost, podjetništvo, produktivnost ter rast in delovna mesta.

Vključevanje zaposlenih lahko služi kot možen način za reformo trgov dela, za spodbujanje produktivnosti delavcev in njihove prilagodljivosti na spremembe ter za zagotavljanje posvetovalnega razmerja med upravo in delavci na vseh ravneh organizacije. Vključevanje zaposlenih je lahko pomembno orodje znotraj posameznega sektorja ali dejavnosti, ki zagotavlja socialni mir, krepi motivacijo delavcev in s tem ustvarja ugodno okolje za profitno dejavnost. Metoda sodelovanja delavcev je izraz s področja upravljanja človeških virov, kakovostna socialna klima znotraj podjetja pa pozitivno vpliva na produktivnost.

Skladno z vrednotami EU in potrebami v industrijskih razmerjih je treba ozaveščati o pomenu vlog predstavnikov zaposlenih v podjetjih – ne le v državah članicah EU, ampak tudi v državah, ki so v katerem koli koraku pristopnega procesa za pridružitev EU. S tem namenom smo v preteklosti uspešno izvedli projekta »WIM: Vključevanje delavcev za boljše in trajnostno upravljanje v podjetjih v Sloveniji, Makedoniji, Črni gori in Srbiji« ter »WIM2: Vključevanje delavcev – Lotimo se izzivov«. Medtem ko je bil projekt WIM namenjen predvsem analizi trenutnega stanja in obstoječe zakonodaje o vključevanju delavcev v upravljanje (zlasti) v državah kandidatkah ter spodbujanju ukrepov za seznanjanje nacionalnih socialnih partnerjev, organov in akterjev na ravni podjetij z vsebino prava EU o vključevanju delavcev v upravljanje, se je projekt WIM2 osredotočil na iskanje specifičnih rešitev ali možnih načinov za prenos dela evropskega pravnega reda, ki ureja sodelovanje zaposlenih, v postopke odločanja.

Projektne aktivnosti so pokazale, da nobena od sodelujočih držav kandidatk EU nima nobenega pravnega okvirja za vključevanje zaposlenih v upravljanje. Vendar so v vseh preučevanih državah dobro organizirani sindikati na vseh ravneh – na ravni družbe, panoge in na nacionalni ravni. Države kandidatke EU morajo izboljšati ozaveščanje o morebitnih koristih vpeljave modela za

sodelovanje delavcev v procesih odločanja ter prepoznati izzive in miselne ovire, ki bi lahko zavirale njegovo vpeljavo. Vendar ključni prihodnji izziv ni zgolj pravne/zakonske narave, ampak gre tudi za izziv umeščanja instituta udeležbe zaposlenih pri odločanju v obstoječi pravni in kulturni okvir odnosov med delodajalci in delojemalci. Pri prihodnji obravnavi tega vprašanja je potrebno sodelovanje s sindikati, da opredelimo njihovo vlogo v pričakovanem prihodnjem stanju in da po potrebi in sporazumno na novo opredelimo vlogo sindikatov ter razmejimo vlogo sindikatov in delavskih svetov.

Projekt »WIM3: Vključevanje delavcev v upravljanje - ozaveščanje, preizkus, spremljanje« je prispeval h globljemu razumevanju pomena shem za udeležbo delavcev v upravljanju v sodelujočih državah, delodajalcem in predstavnikom delavcev pa je služil kot orodje za izmenjavo znanja in izkušenj. Pomagal je pri seznanjanju zadevnih deležnikov s pravom in politikami EU ter služil kot spodbujevalec napredka za pripravo oz. izboljšanje nove oz. obstoječe zakonodaje, ki ureja vključevanje zaposlenih v upravljanje, ob upoštevanju prava in politik EU.

Splošno-informativne aktivnosti projekta WIM3 so zamenjale konkretne aktivnosti. Pomembno je zlasti izvajanje preizkusa v pilotnih podjetjih (uvajanje osnutka zakonodaje o vključevanju zaposlenih na podlagi rešitev iz Osnutka Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki je nastal v okviru projekta WIM2), ki je prispeval k dodani vrednosti in vpeljal dejanske koristi sodelovanja delavcev v procesih odločanja. Aktivnosti in rezultati se nanašajo na vse zadevne deležnike – vlade, delodajalce in sindikate, ne le v državah, kjer se je preizkus izvajal (Makedonija, Črna gora), ampak tudi v drugih državah kandidatkah EU in potencialnih kandidatkah.

Projekt WIM2 ni neposredno vključeval Srbije, niti Albanije (v tistem času še ni bila država kandidatka). Vendar, skladno z neuradno zbranimi informacijami o tem področju, je položaj v omenjenih državah precej podoben tistemu v Črni gori in Makedoniji. V naslednji projekt – WIM3 smo deležnike iz Srbije in Albanije vključili na enak način, kot smo deležnike iz Črne gore in Makedonije vključili v okviru projekta WIM2. Prenos znanja in izkušenj je pomagal akterjem na ravni podjetij v regiji, da svoje zaposlene bolje vključijo v pozitivno odločanje pri upravljanju sprememb.

Slovenija, Bolgarija in Hrvaška so model za vključevanje zaposlenih v upravljanje

podjetij uspešno uvedle v nacionalno zakonodajo. Sedaj je nastopil čas, da te ugotovitve nadgradimo s »preverjanjem primernosti« nacionalnih aktov in aktov EU ter stanja na področju obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi. V zvezi s tem smo v okviru projekta WIM3 opravili anketo med delodajalci, da pridobimo zadostne informacije o trenutnem stanju vključevanja zaposlenih in posledično pridobimo pregled nad primernostjo nacionalne zakonodaje. Pripravili smo priporočila za izboljšanje nacionalne zakonodaje v sodelujočih državah ter priporočila za potrebne korake za modernizacijo trga dela, da olajšamo ustvarjanje več in boljših delovnih mest ter spodbujamo konkurenčnost gospodarstva. Pripravili smo tudi skupno mnenje o primernosti aktov EU na področju obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi.

Projekt WIM3 je zajemal 3 glavna delovne sklope:

Delovni sklop 1: OZAVEŠČANJE

Spodbujanje ozaveščanja o zakonodaji in politikah EU na področju vključevanja zaposlenih v upravljanje podjetij, vključno z bolj neposrednimi ukrepi, kot je zagotavljanje podpore strokovnjakov za pripravo osnutkov zakonodaje o vključevanju zaposlenih ter podpore strokovnjakov za ustvarjanje ugodnih pogojev za vzpostavitev mehanizmov in nacionalnih organov za informiranje, posvetovanje in sodelovanje (izvedeno v Srbiji in Albaniji).

Delovni sklop 2: PREIZKUS

Nadaljnja promocija in ozaveščanje o zakonodaji in politikah EU na področju vključevanja zaposlenih v upravljanje, vključno z bolj neposrednimi ukrepi, kot je eksperimentalna implementacija zakonskih izhodišč o vključevanju zaposlenih v upravljanje, ki temeljijo na rešitvah iz Osnutka Zakona o vključevanju delavcev v upravljanje, pripravljenega v okviru projekta WIM2 (izvedeno v Makedoniji in Črni gori).

Delovni sklop 3: SPREMLJANJE

Anketa, ki smo jo opravili med delodajalci o njihovih pogledih na zakonodajo o vključevanju zaposlenih v upravljanje in priporočilih za njene izboljšave ter mnenju o primernosti aktov EU na področju obveščanja delavcev in

posvetovanja z njimi (izvedeno v Sloveniji, Bolgariji in na Hrvaškem).

Projekt WIM3 razširja koncept ozaveščanja o pomenu vključevanja zaposlenih ter ozaveščanja o zakonodaji EU s tega področja, zlasti z preizkusom v pilotnih podjetjih. Projekt kot tak je popolno orodje za trenutne in prihodnje socialne partnerje, tako na ravni podjetij kot na nacionalni ravni, in predstavlja prispevek k aktom EU na področju obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi. Poudariti želimo tudi dolgoročni učinek dogovorjenih rešitev.

Vključevanje delavcev v upravljanje

Dr. Valentina Franca

Uvodno

Sodelovanje delavcev pri upravljanju ali širše delavska participacija je eden izmed načinov zagotavljanja demokracije na delovnem mestu kakor tudi mehanizem ravnanja z zaposlenimi, ki pomeni njihovo (večjo) vključenost v procese organizacijskega odločanja. V praksi se srečamo z različnimi oblikami in načini uresničevanja sodelovanja delavcev pri upravljanju, kar je zlasti odvisno od zakonodaje ter od organizacijske kulture posamezne organizacije. Za evropski prostor je značilna kodifikacija delavske participacije, kar pomeni, da pravna ureditev predstavlja temelj in izhodišče za uresničevanje delavske participacije v praksi. To je pripoznala tudi Evropska unija, saj v njenih temeljnih aktih izpostavlja socialni dialog kot eno izmed temeljnih vrednot. To se zrcali tudi v sprejetju številnih direktiv, ki urejajo posamezno področje delavske participacije. Vendar zaradi različnosti industrijskih razmerij v Evropi je natančnejša ureditev participativnih pravic delavcev prepuščena posamezni državi članici, zato ni mogoče govoriti o zgolj enem, univerzalnem, modelu delavske participacije. Poleg tega je treba upoštevati še posebnosti posamezne organizacije, saj denimo srednje veliko podjetje, ki deluje predvsem na enem, nacionalnem, trgu, ima popolnoma drugačno organiziranost dela in poslovno usmeritev kakor multinacionalka z več deset tisoč zaposlenimi. Evropska zakonodaja tako nudi precejšnjo prožnost nacionalnim zakonodajalcem, da sami uredijo in izoblikujejo sistem delavske participacije tako, da se bo najbolje ujel z njihovimi nacionalnimi značilnostmi, političnim, družbenim in zgodovinskim razvojem ter vrednotami.

Razlogi za uvedbo delavske participacije

Z vidika delodajalcev se velikokrat postavijo vprašanja, zakaj vključiti delavce v odločanje, saj se na prvi pogled zdi, da uvedba delavske participacije pomeni zmanjševanje pravic delodajalcev oziroma lastnikov. Kajti v ospredju današnjih kapitalističnih gospodarskih sistemov se pojavlja in izpostavlja lastnina ter z njo povezani pravici vodenja in nadzora. Lastnina predstavlja neko moč oziroma del te moči, ki jo v osnovi podpira pravni sistem s tem, da lastnikom priznava določene pravice. V gospodarstvu to med drugim pomeni, da lahko

lastnik gospodarske družbe enostransko vodi in nadzira družbo oziroma to prepušča poslovodstvu. S tem ko se delavcem priznajo določen pravice pri upravljanju, se na drugi strani lahko zmanjša avtoriteta in moč tako lastnikov kot poslovodstva. Vendar na drugi strani je treba upoštevati dognanja različnih družboslovnih raziskav, ki potrjujejo, da se delavska participacija uveljavlja kot način za doseganje demokracije, socialne intergracije in učinkovitosti organizacij. Ob tem je treba poudariti, da se pozitivni učinki ne bodo pokazali zgolj z upoštevanjem zakonskih norm kot takih, marveč ob ustrezni vključitvi participativne kulture v način vodenja organizacije, kar zajema tako sistem kadrovskega managementa kakor tudi samih vrednot organizacije.

Oblike delavske participacije

V literaturi se pojavljajo različne oblike delavske participacije, ki se med seboj razlikujejo na podlagi različnih dejavnikov. Poudariti velja zlasti ločevanje glede na način uresničevanja ter glede na področje uveljavljanja. Pri načinih uresničevanja ločimo neposredno in posredno participacijo; medtem ko glede na področje uveljavljanja ločimo sodelovanje pri upravljanju ali delavsko soupravljanje, finančno in lastniško participacijo.

Neposredna (direktna) participacija pomeni, da je zaposleni kot posameznik vključen v odločanje, kar je mogoče uresničevati v manjših organizacijah (z manjšim številom zaposlenih). Zato se v praksi neposredna participacija uresničuje individualno, kar pomeni, da se uresničuje prek zaposlenega kot posameznika v raznih oblikah, kot na primer s pravico do obveščanja, (letnega) pogovora, pobude, pritožbe, soodločanja o oblikovanju lastnega in skupinskega dela in podobno. Posredna (indirektna) participacija pomeni, da zaposlene kolektivno predstavljajo (izvoljeni ali imenovani) delavski predstavniki oziroma organi, ki v imenu zaposlenih izvajajo določene in dogovorjene aktivnosti delavskih predstavništev. Ti nastopajo v imenu vseh zaposlenih, medtem ko je pri neposredni participaciji posameznemu zaposlenemu omogočeno, da izrazi svoja lastna stališča in mnenja. Tipični primeri posredne participacije so svet delavcev, razni skupni odbori zaposlenih in delodajalca, delavski predstavniki v organih upravljanja in podobno.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju/delavsko soupravljanje v širšem smislu pomeni participacijo zaposlenih v obliki določenih organov, kot so svet delavcev,

delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora ter vse oblike in načini sodelovanja, ki se jih zaposleni poslužujejo, ne glede na njihovo intenzivnost ali stopnjo sodelovanja. V ožjem smislu pa se delavsko soupravljanja nanaša zgolj na soodločanje delavcev. Finančna partipacija pomeni udeležbo zaposlenih v finančnem rezultatu oziroma dobičku družbe (angl. profit sharing) ali pri delitvi prihrankov na račun zmanjšanja stroškov poslovanja (angl. gain sharing). Največ izkušenj z modeli finančne participacije zaposlenih imajo v Združenih državah Amerike, od koder izhaja tudi večina ugotovitev in zaključkov, da finančna participacija spodbuja razvoj participativnega managementa. Finančno udeležbo zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih spodbuja tudi Evropska unija, denimo v Priporočilu Sveta EU št. 92/443/EEC (Uradni list EU, št. L 245/92). Lastniška participacija zaposlenih (notranje lastništvo) je način udeležbe zaposlenih pri dobičku, izplačanem v obliki lastniškega deleža družbe; v praksi so to najpogosteje delnice.

Evropski temelji in oblike delavske participacije v državah članicah EU

Temelj evropske ureditve delavskega soupravljanja je Direktiva 02/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje v Evropski skupnosti (Uradni list EU, št. L 80/02). Direktiva je za področje delavskega soupravljanja izjemno pomembna, saj določa minimalni splošni okvir za obveščanja in posvetovanje z delavci v vseh družbah ali podružnicah v Evropski uniji in okvir za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski uniji o vsebini in načinu obveščanja ter posvetovanja z delavci, zaupnost informacij, zaščito delavskih predstavnikov ter varstvo njihovih pravic. Sprejetje direktive je imelo zlasti velik vpliv na tiste države članice, ki pred tem niso imele normativno urejenega sistema obveščanja in posvetovanja z delavci. Zlasti je to veljalo za Veliko Britanijo, Irsko ter večino t. i. novih držav članic. Izjema od tega je bila denimo Slovenija, ki je bila že pred sprejetjem direktive to področje uredila v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Na osnovi direktive ter drugih usmeritev Evropske unije so se v državah članicah dopolnili oziroma na novo izoblikovali posamezni sistemi delavske participacije. Nekateri so sledili že obstoječim zgledom, najbolj nemškemu, drugi pa so uvedli svoje rešitve, pri čemer so izhajali zlasti iz nacionalnih posebnosti. Ob tem ni odveč poudariti, da evropska zakonodaja ne nalaga obveznosti nacionalnim zakonodajalcem, da uredijo ustanovitev posameznega

delavskega predstavništva, kot je na primer svet delavcev. To je prepuščeno njihovi odločitvi, zato je mogoče v državah srečati sisteme delavske participacije, ki temeljijo na svetih delavcev, sindikatih, kombinaciji obojega ali da delavci imenujejo oziroma izvolijo druga podobna predstavništva. Ravno tako se države članice razlikujejo po tem, ali urejajo pravico do imenovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora. Nekatere države članice to določajo kot obvezno pri določenem številu zaposlenih, npr. Francija, druge zavezujejo zgolj podjetja v državni lasti, npr. Češka, nekatere, npr. Slovenija, pa imajo splošno ureditev ne glede na obliko lastništva; nekatere pa določajo obveznost za podjetja v javni lasti, v podjetjih z zasebnim lastništvom pa je to prosta izbira delavcev, npr. tako ureditev pozna Hrvaška. Skorajda tretjina držav članic, med njimi tudi Bolgarija, pa nima zakonskih norm o delavskih predstavnikih v organih upravljanja.

Čeprav so sistemi industrijskih razmerji v Evropi zelo različni in s tem tudi sistemi delavske participacije, je mogoče kljub razlikam države članice razdeliti v štiri skupine glede na to, katero delavsko predstavništvo obvladuje predstavljanje in zastopanje delavcev na ravni podjetja: 1) svet delavcev, npr. Avstrija in Nemčija; 2) sindikati (ob hkratnem obstoju svetov delavcev), npr. Madžarska, Slovaška, Slovenija, Hrvaška ipd.; 3) kombinacija sindikatov in drugih delavskih predstavništev, npr. Velika Britanija, Irska, Estonija, Bolgarija ipd.; 4) t. i. 'nove možnosti', ki so se izoblikovale ob obstoju sindikatov, npr. razni sodelovalni odbori in podobno; npr. Italija, Litva ipd. Ravno tako delavska predstavništva, ki imajo isto ime (npr. svet delavcev) imajo lahko v nacionalnih ureditvah različne možnosti sodelovanja pri odločanju.

Dejavniki učinkovitega uresničevanja delavskega soupravljanja

Za učinkovito uresničevanje delavskega soupravljanja je pomembnih več dejavnikov. Na podlagi številnih raziskav in razprav na tem področju velja najprej izpostaviti normativno ureditev. Delavci za uveljavitev možnosti sodelovanja pri upravljanju potrebujejo zakonski okvir, ki predstavlja podlago za podrobnejšo prilagoditev in ureditev uresničevanja delavskega soupravljanja v posamezni organizaciji. Denimo, v slovenski in hrvaški ureditvi je to mogoče urediti s posebnim dogovorom; ravno tako je mogoče določene obveznosti delodajalca zapisati v internih aktih organizacije. Nadalje, zelo pomembna je vključenost delavskega soupravljanja v sistem vodenja organizacije kakor

tudi v procese kadrovskega managementa. To predstavlja osnovo za izgradnjo participativne kulture in lahko deluje spodbudno na vse deležnike. Če se namreč želi v organizaciji razviti participativni način vodenja, je smiselno imeti čim manjšo hierarhično strukturiranost in formalizacijo, za delovne ekipe oziroma time je dobro, če so čim bolj enakopravni in homogeni, kar zahteva visoko stopnjo samonadzora. Manjša hierarhična strukturiranost prinese s seboj decentralizacijo, kar zajema tudi delegiranje pristojnosti in pooblastil nižjim ravnem managementa. Z drugimi besedami, gre za opolnomočenje delavcev, ki prinaša s seboj večjo moč in svobodo pri odločanju ter tudi večjo odgovornost za izobraževanje in usposabljanje. Podobno je avtonomija pri delu, torej odločanje delavca, kaj in kako bo delal, zelo pomembna za uvajanje participativnih načel. Vendar nenazadnje uresničevanje delavskega soupravljanja ne pomeni zgolj, da delavci razpravljajo o zadevah, temveč da imajo tudi glas pri odločanju, torej da so na ustrezen način udeleženi pri sprejemanju končne odločitve. To pa zahteva od delodajalca ustrezno vodenje, ki naj omogoča optimalno sproščanje celotnega delovnega in ustvarjalnega potenciala delavcev v smeri doseganja zastavljenih poslovnih ciljev družbe. Ustrezno vodenje zahteva tudi dobro komuniciranje in delitev informacij, ki sta za dobre odnose tako med delavci in delodajalcem kot med samimi delavci zelo pomembni. Povedano z drugimi besedami: ustrezna obveščenost je nujen pogoj za kakovostno odločanje, vendar zgolj (enostransko) obveščanje ni dovolj; delavcem je treba ponuditi priložnost za oblikovanje njihovega mnenja – tako s pravnega kakor z managerskega vidika.

Usposobljenost delavskih predstavnikov in usklajevanje pričakovanj

V praksi se velikokrat srečamo z izzivom različnih pričakovanj pri uresničevanju delavskega soupravljanja. Delodajalci pogosto pričakujejo, da bodo delavci in njihovi predstavniki razumeli položaj organizacije, poslovne cilje ter da bodo podprli načrte poslovodstva. Delavci pa po drugi strani običajno kažejo nadpovprečno zanimanje za sodelovanje pri zadevah, ki se jih neposredno dotikajo oziroma neposredno spreminjajo in vplivajo na njihov položaj v organizaciji, kot so plače, delovni pogoji in podobno. Ob odsotnosti ustrezne komunikacije, ki bi omogočila premagovanje takšnih vrzeli, se lahko obe strani še bolj oddaljita in ogrozita doseganje pozitivnih koristi delavskega soupravljanja. Zato je treba z vidika delodajalca razumeti položaj delavskih predstavništev, njihovo vlogo, ki jim jo dodelujejo zakonodaja, kakor tudi

njihovo povezavo z ostalimi delavci. Ravno tako je treba upoštevati njihovo znanje in usposobljenost za opravljanje te funkcije. Pritrdimo lahko, da je dolžnost delavskih predstavnikov ustrezno izobraževanje in usposabljanje za opravljanje vloge delavskih predstavnikov. Vendar po drugi strani je treba imeti realna pričakovanja. Delavski predstavniki zelo dobro poznajo vsebino dela, težave na delovnem mestu, klimo in občutke delavcev, njihove pritožbe in želje – vse to, kar je morda poslovodstvu na najvišji ravni težje dostopno. Manj stika pa imajo s poslovno strategijo, podrobnejšimi podatki o finančnem poslovanju, specifičnimi gospodarsko-politični dogajanji in podobno. Zato na tem področju nedvomno potrebujejo več obveščanja, če želi poslovodstvo dobiti ustrezen odziv z njihove strani.

Evropski zgledi in priporočila državam, kandidatkam za vstop v Evropsko unijo

V razpravah o učinkovitem uresničevanju delavskega soupravljanja se kot državi, kjer je sistem premišljeno vzpostavljen, izpostavljajo zlasti Nemčija in skandinavske države. Kot je bilo že povedano, je posamezne sisteme težko primerjati med seboj, predvsem zaradi različne ureditve ter tradicije industrijskih razmerij. Zato tudi ni mogoče reči, da bi, denimo, nemški sistem dobro deloval v drugi državi članici. Drži pa, da je mogoče izpostaviti ustrezne zakonske rešitve ter prakse, ki jih oblikujejo delodajalci in delavski predstavniki pri svojem vsakodnevnem sodelovanju. V vsakem primeru je mogoče kot dobro prakso zagovarjati dogovor med socialnimi partnerji o sistemu delavskega soupravljanja. To ne zajema zgolj temeljnih zakonskih rešitev, temveč tudi načela in splošno razvojno usmeritev o tem, kakšen sistem se želi v posamezni državi uveljaviti. Zelo pomembna je jasna razmejitev vlog različnih delavskih predstavništev, na primer sveta delavcev in sindikata. Denimo, v Nemčiji je ta problem manj prisoten, kajti na ravni organizacije delujejo sveti delavcev, medtem ko sindikati sklepajo kolektivne pogodbe in se dogovarjajo z delodajalci na panožni in nacionalni ravni. Dobro sodelovanje med delavskimi predstavništvi, zlasti sindikatom in sveti delavcev, lahko znatno pripomore tako k učinkovitejšemu sodelovanju z delodajalcem kakor tudi k boljši organizacijski klimi ter počutju delavcev v organizaciji. Po drugi strani pa celotno delovanje delavskega soupravljanja (in seveda drugega kolektivnega dogovarjanja) v skandinavskih državah temelji na sindikatih, kar je tudi rezultat njihovega zgodovinskega razvoja ter tudi vloge v sistemu socialne varnosti.

Državam kandidatkam za vstop v Evropsko unijo, ki bodo morale v svoje pravne sisteme implementirali Direktivo 02/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje v Evropski skupnosti, se zato priporoča, da najprej temeljito analizirajo obstoječe prakse nacionalnega, panožnega in podjetniška socialnega dialoga ter podrobneje obstoječi sistem obveščanja, posvetovanja in soodločanja z delavskimi predstavništvi, če ta seveda obstaja. Kajti to predstavlja trdno osnovo za primerjavo in razjasnitev, kaj so nacionalne posebnosti, ki jih velja ohraniti in upoštevati tudi v bodoče, ter katere so evropske zahteve na tem področju. Nadalje je smiselno preučiti sisteme držav, ki so posamezni državi zgodovinsko, družbeno in politično najbližje. Na podlagi vseh teh podatkov je nadaljnji smiseln korak (javna) razprava ter dogovarjanje med državo kot zakonodajalcem, delodajalskimi organizacijami in sindikati oziroma drugimi delavskimi predstavništvi. Dobro začrtan sistem delavskega soupravljanja prinaša pozitivne učinke vsem, zato je smiselno vanj vložiti več časa in napora kot pa iskati hitre rešitve v želji po uresničitvi bruseljskih zahtev.

OZAVEŠČANJE

Povzetek projektnega dela in ključnih ugotovitev v Republiki Srbiji

Združenje delodajalcev Srbije

Republika Srbija je status kandidatke EU pridobila v marcu 2012, pristopna pogajanja pa je začela v juniju 2013. Do sedaj (avgust 2019) je bilo za pogajanje odprtih 17 od 35 pristopnih poglavij, medtem ko sta 2 poglavji začasno zaprti. Veliko dela je bilo opravljenega na področju usklajevanja nacionalne zakonodaje s pravnim redom Skupnosti, vendar Republiko Srbijo čaka še veliko dela. Celoten postopek je časovno potraten, zanj pa so potrebni finančni in drugi viri ter podpora strokovnjakov iz EU in drugih razpoložljivih virov. Za pozitivne rezultate in učinke je enako pomembno tudi uspešno izvajanje novih zakonskih predpisov in rešitev v praksi. V veliki meri je to odvisno od sposobnosti, voljnosti in pripravljenosti zasebnih in pravnih subjektov, da razumejo in sledijo ritmu in stroškom teh sprememb.

V preteklih letih so bili nekateri vidiki delovnega prava EU že uvedeni in sprejeti s strani tistih, na katere najbolj vplivajo – delodajalcev, delavcev in Ministrstva za delo. Ti vidiki so se navezovali zlasti na delovne pogoje – delovni čas, delo za krajši delovni čas in delo za določen čas ter napotitev delavcev. Po zaslugi projekta »Vključevanje delavcev v upravljanje 3« (WIM 3) so se tristranski pogovori med socialnimi partnerji o vključevanju zaposlenih v odločanje osredotočili na drugo področje delovnega prava EU, tj. obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi.

Koncept vključevanja delavcev v upravljanje in postopek sprejemanja odločitev, ki vplivajo na poslovanje družbe, v Republiki Srbiji obstaja že nekaj časa – tako kot obstaja tudi v vseh drugih republikah nekdanje Jugoslavije, ki so sedaj neodvisne države. Ozadje, motivi in oblike vključevanja delavcev je navdihnilo delavsko samoupravljanje, zato se bistveno razlikujejo od tistih, ki jih predpisuje direktiva 2002/14/ES. Kljub temu sta splošen propad socialističnega sistema in njegov neuspeh pustila globok pečat v glavah ljudi. Še več, ta pečat s seboj prinaša zlasti negativne vtise iz preteklosti in je hkrati vzrok nepripravljenosti za razumevanje in sprejemanje pozitivnih vidikov direktiv EU na to temo.

Trenutno veljavni Zakon o delu Republike Srbije je začel veljati leta 2005. Njegovo trenutno besedilo predvideva možnost oblikovanja t.i. »sveta

zaposlenih« (zaradi večjega razlikovanja od prejšnjega »sveta delavcev«. Vendar se na to področje trenutno nanaša samo en člen besedila. Ta člen določa, da lahko delavci oblikujejo svoj svet, če je v podjetju zaposlenih več kot 50 zaposlenih. Določa tudi, da je vloga sveta izdajanje mnenj in sodelovanje pri odločanju o ekonomskih in socialnih pravicah zaposlenih, na način in pod pogoji, določenimi z zakonom in s splošnimi akti družbe. Zato pušča veliko odprtega prostora za različne možnosti v zvezi s področjem delovanja sveta in njegovo komunikacijo oz. sodelovanjem z upravo. Po drugi strani pa zaradi premajhne pozornosti, namenjene svetu, za to področje v preteklosti ni bilo pretiranega zanimanja, niti na strani delodajalcev niti na strani zaposlenih.

En od prvih korakov v okviru izvajanja projekta WIM 3 je bilo zbiranje oz. združevanje zainteresiranih strani zaradi boljšega medsebojnega razumevanja stališč in načrtov. Začetni pogovori z obema reprezentativnima sindikatoma na državni ravni so potrdili izvajanje internih priprav na pričakovane spremembe Zakona o delu in interes za pridobivanje dodatnega znanja o direktivah, povezanih z vključevanjem delavcev v upravljanje. V skladu s pričakovanji so se obudili spomini na »svete delavcev« iz časov socializma, vendar med prisotnimi ni bilo dovolj pripravljenosti in zagnanosti za nadaljevanje s primerjavo obeh vrst svetov. Po drugi strani je Ministrstvo za delo pozdravilo izvajanje projekta, vendar se je vzdržalo opredelitve bolj natančne časovnice za pripravo osnutkov nove delovne zakonodaje, tako da ta časovnica ostaja nedoločena, čeprav se novo zakonodajo pričakuje in predvideva že kar nekaj časa. Pomembna ugotovitev tega prvega sestanka je bila tudi, da ni nobenih indikacij, kako bodo zadevne direktive uvedene v nacionalno zakonodajo – kot del Zakona o delu ali ločeno, v obliki posebnega zakona. S pomočjo finančne podpore projekta smo Osnutek Zakona o vključevanju delavcev v upravljanje, ki je nastal v okviru prejšnje faze projekta, in zadevne direktive prevedli in jih delili s socialnimi partnerji. To smo storili na podlagi ustnega dogovora, ki smo ga dosegli med prvim sestankom, tj. da prevode uporabimo kot skupno izhodišče za razumevanje izrazov in kot vir uporabnih informacij.

Da bi bolje spoznalo obstoječe znanje in stališča delodajalcev na področju vključevanja delavcev v upravljanje, je Združenje delodajalcev Srbije opravilo anketo. 52 % delodajalcev je potrdilo, da poznajo možnosti/načine za vključevanje zaposlenih v postopke odločanja znotraj podjetij. Vendar ko smo jih povprašali, če so delavski sveti namenjeni sodelovanju v teh postopkih, je samo 35 % vprašanih podalo pritrdilne odgovore, medtem ko so nekateri

menili, da je takšno sodelovanje rezervirano za sindikate (12 %). To potrjuje, da nekateri delodajalci še vedno ne razumejo dovolj dobro različna načela in vlogi delavskega sveta in sindikata. Pravzaprav, ¼ anketirancev med njima ne vidi nobene razlike. Še več, 30 % delodajalcev meni, da bi ustanovitev delavskih svetov pomenila konkurenco sindikatom. Na drugi strani so tisti s pozitivnimi pogledi in odgovori dejali, da lahko vključevanje delavcev v upravljanje izboljša organizacijo dela in poslovanja podjetja ter omogoča večjo povezanost delavcev s podjetjem, kar privede do učinkovitejšega dela.

Ta anketa ter ločeni stiki z delodajalci med izvajanjem projekta so razkrili, da polovica delodajalcev meni, da bi morale biti oblike sodelovanja zaposlenih omejene na tiste, ki jih določa zakon. To kaže na trmast odnos, ki je v nasprotju s sodobnimi, demokratičnimi trendi pri zagotavljanju uspešnosti organizacije, in obenem razkriva tudi strahove in odpor do takšnega sodelovanja zaposlenih zaradi lastne nezmožnosti priznavanja njegovih koristi. Druga stališča odražajo mnenje, da bi morali to vlogo zaposlenih obravnavati kot ustvarjalno spodbudo in bi morali delodajalci sami spodbujati sodelovanje zaposlenih. To predstavlja spodbudo za Združenje delodajalcev Srbije, da pri lobiranju za ustrezne zakonske spremembe poišče ravnovesje med obema, nasprotnima si stališčema.

Delavnica, ki je bila organizirana kot ena od projektnih aktivnosti, je omogočila pregled nad pravnim redom EU in njegovim uvajanjem v prakso, na slikovit in živahen način, ki je spodbujal aktivno sodelovanje udeležencev delavnice. Večina udeležencev je prihajala iz sindikatov. To na eni strani odraža pomanjkanje pripravljenosti delodajalcev na obravnavanje vprašanj, ki za podjetje trenutno še niso pravno zavezujoča. Na drugi strani zakonodajalec (Ministrstvo za delo) predvideva spremembe Zakona o delu šele po letu 2020 in namenja relativno malo pozornosti pričakovanemu prenosu direktiv, ki so pomembne za vključevanje delavcev v upravljanje. Nekatere pripombe udeležencev razkrivajo strah sindikalnih predstavnikov, da bi delavski sveti in zastopanje privedli do ukinitve oz. prenehanja dejavnosti sindikatov, medtem ko se je delodajalcem delavnica zdela izjemno zanimiva zaradi priložnosti za seznanjanje s ključnimi razlikami med sindikati in delavskimi sveti ter praktičnimi primeri iz Slovenije in drugih držav EU. Splošen sklep je bil, da zakonskih sprememb še nekaj časa ne bo, vendar takšne delavnice predstavljajo izjemno koristno priložnost za izboljšanje znanja, izmenjavo mnenj ter pripravo lastnih stališč za prenos zadevnih direktiv in, še pomembneje, njihovo vpeljavo v prakso.

V luči pričakovanega začetka pogajanj o Poglavju 19 - Socialna politika in zaposlovanje, se pričakuje tudi pospešitev harmonizacije delovne zakonodaje. Čeprav med izvajanjem projekta ni bilo nobenih naznanil, kako namerava Ministrstvo nadaljevati svoje delo na tem področju (tj. s spremembami obstoječega Zakona o delu ali s sprejetjem ločenega zakona) ter v kolikšni meri bodo delavski sveti zakonsko regulirani, Združenje delodajalcev Srbije meni, da bi bilo treba pričakovane spremembe predstaviti čim več delodajalcem. To je zlasti pomembno, če upoštevamo koristi sodelovanja delavcev pri upravljanju, s projektom povezana spletna stran, ki jo je Združenje delodajalcev Srbije razvilo med izvajanjem projekta, pa lahko služi kot koristen vir informacij in podpore pri odkrivanju informacij na to temo.

Splošen sklep je, da domača javnost še vedno ni dovolj seznanjena z možnostmi za ustanavljanje svetov zaposlenih in evropskimi direktivami, ki urejajo vključevanje delavcev v upravljanje, ter prakso na tem področju. Zmeda pri razlikovanju med delavskim svetom in svetom zaposlenih ter nerazumevanje splošnih vlog svetov in sindikatov sta še vedno prisotna. Zelo očitno potrebna sta zbiranje in promocija dobrih praks.

Zato želi Združenje delodajalcev Srbije, kot organizacija, ki zastopa, ščiti in promovira interese delodajalcev in poslovnih subjektov, sodelovati s socialnimi partnerji na področju ozaveščanja. S tem želi združenje prispevati k harmonizaciji domače zakonodaje z zakonodajo in pravnim redom Evropske unije, ob sočasnem zagotavljanju trajnosti in razvoja srbskega gospodarstva na najhitrejši in najučinkovitejši način.

Povzetek projektnega dela in ključnih ugotovitev v Albaniji
BiznesAlbania

V skladu z akcijskim načrtom je BiznesAlbanija v okviru projekta WIM 3 »Vključevanje delavcev v upravljanje - ozaveščanje, preizkus, spremljanje« oblikoval skupino strokovnjakov z Zvezo neodvisnih sindikatov Albanije (BSHPS) (v nadaljevanju: projektna skupina). Projektna skupina je sestavljena iz predstavnikov Ministrstva za finance in gospodarstvo (ki pokriva socialni dialog in Državni delavski svet), generalnega direktorja Državnega zavoda za zaposlovanje v Tirani ter predstavnikov Generalnega inšpektorata, združenja BiznesAlbania in sindikatov.

V okviru številnih sestankov in delavnic je projektna skupina razpravljala o zakonodaji, ki jo je predlagal glavni partner projekta in ki je temeljila na 19. členu (»Svet zaposlenih«) in 20. členu (»Pravice in obveznosti sveta zaposlenih«) v Poglavju IV (»Sodelovanje zaposlenih«) albanskega »Zakona o gospodarskih družbah«.

Ta dva člena vključujeta tudi glavna vprašanja v zvezi s sodelovanjem delavcev v svetu, vendar osnutek zakona vse postopke podrobneje razlaga v svojem 72. členu. Osnutek zakona smo prevedli v albanščino in pripravili anketo, ki jo je združenje BiznesAlbania razdelilo podjetjem, svojim članom in vsem, ki so povezani z Zvezo neodvisnih sindikatov Albanije (BSPSH).

Strokovnjakinji mag. Maja Skorupan in dr. Valentina Franca sta skupaj z vsemi predstavniki iz projektne skupine izvedli delavnici v Tirani ter predstavili »pravni okvir EU za sodelovanje delavcev« in »slovensko zakonodajo o sodelovanju delavcev pri upravljanju«. Delili sta izkušnje iz držav, ki so sprejele koncept delavskega sveta, ter opisali težave pri uporabi tega koncepta v drugih državah. Nekateri argumenti v zvezi s težavami so:

- Po filozofiji lastnika podjetja opolnomočenje delavskega sveta preprečuje razvoj podjetja;
- Vprašanje, ki so ga predstavniki sindikatov poudarili in želeli podrobneje razjasniti v zakonodaji, sta vlogi sindikatov in delavskih svetov. Sledila so vprašanja udeležencev, katerim je sledila še razprava o albanskem prevodu obstoječega »Osnutka Zakona o sodelovanju delavcev pri

upravljanju« ter metodah in pogojih za sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij; od pravice do obveščanja in pravice do podajanja mnenj, do možnosti skupnih posvetovanj z delodajalci.

Albanski strokovnjak, g. Edison Hoxha, je pripravil predstavitev za projektno skupino o »Osnutku Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju«. Glavne teme, ki jih je predstavil, so bile:

- Sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetja prek posebnega pravnega predpisa, ki določa metode in pogoje iz »Osnutka Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju«;
- Pravico do sodelovanja pri upravljanju morajo izvajati tako zaposleni v zasebnem kot tudi javnem sektorju;
- Delavski svet mora ravnati v korist družbe, ob upoštevanju interesov njenih zaposlenih.

Oblikovanje, sestava in mandat delavskega sveta:

- zaposleni v podjetjih imajo pravico ustanoviti delavski svet, število njegovih članov pa je odvisno od števila zaposlenih:
    - v podjetjih, ki zaposlujejo do 50 delavcev, je delavski svet sestavljen iz enega člana;
    - v podjetjih, ki zaposlujejo od 51 do 100 delavcev, je delavski svet sestavljen iz dveh članov;
    - v podjetjih, ki zaposlujejo od 101 do 200 delavcev, je delavski svet sestavljen iz treh članov;
    - v podjetjih, ki zaposlujejo od 201 do 500 delavcev, je delavski svet sestavljen iz petih članov;
    - v podjetjih, ki zaposlujejo od 501 do 1.000 delavcev, je delavski svet sestavljen iz sedmih članov;
    - v podjetjih z več kot 1.000 zaposlenimi se število članov delavskega sveta poveča za 2 za vsakih dodatnih 1.000 zaposlenih;
- mandat članov delavskega sveta traja 4 leta, člani pa so lahko ponovno izvoljeni;
- število članov delavskega sveta se ne sme spremeniti med mandatom, četudi se število upoštevanih zaposlenih v podjetju spremeni;

– delavski svet preneha delovati, če število upoštevanih zaposlenih pade pod minimalno število zaposlenih, ki je potrebno za oblikovanje delavskega sveta.

Pravica do glasovanja in izvolitve na volitvah:

– pravica do glasovanja (in izvolitve) za predstavnika v delavskem svetu je pravica vseh zaposlenih, ki so v podjetju neprekinjeno zaposleni najmanj šest mesecev;
– člani vodstva nimajo pravice do glasovanja na volitvah predstavnikov v delavski svet;
– pravica do izvolitve v delavski svet je pravica vseh zaposlenih, ki so v podjetju neprekinjeno zaposleni najmanj dvanajst mesecev;
– v novo ustanovljenem podjetju imajo pravico do glasovanja in izvolitve na volitvah v delavski svet vsi zaposleni, ne glede na trajanje njihove zaposlitve;
– člane delavskega sveta se izvoli s tajnim in neposrednim glasovanjem, pri čemer ima vsak zaposleni en glas. Kandidate za člane volilne komisije lahko predlagajo zaposleni ali sindikalni predstavniki v podjetju.

Tudi Zveza neodvisnih sindikatov Albanije je podala svoje pripombe in predloge za nekatere spremembe osnutkov zakonov, ob upoštevanju Zakona o komercialnih svetih in Delovnega zakonika in predlogov, ki so bili podani po posvetovanjih s strokovnjakom iz projektne skupine in na sestankih s sindikati, ki so člani zveze. Predlogi v zvezi z Osnutkom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju se nanašajo na pregled členov 9, 22, 25, 41, 45, 55 in 65.

Zveza neodvisnih sindikatov Albanije, ki je prej nasprotovala albanskemu Zakonu o gospodarskih družbah ter njegovim členom 19, 20 (Svet zaposlenih) in 21, je s pomočjo evropskih izkušenj ugotovila, da ima sodelovanje delavcev v aktivnostih podjetij pozitivne plati, ki pomagajo pri krepitvi vloge delavskega sveta, v smislu boljšega ekonomskega in socialnega položaja. Obenem je treba v albanskem Delovnem zakoniku pojasniti pravice in dolžnosti sindikatov in njihovo vlogo v podjetjih, tako da se jasno razlikuje od vloge delavskega sveta.

Zaradi trenutnih okoliščin v naši državi, ki ji zaradi izvajanja reform manjka delujoč pravosodni sistem, prihaja do težav v odnosih med delodajalci in

delojemalci ter na področju delovne zakonodaje, organizacije združenj delodajalcev in organizacije sindikatov v majhnih in srednjih podjetjih. Menimo, da je Osnutek Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju preuranjen za uvedbo v Albaniji, vendar bi se lahko implementiral na daljši rok, v kontekstu albanskega pridruževanja Evropski uniji.

Na koncu smo se dogovorili, da še podrobneje preučimo osnutek zakona in poskrbimo, da bo osnutek zakona prestal vse korake priznanja, posvetovanj in pravnih prilagoditev. V okviru direktiv Evropske unije bo morda treba pripraviti osnutek ločenega zakona, ki bo skladen s temi direktivami.

PREIZKUS

Povzetek projektnega dela in ključnih ugotovitev v Črni gori

Združenje delodajalcev Črne gore

Socialni dialog je zapleten in stabilen mehanizem, ki temelji na iskreni želji socialnih partnerjev – vlade, sindikatov in delodajalcev za vzpostavitev dialoga na podlagi vzajemnega zaupanja. V primerjavi z drugimi političnimi mehanizmi socialni dialog vključuje veliko širši nabor akterjev; to pomeni, da je zanj potrebna ustvarjalna energijo iz številnih virov, obenem pa vnaša nove, ključne vidike v politično in družabno življenje. Ustava Črno gore določa, da je družbeni položaj zaposlenih usklajen s Socialnim svetom, sestavljenim iz sindikalnih predstavnikov, delodajalcev in vlade.

Mednarodne standarde na področju socialnega dialoga opredeljuje Mednarodna organizacija dela – ILO (Konvencija ILO št. 144 o tristranskih posvetovanjih za uporabo Mednarodnih delovnih standardov v svojem členu 3 določa, da bodo »Predstavnike delavcev in delodajalcev v okviru tega postopka, ki ga določa ta Konvencija, svobodno izbrale njihove reprezentativne organizacije, če obstajajo«; Konvencija št. 87 o svobodi združevanja in pravici do organiziranja; Konvencija št. 98 o pravici do organiziranja in kolektivnih pogajanj; Priporočilo št. 113 o posvetovanjih na sektorski/panožni in državni ravni iz leta 1960, Priporočilo 152 o tristranskih posvetovanjih iz leta 1976). Navedeni dokumenti določajo, da so lahko socialni partnerji samo prostovoljne organizacije delavcev in delodajalcev. Črna gora je ratificirala vse te dokumente, tako da je vzpostavila celovit sistem predpisov, v okviru katerih lahko izvajamo in spodbujamo socialni dialog. Tudi ko pride do posvetovanja z zaposlenimi, njihovega obveščanja in vključevanja v postopke odločanja, celoten institut urejata Zakon o delu[1] in Splošna kolektivna pogodba[2]. V črnogorski zakonodaji

[1]Člen 158 Delovnega zakonika določa, da mora delodajalec sindikalno organizacijo najmanj enkrat letno obvestiti o:
1) rezultatih poslovanja;
2) razvojnih načrtih in njihovem vplivu na zaposlene ter o dogodkih in spremembah na področju plačne politike;
3) ukrepih za izboljšanje delovnih pogojev, varnosti in zaščiti pri delu ter drugih zadevah, ki so pomembne za finančni in družbeni položaj zaposlenih.1
Poleg tega mora delodajalec sindikalno organizacijo obvestiti o:
1) ukrepih za varnost in zaščito pri delu;
2) uvajanju novih tehnologij ter spremembah organizacije;
3) razporedu delovnega časa, nočnem delu in nadurnem delu;
4) sprejetju progama za uvajanje tehnoloških, ekonomskih sprememb, programa prestrukturiranja ter programa za izvajanje pravic presežnih zaposlenih;
5) času in načinih za izplačilo plač.
Delodajalec mora sindikalno organizacijo tudi pravočasno obvestiti in ji predložiti akte, potrebne za obiskovanje sestankov organov delodajalca, kjer se razpravlja o pobudah in predlogih delodajalca.3 Zastopnik sindikalne organizacije ima pravico do sodelovanja v razpravi v okviru zadevnih organov delodajalca.

[2]Člen 54 Splošne kolektivne pogodbe vsebuje podrobne določbe, ki se nanašajo na pravico do obveščanja in posvetovanja. Delodajalec mora prositi za in upoštevati mnenja in predloge sindikatov pred sprejemom odločitev, ki so ključnega pomena za poklicne in ekonomske interese zaposlenih ali ki se nanašajo na odpuščanje zaradi tehnoloških, ekonomskih, strukturnih in drugih sprememb ali prestrukturiranja, sistematizacijo delovnih mest ipd.

ni delavskih svetov, kar je treba upoštevati, zlasti ko govorimo o izvajanju projekta WIM 3 ter preizkusu, ki smo ga izvedli v okviru izvajanja projekta.

V zvezi s socialnim dialogom, njegovim razvojem in kakovostjo, je zelo pomembno, da upoštevamo strukturo črnogorskega zasebnega sektorja. 99 % črnogorskega gospodarstva predstavljajo mikro, majhna in srednje velika podjetja – od tega je 90 % mikro podjetij, ki imajo do 5 zaposlenih. Struktura gospodarstva je eden od razlogov, da dvostranski socialni dialog ni na enaki ravni kot tristranski.

Predanost Združenja delodajalcev Črne gore spodbujanju socialnega dialoga na vseh ravneh je bila odločilna za sodelovanje v projektu WIM 3, naša vloga v samem projektu pa se je tokrat raziskovala od vloge, ki smo jo imeli v prejšnjih projektih WIM; tokrat smo morali stopiti korak dlje, kar smo uresničili s simulacijo ustanovitve delavskega sveta v črnogorskem podjetju.

Preizkus v družbi Mitrović & Co

Iskanje podjetja, ki bi želelo sodelovati v preizkusu za »ustanovitev« delavskega sveta, je predstavljalo precejšen izziv. Najprej smo morali poiskati podjetje z najmanj 20 zaposlenimi, kar, glede na zgoraj podano statistiko o strukturi gospodarstva, ni bilo enostavno. Poleg tega delodajalci in zaposleni niso preveč motivirani, da bi se zadeve lotili bolj resno, ker delavski sveti niso obvezni po zakonu, niti jih zakon posebej ne ureja.

Vendar so tako vodstvo kot zaposleni v družinskem podjetju na jugu Črne gore, Mitrović & Co, prepoznali potencialne koristi in našli interes, da postanejo prvo črnogorsko podjetje, ki bo sodelovalo v preizkusu. Družba Mitrović & Co je dejavna na področju turizma in izobraževanja, ima od 25 do 50 zaposlenih (odvisno od letnega časa), na ravni podjetja pa nima organiziranega sindikata. Med pripravljalnimi sestanki s predstavniki Združenja delodajalcev Črne gore in Zveze svobodnih sindikatov Črne gore, so vodstvo in zaposleni v družbi izrazili svoj interes za delavski svet kot obliko socialnega dialoga, za katero menijo, da bi jo lahko v prihodnje uporabili v svojem podjetju. Po izvedbi volilnega postopka so bili izpolnjeni vsi pogoji za začetek delovanja novoizvoljenega sveta. Predstavnik zaposlenih je bil vključen v vse pomembne upravljavske aktivnosti, s tem pa je dobil priložnost, da svoje podjetje spozna od znotraj

in z drugačne perspektive. Uprava je predstavnika zaposlenih seznanjala s finančnimi izkazi, kratkoročnimi in dolgoročnimi cilji podjetja, postopki za pripravo na turistično sezono ipd. Poleg tega se je s predstavnikom zaposlenih posvetovala tudi o kadrovskih načrtih za prihajajočo sezono. Vendar smo med zaposlenimi zaznali določeno mero zadržanosti, ko je bilo govora o institutu delavskega sveta; njihovo splošno mnenje je bilo, da v prihodnje ne pričakujejo vpeljavo takšne oblike socialnega dialoga v domačo zakonodajo. Poleg tega je bil splošen vtis, da bi sodelovanje zaposlenih in posvetovanje z njimi v procesu odločanja sicer lahko okrepilo splošen položaj črnogorskih podjetij, vendar bi bilo treba takšno sodelovanje vzpostaviti na zdravih in trdnih temeljih. Zaposleni so izrazili zadovoljstvo nad omogočenim sodelovanjem v preizkusu in so najbrž prvi v Črni gori, ki so usvojili nekaj znanja o takšni obliki socialnega dialoga. Zavedali so se tudi, da je šlo »zgolj« za preizkus in da bi bil položaj drugačen, če bi bilo to zapisano v pozitivnih predpisih Črne gore. Najsi gre za zakonsko obveznost ali ne, so zaposleni videli pozitivne vidike tega instituta in bili zadovoljni s pravicami, ki jih zagotavlja, ter priložnostjo, da podjetje spoznajo z drugega zornega kota. Poleg njihovih specifičnih delovnih in vsakodnevnih nalog, ki jih morajo izpolnjevati, je za zdravje in rast podjetja pomembno, da je vsak element podjetja predan doseganju želenega uspeha. Zaključujemo, da delavski sveti predstavljajo formalen in pravilen mehanizem, ki bi ga moralo v praski imeti vsako podjetje – vzajemno zaupanje, razumevanje in spoštovanje med socialnimi partnerji na ravni podjetja.

Preizkus, ki smo ga izvedli v okviru projekta WIM3, je bil za podjetje nedvomno dragocen – zlasti za odnos med upravo in zaposlenimi ter medosebne odnose znotraj podjetja na splošno. Preizkus je podjetju tudi pomagal vzpostaviti okvir, s katerim lahko v prihodnje izboljša notranje odnose v podjetju in, posledično, uspešnost svojega poslovanja – vrednoti, ki sta izjemnega pomena, ne glede na to, če delavski sveti postanejo del pravnega sistema Črne gore ali ne.

Povzetek projektnega dela in ključnih ugotovitev v Republiki Severni Makedoniji

Konfederacija makedonskega gospodarstva

Namesto uvoda

Po uspešni izvedbi projektov WIM 1 in WIM 2 smo ugotovili trenutno stanje v državah zunaj EU na področju obstoječe zakonodaje s področja vključenosti delavcev v proces upravljanja, medtem pa smo začeli z izvajanjem dejavnosti za seznanjanje socialnih partnerjev in deležnikov na ravni podjetij z vsebino zakonodaje EU, ki ureja to vprašanje.

Na podlagi rezultatov predhodnih projektov smo sklenili, da je treba začeti izvajati nove aktivnosti za osveščanje in seznanjanje vseh deležnikov z načinom urejanja, oblikovanja in obstoja delavskih svetov, vendar se tokrat nismo ukvarjali s teorijo, pač pa smo uporabili metode za njeno uporabo v praksi.
Zato se je začelo izvajanje projekta WIM3, ki odraža praktično predstavitev postopka za oblikovanje delavskega sveta, njegove vloge in njegovega vsakodnevnega delovanja znotraj podjetja. Posledično je bil ta projekt osredotočen na pilotne preizkuse za ustanavljanje delavskih svetov znotraj predhodno izbranih pilotnih podjetij.

Za izvedbo projekta smo stopili v stik z več podjetji iz podatkovne zbirke delodajalcev, nato pa smo za opravljanje preizkusa izbrali dve podjetji. Po tej izbiri smo izbrali drugačen profil podjetij, da ugotovimo, kako bi ta sprejela in izvedla preizkus ter kakšni so njihovi pogledi na vzpostavitev delavskega sveta v prihodnje.

Preizkus smo izvedli v dveh podjetjih iz različnih dejavnosti in z različno organizacijsko strukturo; prvo je imelo 280, drugo pa 350 zaposlenih. Obe podjetji sta edinstveni na svojem področju in uporabljata svoj način za urejanja razmerij med zaposlenimi in upravo, kar je tudi razlog, da smo jih izbrali za izvajanje preizkusa v okviru projekta WIM3.

Preizkus

Po izbiri pilotnih podjetij se je začel preizkus. Da pilotna podjetja seznanimo z namenom projekta in jim ga predstavimo, smo najprej organizirali sestanek z njimi, kjer so bili prisotni: eno združenje delodajalcev – Konfederacija makedonskega gospodarstva; izvršni direktorji in predstavniki zaposlenih v podjetju. Na teh sestankih je Konfederacija makedonskega gospodarstva podrobno predstavila vse informacije o delavskih svetih, kot so: »Kaj pomenijo?«; »Kako se oblikujejo?«; »Kako delujejo?« in »Kaj je njihov namen?«. Poleg tega so na teh sestankih razpravljali o predhodno pripravljenemu Osnutku Zakona o vključevanju zaposlenih v upravljanje. Za uspešno ustanovitev delavskih svetov, sta se obe podjetji strinjali, da mora ustanavljanje delavskih svetov potekati v skladu z zakonsko usmeritvijo, vendar na način, da obe podjetji sami prilagodita pogoje in pristojnosti.

Rezultat v obeh podjetjih se je precej razlikoval, zlasti zaradi obstoječega sindikata v prvem podjetju in obstoječe oblike delavskega zastopanja v drugem podjetju, ki se po eni strani razlikuje od sindikata v prvem podjetju, po drugi strani pa je njeno delovanje zelo podobno delavskemu svetu. Zaradi razlik sta bila uporabljena različna pristopa, preizkus pa je posledično dal tudi različne rezultate, zato v tej publikaciji izkušnje v pilotnih podjetjih v nadaljevanju predstavljamo ločeno.

Rezultati opravljenega preizkusa v pilotnem podjetju 1

V sindikalno povezanih podjetjih v Republiki Severni Makedoniji ideja o ponovnem združevanju in organizaciji delavcev na splošno ni dobro sprejeta. Sindikati menijo, da že sami zadostujejo, saj pokrivajo vsa področja razmerij med delavci in upravo, hkrati pa so odlični pri povezovanju z obema stranema. Nekako se bojijo možnosti, da bi ogrozili svoj položaj, s tem ko bi dovolili, pozdravili in uredili oblikovanje novega dodatnega modela za združevanja delavcev. Sindikati še vedno vidijo delavski svet kot model združevanja, ki je podoben njihovem. Zato še vedno ne želijo spremeniti svojega odnosa in menijo, da je takšen dodatni model nepotreben, če v podjetju že obstaja sindikat.

Enako mnenje je izrazil sindikat v prvem izbranem pilotnem podjetju, ki se

glede na nacionalno klasifikacijo dejavnosti ukvarja z nudenjem storitev v zvezi z zračnim prevozom. Še pred izvajanjem preizkusa in podpisom pogodbe o sodelovanju smo organizirali prve pogovore, namenjene spremembi odnosa in mnenja sindikalnih predstavnikov o delavskem svetu na način, ki omogoča jasno razlikovanje med njimi (sindikati) in sveti delavcev.

Po drugi strani so predstavniki sindikatov želeli najti dodatne razloge, da bi preprečili izvajanje preizkusa v njihovem podjetju; v smislu, da ni potrebe po uvajanju delavskega sveta v podjetju, kjer že obstaja sindikat, čeprav so bili že vnaprej seznanjeni, da gre zgolj za preizkus in da ni nobene obveznosti za ohranjanje delovanja delavskega sveta po koncu preizkusa. Kljub sumom so na koncu privolili v ustanovitev delavskega sveta, pod pogojem, da bodo med celotnim preizkusom vključeni v celoten proces kot opazovalci.

Poudarjamo, da smo dosegli pomemben uspeh na področju ozaveščanja vseh deležnikov, zlasti predstavnikov sindikata, pa tudi sindikatov na splošno, kajti ta preizkus je neposredno in posredno vključeval zaposlene, ki so hkrati člani svojega sindikata. Skozi ta preizkus, so vsi, ki so bili vključeni v delovni proces, dobili priložnost, da od bliže spoznajo, kako gre pri delavskem svetu za popolnoma drugačen model kot pri sindikatu in da ta način, kot model združevanja, nikakor ne ogroža položaja sindikatov, ampak lahko s svojim obstojem v takšni obliki le koristi vsem stranem, vključenim v delovni proces znotraj podjetja.

Po podpisu pogodbe, smo začeli z izvajanjem preizkusa. Najprej smo izvedli volitve članov sveta. Volitve smo opravili skladno s številom zaposlenih in Osnutkom Zakona o vključevanju delavcev v upravljanje. Svet je sestavljalo pet članov. Med volitvami nismo opazili nobenih nepravilnosti, niti nismo prejeli nobenih ugovorov ali pritožb v zvezi z izvedbo volitev. Tako lahko sklepamo, da v podjetjih obstaja pripravljenost za uvedbo takšnega modela (t.j. zavedanje, da postopek oblikovanja delavskega sveta nima nobenega negativnega vpliva na potek dela v podjetju).

V zvezi s komunikacijo med člani delavskega sveta in sindikati smo prišli do naslednjih sklepov: delavci so bili še posebej zainteresirani za deljenje svojih zahtev, skupaj s specifičnimi koraki za izboljšanje delovnih pogojev in delovnih procesov na splošno, medtem ko so predstavniki sindikata želeli spremljati in pogosteje organizirati neformalna srečanja in pogovore s člani sveta, saj so se

bali, da bi bil njihov položaj ogrožen. Najpomembneje je, da lahko odnos uprave do sveta ocenimo kot pravilen, čeprav se uprava ni preveč trudila ali vztrajala pri vključevanju sveta v oblikovanje in sprejemanje odločitev. Iz navedenega je razvidno, da so člani sveta uspešno vzpostavili komunikacijo z vsemi deležniki in so uspešno opravljali svojo funkcijo, za katero so bili izvoljeni.

Rezultati preizkusa v tem pilotnem podjetju zagotovo kažejo na pripravljenost podjetij za uvedbo delavskega sveta, po drugi strani pa razkrivajo deljena mnenja med deležniki, različno stopnjo predanosti in vključenosti v preizkus, ki nas je privedel do zaključka, da, če sistem organizacije deluje zadovoljivo, podjetja niso vedno pripravljena na spremembe, četudi bi te lahko prispevale k izboljšavam.

Rezultati opravljenega preizkusa v pilotnem podjetju 2

V drugem pilotnem podjetju, ki se po nacionalni klasifikaciji dejavnosti ukvarja s proizvodnjo električnih motorjev, generatorjev in pretvornikov, obstaja oblika delavskega sindikata, ki se po eni strani razlikuje od običajnega sindikata, po drugi strani pa deluje zelo podobno kot delavski svet. Gre za tako imenovan »etični krog«. Etični krog je model združevanja delavcev, ki ga je izbrano podjetje prvič spoznalo med obiskom drugega podjetja v drugi državi, ki se ukvarja s podobno poslovno dejavnostjo, z namenom, da nadgradijo svoje znanje in se izboljšajo. Zaradi pomanjkanja delavskih združenj se je to podjetje tudi samo odločilo vzpostaviti »etični krog«, ki se jim je zdel popolna rešitev na podlagi primera iz obiskanega podjetja.

Za razliko od prvega pilotnega podjetja, je bilo navdušenje za izvajanje preizkusa v tem podjetju na višji ravni, saj je projekt v tem primeru predstavljal priložnost za nadgradnjo in dodelavo obstoječega modela. Po uspešnem oblikovanju in izvolitvi članov delavskega sveta so izvoljeni člani zgradili učinkovit odnos z delavci na eni strani in z upravo, ki je pokazala poseben interes za sodelovanje, na drugi. Člani delavskega sveta so bili odprti do svojih sodelavcev, poslušali so njihova priporočila, kritike in usmeritve ter jih uspešno posredovali upravi.
Poleg tega je delavski svet določil okvirna področja, ki so služila kot izhodišče za podrobnejšo opredelitev in usmerjanje njegovega delovanja v vlogi novoustanovljenega organa. V okviru svojih pristojnosti so se člani delavskega sveta odločili, da bodo še posebej dejavni na naslednjih področjih: proizvodnja;

varnost in zdravje pri delu; dobavni roki; prenos informacij med upravo in delavci; posredovanje, v smislu sprejemanja in predlaganja ukrepov, ki so tako v interesu delavcev kot v interesu podjetja; in udeležba sestankov in pogajanj z upravo.

Preizkus v tem pilotnem podjetju je bil uspešno izveden, vse sodelujoče strani pa so v njem sodelovale brez pomislekov ali preuranjenih zaključkov o njegovem uspehu. Posledično lahko sklepamo, da sta v takšnih podjetjih, kjer sindikat ne obstaja, interes in uspešnost izvajanja modela, kot je delavski svet, na precej višji ravni.

Zaključek

Na koncu smo zaključili, da je bila izvedba preizkusa uspešna, kljub deljenim mnenjem in različnim rezultatom v obeh pilotnih podjetjih. Obe pilotni podjetji sta izkazali interes za sodelovanje in izvajanje takšnega preizkusa, tako de je preizkus privedel do realnih rezultatov. Ti rezultati so razkrili potrebo po nadaljnjem delu v smislu ozaveščanja in spodbujanja oblikovanja takšnega modela združevanja delavcev. Poudarjamo tudi, da bo v podjetjih, kjer že obstajajo sindikati, potrebno več truda, saj je interes za oblikovanje delavskega sveta na zelo nizki ravni, tako na strani uprave kot na strani delavcev.

Za podjetja brez sindikatov smo ugotovili, da sta interes in potrebna ozaveščenost za vzpostavitev takšnega modela na veliko višji ravni. Če ni sindikata ali druge oblike združevanja, je povsem naravno, da se zaposleni zavedajo potrebe po vzpostavitvi modela, ki omogoča preprost prenos informacij med obema stranema na poenostavljen način, ob višji kakovosti medsebojne komunikacije. Vendar je treba upoštevati, da bi morala biti vseeno že sama ozaveščenost o vključevanju zaposlenih v samo upravljanje podjetja na višji ravni. Takšni modeli, ki služijo zgolj prenosu informacij, ne zadostujejo, saj bi morali bili zaposleni vključeni v odločitve oz. odločanje uprave podjetja.

Nenazadnje, poleg izvajanja preizkusa v pilotnih podjetjih, je imelo posebno vlogo v projektu tudi deljenje individualnih izkušenj udeležencev, ki so posledica uvajanja delavskih svetov. Izkazalo se je, da je to način, s katerim se vsi premikamo v boljšo smer, vendar moramo še naprej sodelovati in pomagati drug drugemu. Verjamemo, da smo s tem projektom naredili zelo pomemben

korak k napredku na tem področju, hkrati pa smo dosegli tudi cilje projekta WIM3.

SPREMLJANJE

Povzetek nacionalne raziskave o vključevanju zaposlenih v korporativno upravljanje – Slovenija

Združenje delodajalcev Slovenije

Namen in metodologija

Delavsko soupravljanje je v Sloveniji urejeno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki je bil sprejet leta 1993 in zato v marsičem ne ustreza več sodobnemu poslovnemu okolju. Vendar ker še vedno predstavlja edino veljavno pravno podlago na tem področju, nas je v okviru projekta zanimalo, kako se v praksi uresničuje. Zato smo oblikovali lasten vprašalnik z več različnimi sklopi vprašanj: demografske značilnosti sodelujočih (podjetja in posameznika, ki je vprašalnik reševal); sodelovanje s svetom delavcev, delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora ter splošno o sistemu delavskega soupravljanja. K sodelovanju smo povabili člane Združenja delodajalcev Slovenije, katerim je bila poslana povezava do spletne ankete. V obdobju med 23. 10. 2018 in 1. 12. 2018 je anketo rešilo 125 članov; za analizo podatkov pa so bile uporabljene osnovne statistične metode, segmentacijska analiza, križanje odgovorov in analiza korelacij.

Vzorec

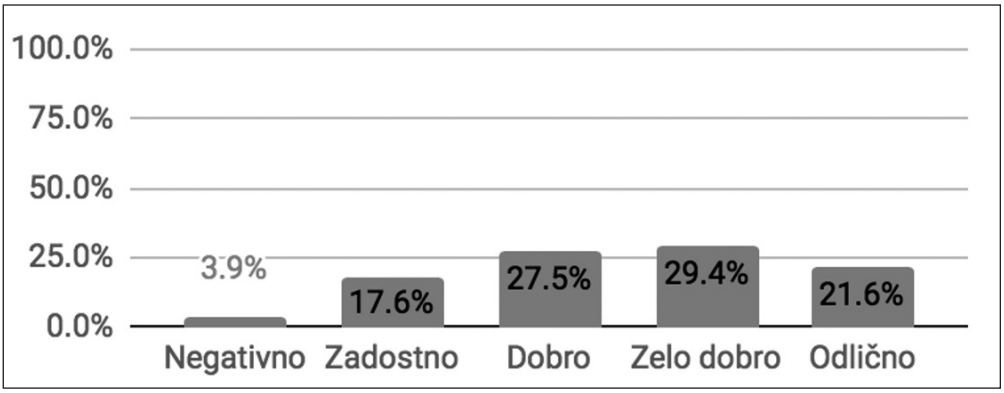
Med anketiranimi je bilo največ podjetij z omejeno odgovornostjo (72 %), sledijo delniške družbe (21,6 %) ter samostojni podjetniki (1,6 %). Pri delniških družbah prevladuje dvotirni sistem upravljanja (55,6 %). V vzorcu so v največji meri zastopana podjetja domačega zasebnega (59 %) porekla večinskega lastnika; druga največja skupina so tuji večinski lastniki podjetij (25, 6 %), v 15,2 % primerih pa je poreklo večinskega lastnika domače državno. Polovica podjetij kot primarno dejavnost navaja proizvodnjo. Glede na velikost sodelujočih podjetij je porazdelitev enakomerna: 29,6 % velikih; 22,6 % srednjih, 25,6 % malih in preostali delež mikro podjetij. Vprašalnik so v največji meri reševale vodje kadrovske službe ali oddelka (37,1 %) in direktorji oziroma predsedniki uprave/upravnega odbora (24,2 %).

Sodelovanje s svetom delavcev

Ker v Sloveniji ne obstaja uradna evidenca o svetih delavcev in sindikatih na podjetniški ravni, nas je v raziskavi zanimalo, ali so delavci organizirani v katero od delavskih predstavništev. Rezultati so pokazali, da je v slabi polovici (44,8 %) sodelujočih podjetij organiziran svet delavcev; podobno je v 48,8 % sodelujočih podjetij organiziran sindikat. Izmed vseh podjetij, kjer je organiziran svet delavcev, je v 79 % organiziran tudi sindikat. To pomeni, da v dobri tretjini vseh sodelujočih podjetjih so delavci organizirani tako v sindikat kakor tudi v svet delavcev. Na drugi strani pa v 37,6 % sodelujočih podjetij ni organizirane nobene oblike delavskega predstavništva.

Za učinkovito uresničevanje delavskega soupravljanja je poleg zakonodaje pomembna tudi participativna kultura in njeno spoštovanje, na kar običajno vpliva tudi tradicija delovanja sveta delavcev. Rezultati ankete kažejo, da je v več kot polovici sodelujočih podjetij (54 %) svet delavcev organiziran že več kot 20 let in v slabi tretjini med 10 in 20 leti, kar skupaj predstavlja večino. Na podlagi tega je mogoče sklepati, da imajo sodelujoča podjetja dolgoletne izkušnje s svetom delavcev. Njihova splošna ocena sodelovanja s svetom delavcev je 3,47 na lestvici od 1 do 5; polovica jih ocenjuje sodelovanje z oceno zelo dobro (4) ali odlično (5). Spodnja slika prikazuje zadovoljstvo anketirancev s svetom delavcev po deležih.

Slika 1: Splošna ocena sodelovanja s svetom delavcev (N=51)



Pri vprašanju, katerih sprememb si želijo pri sodelovanju s svetom delavcev, so navedli, da si spremembe pri informiranosti in komunikaciji ter angažiranosti in načinu dela. Med najpogostejšimi vzroki za nezadostno oceno sodelovanja s svetom delavcev so sodelujoči navedli »nezadostno znanje sveta delavcev za sodelovanje pri upravljanju«.

Delavski predstavniki v organih upravljanja in nadzora

Zakonodaja ureja tudi sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora, to je v nadzornem svetu in v upravi v dvotirnem sistemu upravljanja ter v upravnem odboru v enotirnem sistemu upravljanja delniških družb. V družbah z omejeno odgovornostjo zakon ne določa eksplicitno načina uresničevanja te oblike delavskega soupravljanja (ker večinoma imajo te družbe zgolj direktorja kot organ upravljanja), zato je to prepuščeno medsebojnemu dogovoru. Vseh 11 delniških družb z dvotirnim sistemom upravljanja ima delavske predstavnike v nadzornem svetu, le eno podjetje ima tudi delavskega direktorja v upravi. Izmed treh delniških družb z enotirnim sistemom upravljanja imata dve delavskega predstavnika v upravnem odboru kot neizvršnega direktorja in eno kot izvršnega direktorja. Od 11-ih podjetij, ki so organizirana kot družbe z omejeno odgovornostjo in imajo organiziran svet delavcev, imajo tudi delavske predstavnike v nadzornem svetu. Koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora v podjetjih, kjer so ti prisotni, je v splošnem ocenjena s 3,5 na lestvici od 1 do 5. Rezultati pa so pokazali, da obstajajo razlike pri ocenjevanju koristnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora glede na velikost in pravnoorganizacijsko obliko podjetja. Sodelujoči iz delniških družb boljše ocenjujejo koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora kot sodelujoči iz družb z omejeno odgovornostjo; sodelujoči iz majhnih podjetjih pa slabše kot sodelujoči iz večjih podjetij. Ravno tako so rezultati pokazali srednje močno pozitivno povezavo med splošno oceno sodelovanja s svetom delavcev in koristnostjo delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora. Tisti, ki so pozitivneje ocenili sodelovanje s svetom delavcev, so tudi pozitivneje ocenili koristnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja in nadzora.

Splošno o delavskem soupravljanju

Ker Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa temeljne pravice

delavcev na tem področju, nas je v raziskavi zanimalo, kako sodelujoči ocenjujejo primernost obsega teh pravic. Več kot polovica sodelujočih (54 %) je ocenila, da je urejenost pravic z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju primerna. Podrobneje pa smo sodelujoče vprašali, kaj jim omogoča obstoječi sistem delavskega soupravljanja. Nadpovprečni so se strinjali, da sodelovanje s svetom delavcev omogoča večjo pripravljenost zaposlenih na uvajanje sprememb in večje upoštevanje interesov zaposlenih kot deležnikov ter boljšo komunikacijo v podjetju. Manj pa se strinjajo s trditvami, da sodelovanje delavcev pri upravljanju omogoča sprejemanje boljših poslovnih odločitev, višjo produktivnost ali večjo inovativnost zaposlenih. Slednje je ocenjeno kot najslabše. Sodelujoči so se najbolj strinjali s tem, da so zagotovljeni ustrezni materialni pogoji za delovanje sveta delavcev; najmanj pa so strinjali, da jim svet delavcev pomaga pri razreševanju zapletov z zaposlenimi.

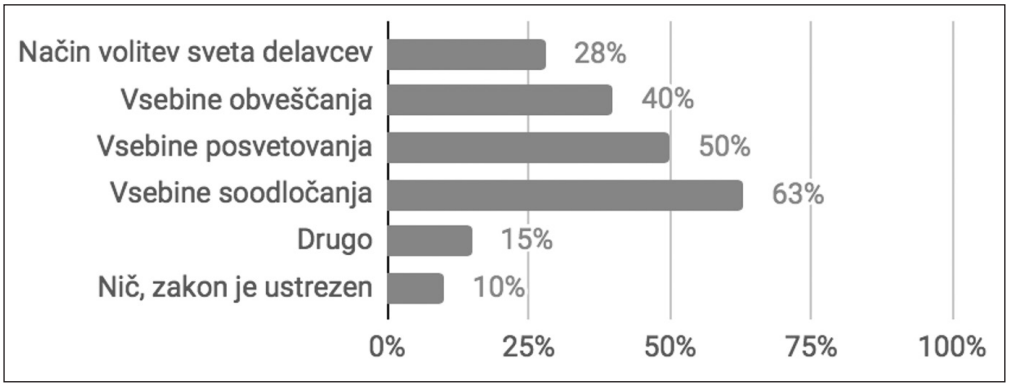
Izmed oblik delavskega soupravljanja je več kot polovica sodelujočih navedla »obveščanje sveta delavcev«, kot najmanj ustrezno pa »soodločanje s svetom delavcev«. Tudi »skupno posvetovanje« (46 %) ocenjujejo kot ustrezno. Pri oceni ustreznosti oblike participacije obstaja nekaj pomembnih razlik glede na demografske značilnosti sodelujočih. Denimo, podjetja z domačim zasebnim lastništvom so manj naklonjena obveščanju sveta delavcev (57 % ne, 47 % da) kot podjetja z domačim državnim lastništvom (27 % ne, 73 % da) ali tuja podjetja (25 % ne, 75 % da). Statistično značilna razlika obstoji tudi med sodelujočimi podjetji, ki imajo primarno proizvodno in storitveno dejavnosti: proizvodna podjetja so bolj naklonjena obveščanju (68 % da) kot storitvena (45 % da). Največ statistično značilnih razlik je glede na velikost podjetij. Velika podjetja so še najbolj naklonjena delavskim predstavnikom v organih upravljanja in nadzora, medtem ko so manjša podjetja temu najmanj naklonjena. Obveščanju so prav tako naklonjena velika podjetja in najmanj majhna.

Vsebine, pri katerih prevladuje kot smiselna aktivnost obveščanje, so po mnenju sodelujočih strategija družbe, spremembe statusnega položaja podjetja in vprašanja povezana s poslovanjem podjetja. Pri kadrovskih vprašanjih in na področju varnosti in zdravja pri delu pa sodelujoči kot smiselni aktivnosti izpostavljajo posvetovanje in soodločanje. Glede na demografske značilnosti obstajajo pomembne razlike, med katerimi velja izpostaviti razliko glede na položaj posameznika v podjetju, ki je reševal vprašalnik. Člani uprave/upravnega odbora so se najbolj odločali za obveščanje; pomočniki/svetovalci uprave/upravnega odbora/direktorja manj, najmanj pa samostojni strokovni

delavci in računovodstvo. Ravno tako velja izpostaviti razlike pri smiselnih aktivnosti na področju kadrovskih vprašanjih, vezanih na organizacijo dela. Sodelujoči iz podjetij s tujim večinskim lastništvom so veliko bolj naklonjeni obveščanju pri teh vsebinah (v 64 %) kot domači zasebni (38 %) ali domači državni (29 %).

V zaključnem delu raziskave nas je zanimalo, katere vsebine so po mnenju sodelujočih najbolj pereče in bi jih bilo treba v Zakonu o sodelovanju drugače urediti (Slika 2). Slabi dve tretjini sodelujočih menita, da so to vsebine soodločanja, polovica vsebine posvetovanja, čemur sledijo vsebine obveščanja (39,7 %) ter način volitev sveta delavcev (28,2 %). Po drugi strani pa 15,4 % sodelujočih meni, da je obstoječi zakon ustrezen.

Slika 2: Pereče teme, ki bi jih moral zakon ZSDU urediti drugače (odgovarjalo N=78, z več možnimi odgovori, skupaj 161 navedb)



Na podlagi rezultatov je mogoče oblikovati več zaključkov. V splošnem je 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 naklonjeni posvetovanju pri vprašanjih, ki so vezana na samo poslovanje družbe; v tem primeru menijo, da zadošča obveščanje sveta delavcev. Zato tudi ne preseneča mnenje sodelujočih, da si želijo zakonskih sprememb pri vsebinah soodločanja in posvetovanja. Nadalje si sodelujoči 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. Slednje je mogoče doseči na manj formalen način, denimo v dogovoru s svetom delavcem, za ustrezno in ciljno usmerjeno izobraževanje z namenom učinkovitejšega sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Glede na izražena mnenja sodelujočih v raziskavi ter tudi drugih javno izraženih stališč v strokovni javnosti bi bilo treba k spremembam Zakona o sodelovanju pri upravljanju pristopiti čim prej. Predmet razprave pa je del socialnega dialoga, zato bi moral vključevati vse zainteresirane deležnike, torej tako predstavnike delodajalcev kot delavcev.

Priporočila za izboljšanje nacionalne zakonodaje o sodelovanju delavcev

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 ohraniti le informiranje in posvetovanje z

namenom dosega dogovora, ne pa tudi soodločanja.

9. Ukiniti institut sodelovanja delavskih predstavnikov v organih družbe
   a. 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.
   b. Organ nadzora: veljavno zakon določa možnost imenovanja do ½ členov organa nadzora s strani zaposlenih.
10. Uvesti načelo delovanja predstavnikov zaposlenih v dobro družbe – v povezavi s konceptom odgovornosti za določitve.
11. Uvesti jasen koncept materialne odgovornosti za sprejete odločitve predstavnikov zaposlenih; odločitve predstavnikov zaposlenih imajo praviloma intenzivne materialne implikacije vendar zaradi koncepta institucionalizirane neodgovornosti predstavništvo zaposlenih materialno ali kazensko ne odgovarja, kljub morebitni namernosti povzročene škode.
12. Jasno 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.

Povzetek nacionalne raziskave o vključevanju zaposlenih v korporativno upravljanje – Bolgarija

Bolgarsko industrijsko združenje - Zveza bolgarskih podjetij

V tem delu predstavljamo glavni rezultat spletne ankete o položaju predstavnikov zaposlenih in delavcev v bolgarskih podjetjih, ki smo jo izvedli v letu 2019 v okviru projekta WIM »Vključevanje delavcev – Ozaveščanje, preizkus, spremljanje«, in nacionalnih priporočilih za vključevanje zaposlenih v upravljanje.

Anketa in poročilo o njej tako vključujeta informacije o zastopanju delavcev in zaposlenih v podjetjih iz vseh sektorjev gospodarstva v Bolgariji v skladu s Klasifikacijo gospodarskih dejavnosti (NACE) iz leta 2008, analizo teh informacij in splošne zaključke. Anketo smo izvedli na nacionalni ravni, brez pretvarjanja, da gre za reprezentativno anketo. Poslali smo jo več kot 2.000 podjetjem, ki pokrivajo različne sektorje gospodarstva, iz različnih regij države. S pomočjo spletne ankete smo zbrali odgovore 103 podjetij.

Anketa je pokazala, da je velika večina anketirancev v večinski lasti (nad 51 %) lokalnega prebivalstva. Hkrati je 43.7 % anketirancev odgovorilo, da v njihovih podjetjih ali organizacijah deluje neka oblika zastopanja delavcev ali zaposlenih.

Vsak deseti delodajalec povsem enači institut predstavnikov (delavskega sveta) z delovanjem sindikatov, pri čemer meša pooblastila sindikatov s pooblastili sveta.

Velika večina (skoraj 91.5 % anketirancev) meni, da izbira predstavnikov delavcev in zaposlenih nima negativnega vpliva na dejavnost delodajalca.
Manj kot 50 % anketirancev se je strinjalo, da zakonodaja, ki ureja zastopanje zaposlenih, ustreza sedanjim potrebam; na drugi strani večji del anketirancev ni imel tako pozitivnega mnenja, medtem ko so nekateri celo menili, da je zakonodaja zastarela.

Več kot 58 % anketirancev je navedlo, da je z zakonodajo opredeljen obseg pristojnosti predstavnikov zaposlenih primeren, manjši odstotek pa je menil, da so pristojnosti preširoke in presegajo tisto, kar je po njihovem sprejemljivo.

Pojavila so se tudi mnenja, da široke kompetence predstavnikov delavcev in zaposlenih niso povezane z nalogami, ki bi jih morali izpolnjevati.

Vsi anketiranci so menili, da je sprejemljivo in koristno vključiti zaposlene v upravljanje podjetja. Pravzaprav ni nihče »a priori« zavračal vključevanje zaposlenih v upravljanje. Razlike so bile zgolj v predstavah o primernih oblikah sodelovanja.

Na vprašanje »Katera področja ali vprašanja bi moralo vključevati sodelovanje delavcev in zaposlenih pri upravljanju?« je bil najbolj široko sprejet odgovor, da bi morali predstavniki, odgovorni za sodelovanje delavcev in zaposlenih pri upravljanju, obravnavati vprašanja glede pravic in obveznosti, ki izhajajo iz delovnih razmerij. Malo več kot 37 % anketirancev je odgovorilo, da mora biti zastopanje osredotočeno na kadrovska vprašanja (spremembe sistematizacije delovnih mest, potrebe po novih zaposlenih, odvečni zaposleni). Nekaj več kot 17 % anketirancev bi se strinjalo z razširitvijo predstavništva, ki bi presegalo tradicionalno področje kadrovskih zadev, da bi predstavniki obravnavali tudi vprašanja, povezana z dejavnostjo podjetja in njegovim ekonomskim stanjem. Hkrati se je 38 % anketirancev strinjalo s pomenom ukrepov uprave, namenjenih popularizaciji predstavništva, čeprav sta skoraj 2/3 anketirancev zase menili, da niso primerni za spodbujanje delovanja in dejavnosti predstavnikov delavcev in zaposlenih v svojem podjetju in organizaciji. Splošno mnenje v zvezi s tem je bilo, da mora biti predanost izkazana na strani samih predstavnikov in ne s strani delodajalca ali celo, da bi to ustvarilo dodatno birokracijo in oviralo procese v podjetju.

Vendar so bili anketiranci skoraj soglasni pri svojem mnenju, da gre sodelovanje pri upravljanju z roko v roki s potrebo po sprejemanju odgovornosti za dejanja predstavnikov in da morajo biti predstavniki tudi odgovorni za odločitve v zvezi z upravljanjem podjetja.

V nadaljevanju je nekaj zaključkov, ki jih lahko potegnemo iz bolgarske ankete:

- zastopanje delavcev in zaposlenih prek obveščanja in posvetovanja je glavni instrument, ki ga ureja bolgarska delovna zakonodaja in je namenjen doseganju aktivnega vključevanja zaposlenih v upravljavske procese podjetja;
- obveščanje in posvetovanje igrata pomembno vlogo pri izboljšanju upravljanja podjetja in omogočata izražanje pogledov delavcev in

zaposlenih glede trenutnih pogojev in sprememb, ki bodo najverjetneje vplivale na njihovo delo;
- velika težava večine anketiranih delodajalcev ni ali bi vključili predstavnike delavcev in zaposlenih v upravljanje podjetja, ampak kako bi to sodelovanje realizirali;
- ključno je, da se vzpostavi primerna odgovornost predstavnikov za njihovo sodelovanje v postopku odločanja, tako da se jim omogoči skupno sprejemanje odločitev, vendar morajo s tem prevzeti tudi več odgovornosti.

Priporočila za izboljšanje nacionalne zakonodaje o zastopanju delavcev in zaposlenih v podjetjih v Bolgariji

Predlagamo razpravo o naslednji skupini opredelitev pojmov in z njimi povezanih postopkov:

1. Predlog za opredelitev izraza »obveščanje« – »delodajalčevo zagotavljanje podatkov delavcem in zaposlenim, ki je lahko neposredno ali pa poteka prek izbranega predstavnika, da se ta seznani z obravnavanim vprašanjem in ga preuči«.

Postopek in oblika za izvajanje »obveščanja« pomenita, da se predstavnikom delavcev in zaposlenih omogoči izvajanje temeljite ocene potencialnega vpliva predvidenih ukrepov in da se, kjer je ustrezno, lahko pripravijo na svoje sodelovanje v posvetovanjih z delodajalcem ter o tem seznanijo ostale delavce in zaposlene.

- Obveščanje mora potekati ob primernem času, da ne pride do zamud v postopku odločanja;
- Informacije je treba prenašati na primeren način, vsebovati pa morajo tudi primerno vsebino.

2. Predlog za opredelitev koncepta »posvetovanja« – »vzpostavitev dialoga in izmenjava pogledov med delodajalcem ter delavci in zaposlenimi«

Postopek in oblika za izvajanje »posvetovanj« sta namenjena temu, da delodajalec zagotovi vse informacije na tak način, da lahko predstavniki delavcev in zaposlenih na njihovi podlagi v razumnem času izrazijo svoje mnenje o predlaganih ukrepih in aktivnostih oz. predmetu posvetovanju, to mnenje pa morajo nato pri odločanju upoštevati delodajalec ali njegovi predstavniki:

- posvetovanja potekajo neposredno z zaposlenimi ali predstavniki, ki jih

izberejo delavci in zaposleni;
– posvetovanja morajo potekati ob primernem času in na primeren način

Povzetek nacionalne raziskave o vključevanju zaposlenih v korporativno upravljanje – Hrvaška

Združenje delodajalcev Hrvaške

Uvod

Namen projekta za Združenje delodajalcev Hrvaške je seznaniti hrvaške socialne partnerje in deležnike na ravni podjetij z zadevno vsebino o vključevanju zaposlenih in jih ozavestiti o pomenu učinkovitih organov predstavnikov zaposlenih, ki sodelujejo v postopku odločanja v podjetju ter s tem izboljšujejo konkurenčnost in poslovne rezultate, da se lahko podjetje učinkoviteje spopade z izzivi globalne konkurence; začeti mednarodne aktivnosti in sodelovanje; promovirati pravo in politike EU s pomočjo izmenjave informacij, deljenjem strokovnega znanja in primerov dobre prakse, da se ustvari ugodne pogoje za vzpostavitev mehanizmov in nacionalnih organov za obveščanje, posvetovanje in sodelovanje; prilagoditi razmerja med delodajalci in zaposlenimi na spremembe na področju zaposlovanja ter spremembe, povezane z delom: modernizacija trga dela.

Anketa

Direktiva in načela evropskega stebra socialnih pravic določata, da imajo delavci ali njihovi predstavniki pravico do obveščanja o zanje pomembnih zadevah in pravico do pravočasnega vključevanja v njihovo obravnavo. Poleg pravice do prejemanja informacij direktive določajo tudi pravico do sodelovanja v pogovorih o vseh korporativnih dejanjih, kar pomeni izmenjavo mnenj in vzpostavitev socialnega dialoga z delodajalcem. Volitve članov delavskega sveta pomenijo demokratični standard, ki se izraža prek konstruktivnega sodelovanja delavcev z upravo v postopku odločanja o vprašanjih, ki vplivajo na njihove ekonomske in socialne delovne pogoje. To so lahko različni izzivi, povezani z demografskimi spremembami, digitalizacijo in globalizacijo, ki vplivajo na strateški razvoj podjetij. Motiv za sodelovanje delavcev v postopku odločanja je boj za večje pravice delavcev pri določanju njihovih delovnih pogojev.

Zato smo opravili anketo med člani Združenja delodajalcev Hrvaške. S pomočjo

rezultatov ankete smo pripravili poročilo o delovanju evropskih predpisov in delovnih svetov v praksi ter o pogledu delodajalcev na nacionalno zakonodajo s področja sodelovanja delavcev v projektnem odločanju.

Na spletni strani združenja smo objavili aktivno povezavo na vprašalnik, da mu zagotovimo večjo vidnost (https://www.hup.hr/istrazivanje/).
Poslali smo tudi približno 600 osebnih vabil za izpolnjevanje ankete, čeprav smo na koncu prejeli samo 14 odgovorov (Σ = 14).

Rezultati

1. **Pravna oblika**: večina od teh podjetij je bila d.o.o.-jev (11), dve sta bili delniški družbi, eno pa je bilo enoosebna družba.
2. **Lastništvo**: Večina podjetij je bila v zasebni lasti (9), 2 sta bili v državni lasti, 3 pa so bila v tuji lasti.
3. **Velikost**: 6 velikih, 3 srednja, 1 majhno in 1 mikro podjetje
4. **Anketiranci**: predvsem direktorji (6) in direktorji za kadrovske zadeve (5)
5. **Vrste združenj**: samo eno podjetje (v tuji lasti) je imelo delavski svet, evropski delavski svet in sindikat znotraj podjetja. Večina anketirancev je izjavila, da nimajo nobene oblike predstavništva, medtem ko sta 2 podjetji odgovorili, da znotraj podjetja obstaja kombinacija delavskega sveta in sindikata, 2 pa sta odgovorili, da imata delavski svet in sindikalnega zaupnika. **Torej, nekakšna oblika delavskega sveta obstaja samo v 5 velikih podjetjih in 1 srednjem podjetju.**
6. **Vrste sodelovanja delavcev, ki so primerne za vaše podjetje**: večina anketirancev je izbrala prva dva odgovora; to sta **obveščanje** (6) in **posvetovanje** (8), medtem ko je število pozitivnih odgovorov pri bolj zahtevnih oblikah upadlo - npr. deljenje dobička in notranje lastništvo deležev podjetja sta dobila samo en glas. Na drugi strani je bil odgovor »Nobena« s 4 glasovi med bolj priljubljenimi.
7. **Obstajajo zanimivi primeri podjetij z delavskim svetom**, kjer podrobnejša analiza razkriva, da tudi v podjetjih, kjer delavski svet obstaja že dlje časa (več kot 10 let), rezultati kažejo, da oseba, ki izpolnjuje anketo ne vidi njegove koristi, niti ga primerno ne vključuje. Kljub temu nekateri vseeno verjamejo, da je sodelovanje prispevalo k boljši komunikaciji znotraj podjetja oz. k spremembam, inovacijam in večji produktivnosti. Nekateri so podali tudi zelo negativne izjave: *»Delavski svet in sindikat*

sta osredotočena predvsem na povečanje finančnih koristi za delavce s srednješolsko izobrazbo, medtem ko popolnoma zanemarjajo delavce z višjo izobrazbo. Obenem na noben način ne podpirajo sprememb, inovacij ali izboljšujejo produktivnosti, ampak to pravzaprav onemogočajo:« Težavo lahko opazimo tudi na področju »prenašanja informacij vsem zaposlenim in zagotavljanja, da razumejo posredovane informacije,« kar pomeni da delavski sveti niso pripomogli k boljšemu in hitrejšemu prenosu informacij. Omenjena je tudi njihova »slaba reprezentativnost.«

8. **Glede vsebine, za katero bi bilo smiselno, da jo delodajalec sporoči se o njej posvetuje ali soodloča z delavskim svetom/evropskim delavskim svetom**, večina anketirancev meni, da je najprimerneje, če vsebina zajema strategijo podjetja, spremembe pravne oblike podjetja in vprašanja, povezana s poslovanjem, medtem ko vprašanja, povezana s kadrovskimi zadevami in organizacijo dela, primerna za višje oblike sodelovanja – najpogosteje posvetovanje in, manj pogosto, soodločanje.
9. **Odgovori v zvezi z najbolj kritičnimi vprašanji glede Zakona o delu in Zakona o ustanovitvi evropskih delavskih svetov** vsebujejo še en zanimiv vidik: samo en anketiranec je odgovoril, da je zakon v sedanji obliki dober. Drugi odgovori vključujejo (v dveh primerih) vse štiri možnosti (!), kar pomeni, da so vse štiri možnosti v Zakonu o delu enako slabe, medtem ko so anketiranci najbolj nasprotovali vsebini na področju soodločanja.

Zaključki ankete:

Kot ja pokazala raziskava, uvedba primernega pravnega okvira ne zadostuje za pravilno delovanje, napredek in razvoj sodelovanja delavcev. Opazili smo, da delavci ne izvajajo svoje pravice do izvolitve delavskega sveta. Primeren pravni okvir očitno ne zadostuje. Ovire za izvajanje nacionalnih pravil o ustanavljanju in delovanju delavskih svetov ne predstavljajo zadostne motivacije za ukrepanje, k čemer dodatno pripomore nezadovoljstvo zaposlenih s tistimi nekaj obstoječimi delavskimi sveti, kar kaže, da predstavniki zaposlenih delujejo predvsem v svojem lastnem interesu in ne v interesu **vseh** delavcev, ki jih predstavljajo.

Priporočila za izboljšanje nacionalne zakonodaje o sodelovanju delavcev

Združenje delodajalcev Hrvaške meni, da je treba posebno pozornost nameniti motiviranju, predanosti in usposabljanju predstavnikov delavcev in zaposlenih, da se razvijejo standardi v zvezi s pravico do dela na demokratičen način. Ob upoštevanju najnižjih standardov na področju dela, ki jih predpisujejo direktive in nacionalna zakonodaja, je treba tudi spodbuditi interes delavcev za svobodno združevanje prek instituta delavskega sveta. Zato moramo motivirati tako predstavnike delavcev kot delodajalcev za skupno sodelovanje v postopkih odločanja. Delavski sveti predstavljajo mehanizem za komunikacijo, ki vključuje zaposlene na vseh ravneh, medtem ko razumejo izzive, s katerimi se sooča podjetje in lahko olajšajo sprejemanje strateških upravljavskih odločitev. Največja ovira, ki se kaže v uporabi instituta soodločanja delavskega sveta, je, da delavski svet prejme določena pooblastila, ki lahko posegajo v poslovno politiko uprave. Predlagamo posvetovanje o teh vprašanjih z delavskimi sveti. Delodajalec ali uprava morata delavski svet obveščati o temah, povezanih s strategijo podjetja, spremembo pravne oblike in poslovanja podjetja ter svetovati o temah, povezanih z organizacijo dela in kadrovskimi zadevami.

Da lahko predstavniki delavcev in zaposlenih razumejo delovanje in namen delavskega sveta, jih je treba usposobiti in izobraziti o namenu in obsegu dela delavskega sveta ter o poslovnih izzivih. Kot je razvidno iz ankete, so anketiranci izkazali nerazumevanje funkcije in namena delavskega sveta. S pomočjo dodatnega usposabljanja bi predstavniki delavcev in zaposlenih morali razumeti, da delavski svet ni organ za pogajanja, kot je to sindikat, ter da pravica do obveščanja, posvetovanja in soodločanja velja za vse teme, ki lahko vplivajo na njihovo službo in delovne pogoje. Usposabljanje bi moralo pomagati pri razumevanju koristi delavskih svetov: izboljšanje razumevanja postavljenih vprašanj, razpravljanje o strateških vprašanjih, podajanje predlogov za ukrepanje, utemeljevanje odločitev ipd.

Delo in dejavnost delavskega sveta morata biti javna in pregledna na ravni podjetja, saj brez odprte in pravočasne komunikacije s predstavniki zaposlenih drugi delavci ne morejo oblikovati in uresničiti sprememb znotraj podjetja. Usposabljanje bi moralo tudi poudarjati pomen posredovanja informacij vsem zaposlenim, zaradi česar morajo predstavniki delavskega sveta zagotoviti, da

vse delavce z njimi pravočasno seznanijo. Zato menimo, da bi usposabljanje in izobraževanje deležnikov spodbudila motivacijo za in zaupanje v delo delavskih svetov.

Komentar k Direktivi o obveščanju in posvetovanju

Direktiva 02/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje v Evropski skupnosti (Uradni list EU, št. L 80/02) določa minimalni okvir za obveščanje in posvetovanje v vseh družbah ali podružnicah Evropske unije in okvir za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski uniji o vsebini in načinu obveščanja in posvetovanja z delavci, zaupnost informacij, zaščito delavskih predstavnikov ter varstvo njihovih pravic. V četrtem členu določa, da obveščanje in posvetovanje vključuje tri glavna področja: gospodarsko, finančno in strateški razvoj, strukturo in pričakovan razvoj zaposlovanja in podobnih ukrepov ter odločitve, ki bi utegnile voditi do znatnih sprememb v organizacijah dela ali pogodbenih odnosov. Sprejem direktive, čeprav skorajda dve desetletji nazaj, je treba razumeti kot pomemben element in gradnik socialnega dialoga v Evropski uniji. Vrednota socialnega dialoga je namreč izražena tudi v temeljnih aktih Evropske unije, vendar so za uresničevanje v praksi izrazito pomembna tudi druge usmeritve in pravila, kot je, denimo, obravnavana direktiva.

Direktiva nima nobenih institucionalnih zahtev za oblikovanje organov delavskega soupravljanja na nacionalni ravni, zato se pravila o obveščanju in posvetovanju z delavci (ne glede na obstoječo strukturo delavskih predstavnikov) razlikujejo glede na posamezno državo članico. Zahteve direktive veljajo za družbe z več kot 50 delavci ali v podružnicah (obratih) z najmanj 20 delavci. Postopki obveščanja in posvetovanja morajo biti takšni in uresničeni tako, da zagotavljajo učinkovitost. Informacije morajo biti podane ob primernem času in na primeren način. Direktiva poudarja, da morajo delodajalci in delavski predstavniki delovati v duhu sodelovanja in z mislijo na interese družbe in delavcev ter spoštovati vzajemne pravice in obveznosti. Kot resne kršitve obveznosti držav članic direktiva določa popolno odsotnost pravil o obveščanju in/ali posvetovanju s predstavniki delavcev, preden je odločitev sprejeta ali javno objavljena, in zadrževanje pomembnih informacij ali podajanje netočnih informacij, ki povzročijo, da je izvrševanje pravice do

obveščanja in posvetovanja neučinkovito. Ravno slednje predstavlja v praksi veliko preglavic. Upoštevati je namreč treba, da so delavci pri uresničevanju pravice do delavskega soupravljanja oziroma širše sodelovanja pri odločanju »odvisni« od delodajalca. Povedano z drugimi besedami to pomeni, da če delodajalec ne posreduje pravočasno in vsebinsko ustreznih informacij, potem delavci oziroma njihovi predstavniki sploh nimajo možnosti sodelovanja pri odločanju. Posledično v takšnih primerih ni mogoče pričakovati ustreznega in kakovostnega odziva delavske strani, da bi lahko doprinesla k sprejemanju odločitev. Ker direktiva ne vsebuje posebnih določil glede določitve postopka obveščanja in posvetovanja na nacionalni ravni, je to naloga zakonodajalcev posameznih držav članic. Pri tem bi moralo obveljati vodilo, da naj bo implementacija direktive takšna, da bodo imeli delavski predstavniki tudi praktično (in ne zgolj teoretično) možnost sodelovanja.. Čeprav ne direktiva niti nacionalne zakonodaje držav članic Evropske unije ne določajo posebej odgovornosti delavskih predstavnikov pri svojem delovanju, je to za delovanje v praksi izjemno pomembno. Kako bodo delavci imenovali oziroma izvolili svoje predstavnike ter kako bodo ti opremljeni s potrebnimi znanji in kompetenci, imajo zelo močno vlogo pri ustreznem razvoju delavske participacije tako na nacionalni ravni kakor na ravni posamezne družbe.

Njihova usposobljenost in delovanje sta pomembni tudi pri sprejemanju odločitev. Poleg tega je treba krepiti zavedanje, da je vloga delavskih predstavnikov pri soupravljanju usmerjena tudi v interes družbe, in ne samo delavskih pravic, zlasti v njen dolgoročni obstoj in razvoj.

Z vidika držav kandidatk za članstvu v Evropski uniji je zlasti pomembno upoštevati, da direktiva ne zapoveduje državam, kako naj v svojih pravnih aktih uredijo zahteve po obveščanju in posvetovanju z delavskimi predstavniki v družbah. Na nacionalnem zakonodajalcu je torej odločitev, kateri sistem bo implementiral. Kakor kažejo pravne ureditve ter izkušnje držav članic Evropske unije, je to mogoče uresničiti na več načinov. Denimo, postopki obveščanja in posvetovanja se lahko izvedejo prek sindikatov, ki so prisotni v družbi oziroma če jih ni, je treba zagotoviti druge oblike obveščanja in posvetovanja, na primer ad hoc predstavnike. Druga možnost je izvolitev sveta delavcev, ki predstavlja vse zaposlene pri delodajalcu. Mogoče pa je oblikovati tudi svojstven sistem delavskega soupravljanja, ki upošteva značilnosti nacionalnih industrijskih razmerjih, denimo mešane komisije/odbore. Skratka, možnost je prepuščena posameznim državam, vendar je pomembno, da so pravila implementirana

tako, da jih bo mogoče učinkovito uresničevati v praksi. Ključno je namreč, da bo delavcem in njihovim predstavnikom omogočeno takšno sodelovanje, kot ga predvideva direktiva, delodajalcem pa usposobljen, legitimen in odgovoren »partner«, da bo njegovo vključevanje v delovanje podjetja učinkovito z namenom zagotavljanja konkurenčnosti.
Kakor kažejo tako raziskave kot izkušnje iz prakse na uresničevanje delavskega soupravljanja imajo (poleg zakonodaje) znaten vpliv tudi drugi dejavniki, med katerimi še posebej izstopa odnos delodajalca do delavskega soupravljanja oziroma nasploh do kakršnega koli sodelovanja delavcev v poslovnem odločanju. Zaznati je, da kjer prevladuje odklonilen ali celo hostilen odnos do delavske participacije oziroma širše do socialnega dialoga, je uresničevanje postopkov obveščanja in posvetovanja bistveno težje. Zato je izrednega pomena tudi širša družbena in politična volja v posamezni državi (ter seveda na ravni Evropske unije), ki lahko z različnimi aktivnostmi pripomore tako k večjemu zavedanju kakor tudi uresničevanju delavskih pravic na tem področju. Okrepiti se mora zavedanje delodajalca, da je treba slediti postopkom obveščanja in posvetovanja, saj so to temeljne pravice delavcev na področju delavske participacije v evropskem prostoru.

Omeniti velja tudi poskuse spremembe direktive. Največ aktivnosti je bilo v letu 2015, ko je Evropska komisija pričela s posvetovanjem s socialnimi partnerji na ravni Evropske komisije glede morebitnih sprememb evropske zakonodaje s področja delavske participacije (t. i. paket ukrepov »refit«). Namen posvetovanja je bil zlasti izmenjava mnenj socialnih partnerjev na ravni Evropske unije o možnih usmeritvah ukrepov, ki so usmerjeni v krepitev povezanosti in učinkovitosti obstoječe evropske zakonodaje na področju obveščanja in posvetovanja delavcev na nacionalni ravni. Analizirana je bila tudi direktiva o obveščanju in posvetovanju, zlasti je bila prisotna želja, da bi dorekli takšno opredelitev pojmov obveščanja in posvetovanja, da bodo medsebojno usklajeni ter da bodo povzročali čim manj nejasnosti. Kljub številnim aktivnostim in naporom do spremembe direktive ni prišlo, v splošnem je Evropska komisija zaključila, da so direktive (vključno z direktivno o obveščanju in posvetovanju) s tega področja pomembne, učinkovite in usklajene.

ZDS
ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE

БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
съюз на българския бизнес
BULGARIAN INDUSTRIAL ASSOCIATION
Union of the Bulgarian Business

CEA
Croatian Employers' Association

UNIJA POSLODAVACA CRNE GORE
MONTENEGRIN EMPLOYERS FEDERATION

USSCG

БИЗНИС КОНФЕДЕРАЦИЈА НА МАКЕДОНИЈА
BUSINESS CONFEDERATION OF MACEDONIA

KCC

УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА СРБИЈЕ
SERBIAN ASSOCIATION OF EMPLOYERS

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ

BIZNESALBANIA
ZËRI I BIZNESIT TË SHQIPËRISË

B.S.P.SH.
ALBANIA 1991

S finančno podporo Evropske unije. Za vsebino in mnenja, izražena v prispevkih, so v celoti odgovorni avtorji.
Evropska komisija ni odgovorna za uporabo informacij, ki jih prispevki vsebujejo.