

pešni, v neugodnih ter negotovih razmerah so **bolj prilagodljivi, bolje komunicirajo, so boljši pri gradnji pozitivnih odnosov, so boljši ekipni igralci in ne nazadnje boljši vodje**, zaradi česar so tudi njihove organizacije uspešnejše in bolj konkurenčne. In osebno se s temi zak-

ljučki uvodoma navedenih managerk delovne sreče vsekakor strinjam.

Tisto, kar želim k njunim ugotovitvam dodati v tem prispevku, pa je **poziv svetom delavcev**, da celoten zgoraj pojasnjeni koncept delovne sreče zaposlenih, načeloma sprejmejo tudi kot svoj lasten koncept

delovanja pri uresničevanju delavskih interesov v procesih korporacijskega upravljanja, v okviru katerih imajo sicer z zakonom priznana vsa potrebna pooblastila za takšno delovanje.

PРАВNA MNENJA IN ODGOVORI NA VPRAŠANJA

Kako se lotiti skupnega posvetovanja o novi sistemizaciji

Vprašanje:

Smo večje podjetje z večjim številom različnih delovnih mest, trenutno pa končujemo s projektom prenove sistemizacije in vrednotenja delovnih mest. Kadrovska služba nam je za potrebe priprave na skupno posvetovanje posredovala po elektronski pošti zelo obsežno gradivo, ki vključuje tudi vse opise delovnih mest. Kako naj se kot svet delavcev lotimo priprave na skupno posvetovanje, da bomo lahko konstruktivni, obenem pa bo naše delovanje zakonito? Gre namreč za res veliko število delovnih mest, katerih značilnosti člani ne poznajo dovolj podrobno in zato težko prispevajo k potrebnim izboljšavam.

Odgovor:

Glede na to, da zakon, kot vemo, o tem ne govori, vam seveda lahko le pomagam razmišljati, ne morem pa vam seveda »svetovati«, kaj je prav in zakonito in kaj ni, kajti tudi kakih izdelanih univerzalnih navodil žal ni. Ključnega pomena pri obravnavi sistemizacije je brez dvoma predvsem to, da svet delavcev:

- omogoči vsem delavcem, da se lahko izjasnijo o predlaganih spremembah na svojem delovnem mestu, kajti samo oni pravzaprav v resnici poznajo vse specifične svojega dela, ki so pomembne tako za sistemizacijo kot za vrednotenje,
- zbere njihove pripombe in predloge,
- te pripombe in predloge v fazi skupnega posvetovanja (ki je lah-

ko po potrebi organizirano tudi v več delih) zagovarja nasproti delodajalcu kot svoja stališča in jih z njim usklajuje v imenu delavcev.

Edino na tak način je mogoče zagotoviti kakovostno »skupno posvetovanje«, ki ne bo samo sebi namen in zgolj zaradi zadostitve črki zakona. Kajti, tako kot ste že sami ugotovili v svojem vprašanju, člani sveta delavcev ne poznajo do potankosti vseh delovnih mest v družbi, ampak te poznajo samo delavci, ki konkretna dela tudi dejansko opravljajo. Zato so v bistvu lahko tudi edini, ki lahko res konstruktivno prispevajo h kreiranju najprimernejše vsebine akta o sistemizaciji delovnih mest. Vse, kar v tem smislu nastane mimo njih, je namreč lahko popolnoma deplasirano in v bistvu povzroča samo kasnejše hude težave tako v sami organizaciji poslovnih procesov kot tudi v medsebojnih odnosih, ki so sicer temeljni predpogoj poslovne uspešnosti podjetja.

V tem smislu menim, da ima svet delavcev tudi vso pravico zahtevati od delodajalca, konkretno od kadrovske službe, da v sklopu priprave na skupno posvetovanje s svetom delavcev zagotovi vsakemu delavcu na vpogled tisti del predlagane nove sistemizacije, ki se nanaša na njegovo delovno mesto. Zlasti pomembna sta v tem pogledu seveda predvsem konkreten »opis« dela in njegove zahtevnosti, kar je potem tudi ključna podlaga za njegovo (o)vrednotenje.

Če bi kadrovska služba to odklonila, pa bi bilo treba zadevo izpeljati prek 88. člena ZSDU, ki vsakemu delavcu zagotavlja pravico zahtevati od delodajalca informacije, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto. Glas pa se:

»Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec kot posameznik ima pravico:- 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,

- 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.

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

To pomeni, da bi vsak delavec, ki bi bil za to zainteresiran, podpisal tovrstno zahtevo delodajalcu (to podpisovanje pa bi lahko organiziral svet delavcev). Pripombe in predloge delavcev bi potem zbiral svet delavcev in jih na eni izmed sej pregledal in pretvoril v svoja stališča za skupno posvetovanje. Naprej pa tako, kot sem navedel zgoraj, torej sledi izvedba skupnega posvetovanja, v katerem bi skušal svet delavcev uveljaviti čim več konkretnih izraženih interesov zaposlenih. In to je vse, kar se mi zdi bistveno.

Ne pride torej v poštev, da bi delavci vsak zase naslavljali svoje pripombe na kadrovske službe, kar je že vnaprej obsojeno na neuspeh. Njihove avtentične interese mora v postopku sistemizacije zastopati svet delavcev. A najprej jih mora seveda (na predlagani način) ustrezno identificirati.

Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša