



Piše:  
dr. Valentina Franca

## Digitalizacija vse bolj vstopa v delovanje evropskih svetov delavcev

*Evropsko sindikalno združenje ETUC (European Trade Union Confederation) je 12. in 13. oktobra v Bruslju organiziralo že tradicionalno konferenco za evropske svete delavcev, na kateri je bila glavna tema digitalizacija in njen vpliv na delovanje evropskih svetov delavcev. Izhodišče konference je bilo, da ima digitalizacija že sedaj velik vpliv na delo, ki se opravlja tako na podlagi pogodbe o zaposlitvi kot na podlagi drugih civilnih oblik, kot so podjemna pogodba, pogodba o poslovnem sodelovanju z s.p.-ji ipd. Vprašanje, ki se pojavlja, je, kako se na to odzvati kot delavski predstavniki ter kako postaviti vsebinska izhodišča za pogajanja tako z delodajalci kot z Evropsko unijo ter nacionalnimi vladami. O tem so razpravljali predstavniki različnih sindikatov iz celotne Evropske unije, člani evropskih svetov delavcev, predstavniki evropske komisije ter drugih organov Evropske unije.*

### Nujno je postaviti nova pravila

Digitalizacija je že več let močno prisotna v delovnem okolju. Splošno prepričanje je, da **odžira delovna mesta**, kar do določene mere drži, denimo prodaja hamburgerjev s pomočjo avtomata, internetna prodaja, spletna banka in podobno. Po drugi strani pa prinaša **spremembe glede zahtevanih veščin in znanj**. Denimo, če je poklic natakara desetletja nazaj veljal za nižje kvalificirano delo, sedaj to ne drži več. V Evropski uniji je po nekaterih ocenah okrog 17 milijonov ljudi, ki nimajo osnovnih veščin, kot so branje, računanje, delo z računalnikom in podobno. To skupino bo digitalizacija najbolj prizadela v obliki **dolgotrajne brezposelnosti**, kajti delovna mesta zahtevajo in bodo zahtevala vedno več različnih veščin.

Pri zaposlenih se negativni vplivi digitalizacije kažejo zlasti v **(pretiranem) nadzoru s strani delodajalca**, saj ti nadzorujejo njihovo vedenje (vključno s tem, kolikokrat gredo na stranišče) prek različnih mobilnih naprav, na primer telefonov, tablic ipd. Pod pritiskom je njihova učinkovitost in če, denimo, ne pridejo do stranke, ali ne zložijo

vsega v skladišču v določenem času, dobi-jo avtomatska opozorila, da niso dovolj učinkoviti. Podobno se kot zelo pereč problem izpostavlja prepričanje o neprestani dosegljivosti, torej tudi po zaključku delovnika. Gre za **t. i. koncept dosegljivosti 24/7**, kjer so pričakovanja in pritiski delodajalcev takšni, da morajo biti zaposleni vedno dosegljivi, se oglašati na telefon in odgovarjati na e-pošto tudi v prostem času, med dopustom ipd. Na drugi strani je vedno več posameznikov, ki niso fizično prisotni na delovnem mestu, oziroma so s svojim delodajalcem (ali bolje rečeno naročnikom, ker običajno te osebe niso zaposlene) **povezani zgolj virtualno** (»on-line workers«, »click workers«). Problemi se tudi pojavljajo pri zbiranju in varovanju **osebnih podatkov** zaposlenih, hkrati pa vedno večjo **označevanje zaupnosti informacij** s strani menedžmenta, kar otežuje delo članom evropskih svetov delavcev.

Vse opisano prinaša več problemov. Z delovnopravnega vidika je vprašljiva organizacija delovnega časa, zagotavljanje odmorov in počitkov, socialna varnost in podobno. Hkrati vsi ti pojavi **negativno vpli-**

**vajo na delavsko participacijo in sindikalno združevanje**. Zato je bilo na konferenci splošno strinjanje, da je treba **digitalizaciji postaviti meje in pravila**, kajti dejstvo je, da ni več poti nazaj. Delavski predstavniki se zavzemajo za postavitve **minimalnih standardov**, ki bi veljali za vse posameznike, ki opravljajo delo za posamezno organizacijo, kar bi omogočilo ne samo ureditev delovno in socialno pravnih vprašanj, temveč bi pozitivno vplivalo na delovanje delavskih predstavništev. Prepričani so, da bi morali težiti k širjenju veljavnosti kolektivnih pogodb tudi na tiste, ki ne delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ampak denimo kot s.p. Razmišljanja so šla tudi v smer drugačne opredelitve delavca, zaposlenega, delovnega razmerja ipd. Torej, da bi nekdo, ki dela prek spletne platforme, imel enake delovno in socialno pravne pravice kot redno zaposleni delavci.

### Problemi pri delovanju evropskih svetov delavcev

Digitalizacija ni zaobšla niti delovanja evropskih svetov delavcev. Udeleženci konference so izpostavili več problemov, s

katerimi se evropski sveti delavcev srečujejo pri svojem delu. Denimo, vedno bolj se pojavljajo težnje, da bi »meeting« (srečanje) interpretirali tudi v smislu videokonference, torej da bi se namesto klasičnega srečanja članov evropskega sveta delavcev in/ali srečevanja z menedžmentom osebno, »srečanje« **odvilo po elektronski poti**, npr. prek Skypa, kot video/tele konferenca ipd. Takšno prakso delavski predstavniki ostro zavračajo in vztrajajo, da se mora »meeting« interpretirati kot osebno srečanje ne glede, ali gre za srečanje članov evropskega sveta delavcev ali za srečanje z menedžmentom. Prepričani so, da bi v primeru sodnega spora »zmagali« s to interpretacijo.

Večkrat je bil izpostavljen tudi **problem neustreznega obveščanja in posvetovanja z evropskimi sveti delavcev**. Še vedno namreč ni preseženo napačno razumevanje postopka ter namena posvetovanja. Kajti vse prevečkrat se to razume kot posvetovanje o že sprejetih odločitvah oziroma o ukrepih, ki bodo sledili odločitvam (ne pa o samih odločitvah). Delavski predstavniki vztrajajo, da je treba evropske svete delavcev obvestiti in se z njimi posvetovati **preden se odločitev sprejme** ter razpravljati tudi o **možnih alternativah posamezne odločitve**. Vendar se v praksi, vsaj kolikor so poročali, delodajalci z njimi posvetujejo,

ko je odločitev že sprejeta, tako da je posvetovanje omejeno le na način implementacije sprejete odločitve. Denimo, težko se je odzvati, ko menedžment napove, da se nek obrat podjetja zapira. Takrat je možno zgolj posvetovanje, kako to izpeljati, da bo čim manj boleče tako za podjetje kot za delavce. Srž posvetovanja pa bi morala biti

trezno izvedeni postopki obveščanja in posvetovanja z evropskim svetom delavcev.

Po drugi strani so bili glasni tudi pozivi, da je treba vendarle izkoristiti možnosti, ki jih imajo evropski sveti delavcev že sedaj, ter okrepiti svojo vlogo tam, kjer je mogoče. To zajema ne zgolj delovanje na podlagi veljavne zakonodaje, temveč tudi **proaktiv-**

### Spremembe direktiv naj bi bile predstavljene marca 2017

Predstavniki Evropske komisije je predstavil načrt, po katerem naj bi spremembe direktiv s področja delavske participacije predstavili skupaj s predlogom ureditve socialnih pravic v Evropski uniji (t. i. social pillar) šele marca 2017. ETUC temu ostro nasprotuje, zato so napovedali, da bodo vse svoje moči usmerili v to, da bo Evropska komisija svoje načrte razkrila že prej. Zaskrbljeni so, da bi predlog nove evropske socialne zakonodaje zasenčil predlagane spremembe na področju delavske participacije, kar bi posledično lahko vodilo v sprejem ne preveč ugodnih rešitev za delovanje evropskih svetov delavcev.

odločitev o tem, ali je smiselno zapreti ta obrat ali ne. Takšno posvetovanje je zgolj formalnost in ne dosega svojega cilja, zato je treba to pravno okrepiti. Pri tem se zavzemajo za takšno pravno regulativo, ki bo vključevala tudi **sankcije za delodajalce**. Te ne bi bile v finančnem smislu, ampak kot veto na odločitve, če niso us-

**nost evropskih svetov delavcev**, to je samoiniciativnost za delovanje na posameznih področjih. Izpostavili so tudi **vlogo sindikatov** pri delovanju evropskih svetov delavcev, predvsem glede zagotavljanja ustreznih strokovnih podpore, ki je trenutno prešibka. To povezujejo zlasti s problemom upadanja sindikalnega članstva.

## Švedski model trga dela in delavsko soodločanje

*V septembru se je odvil študijski obisk Združenja svetov delavcev Slovenije na Švedskem, ki je znana po zelo uspešnem socialnem partnerstvu in hkrati tudi po enem izmed najnaprednejših sistemov sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij na svetu. Njihovo delavsko soupravljanje stremi k visoki učinkovitosti, varnim zaposlitvam, enakopravnosti med spoloma ter dobremu in stimulativnemu delovnemu okolju. Zato so njihove izkušnje vsekakor izjemno dragocene za izboljšanje prakse na tem področju tudi v Sloveniji. Srečanje s predstavniki ene izmed treh glavnih sindikalnih zvez, tj. TCO (Swedish Confederation of Professional Employees – Švedska konfederacija strokovnih uslužbencev), in z delavskimi predstavniki v podjetju Scania je prineslo poglobljen uvid v model trga dela in delavsko soodločanje na Švedskem ter mnoga uporabna spoznanja za prakso svetov delavcev v slovenskih podjetjih.*

V prejšnji številki te revije je bil že predstavljen okvirni model delavske participacije na Švedskem, ki je opisan v strokovni

literaturi. V tem prispevku pa predstavljamo delovno življenje, nacionalne industrijske odnose in delavsko soodločanje na Šved-

skem, obogatene še z informacijami, izkušnjami in praksami, ki so nam jih dodatno in »iz prve roke« posredovali gostitelji študijskega obiska ZSDS, predstavniki **sindikalne zveze TCO in podjetja Scania**.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Prispevek je povzet po spodaj navedeni literaturi ter predstavitev v okviru študijskega obiska in razpravah z gostitelji, op. a.