

varnosti in zdravja pri delu – praktični vodnik. Luxembourg, LU: Urad za publikacije Evropske unije. Doi:10.2802/32069.

Franca, Valentina. 2009. Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju: pravni in kadrovske vidiki s primeri iz sodne in podjetniške prakse. Ljubljana: Planet GV.

Gostiša, Mato. 2011. Vsebina in priprava celovitega programa dela sveta delavcev: priročnik za člane svetov delavcev. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.

Hecker, Steven in Linda M. Goldenhar. 2014. Understanding safety culture and safety climate in construction: existing evidence and a path forward. Silver Spring, US-MD: CPWR – The Center for Construction Research and Training. <http://bit.ly/LZyxw4> (21. 5. 2016).

ILO (International Labour Organization). 2014. Safety and health at work: a vision for sustainable prevention.

Geneva: ILO.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/publication/wcms_301214.pdf (21. 5. 2016).

Lozar, Ana in Luka Bratec. 2011. Proaktivno delovanje sveta delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu. *Ekonomika demokracija* 15 (5): 14-21.

Masanotti, Giuseppe in John Griffiths. 2013. Uvajanje načel promocije zdravja v delovno okolje. V *Promocija zdravja pri delu: definicije, metode in tehnike*, ur. Tanja Urdih Lazar, 13-66. Ljubljana: Univerzitetni klinični center.

Podjed, Klemen. 2014. Proaktivni pristop k promociji zdravja na delovnem mestu. *Ekonomika demokracija* 18 (4): 13-16.

Strauss, George. 2006. Worker participation – some under-considered issues. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 45 (4): 778-803. Doi:10.1111/j.1468-232X.2006.00451.x.

Taylor, N. Terence, ur. 2011. *Occupational Safety and Health culture assessment – a review of main approaches and selected tools*. Luxembourg, LU: Publications Office of the European Union. Doi:10.2802/53184.

Torp, Steffen, Leena Eklund in Stefan Thorpenberg. 2011. *Research on workplace health promotion in the Nordic countries: a literature review, 1986-2008*. *Global Health Promotion* 18 (3): 15-22.

Walters, David, Theo Nichols, Judith Connor, Ali Cevat Tasiran in Surhan Sam. 2005. *The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety*. Sudbury, CA: HSE Books.

WHO (World Health Organization). 1986. *Ottawa charter for health promotion*. Geneva, CH: World Health Organisation. <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/> (22. 5. 2016).



Piše:
Vasja Butina

Dva vidika delavske participacije: sistemski in podjetniški

Vloga delavskih predstavništev pri spreminjanju organizacije

Delavski predstavniki v zadevah, ki jih določa zakon, zlasti pa tudi na področju spreminjanja organizacije (dela), nastopajo kot neke vrste /so/menedžerji. Zakon ne določa, kaj je »organizacija (dela)«, zato bomo poskusili v tem prispevku z različnih zornih kotov nekoliko podrobneje osvetliti vlogo svetov delavcev na tem področju njihovega udejstvovanja v okviru zakonsko določenih pristojnosti. Kaj vse torej načeloma sodi med te pristojnosti?

Splošno o pravicah delavcev do sodelovanja pri upravljanju

Ustava RS, konkretno njen 75. člen, je **pravni temelj soodločanja**. Ta člen se namreč glasi: »Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.« Pri tem ustava ne opredeljuje, kaj je upravljanje, njegovo vsebino, način izvajanja in pogoje pa prepušča določilom posebnega zakona, to je **Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**, ki

je bil sprejet dve leti po osamosvojitvi, 22. julija 1993.

Kako imenujemo s tujko »**upravljanje**«? **Management**.¹ Zanimivo, da besedo management pozna tudi Slovar slovenskega knjižnega jezika, ki jo razlaga: »v kapitalistični ekonomiki – vodenje podjetja« v smislu oseb pa kot »vodilni uslužbenci« – managerji, kot vodilne uslužbenke podjetja.² Izraza management in managerji bomo v nadaljevanju tega prispevka uporabljali v fonetični obliki (menedžment in menedžerji).

Če nekoliko poenostavimo, da lažje sprejmemo namen zakona, delavski predstavniki v smislu ZSDU **nastopajo kot /so/menedžerji**, seveda le v zadevah, ki jih določa zakon. Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se lahko podrobneje uredi uresničevanje pravic iz ZSDU in tudi **druge načine sodelovanja** ali **več soupravljaljskih pravic delavcev**, kot jih določa zakon (5. člen ZSDU).

To je pomembna razlika v primerjavi z vlogo sindikata, ki zastopa delavce na področju **delovnih razmerij**, torej ureja problematiko »**tržnih nasprotij med delom in kapitalom**«, in le izjemoma posega na področje upravljanja (menedžmenta).

¹ Angleško-slovenski, slovensko-angleški poslovni slovar, PCP | DZS, Ljubljana, 1996, str. 194.

² Slovar slovenskega knjižnega jezika, DZS, Ljubljana, 1998, str. 520.

Menedžment = upravljanje, vodenje

Zmedo v razumevanju z Ustavo opredeljenega »sodelovanja delavcev pri upravljanju ...« povečujeta dodatno dve razmeroma različni večinski praksi oz. obliki upravljanja najštevilnejših oblik pridobitnih organizacij, delniških družb, ameriška in nemška:

a) **ameriška oblika** vključuje manj ravnanja in nima posebnega organa upravljanja, tako kot

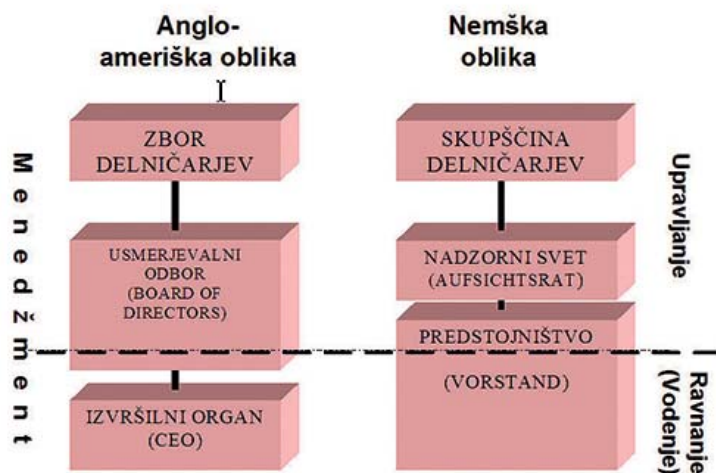
b) **nemška oblika**, kjer je funkcija upravljanja izrazitejša in organizirana v posebnem organu (npr. nadzorni svet v delniški družbi).

Slovenska ureditev po osamosvojitvi in prevzemu tržne (kapitalistične) družbeno ekonomske ureditve leta 1991 in deloma tu-

vsak posamezni delavec, v vprašanih, ki jih določa zakon, se v tej vlogi **vključujejo v upravljanje organizacij kot menedžerji**.

Vodenje (ravanje) je proces načrtovanja, uveljavljanja (organiziranja, vodenja) in kontroliranja aktivnosti in z njimi povezanimi viri (resursi), s katerimi organizacija doseže postavljen(e) cilj(e). **Potrebne aktivnosti izvajajo zaposleni organizacije** na podlagi vodenja in odločitev, ki jih v ta namen sprejemajo posebej najeti menedžerji (vodje, lep slovenski izraz je ravnatelj). Glede na ureditev lahko delavsko soupravljanje vsebuje tudi dejavnost upravljanja oz. del upravljanja prek delavskega direktorja, ki je član predstojništva, pri nas uveljavljeno ime zanj je uprava.

Menedžment avtorji prevajajo kot: vodenje, poslovanje, upravljanje, ravnanje – in od tod voditelj, vodja, direktor, upra-



Slika: Anglo-ameriško in nemška oblika menedžmenta

di že prej, **povzema nemško obliko upravljanja**. Dopolnitve Zakona o gospodarskih družbah (ZGD) iz leta 1993 in novi zakon (ZGD-1) iz leta 2006, je uveljavil tudi evropsko delniško družbo oz. "societas europaea" ter **enotirni sistem upravljanja v delniški družbi** (ameriška oblika), ki pa ga zaradi manjšega števila primerov uporabe in praksi v tem sestavku ne pojasnjujemo.

Upravljanje s tujko, kot rečeno, splošno poimenujemo menedžment in tiste, ki upravljajo – menedžerji. Upravljanje pomeni vlado ali oblast v organizaciji (npr. podjetju), uveljavljeni tuji, zlasti angleški izrazi, ki jih povzemamo oz. prevajamo v slovenščino za upravljanje, so npr.: government, administration, management, top management ipd. Predstavniki delavcev v nadzornem svetu, pa ne samo oni, temveč tudi

vitelj, poslovodja, ravnatelj, pa tudi organizator, šef, poslovodski upravljevalec, in še kaj bi se našlo.³ V bistvu uporaba izraza izhaja iz vsebine, se pravi od tega, na kateri del **upravljalno ravnalnega procesa, menedžmenta v širšem smislu**, se nanaša. Velik del avtorjev v slovenščini prevaja oz. uporablja za menedžment v ožjem smislu slovensko besedo **ravanje**, ki je starejši izraz kot vodenje; za najvišje ravni ravnanja naj bi se uporabljal izraz **ravnatelj**, za nižje ravni in kot splošni pojem pa naj bi bil v rabi izraz **ravnalec** (tuji izrazi: Manager, Leader, Leiter, Führer). Možna (pravilna) je uporaba izraza:

- menedžer (nimamo ustrezne slovenske besede), kadar mislimo na celoten upravljalno ravnalni proces in

- ravnatelj, ravnalec, kadar mislimo predvsem na del tega enovitega procesa, na ravnanje samo.

Kadar je to popolnoma jasno in zaradi razumevanja vsebine potrebno, lahko izraza ločimo, v nasprotnem pa lahko uporabljamo besedo **menedžer ali kar vodja**.

Vključevanje delavcev v upravljanje

Delavci imajo po ZSDU pravico do:

- individualnega in
- kolektivnega

sodelovanja pri upravljanju (menedžmentu, op. avtorja) zlasti, če gre za soodločanje oziroma vplivanje na:

- 1) vsebino in organizacijo dela ter na
- 2) določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih:

a) izboljševanju delovnih razmer oz. humanizaciji delovnega okolja in

b) doseganju uspešnega poslovanja družbe (4. člen ZSDU).

Organizacija, predvsem podjetja in gospodarski zavodi, dosegajo uspešno poslovanje v glavnem le takrat, ko na daljši rok ustvarjajo dobiček. To lahko dosežejo s povečanjem prometa (realizacije) in z nižanjem stroškov ali pa z obojim. Torej so vse aktivnosti povezane s temi, ki jih vodi menedžment za doseganje uspešnega poslovanja po zakonu, **tudi pravica delavcev**. Katere so te konkretne pravice, določa zakon v posameznih členih.

Z **dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem** se lahko podrobneje uredi uresničevanje pravic iz ZSDU in tudi več načinov sodelovanja ter soupravljalnih pravic delavcev, kot jih določa zakon (5. člen ZSDU).

Dva vidika delavske participacije

Delavska participacija – pomeni sodelovanje delavcev pri upravljanju, ki je sicer vloga organov lastnikov (nadzorni sveti) in poslovodstev (uprave, direktorji ipd.). Poznavanje upravljanja kot stroke – upravljanje (menedžment) je veda, zanj je potrebno znanje. Da se lahko kot delavski predstavniki ukvarjamo z vsebino, **moramo poznati tudi vsebino pravice do sodelovanja pri upravljanju**.

Prvi je sistemski vidik – **družbenopolitična ureditev**, ki jo določajo ustava, EU predpisi, zakoni, kolektivne pogodbe, pravila ipd. Sistem je določen in je za vse isti! Sistem imamo, v njem živimo in ga

³ Pomen menedžerja v smislu poslovni zastopnik (glasbenika, športnika ipd.) nas v kontekstu organizacije poslovanja ne zanima.

lahko spreminjamo le na daljši rok. Tu je vloga delavskih predstavnikov in tudi sindikata predvsem nadzorna vloga, to je, da se sistem izvaja in da lahko vplivata na njegovo spreminjanje. Anomalije sistema (tranzicija, velik del državne lastnine, malo izkušenj, politična razmerja, stanje demokracije ipd.), ki se pojavljajo, nas ne smejo odvrniti od smiselnosti delavske participacije.

Drugi pa je **podjetniški vidik**, **podjetniška "svoboda"**, ki pomeni, kako najbolje delovati v danem sistemu (tudi delavskih predstavnikov v teh vlogah). Loči uspešne od neuspešnih podjetij! Tu pa je potreben miselni preklon, saj je potrebna "vživetev" v podjetniško vlogo. V bistvu je ta vidik, vloga težja.

Vsebina in organizacija dela

Splošno

Delavci imajo, kot rečeno, po ZSDU (4. in 5. člen) med drugim pravico do sodelovanja pri upravljanju zlasti, če gre za soodločanje oziroma vplivanje na **vsebino in organizacijo dela**. Pojma vsebina dela in organizacija pa v zakonu nista opredeljena, zato ju lahko razlagamo le posredno z določili drugih zakonov, predvsem Zakona

nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Organizacija dela ni neposredno definirana, jo pa ZDR omenja dvakrat:

- 10. člen, ki „zahteva, da organizacijo dela delodajalec določi v splošnem aktu: „Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela“ ...
- 33. člen, ki določa, da mora delavec pri delu upoštevati organizacijo dela: „Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.“

Prevladujoča pojmovanja organizacije

Beseda organizacija pomeni »skladno, smotno, povezano celoto«; tudi povezovanje, urejanje v celoto. Izvor besede organizacija sega do grške besede "organon", katere prvotni pomen je orodje.⁴

Na podlagi omenjene in tudi drugih opredelitev organizacije, so se izoblikovala pojmovanja organizacije glede na vidik ob-

vezano in usklajeno delovanje, posamezne dele procesa (aktivnosti, naloge ...) dodelimo posameznim delovnim mestom oz. vrsti del, ki jih zapišemo v opis delovnega mesta (vrste del).

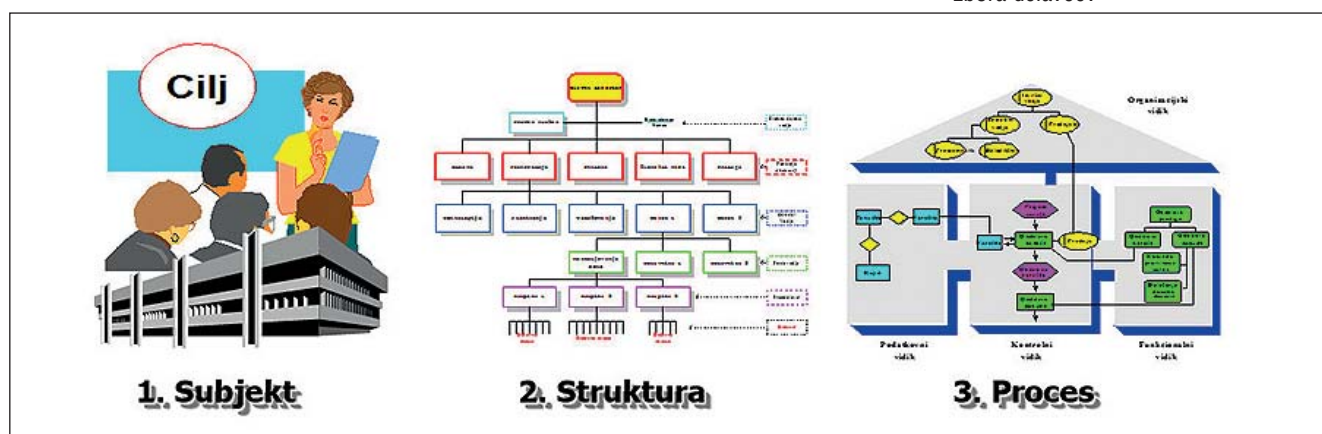
Vsebina in način sodelovanja delavcev

Sodelovanje delavcev pri upravljanju, tudi na področju vsebine dela in organizacije, se **uresničuje na naslednje načine**:

- s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo
- s pravico do obveščeniosti
- s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje
- z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem
- s pravico soodločanja
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca

Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci **kot posamezniki ali kolektivno prek**:

- sveta delavcev ali delavskega zaupnika
- zbora delavcev



Slika: Tri pojmovanja organizacije

o delovnih razmerjih (ZDR) in z opredelitvami vede o organizaciji oziroma »**organizacijske vede**«.

Vsebina dela je delovni (poslovni) proces, ki ga delavec opravlja na posameznem delovnem mestu (vrsti dela), npr. proces nabavljanja, prodajanja, proizvodnja ... ZDR v 4. členu posredno definira tudi delovni proces: je prostovoljno razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem delavec za plačilo delodajalca osebno in

ravnava, na več načinov. Prevladujejo **trije osnovni pogledi na organizacijo**, in sicer:

1) organizacija kot subjekt (npr. podjetje, inštitut, zavod, državni organ, društvo ipd.),

2) organizacija kot struktura z nizom elementov, ki organizacijo sestavljajo (npr. oddelki, ljudje, stroji ipd.) in

3) organizacija kot organizacijski proces, s katerim razumemo smiselno po-

- predstavnikov delavcev v organih družbe)

Sodelovanje v organih družbe poteka prek predstavnikov delavcev v **nadzornem svetu** in prek **delavskega direktorja** (v upravi ali med izvršnimi direktorji upravnega odbora – 78. člen ZSDU). V okviru splošnih pravic in obveznosti članov uprave družbe, delavski direktor zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj (84. člen ZSDU). Glede na organizacijo dela je lahko delavski direktor zadolžen tudi za druga področja v upravi.

⁴ Leksikon CZ, 2000, str. 752; organizacija je glagolnik od besede organizirati (SSKJ, DZS 1998, str. 185), povzeta iz franc. „organiser“ – organizirati, prirediti, urediti, izpeljanke iz „organe“ v pomenu orodje, sredstvo (SES, MK, 1997, str. 411).

Individualna participacija – sodelovanje posameznega delavca

Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju. **Delavec kot posameznik ima pravico** (88. člen ZSDU):

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto;
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju (najmanj na delovnem mestu...);
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces;
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona (seveda tistih, ki se tičejo njegovega delovnega področja).

Delodajalec mora odgovoriti na pobudo iz prve alineje ter na vprašanja iz četrte alineje prejšnjega odstavka najkasneje v 30 dneh.

Obveščanje sveta delavcev

Delodajalec mora skladno z 89. in 90. členom ZSDU **obveščati svet delavcev** predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe
- razvojne cilje družbe
- stanje proizvodnje in prodaje
- splošni gospodarski položaj panoge, **predhodno, torej pred sprejemom dokončne odločitve**, pa mora obveščati svet delavcev o vprašanjih, ki se nanašajo na:
 - spremembo dejavnosti
 - zmanjšanje gospodarske dejavnosti
 - spremembe v organizaciji proizvodnje
 - spremembe tehnologije
 - letni obračun in letno poročilo
 - druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora iz drugega odstavka 5. člena tega zakona

Na zahtevo sveta delavcev pa mora delodajalec **omogočiti tudi vpogled v dokumentacijo**, ki je nujna za obveščenost sveta delavcev o zgoraj navedenih zadevah.

Skupno posvetovanje s svetom delavcev

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati **skupno posvetovanje glede**:

- statusnih vprašanj družbe
- kadrovskih vprašanj
- vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu

Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev **najmanj 30 dni** pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti **najmanj 15 dni** pred sprejemom odločitve (91. člen ZSDU).

Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja **dolžnost delodajalca**, da:

- a) seznaniti svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim
- b) posvetuje in si
- c) prizadeva za uskladitev stališč (92. člen ZSDU).

Statusna vprašanja so:

- statusne spremembe (združitve, delitev, sprememba pravno oorganizacijske oblike – ZGD-1)
- prodaja družbe ali njenega bistvenega dela (prenos premoženja – ZGD-1)
- zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,
- bistvene spremembe lastništva (93. člen ZSDU)

Za **kadrovska vprašanja** tega zakona se štejejo (94. člena ZSDU):

- potrebe po novih delavcih (število in profili)
- **sistemizacija delovnih mest** (tudi po ZGD); sestavni del sistemizacije je tudi vrednotenje DM)
- 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

Sistemizacija je **organizacijsko vprašanje!** **“Sistemizacija delovnih mest”** je splošni akt (ali sestavni del drugega splošnega akta) delodajalca, ki določa delovna mesta in posebne pogoje za zasedbo delovnih mest.

Vprašanj **varnosti in zdravja delavcev pri delu** kot tretji sklop vprašanj, ki so predmet obveznega predhodnega skupne-

ga posvetovanja s svetom delavcev, ZSDU ne opredeljuje posebej, ampak so podrobneje urejena v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Gre pa za vrsto izjemno pomembnih vprašanj, ki so ključnega pomena za pravice in položaj zaposlenih v družbenoekonomskih razmerjih.

Soglasje sveta delavcev – soodločanje

Delodajalec mora po 95. členu ZSDU predložiti v **soglasje svetu delavcev** predloge odločitve v zvezi z:

- osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta
- merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev
- kriteriji za nagrajevanja inovacijske dejavnosti v družbi
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev
- kriteriji za napredovanje delavcev

Kot vidimo, soglasje sveta delavcev ni predvideno za „organizacijske spremembe“ (izjema je pripojitev družb, kot jo ureja ZGD), razen seveda, kadar so **spremembe povezane z zmanjšanjem (večjega) števila delavcev**. Po prvem odstavku 96. člena ZSDU mora namreč delodajalec v osmih dneh pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev tudi v primeru, če imajo »organizacijske« in druge odločitve iz predhodnih členov (89 in 93) za **posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev**, če gre za večje število delavcev, po predpisih o delovnih razmerjih.

Konkretno mora delodajalec pod navedenim pogojem pridobiti soglasje sveta delavcev **v primerih iz 5. do 8. alineje 89. člena ZSDU**, ko gre za

- spremembo dejavnosti
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti
- spremembe v organizaciji proizvodnje
- spremembe tehnologije,

in **v primerih iz 1. in 2. alineje 93. člena ZSDU**, ko gre za

- statusne spremembe
- prodajo družbe ali njenega bistvenega dela

pri čemer je po 98. členu ZDR-1 **večje število delavcev**:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev
- najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev

- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev

Svet delavcev lahko v obravnavanih primerih **zavrne soglasje** samo, če predlog odločitve o zmanjšanju števila delavcev:

- ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih (98. – 103. člen ZDR), ali če
- razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni

Če svet delavcev zavrne soglasje v nasprotju s prejšnjim odstavkom, ta zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca.

Delodajalec **ne sme sprejeti zgoraj navedenih odločitev**, če je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje (97. člen ZSDU).

Soglasje sveta delavcev pri pripojitvi družb po ZGD-1

Za veljavnost pogodbe o pripojitvi družb je po 592. členu Zakona o gospodarskih družbah, ZGD-1, ki ureja varstvo upnikov, potrebno tudi:

... soglasje delavcev vsake pri pripojitvi udeležene družbe, v imenu katerih poda izjavo o soglasju njihov predstavnik, v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju.

Soglasje je potrebno le, kadar je pri pripojitvi udeležena družba, ki je imetnik več kot 25 % delnic katere koli druge pri pripojitvi udeležene družbe (delnice ciljne družbe). Postopek dajanja soglasja je enak kot ga opredeljuje ZDSU v 96. členu za soglasje, s tem da „predstavniki delavcev dajo izjavo o soglasju v obliki notarskega zapisa“.

Zadržanje posamezne odločitve delodajalca

Zakon za primere določenih kršitev s strani delodajalca dovoljuje svetu delavcev posebno obliko »samopomoči«. Svet delavcev ima namreč pravico s sklepom **zadržati** posamezne odločitve delodajalca in istočasno **sprožiti** postopek za razreševanje medsebojnega spora, če delodajalec o vprašanih iz

- **pete** (spremembo dejavnosti)
 - **šeste** (zmanjšanje gospodarske dejavnosti)
 - **sedme** (spremembe v organizaciji proizvodnje)
 - **osme alineje** (spremembe tehnologije)
- prvega odstavka 89. člena ZSDU **predhodno ne obvešča** sveta delavcev pred

sprejemom dokončne odločitve, ali če delodajalec

- ne seznanj sveta delavcev
- ne spoštuje rokov iz 91. člena tega zakona
- ne zahteva **skupnega posvetovanja** s svetom delavcev glede statusnih in kadrovskih vprašanj iz 93. in 94. člena tega zakona,

in sicer v obeh primerih v osmih dneh od dneva, ko je bil svet delavcev obveščen o sprejemu odločitve delodajalca.

V primerih iz prejšnjega odstavka delodajalec **ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.**

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje:

- v dvotirnem sistemu upravljanja prek **predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe**, lahko pa tudi prek **predstavnik delavcev v upravi družbe** (delavskega direktorja);
- v enotirnem sistemu upravljanja prek **predstavnikov delavcev v upravnem odboru**, lahko pa tudi prek **predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe** (pogojno: »delavskega direktorja v enotirnem sistemu upravljanja«).

Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadrage, in statutom družbe.« (Člen 80/1 ZSDU)

V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.« (84. člen ZSDU)

Splošni akti delodajalca s področja organizacija dela po ZDR-1

Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa **organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti**, mora delodajalec v skladu s prvim odstavkom 10. člena ZDR-1 pred sprejemom posredovati v

mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje **v roku osmih dni**. Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.

Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Predlog takšnega splošnega akta mora delodajalec pred sprejemom posredovati v **mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku**. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

Če pri posameznem delodajalcu **ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika**, mora o vsebini predloga splošnega akta iz tretjega odstavka tega člena delodajalec pred sprejemom akta obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Delodajalec mora omogočiti pri njem zaposlenim delavcem in delavcem, napotenim s strani delodajalca za zagotavljanje dela, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti iz prvega in tretjega odstavka tega člena. V ta namen morajo biti splošni akti delodajalca vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

Postopek sprejemanja splošnih aktov po ZSDU

O **predlogu splošnega akta** s področja:

- sistemizacije delovnih mest (tudi vrednotenje dela)
- dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja
- varnosti in zdravja pri delu in disciplinske odgovornosti,

mora delodajalec svet delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve **obvestiti in zahtevati skupno posvetovanje** s svetom delavcev, ki mora biti skladno z 91. členom ZSDU izvedeno najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

O predlogu splošnega akta s področja:

- osnov za odločanje o izrabi letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela
- meril za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev
- kriterijev za nagrajevanje inovacijske dejavnosti
- razpolaganja s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev
- kriteriji za napredovanje delavcev,

mora delodajalec skladno s 95. členom ZSDU **predložiti v soglasje svetu delavcev** (ta se mora opredeliti v 8 dneh od predložitve v soglasje, v nasprotnem se šteje, da soglaša).

Za razliko od ZDR-1, ki glede »organizacijskih« splošnih aktov, kot smo videli zgoraj, določa le **subsidiarno pristojnost sveta delavcev in delavskega zaupnika**, pa seveda ZSDU skozi pravico do »predhodne« obveščeni, ki seveda že po logiki stvari vključuje tudi pravico do po-

dajanja mnenj in predlogov, v bistvu svetom delavcev priznava pravico do vključnosti tudi v postopek sprejemanja vseh tistih »organizacijskih« splošnih aktov, ki **pomenijo »spremembe v organizaciji proizvodnje«** po 89. členu ZSDU. V širšem pomenu tega pojma, lahko sem uvrstimo tudi »spremembe v organizaciji delovnega časa«, kar je zelo pomembno organizacijsko vprašanje, a je – ker tega zakon ne omenja izrecno – v praksi pogosto sporno.

EKONOMSKA DEMOKRACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
Jernej Štromajer

Ameriške predsedniške volitve in ekonomska demokracija

Izvolitev novega ameriškega predsednika v veliki meri oblikuje tudi smer, v katero se bo v prihodnje razvijala svetovna ekonomija. Zato tudi z vidika razvoja ekonomske demokracije ni nepomembno, kdo zaseda Belo hišo in kakšno politiko bo zasledoval. Rezultati ameriški predsedniških volitev so znani in naslednja štiri leta bo Belo hišo zasedal republikanec Donald Trump. V nadaljevanju bomo tako pogledali, kaj (če sploh) na področju razvoja ekonomske demokracije lahko pričakujemo od prihodnje republikanske administracije, kakor tudi, kaj so na tem področju v programu imeli zapisano demokrati.

Podpora republikancev ESOP shemam

Čeprav številni ocenjujejo, da v resnici sploh ne vemo, kaj točno lahko pričakujemo od Donalda Trumpa na položaju ameriškega predsednika, pa nam nekaj idej, ki jih zna zagovarjati skupaj z republikansko večino v obeh domovih ameriškega kongresa, lahko poda **letošnji predvolilni program republikanske stranke**. Čeprav bi lahko pričakovali, da desna, kapitalizmu naklonjena republikanska stranka v ekonomsko liberalnih Združenih državah Amerike v svojem programu ekonomske demokracije sploh ne bi omenila, ni čisto tako.

Republikanci so v svojem letošnjem predvolilnem programu (kakor tudi že v svojem programu leta 2012) **izrazili svojo podporo načrtom delavskega delničarstva v ZDA, znanim kot ESOP** (ang. *employee stock ownership plan*). Ob tem so zapisali, da verjamejo, da bo odnos med delodajalci in delojemalci v prihodnosti temeljil **na opolnomočenju delavcev in fleksibilnosti na delovnem mestu**. Iz tega razloga navajajo, da podpirajo ESOP sheme, saj po njihovem omogočajo delavcem, da postanejo kapitalisti in s tem prispevajo k razširjanju obsega zasebne lastnine ter k spodbujanju prostega tržnega gospodarstva.

Vidimo lahko, da imajo republikanci **zelo zanimivo interpretacijo delovanja ESOP shem**, hkrati pa gre to pripisati tudi naravi teh shem v ameriškem gospodarstvu. To se vidi tudi v tem, da demokratska stranka ESOP shem v svojem programu sploh ne omenja. Pri tem je zanimivo, da anketa organizacije Employee-owned S Corporations of America (ESCA), ki promovira zanimanje podjetij za ESOP sheme, ugotavlja, da **več registriranih demokratov kot pa republikancev podpira koncept, da bi zaposleni bili lastniki podjetij** in imeli korist od uspešnosti podjetja. To gre morda prepisati tudi razliki v dojetju in po-