

KAKO GRADITI KVALITETNE ODNOSE S PREDSTAVNIKI ZAPOSLENIH?

Anže Hiršl, Samostojni pravni svetovalec pri ZDS

OSNOVNI CERTIFIKAT



KAJ RAZUMEMO KOT KVALITETEN ODNOS?

❖ **Izhodišče:** Pluralizem interesov vseh zainteresiranih strani:

- ❖ Interesi kapitala
- ❖ Interesi zaposlenih
- ❖ Interesi države

❖ Kako uskladiti interese vseh deležnikov?

❖ Imamo normativni okvir socialnega dialoga

❖ Kaj vse je socialni dialog?

❖ Je socialni dialog pojmovno enak vključevanju zaposlenih v procese odločanja?

Kaj je kvaliteten socialni dialog?

Ali je naslov predstavitve sploh ustrezen?

RECEPT?

- ❖ **Ni enotnega pristopa** – kar deluje v enem podjetju le lahko popolnoma neustrezna ureditev za drugo okolje
- ❖ **Izziv #1:** Kaj je zakonski minimum? – **Kaj je minimalni “rezultat” zakona?** – “konfliktni dialog” (pogovarjamo se o tem časa NE)
- ❖ **Izziv #2:** Kaj in **koliko** je dejansko potrebno? – **Kakšen “rezultat” želimo?** – “sodelovanje” (pogovarjamo se o tem kaj “JA”)
- ❖ **Kaj zagotoviti?** – Ni mogoče taksativno naštevati pravic in prisojnosti (zakon je seveda minimum), ampak je potrebno obseg prilagajati glede na relevantne okoliščine – **pravilno vrednotenje situacije** – **Kateri pa so parametri vrednotenja?**

“Kvalitete dejanskih odnosov se ne da predpisati, ampak jo je potrebno zgraditi! - Potrebna je zrelost obeh partnerjev!”

PROCES ODLOČANJA KOT IZHODIŠČE UREJANJA

- ❖ Proces odločanja je mogoče definirati tudi kot odzivanje na spremembe ter na določena novonastala / obstoječa dejanska stanja
- ❖ **Odločitve** s seboj **nosijo odgovornost** – enako velja za soodločanje, vendar pa gre za odgovornost različnim sferam in na različnih ravneh
- ❖ **Poslovodstvo odgovarja** lastnikom za rezultate upravljanja s kapitalom, ki jim je bil zaupan – odgovornost v razmerju do zaposlenih - odgovornost za ravnanja vsebuje tudi vidike odškodninske in kazenske odgovornosti
- ❖ Predstavniki zaposlenih primarno **odgovarjajo zaposlenim** za njihove interese – primarni vidik odgovornosti predstavnikov zaposlenih je le “moralne narave”

ODGOVORNOST – ODLOČANJE TERJA “PROSTE ROKE”

- ❖ Predpostavka koncepta odgovornosti je (vsaj relativna) svoboda odločanja
- ❖ Relativnost svobode odločanja posloводства
- ❖ Svobodo odločanja posloводства relativizira (tudi) predpisana in formalizirana zahteva upoštevanja interesov zaposlenih
- ❖ **Vključitev interesa zaposlenih v odločitve posloводства in informiranost zaposlenih**
- ❖ Interes zaposlenih je normativno uokvirjen – preko “EU acquisa” v nacionalnih zakonodajah – interes vsebovan že v slovenski “pred EU” zakonodaji

PLURALIZEM INTERESOV KOT IZHODIŠČE UREJANJA

❖ Perspektive pluralizma interesov v praksi:

- ❖ Interesi kapitala?
- ❖ Interesi zaposlenih
- ❖ Interesi države

❖ *“Delavec opravlja delo po navodilih delodajalca v skladu z organizacijo dela pri delodajalcu”*

❖ **Ali je ročnost interesov pomembna?**

❖ Ali tudi država vpliva na uresničevanje interese socialnih partnerjev v podjetju? **Če? / Kako?**

KULTURA IN VREDNOTE KOT IZHODIŠČE UREJANJA

- ❖ **Ne** gre za ločevanje med “dobro” in “slabo” podjetniško kulturo – **gre le za različne pristope** k podjetniški kulturi
- ❖ Razumemo socialni dialog kot “**vrednoto**” ali “**orodje**”?
- ❖ Bolj pomembno kot to “kakšne karte imamo” je to “kaj iz tega naredimo”
- ❖ Vrednotenje stanja > Izvedba

VKLJUČEVANJE V PROCES ODLOČANJE NE POMENI SPREJEMANJA ODLOČITEV NAMESTO / MIMO DELODAJALCA

- ❖ Strah delodajalcev: “odvzem” moči odločanja (Ni vedno neutemeljen - imamo tudi primere (zelo) slabe prakse)
- ❖ Ne gre za uvajanje “samoupravljanja” – gre za **so-”upravljanje”**
- ❖ Sodelovanje delavcev v procesu odločanja ne pomeni sprejemanja odločitev – le **možnost vplivanja z močjo argumentov**
- ❖ **Ideja: dati predstavnikom zaposlenih možnost, da z argumenti prepričajo delodajalca**
- ❖ Tango: “Za tango sta potrebna dva, ampak le eden vodi.”

ZAPOSLENI POTREBUJEJO ZASTOPNIKA NJIHOVIH INTERESOV – POTREBUJE JIH TUDI DELODAJALEC

❖ Vključevanje zaposlenih v procese odločanja **lahko** vodi do boljših oziroma bolj trajnostnih odločitev – **Ali res?** – potrebno odgovorno ravnanje delodajalca in predstavnikov zaposlenih – **kvalitetna dialoga**

- ❖ Vključevanje zaposlenih v procese odločanja kot sredstvo za zagotavljanje / preverjanje (enega vidika) **legitimnosti** načrtovanih / sprejetih odločitev
- ❖ Vključevanje zaposlenih v proces odločanja kot orodje za zagotavljanje **transparentnosti**
- ❖ Vključevanje zaposlenih v proces odločanja kot **komunikacijski kanal** – eden najslabših scenarijev je kroženje napačnih informacij med zaposlenimi

SOCIALNI DIALOG

- ❖ Kaj je socialni dialog in kaj ni?
- ❖ Bistvo: **Socialni dialog je formaliziran način reševanja in preprečevanja konfliktov**
- ❖ Četudi: socialni dialog **niso le formalizirani postopki** – tudi neposredna komunikacija med zaposlenimi – nekateri sindikati ji niso naklonjeni, ker jo razumejo kot nezaupnico sindikatom – **sindikalni monopol?**
- ❖ Zakaj je vloga predstavnikov zaposlenih v podjetju pomembna?
 - ❖ Gre za način zagotavljanja socialnega miru
 - ❖ Gre za način sprejemanje “bolj uravnoveženih” rešitev
 - ❖ Gre za družbeno odgovorno sprejemanje odločitev
 - ❖ ...

S KOM IN O ČEM SE MORA DELODAJALEC “POGOVARJATI”

- ❖ **Kdo je zastopnik vseh zaposlenih v podjetju?**
- ❖ Je sindikat res lahko zastopnik vseh zaposlenih v podjetju?
- ❖ Kaj pa rešitve novega ZDR-1: *“Do ureditve v Zakonu o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) se lahko v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti dogovorijo pravice in obveznosti, ki niso že urejene v zakonu, le za člane pogodbenih strank.”*
- ❖ Je torej svet delavcev predstavnik vseh zaposlenih v podjetju? – **Odločba USRS: U-I-284/06-26**
- ❖ Problem (pomanjkljive) razmejitve sindikalne pristojnosti od sodelovanja pri upravljanju – v nasprotno smer je urejeno (ZSDU)
- ❖ **“Problem” tradicije** v SLO: pojavnost sindikatov / SD v podjetjih

RAVNI IN NAČINI VKLJUČEVANJA ZAPOSLENIH V PROCES SPREJEMANJA IN OBLIKOVANJA ODLOČITEV

❖ Vključevanje zaposlenih preko njihovih predstavnikov **na več ravneh:**

- ❖ **Sodelovanje preko sindikata – individualno in kolektivno**

- ❖ Sodelovanje preko sveta delavcev - upravljanje

- ❖ Sodelovanje v organih nadzora

- ❖ Sodelovanje v organih upravljanja

- ❖ **Vloga sveta delavcev po ZDR-1**

❖ Vključevanje zaposlenih **na več načinov:**

- ❖ Pogajanja – dogovori/pogodbe

- ❖ Zastopanje interesov **članov** v individualnih primerih

- ❖ Informiranje

- ❖ Posvetovanje

- ❖ Soodločanje

- ❖ Nadzor / Upravljanje

PRISTOJNOSTI SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

MATERIALNI POGOJI ZA DELO SINDIKATA

- ❖ **ZDR-1 / 203:** Delodajalec mora sindikatu **zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti** v skladu s predpisi, s katerimi se **varujejo pravice in interesi delavcev**. Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti **dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti**.
- ❖ **Dileme / poudarki:**
 - ❖ Delodajalec ima obvezo le do “hišnega sindikata”, ne pa tudi do panožnega – omejiti z oznako “poslovna skrivnost”
 - ❖ Konkretni postopki, kjer sindikat varuje pravice delavcev je konkretiziran v ZDR-1 in nekaterih KP (pri odpovedi, pri delovnem času, pri sprejemanju SADD...)
 - ❖ Pri varovanju interesov delavcev je pojem bolj odprt, vendar ne popolnoma
 - ❖ Dostop do podatkov – meja je poslovna skrivnost **in ZVOP-1** – sindikat ne sme pridobivati osebnih podatkov brez soglasja delavca na katerega se nanašajo (KP **ni** ustrezna podlaga!)

- ❖ Posredovanje SADD v mnenje pred sprejemom
- ❖ **Obračunavanje sindikalne članarine**
- ❖ Obveščanje o agencijskem delu
- ❖ Posvetovanje s sindikati pred prenosom dejavnosti ali njenega dela (z obema)
- ❖ **Omogočiti sodelovanje predstavnika sindikata pri zagovoru delavca (člana sindikata)**
- ❖ **Možnost sodelovanja v postopku odpovedi – na zahtevo delavca (člana sindikata)**
- ❖ **Možnost negativnega mnenja o odpovedi pogodbe o zaposlitvi (članu sindikata)**
- ❖ Posvetovanje in obveščanje v primeru priprave programa razreševanja presežnih delavcev
- ❖ Obveščanje o letnem razporedu delovnega časa
- ❖ Posvetovanje o nočnem delu (pred in med)
- ❖ **Omogočiti sodelovanje predstavnika sindikata v disc. postopku**

PRISTOJNOSTI PREDSTAVNIKOV ZAPOSLENIH PO ZSDU

PRISTOJNOSTI PREDSTAVNIKOV DELAVCEV, IZVOLJENIH PO ZSDU

- ❖ Pravice **Sveta delavcev** niso določene le v **ZSDU**, ampak po novem tudi v **ZDR-1** ter **ZVZD-1** (če ni izvoljen pooblaščenec za VZD)
- ❖ Pristojnosti Sveta delavcev **po ZDR-1** (odločba U-I-268/06-35):
 - ❖ Možnost mnenja o SADD, ki ureja pravice delavcev
 - ❖ Pravica do obveščeniosti o agencijskem delu
 - ❖ Možnost mnenja o odpovedi pogodbe o zaposlitvi
 - ❖ Možnost zastopanja delavcev v postopku odpovedi, disciplinskem postopku
- ❖ Pristojnosti **po ZVZD-1** (v poglavju o pristojnostih pooblaščenca za VZD)

PRISTOJNOSTI SVETA DELAVCEV PO ZSDU

❖ Pristojnosti SD:

- ❖ skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
 - ❖ predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
 - ❖ sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upoštevata pri dogovarjanju z delodajalcem;
 - ❖ pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.
- ❖ ...skrbi za izvajanje KP? – Pa ima orodje za ukrepanje v primeru kršitev? (ZDSS-1)

OBLIKE SODELOVANJA - INFORMIRANJE

- ❖ gospodarski položaj družbe,
- ❖ razvojne cilje družbe,
- ❖ stanje proizvodnje in prodaje,
- ❖ splošni gospodarski položaj panoge,
- ❖ spremembo dejavnosti,
- ❖ zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- ❖ spremembe v organizaciji proizvodnje,
- ❖ spremembe tehnologije,
- ❖ letni obračun in letno poročilo,
- ❖ druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora med DD in SD.

OBLIKE SODELOVANJA – POSVETOVANJE

❖ O statusnih vprašanjih:

- ❖ statusne spremembe,
- ❖ prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,
- ❖ zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,
- ❖ bistvene spremembe lastništva,
- ❖ statusno preoblikovanje družbe, opredeljeno z zakonom, ki ureja gospodarske družbe,
- ❖ sprememba sistema upravljanja družb.

❖ O kadrovskih vprašanjih:

- ❖ potrebe po novih delavcih (število in profili),
- ❖ sistemizacija delovnih mest,
- ❖ razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
- ❖ razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- ❖ sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- ❖ zmanjšanje števila delavcev,
- ❖ sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

OBLIKE SODELOVANJA - SOODLOČANJE

Delodajalec mora predložiti v soglasje svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z/s:

- ❖ osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
 - ❖ merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
 - ❖ kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
 - ❖ razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
 - ❖ kriteriji za napredovanje delavcev.
-
- ❖ (spremembo dejavnosti,
 - ❖ zmanjšanjem gospodarske dejavnosti,
 - ❖ spremembami v organizaciji proizvodnje,
 - ❖ spremembami tehnologije,
 - ❖ statusnimi spremembami,
 - ❖ prodajo družbe ali njenega bistvenega dela)

PRISTOJNOSTI POOBlašČENCA ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

PRISTOJNOSTI POOBLAŠČENCA ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

1

Če pooblaščenca ni, ima te pristojnosti svet delavcev.

- ❖ Pravica do **sodelovanja pri obravnavi** o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela, v skladu s predpisi o VZD.
- ❖ Pravica do **posvetovanja** o oceni tveganja ter o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.

PRISTOJNOSTI POOBLAŠČENCA ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

2

- ❖ Pravica zahtevati sprejetje ustreznih ukrepov ter pripraviti predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu.
- ❖ Pravica zahtevati nadzor pristojne inšpekcije, kadar meni, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov.
- ❖ Pravica prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter izraziti svoja opažanja.
- ❖ Pravica do ustrezne oblike usposabljanja pooblaščenca za VZD.

EVROPSKI SVETI DELAVCEV

POGOJI ZA USTAVNOVITEV EWC

- ❖ EWC **je možno ustanoviti** v družbi, ki posluje na ravni Skupnosti
>>> Za slednjo se šteje družb, ki v državah članicah zaposluje najmanj 1 000 delavcev in od tega najmanj 150 delavcev v vsaj dveh državah članicah
- ❖ Glavno poslovodstvo je odgovorno, da v družbi ali povezani družbi, ki posluje na ravni Skupnosti **ustvari pogoje in daje na razpolago sredstva**, da se lahko ustanovi evropski svet delavcev ali uvede postopek obveščanja in posvetovanja
- ❖ **Oblikovanje iniciative:**
 - ❖ **S strani “glavnega poslovodstva” ali,**
 - ❖ Na pisno zahtevo vsaj 100 delavcev ali njihovih predstavnikov v vsaj dveh podjetjih ali podružnicah v vsaj dveh različnih državah članicah
 - ❖ Ponovni poskus oblikovanja možen šele po dveh letih

DELOVANJE EWC TER POSTOPKI OBVEŠČANJA IN POSVETVANJA

❖ Način dela in delovanja je stvar sklenjenega dogovora in ne Direktive: ...*“Glavno poslovodstvo in evropski svet delavcev delujeta v duhu sodelovanja in spoštovanja pravic in obveznosti obeh strani.”*

Poudarki:

- ❖ Vsebina sodelovanja je dela dogovora in ni predpisana v Direktivi
- ❖ Informiranje in posvetovanje mora biti izvedeno na način, ki ne zavira procesa sprejemanja odločitev.

NAMESTO ZAKLJUČKA

“Kvalitete odnosa se ne da predpisati, ampak jo je potrebno graditi – to pa zahteva čas, osebno kulturo obeh strani!”

Pravi naslov predstavitve bi moral biti: **Kakšen dialog si želimo?**

...ko najdemo odgovor na to, gre le še za vprašanje izvedbe...

HVALA ZA POZORNOST