

Na podlagi Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/2007 z dne 15. 5. 2007: 57. člen ZSDU) je Svet delavcev na 1. korespondenčni seji dne 16.03.2020 sprejel naslednji

POSLOVNIK O DELU SVETA DELAVCEV

I. UVODNA DOLOČBA

1. člen

Svet delavcev s tem poslovnikom določa:

- način sklicevanja sej,
- sklepčnost,
- način sprejemanja odločitev,
- volitve v svet delavcev,
- volitve predsednika in namestnika predsednika Sveta delavcev ter predstavnikov delavcev v nadzornem svetu,
- vodenje zapisnika,
- način sklica zbora delavcev,
- Etični kodeks,
- Izjavo o varovanju poslovne skrivnosti,
- ustanovitev odborov sveta in način dela,
- prehodne in končne določbe.

II. SKLICEVANJE SEJ

2. člen

Seje sklicuje predsednik Sveta delavcev, v njegovi odsotnosti pa njegov namestnik. Sejo skliče predsednik glede na potrebe po lastni presoji, na zahtevo najmanj treh članov Sveta delavcev ali na zahtevo uprave. Seja mora biti sklicana najmanj enkrat letno.

Seje se sklicuje praviloma pisno tako, da se z vabilom dostavi tudi gradivo za dnevni red in sicer najmanj pet dni pred sejo po elektronski pošti.

V nujnih primerih lahko predsednik skliče izredno sejo po telefonu ter lahko določi, da se o vprašanih glasuje pisno ali v posebno utemeljenih primerih se o določenih vprašanih lahko odloča na korespondenčni seji tako, da člani Sveta delavcev glasujejo po elektronski pošti. Pisno glasovanje posameznih članov, skupaj z dokazili, ki ga dokumentirajo, je sestavni del zapisnika izredne seje, ki se hrani pri predsedniku Sveta delavcev.

Vsi zapisniki so javno objavljeni na intranetu družbe (zavihek Svet delavcev Luka Koper)

III. SKLEPČNOST

3. člen

Svet delavcev je sklepčen, če je na seji prisotnih več kot polovica članov.

Za sklepčnost je potrebna prisotnost najmanj dveh tretjin vseh članov Sveta delavcev v primeru, ko Svet delavcev:

- voli predsednika in namestnika predsednika Sveta delavcev,
- voli predstavnike delavcev v nadzorni svet,
- voli delavskega direktorja,
- sprejema poslovnik.

V primeru, da na seji ni prisotna več kot polovica članov oziroma dve tretjini za določena odločanja, petnajst minut po začetku seje Svet delavcev postane sklepčen s prisotnim članstvom.

IV. SPREJEMANJE ODLOČITEV

4. člen

Odločitev je sprejeta, če je zanjo glasovalo več kot polovica prisotnih članov Sveta delavcev. Za predsednika, namestnika predsednika Sveta delavcev, predstavnikov delavcev v nadzornem svetu ter delavskega direktorja, je izvoljen tisti kandidat, ki je dobil več kot polovico glasov vseh članov Sveta delavcev.

Če je predlaganih več kandidatov, pa noben kandidat ni dobil večine, se glasovanje ponovi. Če tudi po ponovljenem glasovanju noben kandidat ni dobil potrebne večine, so izvoljeni tisti kandidati, ki so dobili največ glasov prisotnih članov.

Kvalificirana večina je potrebna tudi za sprejem odločitve o odpoklicu predsednika in namestnika predsednika Sveta delavcev, predstavnikov delavcev v nadzornem svetu, delavskega direktorja in za sprejem poslovnika.

Član Sveta delavcev ne sodeluje pri odločanju o zadevah, ki se nanašajo nanj, kar se upošteva pri ugotavljanju potrebne večine. V primeru enakega števila glasov odloča glas predsednika oziroma namestnika predsednika Sveta delavcev.

5. člen

Če je podanih več predlogov, se o njih glasuje po vrstnem redu kot so bili podani.

6. člen

Sprejete in potrjene sklepe vezane na delo organizacijskih enot in uprave družbe, Svet delavcev posreduje v izvajanje članom uprave družbe, ki o svojem postopanju obvestijo Svet delavcev.

V. VOLITVE V SVET DELAVCEV

7. člen

Volitve v Svet delavcev se opravijo v skladu z določili Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/2007 z dne 15. 5. 2007, ZSDU).

8. člen

Kandidati za člane Sveta delavcev se lahko predlagajo in volijo ločeno za posamezne organizacijske enote, v kolikor jih določi Svet delavcev s sklepom o razpisu volitev.

9. člen

Volilna komisija je dolžna vsakemu kandidatu za člana Sveta delavcev takoj po uradni vložitvi kandidature posredovati besedilo etičnega kodeksa članov Svetov delavcev z obrazložitvijo in ga pozvati, da poleg že podpisane izjave o strinjanju s kandidaturo še pred dokončnim oblikovanjem kandidatne liste za volitve podpiše tudi izjavo z naslednjim besedilom: »Podpisani – kandidat/-ka za člana Sveta delavcev izjavljam, da sem seznanjen/-na z etičnim kodeksom članov Svetov delavcev in ga bom v primeru izvolitve dosledno spoštoval/-a pri svojem delu.«. Izjava kandidatov, ki še niso pridobili certifikata združenja Svetov delavcev o opravljenem temeljnem izobraževanju za člane Sveta delavcev, pa se dopolni še z besedilom, ki se glasi: »Prav tako se zavežujem najkasneje v enem letu po morebitni izvolitvi pridobiti certifikat združenja Svetov delavcev o opravljenem temeljnem izobraževanju za člane Sveta delavcev.«

Svet delavcev mora pred volitvami z objavo na oglasnih deskah seznaniti volivce z imeni vseh kandidatov ter informacijo o podpisu izjave iz prejšnjega odstavka.

VI. ODGOVORNOST ČLANOV SVETA DELAVCEV

10. člen

Sestavni del tega poslovnika so tudi določila etičnega kodeksa članov Svetov delavcev, ki ga je sprejelo Združenje Svetov delavcev slovenskih podjetij (v nadaljevanju: etični kodeks).

11. člen

Svet delavcev je dolžan izvajati ukrepe za dosledno spoštovanje določil etičnega kodeksa v praksi. V ta namen je dolžan tekoče reagirati na morebitne primere kršitev določil etičnega kodeksa s strani posameznih članov Sveta delavcev, najmanj enkrat letno pa na podlagi poročila predsednika ali na drugi ustrezni strokovni podlagi (rezultati samoocenjevanja in medsebojnega ocenjevanja članov po vnaprej dogovorjeni metodologiji, predhodna anketa med zaposlenimi in podobno) na svoji seji celovito analizirati tudi delovanje vseh svojih članov z vidika izpolnjevanja določil etičnega kodeksa in sprejeti program ukrepov za odpravo ugotovljenih odklonov. Analiza iz prejšnjega odstavka tega člena je obvezen sestavni del letnega poročila Sveta delavcev.

12. člen

Zoper posameznega člana Sveta delavcev, ki je kršil določila etičnega kodeksa, je mogoče v odvisnosti od vrste in teže ugotovljene kršitve uporabiti enega izmed naslednjih ukrepov:

- opomin predsednika Sveta delavcev
- interni opomin Sveta delavcev
- javni opomin Sveta delavcev-
- pobuda predlagateljem kandidata za začetek postopka za odpoklic.

Predsednik Sveta delavcev izreče opomin iz prve alineje prejšnjega odstavka tega člena enemu ali več članom Sveta delavcev po svoji presoji, vendar ga mora na seji Sveta delavcev vsaj ustno obrazložiti in zabeležiti v zapisnik

Vse ostale ukrepe iz prvega odstavka tega člena sprejema Svet delavcev s svojim sklepom na podlagi razprave, v kateri mora biti omogočeno sodelovanje tudi prizadetim članom. Ukrepi

odvzem pravice do nagrade in drugih ugodnosti iz naslova funkcije se lahko izreče hkrati s pobudo za začetek postopka za odpoklic ali z javnim opominom Sveta delavcev. Izrek ukrepa zoper člana ni mogoč, če je le-ta opravičeno odsoten s seje Sveta delavcev.

13. člen

Sprejeti ukrepi iz prejšnjega člena z navedbami kršitev se protokolirajo v zapisniku seje Sveta delavcev.

Član Sveta delavcev, ki mu je bil izrečen katerikoli ukrep iz prejšnjega člena, ima pravico vložiti ugovor zoper ukrep v 8 dneh od dneva sprejema zapisnika seje, na kateri je bil sprejet. O ugovoru odloča Svet delavcev na prvi naslednji seji, njegov sklep pa je dokončen in izvršljiv.

14. člen

Šteje se, da sta ukrepa opomin predsednika Sveta delavcev in interni opomin Sveta delavcev izvršena s tem, ko sta protokolirana v zapisniku seje.

Ukrep javni opomin Sveta delavcev se izvrši tako, da Svet delavcev na oglasnih deskah v družbi objavi posebno obvestilo o izrečenem ukrepu z obrazložitvijo. Obvestilo se lahko interno objavi tudi na drug v družbi običajen način (interni časopis itd.).

Ukrep odvzem pravice do nagrade in drugih ugodnosti iz naslova funkcije se izvrši tako, da se pisni odpravek sklepa pošlje upravi, ki ga je dolžna realizirati.

Pobudo za začetek postopka za odpoklic z obrazložitvijo Svet delavcev realizira tako, da jo posreduje obema upravičenima zahtevaljema po 48. členu ZSDU, in sicer:

- sindikatu, ki je konkretnega člana Sveta kandidiral, s pozivom, da vloži zahtevo za njegov odpoklic;
- zaposlenim v družbi (volilni bazi) ali sindikatom, ki so konkretnega člana Sveta delavcev kot kandidata podprli s podpisi ali predlagali, s pozivom, da zberejo potrebno število podpisov in vložijo zahtevo za odpoklic.

Ukrepi javni opomin, odvzem pravice do nagrade in pobuda za začetek postopka za odpoklic se zoper člana ne izvršijo, če le-ta prej v pisni obliki ali ustno na zapisnik poda svoj nepreklicni odstop s funkcije člana Sveta delavcev.

15. člen

Svet delavcev in posamezni člani Sveta delavcev so za svoje delo odgovorni zaposlenim, ki so jih izvolili, in so jim zato dolžni tudi poročati o svojem delu.

Svet delavcev je dolžan najmanj enkrat letno sklicati srečanje z delavci in na njem poročati o svojem delu ter predstaviti letni program dela za naslednje leto. Letno poročilo Sveta delavcev vsebuje tudi analizo delovanja posameznih članov Sveta delavcev (udeležba na sejah, kontaktiranje z delavci, različne aktivnosti izven sej Sveta delavcev, udeležba na izobraževanju itd.) in predloge potrebnih ukrepov, vključno z morebitno pobudo za začetek postopka za odpoklic posameznega člana Sveta delavcev.

Če je srečanje z delavci sklicano po enotah, ga praviloma vodi predstavnik iz te enote v Svetu delavcev in na njem tudi poroča o svojem delu in angažiranju v Svetu delavcev. Po potrebi ga nadomešča predsednik ali namestnik predsednika Sveta delavcev. Poročilo Sveta delavcev kot celote na delnih srečanjih z delavci predstavlja predsednik Sveta delavcev.

VII. VOLITVE PREDSEDNIKA IN NAMESTNIKA PREDSEDNIKA SVETA DELAVCEV TER PREDSTAVNIKOV DELAVCEV V NADZORNI SVET

16. člen

Člani Sveta delavcev izmed sebe izvolijo predsednika in namestnika predsednika.

Predstavnike delavcev v nadzornem svetu se izvoli tako, da so zastopani delavci strokovnih služb in profitnih centrov.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu se volijo izmed članov Sveta delavcev in ostalih zaposlenih.

O izvolitvi predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvesti Svet delavcev skupščino delniške družbe.

17. člen

Kandidate za predsednika in namestnika predsednika Sveta delavcev ter predstavnike delavcev v nadzornem svetu lahko predlaga:

- reprezentativni sindikat
- najmanj ena petina članov Sveta delavcev.

Na enak način se predlaga kandidata za delavskega direktorja. Ko Svet delavcev na način določen v prejšnjih členih predlaga delavskega direktorja, pošlje predlog nadzornemu svetu delniške družbe, da ga imenuje za člana uprave delniške družbe.

18. člen

Voli se praviloma javno, Svet delavcev pa lahko odloči, da bo glasoval tajno.

19. člen

Predsednik Sveta delavcev, v njegovi odsotnosti pa njegov namestnik zastopa in predstavlja Svet delavcev pred delavci in organi družbe.

20. člen

Predsednik Sveta delavcev ima pravico ob upoštevanju načela enakomerne obremenitve članov po svoji presoji odrediti zadolžitve posameznim članom v zvezi z izvajanjem tekočih aktivnosti Sveta delavcev, le – ti pa so jih dolžni sprejeti. V primeru, da član odkloni zadolžitev, o upravičenosti odklonitve odloča Svet delavcev.

Stalne zadolžitve (članstvo v komisijah, dolžnost spremljanja določenega področja in pristojnosti Sveta delavcev, zapisnikarstvo ipd.) lahko članom odreja samo Svet delavcev s svojim sklepom. Praviloma vsak član mora imeti vsaj eno stalno zadolžitev.

Morebitna neupravičena odklonitev zadolžitve v smislu tega člena se obravnava in sankcionira po določbah 12.člena.

VIII. ZAPISNIK

21. člen

O vsaki seji se piše zapisnik.

V zapisniku morajo biti navedeni sledeči podatki:

- datum, kraj in čas pričetka seje
- navzoči člani Sveta delavcev in ostali navzoči
- dnevni red
- sprejeti sklepi
- čas trajanja seje
- podpis zapisnikarja in predsednika Sveta delavcev.

Zapisnik se dostavi članom Sveta delavcev skupaj z gradivom za naslednjo sejo, ki lahko nanj podajo pripombe. Zapisnik podpiše predsednik in zapisnikar. V kolikor član Sveta delavcev glasuje proti predlagani odločitvi, poda obrazložitev, ki se jo navede v zapisniku. Zapisnik se naredi najkasneje v roku 8 dni po seji. Zapisnik se potrди na naslednji seji.

IX. NAČIN SKLICA ZBORA DELAVCEV

22. člen

Svet delavcev skliče zbor delavcev, kadar gre za vprašanja, ki jih je potrebno obravnavati na zboru delavcev ali če oceni, da gre za vprašanja, za katera bi bilo potrebno predhodno pridobiti mnenje delavcev in spadajo v pristojnost Sveta delavcev

Svet delavcev mora sklicati zbor delavcev na zahtevo uprave družbe in uvrstiti na dnevni red vprašanja, ki jih uprava predlaga.

23. člen

Zbor delavcev se skliče po delih delovnega procesa oz. po posameznih organizacijskih enotah, kar se natančno določi v objavi sklica in v sodelovanju z vodji organizacijskih enot in upravo družbe.

Zbor delavcev se skliče praviloma izven delovnega časa, razen če v skladu z dogovorom z vodjem organizacijske enote delovni proces omogoča, da se skliče zbor med delovnim časom. Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodstvenega osebja. Možen je tudi sklic po posameznih organizacijskih enotah ali delih delovnega procesa v družbi.

Sklic zbora delavcev se objavi v Kratkih vesteh ali na oglasnih deskah. V objavi mora biti določen najmanj čas in kraj, kjer se bo vršil zbor delavcev ter dnevni red.

Delni zbor vodi član Sveta delavcev iz te enote.

X. USTANOVITEV ODBOROV SVETA DELAVCEV

24. člen

Svet delavcev lahko za obravnavo posameznih vprašanj ustanovi enega ali več odborov. Odbori so lahko stalni ali občasni za obravnavo posameznega vprašanja. Največ tretjina odbora Sveta delavcev je lahko sestavljena iz delavcev, ki niso člani Sveta delavcev.

V sklepu o ustanovitvi odbora mora biti določena tudi njegova pristojnost oz. naloga ter rok izvršitve.

O ustanovitvi odbora, njegovi sestavi in pristojnostih je potrebno obvestiti upravo družbe.

Odbor o svojih zaključkih in predlogih obvesti Svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.

XI. SODELOVANJE SVETA DELAVCEV S SINDIKATOM

25. člen

Sodelovanje Sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov se uredi s posebnim dogovorom.

XII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

26. člen

Za vprašanja, ki niso posebej urejena s tem poslovnikom, se uporabljajo določila Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Participacijski dogovor).

27. člen

Ta poslovnik sprejme Svet delavcev na način določen v 3. in 4. členu tega poslovnika. Enak postopek velja za sprejem sprememb in dopolnitev tega poslovnika.

Poslovnik prične veljati, ko ga sprejme Svet delavcev.

Z dnem uveljavitve tega Poslovnika o delu Sveta delavcev preneha veljati Poslovnik o delu Sveta delavcev z dne 17.10.2005

Poslovnik se javno objavi na intranetu družbe (zavihek Svet delavcev Luka Koper).

Koper, 16.03.2020

Predsednik Sveta delavcev
Mirko Slosar, l. r.

Priloge;

- ETIČNI KODEKS ČLANOV SVETOV DELAVCEV
- AVTENTIČNA RAZLAGA DOLOČIL ETIČNEGA KODEKSA ČLANOV SVETOV DELAVCEV
- IZJAVA O VAROVANJU POSLOVNE SKRIVNOSTI

ETIČNI KODEKS ČLANOV SVETOV DELAVCEV

I. SPLOŠNA DOLOČBA

Vsebina in namen kodeksa

1. člen

Ta kodeks opredeljuje moralni lik in določa splošna pravila pričakovanega ravnanja in obnašanja ter temeljne dolžnosti članov svetov delavcev v zvezi z opravljanjem njihove funkcije z namenom, da se zagotovi enotno razumevanje in pošteno ter odgovorno uresničevanje te funkcije v skladu z njenim poslanstvom, kakršno izhaja iz določil zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

II. MORALNI LIK IN TEMELJNA NAČELA ZA OPRAVLJANJE FUNKCIJE ČLANA SVETA DELAVCEV

Moralna odgovornost kolektivu sodelavcev

2. člen

Član sveta delavcev, zavedajoč se, da je za funkcijo kandidiral prostovoljno in predhodno seznanjen z dolžnostmi, ki iz nje izhajajo, s trenutkom izvolitve sprejema polno moralno odgovornost do kolektiva sodelavcev, ki so mu z izvolitvijo za svojega predstavnika izkazali zaupanje, da bo na tej funkciji učinkovito zastopal njihove interese v sistemu korporacijskega upravljanja.

Član sveta delavcev izkazuje pošten in odgovoren odnos do svoje funkcije s tem, da si iskreno prizadeva vse dolžnosti v okviru te funkcije opravljati po najboljših močeh in skladno s tem kodeksom, če oceni, da tega iz kakršnihkoli razlogov ne zmore, pa je dolžan prostovoljno ponuditi svoj odstop.

Pripadnost delavskim interesom

3. člen

Član sveta delavcev opravlja svojo funkcijo na temelju pripadnosti delavskim interesom. Karierizem in koristoljubje na račun članstva v svetu delavcev sta nesprejemljiva tako kot morebiten motiv za kandidiranje na to funkcijo, kakor tudi kot morebitno vodilo pri konkretnem ravnanju, nastopanju in odločanju v okviru upravljanja te funkcije.

Član sveta delavcev se je dolžan v razmerju do vodstva dosledno in aktivno zavzemati za interese zaposlenih, ki jih zastopa ali pa se tej funkciji odpovedati, če oceni, da takšno načelno ravnanje lahko škoduje njegovim kariernim ambicijam in drugim osebnim interesom, katerim se na račun funkcije ne namerava odreči.

Član sveta delavcev, ki se zaveda ali je izrecno opozorjen, da nezadovoljivo opravlja dolžnosti, ki izhajajo iz te funkcije, se je dolžan iz moralnih razlogov prostovoljno odpovedati morebitnim nagradam za delo in drugim ugodnostim iz naslova te funkcije, ki jih sicer članom sveta delavcev zagotavlja delodajalec na podlagi dogovora s svetom delavcev.

Neodvisnost delovanja

4. člen

Član sveta delavcev je pri sprejemanju odločitev in glasovanju v svetu delavcev neodvisen od morebitnih zahtev ali navodil vodstva podjetja ali sindikata, kateremu pripada, prav tako pa nima imperativnega mandata glede stališč delovne sredine, ki jo v svetu delavcev predstavlja.

Kultura in konstruktivnost komuniciranja

5. člen

Član sveta delavcev v vseh oblikah komuniciranja tako znotraj sveta delavcev, kakor tudi navzven, nastopa kulturno, umirjeno in strpno ter se pri zastopanju interesov delavcev opira izključno na moč argumentov, pri čemer je sprejemljiv tudi za argumente tistih, ki v sistemu korporacijskega upravljanja zastopajo interese podjetja in lastnikov.

Medsebojna solidarnost

6. člen

Vsi člani sveta delavcev so dolžni brezpogojno podpreti zagotavljanje delovnopravne imunitete na podlagi zakona tistim članom tega organa, ki so zaradi svoje načelne držbe pri zastopanju in uresničevanju interesov zaposlenih izpostavljeni morebitnemu šikanoznemu ravnanju s strani nadrejenih.

III. TEMELJNE DOLŽNOSTI IN ODGOVORNOSTI ČLANA SVETA DELAVCEV

Dolžnost izobraževanja in usposabljanja

7. člen

Dolžnost in odgovornost, ne samo pravica, vsakega člana sveta delavcev je, da se izobražuje in usposablja za učinkovito opravljanje soupravljalških funkcij, in sicer najmanj v zakonsko določenem obsegu v organiziranih oblikah specializiranega izobraževanja in usposabljanja, po potrebi pa tudi z dodatnim samoizobraževanjem.

Član sveta delavcev je osebno odgovoren za morebitne negativne posledice svoje pomanjkljive usposobljenosti za opravljanje funkcije.

Konstruktivno sodelovanje na sejah sveta delavcev

8. člen

Član sveta delavcev:

1. se redno udeležuje sej sveta delavcev, morebitno odsotnost zaradi nujne zadržanosti pa obvezno predhodno opraviči predsedniku s tem, da mu hkrati sporoči tudi svoja stališča do vprašanj, ki bodo na dnevnem redu seje;
2. hodi na seje pripravljen in z izdelanimi stališči do vprašanj, glede katerih je pred sejo prejel pisna gradiva, pri čemer si praviloma o teh vprašanjih zagotovi tudi stališča delavcev iz tistih sredin, ki jih v svetu delavcev zastopa;
3. se na sejah sveta delavcev konstruktivno vključuje v razpravo ter oblikovanje predlogov sklepov in se pri tem izogiba brezplodnemu kritikantstvu;
4. nikoli ne predlaga ali zahteva določenih akcij sveta delavcev, če ni hkrati pripravljen prevzeti tudi ustreznega dela potrebnih zadolžitvev v zvezi z njihovo izvedbo;
5. nikoli ne kritizira predsednika in drugih članov sveta delavcev zaradi nezadovoljivega delovanja sveta delavcev, če se ni bil pripravljen tudi sam dodatno angažirati pri izvajanju nalog izven sej sveta delavcev;
6. se nikoli ne izogiba jasno opredeliti svojih stališč do obravnavane problematike in skladno z njimi glasovati tudi v prisotnosti poslovodstva na seji sveta delavcev;
7. je iniciator različnih aktivnosti sveta delavcev za čim bolj učinkovito zadovoljevanje potreb in interesov zaposlenih, ki jih zastopa.

Dosledno izvrševanje sklepov sveta delavcev

9. člen

Član sveta delavcev si je dolžan prizadevati za dosledno izvajanje in učinkovito doseganje ciljev sprejetih sklepov sveta delavcev.

Sprejemanje delovnih zadolžitvev

10. člen

Član sveta delavcev se zaveda, da funkcija člana sveta delavcev ni zgolj prisotnost na sejah in je zato vedno pripravljen sprejeti tudi ustrezen del stalnih ali občasnih delovnih zadolžitvev izven sej, ki so potrebne za učinkovito delovanje sveta delavcev (vodenje odborov in sodelovanje pri delu odborov in drugih delovnih teles sveta delavcev; sodelovanje pri pripravi gradiv za seje sveta delavcev; izvajanje anket in referendumov; stalno spremljanje stanja na določenem delovnem področju sveta delavcev in priprave predlogov ustreznih odločitev itd.), in odgovornost za njihovo izvedbo.

Član sveta delavcev ne sme brez utemeljenih razlogov odkloniti zadolžitve, ki mu jo dodeli svet delavcev ali njegov predsednik v okviru dejavnosti tega organa.

Stalno komuniciranje z zaposlenimi

11. člen

Član sveta delavcev kot predstavnik zaposlenih, ki so ga izvolili, je dolžan z njimi v času trajanja mandata permanentno komunicirati v zvezi z opravljanjem svoje funkcije. Po eni strani se je

dolžan z njimi posvetovati in seznanjati svet delavcev z njihovimi pobudami in stališči glede posameznih vprašanj iz pristojnosti sveta delavcev, po drugi strani pa jih mora tudi tekoče obveščati o delu in odločitvah sveta delavcev.

Vsak član sveta delavcev mora neposrednemu komuniciranju z zaposlenimi nameniti najmanj toliko časa, kolikor mu omogoča tudi zakon, pri čemer konkretne oblike in način takšnega komuniciranja (uradne ure za zaposlene, delni zbori delavcev itd.) določi svet delavcev v odvisnosti od specifik delovnega procesa.

Varovanje enotnosti in ugleda sveta delavcev

12. člen

Član sveta delavcev si s celotnim svojim obnašanjem in delovanjem prizadeva ustvarjati in ohranjati enotnost in kolektivni duh pri delovanju sveta delavcev ter se vzdržuje vseh ravnanj, ki lahko povzročijo neproduktivne razdore med člani.

Pri nastopanju navzven se član sveta delavcev vzdržuje ravnanj, ki bi rušila ugled sveta delavcev v interni in zunanjih javnostih podjetja.

IV. UPORABA KODEKSA

Kodeks kot sestavni del poslovnika sveta delavcev

13. člen

Če svet delavcev sprejme ta kodeks s svojim sklepom, postane sestavni del njegovega poslovnika. Posamezna določila kodeksa kot moralne zaveze postanejo s tem pravne zapovedi, katerih uresničevanje lahko svet delavcev s poslovníkom tudi posebej sankcionira. Možne sankcije zoper člana sveta delavcev na tej podlagi so zlasti: opomin predsednika, interni opomin sveta delavcev, javni opomin sveta delavcev, odvzem pravice do nagrade za delo in pobuda za njegov odpoklic.

Svet delavcev lahko v zvezi s tem kodeksom s poslovníkom določi tudi postopek za redno letno ocenjevanje dela vseh članov v skladu s tem kodeksom in morebitno ugotavljanje njihove odgovornosti.

Kršitev določil kodeksa kot razlog za odpoklic člana sveta delavcev

14. člen

Ravnanje in delovanje člana sveta delavcev v nasprotju z določili tega kodeksa je lahko razlog za odpoklic člana sveta delavcev skladno z določili zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Pobudo za začetek postopka za odpoklic posameznega člana sveta delavcev v skladu s prvim odstavkom tega člena lahko da delavec ali reprezentativnemu sindikatu v družbi tudi svet delavcev.

Predhodna seznanitev kandidatov za člane sveta delavcev s kodeksom

15. člen

Vsak kandidat za člana sveta delavcev naj bi takoj po vložitvi kandidature prejel od volilne komisije tudi besedilo tega kodeksa z obrazložitvijo oziroma avtentično razlago ter s pozivom, da še pred dokončnim oblikovanjem kandidatne liste podpiše izjavo, da je z njim seznanjen in da ga bo dosledno spoštoval pri svojem delu.

Sprejem in objava kodeksa

16. člen

Ta kodeks je bil sprejet na skupščini Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij dne 18.10.2001 in se skupaj z istočasno sprejeto avtentično razlago posameznih njegovih določil objavi v prvi številki revije Industrijska demokracija, ki izide po tem datumu.

AVTENTIČNA RAZLAGA DOLOČIL ETIČNEGA KODEKSA ČLANOV SVETOV DELAVCEV

1. člen - **Vsebina in namen kodeksa**

Analiza izkušenj iz dosedanje prakse delovanja svetov delavcev v Sloveniji kaže, da je ena temeljnih težav, s katerimi se le-ti srečujejo pri svojih prizadevanjih za čim bolj učinkovito delovanje, prav neustrezen odnos precejšnjega dela članov svetov delavcev do opravljanja njihove funkcije. Ta je posledica bodisi nerazumevanja dejanskega statusa in poslanstva člana sveta delavcev v sistemu korporacijskega upravljanja bodisi pomanjkanja vsaj elementarne moralne odgovornosti posameznikov do funkcije, ki so jo sicer prostovoljno sprejeli.

Ko govorimo o nerazumevanju dejanskega statusa in poslanstva člana sveta delavcev imamo v mislih predvsem primere, ko posamezniki v resnici še niso niti dojeli bistva in širšega pomena ter resnosti svoje funkcije. Gre zlasti za primere, ko nekateri še vedno mešajo svoj status člana sveta delavcev s statusom sindikalnega zaupnika in tako tudi delujejo; ko se za svoje delo v svetu delavcev čutijo odgovorne sindikatu, ki jih je predlagal, namesto delavcem, ki so jih izvolili; ko razumejo status člana sveta delavcev po izvolitvi kot status nikomur odgovornega poslanca in podobno. Tovrstnih (ne)razumevanj je v praksi vsekakor še vedno zelo veliko, tako da ni daleč od resnice ugotovitev, da si "članstvo v svetu delavcev zaenkrat predstavlja še vsak po svoje". Še veliko hujši problem pa so brez dvoma neredki pojavi nepoštenega (karierizem, koristoljubje, ipd.) ali preprosto neresnega in neodgovornega (absentizem in pasivnost na sejah, izogibanje zadolžitvam itd.) odnosa do opravljanja funkcije člana sveta delavcev. Vse povedano pa v praksi seveda močno ovira in hromi učinkovitost delovanja svetov delavcev kot kolektivnih organov delavskega soupravljanja.

Omenjeni problem pa je v praksi izjemno težko rešljiv predvsem zaradi dejstva, da dolžnosti odgovornosti in način delovanja članov svetov delavcev niso posebej opredeljene niti v zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, niti v poslovnih svetov delavcev, niti v kakih drugih aktih. Zato je zaenkrat tudi skorajda nemogoče vzpostaviti ustrezen sistem uresničevanja odgovornosti za izvajanje tovrstnih soupravljalnih funkcij, brez katerega pa sedanjega stanja na tem področju

ne bo mogoče izboljšati. Praksa torej narekuje potrebo po oblikovanju posebnega stanovskega etičnega kodeksa, s katerim bodo jasno opredeljeni tako moralni lik in načela delovanja, kakor tudi temeljne dolžnosti in odgovornosti članov svetov delavcev v razmerju do organa, katerega člani so, in do sodelavcev, ki so jim z izvolitvijo na to funkcijo izkazali zaupanje.

Takšen kodeks naj bi imel več ciljev oziroma namenov. Po eni strani naj bi zagotovil enotno razumevanje statusa in dolžnosti člana sveta delavcev in kot tak predstavljal tudi temeljno vodilo za oblikovanje ustreznega moralnega odnosa posameznikov do te funkcije. Po drugi strani naj bi služil kot podlaga za konkretno uresničevanje odgovornosti članov svetov delavcev v praksi, pri čemer je sankcija za kršitev njegovih določil lahko tudi odpoklic člana sveta delavcev. Prav tega je praksa doslej močno pogrešala. Predvsem pa utegne biti predlagani kodeks pomemben za splošno dviganje zavesti članov svetov delavcev o pomenu in odgovornosti te funkcije, kar lahko že samo po sebi pomembno prispeva k odpravljanju uvodoma omenjenih problemov. "Trkanje na zavest" posameznikov utegne biti namreč v tem smislu veliko bolj učinkovito kot zgolj pravno sankcioniranje njihove odgovornosti v obliki odpoklica.

Čeprav naj bi torej etični kodeks članov svetov delavcev, tako kot to velja bolj ali manj za vse podobne stanovske in poklicne kodekse, v obligacijskem smislu pomenil predvsem moralno zavezo članov svetov delavcev za pošteno in odgovorno opravljanje svoje soupravljalске funkcije skladno z njenim poslanstvom, pa bo lahko v določenih primerih imel tudi konkretno pravno vrednost. Če bo namreč ravnanje in delovanje v nasprotju z njegovimi določili v praksi štel kot razlog za morebiten odpoklic člana sveta delavcev, bo v tem pogledu postal pomemben pravni vir na področju uveljavljanja odgovornosti za opravljanje soupravljalških funkcij na podlagi zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Podrobneje o tem pa v komentarju k 13. in 14. členu.

2. člen - **Moralna odgovornost kolektivu sodelavcev**

Pri vseh voljenih predstavniških funkcijah temelji medsebojni odnos med volilci in njihovim izvoljenim predstavnikom na načelu zaupanja. Z aktom izvolitve volilci podelijo izvoljenemu predstavniku mandat in mu izkažejo svoje polno zaupanje, da bo učinkovito zastopal in predstavljal njihove interese, pri čemer seveda upravičeno pričakujejo, da bo svojo funkcijo v njihovem imenu opravljal po najboljših močeh. Takšno pričakovanje temelji na dejstvu, da je kandidiranje na voljene predstavniške funkcije popolnoma prostovoljno, kar pomeni, da s podpisom izjave o strinjanju s kandidaturo vsak kandidat zavestno sprejme takšno zavezo. Domneva se, vsaj s strani volilcev, da v nasprotnem primeru (torej če ne bi imel poštenega namena funkcije opravljati v skladu s pričakovanji volilcev) povprečno moralen človek pač ne bi niti kandidiral. Povedano seveda v celoti velja tudi za člane svetov delavcev v odnosu do sodelavcev, ki so jih izvolili za svoje predstavnike v sistemu korporacijskega upravljanja.

Vprašanje poštenega in odgovornega odnosa do opravljanja dolžnosti, ki izvirajo iz funkcije člana sveta delavcev, je torej predvsem moralno vprašanje. Zato je tudi odgovornost iz naslova te funkcije prvenstveno moralnega značaja (opomba: materialne odgovornosti na tej funkciji ni), delimo pa jo lahko na:

- a. notranjo (intrinzično) moralno odgovornost, ki jo čuti vsak posameznik do svoje funkcije in jo tudi samosankcionira v obliki odstopa s funkcije, če oceni, da je iz kakršnihkoli razlogov ne opravlja tako kot so od njega pričakovali volilci;
- b. zunanjo (ekstrinzično) moralno odgovornost, ki jo v odnosu do izvoljenega člana sveta delavcev sankcionirajo njegovi volilci v obliki odpoklica, če ocenijo, da je iz kakršnihkoli razlogov izneveril njihovo zaupanje v zvezi z opravljanjem funkcije.

Pravilno razumevanje odgovornostnega razmerja člana sveta delavcev do kolektiva sodelavcev, ki so ga izvolili, je vsekakor temeljni predpogoj za oblikovanje njegovega pravilnega odnosa do te funkcije. Vsak član sveta delavcev se mora ob prevzemu funkcije zelo jasno zavedati, da;

- a. soupravljalne funkcije danes niso več nekakšna ljubiteljska dejavnost, s katero se lahko kdorkoli ukvarja le za lastno veselje in skladno s tem malo bolj ali pa malo manj resno po svoji presoji, ampak gre za zelo pomemben integralni del sistema korporacijskega upravljanja, od katerega je v veliki meri odvisna tako kvaliteta delovnega življenja zaposlenih v podjetju, kakor tudi poslovna uspešnost podjetja kot celote;
- b. neresno opravljanje funkcije člana sveta delavcev potemtakem nima za posledico le neškodljive nekoristnosti posameznika na tej funkciji, ampak pomeni direktno škodovanje učinkovitemu uresničevanju interesov zaposlenih v podjetju;
- c. torej član sveta delavcev za takšno ali drugačno opravljanje svoje funkcije ne more biti odgovoren le sam sebi, pač pa s trenutkom izvolitve prevzema polno moralno odgovornost do kolektiva sodelavcev, katerih interese mu je bilo zaupano zastopati.

Iz navedenih razlogov je že uvodna določba vsebinskega dela tega kodeksa (1. odst. 2. člena) namenjena čim bolj nedvoumni opredelitvi zgoraj opisanega razumevanja pomena funkcije člana sveta delavcev in odgovornostnega razmerja člana sveta delavcev do svojih sodelavcev.

V drugem odstavku tega člena pa sta določena dva temeljna standarda pričakovanega odnosa člana sveta delavcev do svoje funkcije, in sicer:

- a. standard za presojo poštenega in odgovornega opravljanja funkcije in
- b. standard pričakovane notranje (intrinzične) moralne odgovornosti do funkcije.

Standard poštenega in odgovornega odnosa do opravljanja funkcije člana sveta delavcev je opredeljen kot "iskreno prizadevanje opravljati dolžnosti po svojih najboljših močeh". Pomemben je torej subjektivni odnos posameznika do funkcije. Objektivne sposobnosti posameznikov za opravljanje te funkcije so različne in so odvisne od njihove splošne in strokovne izobrazbe ter osebnostnih lastnosti, zardi česar so seveda objektivno lahko pri tem tudi različno uspešni. Če nekdo denimo kljub prizadevanju ni sposoben konstruktivno sodelovati pri obravnavi

zahtevnejših poslovnih vprašanj na seji sveta delavcev zaradi svoje pomanjkljive strokovne izobrazbe, mu seveda v smislu odgovornosti za opravljanje funkcije ni mogoče ničesar očitati. Povsem druga pa je situacija, če je njegova pasivnost posledica dejstva, da sploh ni prebral gradiva in se na sejo ustrezno pripravil. V tem in podobnih primerih pa seveda ni več mogoče govoriti o poštenem in odgovornem odnosu do opravljanja funkcije.

Glede na že večkrat poudarjen velik pomen učinkovitega sistema delavskega soupravljanja za kvalitetno zadovoljevanje različnih potreb in interesov celotnega kolektiva zaposlenih v podjetju se v okviru moralnega lika člana sveta delavcev lahko upravičeno pričakuje tudi najvišja stopnja njegove notranje (intrinzične) moralne odgovornosti v odnosu do te funkcije, ki se kaže v tem, da (enako kot je prostovoljno kandidiral) tudi prostovoljno odstopi s te funkcije, če oceni (ali je opozorjen), da je iz kakršnihkoli razlogov ne opravlja v okviru pričakovanih svojih volilcev in jim zato v bistvu povzroča škodo. Brez dvoma je tudi to nujni element poštenega odnosa do funkcije, o katerem je vseskozi govora kot o enem od najpomembnejših vidikov moralnega lika člana sveta delavcev (opomba: zunanja oziroma ekstrinzična moralna odgovornost člana sveta delavcev je urejena posebej, in sicer v okviru določil o uporabi tega kodeksa).

3. člen - Pripadnost delavskim interesom

Temeljno poslanstvo člana sveta delavcev je zastopanje interesov zaposlenih. Zato v okviru definicije moralnega lika člana sveta delavcev vsekakor sodi tudi pripadnost delavskim interesom, ki naj bi bila načeloma edini sprejemljiv motiv posameznika za kandidiranje na to funkcijo in hkrati tudi njegovo osnovno vodilo za ravnanje in odločanje pri opravljanju te funkcije.

Različne osebne ambicije in interesi v tem smislu ne pridejo v poštev. V tem členu sta kot nezdržljiva z moralnim likom člana sveta delavcev izrecno izpostavljena zlasti karierizem in koristoljublje na račun članstva v svetu delavcev. Čeprav se morda to na prvi pogled zdi odveč, pa je treba na žalost ugotoviti, da sta omenjena negativna pojava v praksi pri nekaterih članih močno prisotna. Zato naj bi ta kodeks nanju posebej opozarjal in v tem pogledu ponujal tudi oprijemljivo podlago za identifikacijo konkretnih primerov teh dveh pojavov ter njuno preprečevanje v praksi.

Z razvojem, utrjevanjem in rastjo pomena delavskega soupravljanja v sistemu korporacijskega upravljanja postajajo funkcije v različnih oblikah delavskih predstavništev (svet delavcev, predstavniki delavcev v nadzornem svetu, delavski direktor) vse bolj zanimive tudi za ljudi, katerih osnovni cilj ni iskreno prizadevanje za uresničevanje interesov celotnega kolektiva, ampak v teh funkcijah vidijo predvsem možnost in sredstvo za realizacijo nekaterih svojih osebnih ambicij in koristi. In mnogim se na žalost v praksi tudi uspe preriniti na te funkcije, kar je skrajno slabo za nadaljnji razvoj delavske participacije.

Pojavi karierizma v opisanem smislu se v praksi kažejo v različnih oblikah. V najmilejši inačici gre za posameznike, ki pač računajo s tem, da bodo preko teh funkcij bolj "opaženi" pri vodstvu, kar bi jim utegnilo koristiti pri službenem napredovanju, če se seveda v tej funkciji ne bodo nikomur "zamerili". Težjo varianto istega pojava predstavljajo ljudje, ki si iz omenjenih razlogov pri opravljanju soupravljalških funkcij prizadevajo vedno in za vsako ceno ugajati vodstvu in s svojo "kooperativnostjo" v tem smislu pogosto pretiravajo že do absurdov. Niso povsem neznan niti primeri, ko so posamezniki v svet delavcev neposredno kadrovani s strani vodstva podjetja in

znotraj sveta delavcev tudi izrazito delujejo kot njegov eksponent. V širšo kategorijo "kariéristov" med člani svetov delavcev pa bi lahko vsekakor šteli tudi t. i. preračunljivce, ki sicer niso načrtno kandidirali na to funkcijo z namenom graditve kariere, vendar pa se izrazito trudijo, da si v tem smislu s to funkcijo vsaj ne bi škodovali. Značilno zanje je, da se znajo sila spretno potuhniti vedno, ko bi se bilo treba v odnosu do vodstva brezkompromisno izpostaviti za interese delavcev. In še bi lahko naštevali.

Kakršnakoli oblika karierizma kot rečemo ni združljiva z moralnim likom člana sveta delavcev. Zato etični kodeks izrecno zahteva, se član sveta delavcev v primeru, ko bi načelno držo pri zastopanju interesov kolektiva, kakšno predpostavlja ta funkcija, prišla v nasprotje z njegovimi kariernimi ali drugimi osebnimi ambicijami in interesi, jasno odloči za eno ali za drugo. Če se odloči dati prednost svojim osebnim interesom, se je pač dolžan odpovedati funkciji člana sveta delavcev kot zastopnika interesov celotnega kolektiva zaposlenih in obratno. Vmesne poti kajpak v takšnem primeru ni. Članstvo v svetu delavcev namreč ne prenese nikakršne medlosti v delovanju.

Odkar se je v praksi uveljavilo nagrajevanje dela (neprofesionalnih) članov sveta delavcev tudi klasično koristoljubje kot glavni motiv za članstvo nekaterih posameznikov v svetu delavcev ni več neznan pojav. Tovrstno nagrajevanje samo po sebi je vsekakor upravičeno in povsem v duhu že zapisane ugotovitve, da opravljanje soupravljaljskih funkcij danes ni več nikakršna ljubiteljska dejavnost, temveč odgovorno in lahko tudi precej naporno delo. Prav je, da se pošteno delo tudi pošteno nagraduje. Vendar pa naj bi bila takšna nagrada dejansko nagrada (za delo in odgovornost) v pravem pomenu besede, ne pa nekakšen samoumeven privilegij iz naslova funkcije. Žal pa je vse več ljudi, ki članstvo v svetu delavcev in druge soupravljaljske funkcije tretirajo zgolj kot možnost za zagotavljanje dobrodošlega dodatnega zaslužka v zgoraj opisanem smislu.

Sejnine, mesečni dodatki k plači in letne nagrade kot tri najpogostejše oblike nagrajevanja neprofesionalnih članov svetov delavcev so danes že same po sebi marsikje in za marsikoga tudi finančno zanimive. Da niti ne omenjamo sejnin in udeležbe pri dobičku za člane nadzornih svetov, kamor tudi za delavske predstavnike običajno vodi pot samo preko sveta delavcev. Zato se seveda ni čuditi, da tovrstne funkcije zbuja apetite tudi ljudem, ki jim je skrb za širše delavske interese v resnici kaj malo mar.

V praksi so tovrstni primeri prevladujočega koristoljubnega motiva posameznikov za članstvo v svetu delavcev dokaj lahko prepoznavni. Ti posamezniki so običajno kot člani svetov delavcev povsem pasivni in v glavnem tudi nekoristni, vendar se "nagradam za delo" nikoli ne odrečejo. Če so nagrade določene v obliki sejnin, so največkrat celo med najbolj agresivnimi zahtevalci čim večjega števila sej sveta delavcev, katerih se potem tudi redno, a povsem pasivno udeležujejo, medtem ko kakih zadolžitev izven sej seveda niti približno niso pripravljene sprejeti. Zelo radi pa po drugi strani nalagajo takšne in drugačne dolžnosti predsedniku sveta delavcev in ga nenehno za nekaj "kličejo na odgovornost".

Ta kodeks kot eno izmed pričakovanih ravnanj v okviru moralnega lika člana sveta delavcev določa dolžnost člana sveta delavcev, da se prostovoljno odreče takšnim ali drugačnim "nezaslužnim" nagradam za delo v svetu delavcev. Na tej podlagi pa bo v praksi mogoče vedno soočiti posameznega člana sveta delavcev z njegovim morebitnim nepoštenim odnosom do funkcije, za katero je med drugim tudi nagrajen.

4. člen - **(Ne)odvisnost delovanja**

Osnovna funkcija sveta delavcev in s tem tudi vsakega izmed njegovih članov je kot rečeno zastopanje interesov delavcev v sistemu korporacijskega upravljanja. V tem sistemu se ti interesi srečujejo in usklajujejo z interesi drugih deležnikov organizacije, to je z interesi lastnikov in lastnimi interesi podjetja, ki jih zastopajo menedžerji (poslovodstvo). Skupni cilj vseh deležnikov organizacije je njena čim večja poslovna uspešnost, kajti le znotraj poslovno uspešne organizacije lahko vsaka izmed omenjenih skupin deležnikov ustrezno uresničuje svoje lastne interese.

Interesi delavcev sistemu korporacijskega upravljanja so torej nekaj povsem drugega kot interesi delavcev kot delojemalcev v tržnem (menjalnem, kupoprodajnem) razmerju z delodajalci, ki jih v sistemu socialnega partnerstva zastopajo sindikati. Zato seveda funkcij in vsebine dela svetov delavcev ni mogoče mešati s funkcijami in vsebino dela sindikatov.

Eden od namenov te določbe kodeksa je torej poudariti načelno razliko med sindikalizmom in soupravljanjem ter s tem tudi med funkcijo člana sveta delavcev in funkcijo sindikalnega zaupnika v podjetju. Načeloma ni nič narobe, če je sindikalni zaupnik hkrati tudi član sveta delavcev, vendar se mora jasno zavedati kdaj nastopa v eni in kdaj v drugi funkciji. Vsebina problematike, s katero se ukvarja svet delavcev, je že v osnovi povsem različna od problematike, s katero se ukvarjajo sindikati v podjetju. Zato je zelo pomembno, da člani sveta delavcev, ki so hkrati tudi sindikalni zaupniki v podjetju, v delovanje sveta delavcev ne poskušajo vnašati tematik in metod delovanja, ki so specifično sindikalne. Ne nazadnje to izrecno prepoveduje tudi zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (glej 2. odst. 7. člena ZSDU).

Glavni namen te določbe pa je vsekakor opozoriti na nasprejemljivost kakršnegakoli direktnega vmešavanja sindikatov ali uprave (poslovodstva) v delovanje sveta delavcev preko poskusov vplivanja na odločanje posameznih članov tega organa. Vsak član sveta delavcev mora biti pri svojem delovanju in odločanju neodvisen od omenjenih dveh in drugih zunanjih dejavnikov. Edino vodilo njegovega delovanja so lahko avtentični interesi ter usmeritve zaposlenih, ki so ga izvolili.

V praksi stvari seveda še zdaleč niso tako enostavne kot izgledajo na načelni ravni. Poskusi klasičnega "tutorstva" nad člani sveta delavcev, bodisi s strani sindikatov, bodisi s strani uprav, so in bodo prisotni tudi v bodoče. Obojim pa se je treba v interesu pravilnega razumevanja in opravljanja temeljnih funkcij in poslanstva članov svetov delavcev odločno upreti.

Sindikati imajo sicer že po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju t. i. iniciativno (17. člen), kadrovske (27. člen) in nadzorne (48. člen) funkcije glede ustanovitve sveta delavcev in v odnosu do članov, ki so jih sami kandidirali. Vendar pa seveda to ne pomeni, da imajo tudi kakršnokoli usmerjevalno funkcijo (npr. glede vsebine dela) v razmerju do sveta delavcev in posameznih njegovih članov, vključno s tistimi, ki so jih sami kandidirali. Noben član sveta delavcev v tem organu ni "delegat" sindikata, ki ga je kandidiral. In to se v praksi mnogokrat pozablja.

Nekateri sindikati, ki še niso dojeli bistva sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju in uvodoma omenjenih bistvenih razlik med sindikalizmom in soupravljanjem, v praksi še vedno poskušajo svete delavcev tretirati kot svojo "podaljšano roko" in svoje sindikalne zaupnike, ki so

hkrati tudi člani sveta delavcev, kot svoje "delegate" v tem organu. S tem poskušajo svete delavcev spremeniti zgolj v orodje za izvajanje lastne politike, kar je seveda popolnoma skregano z bistvom ideje delavske participacije.

Niso redki primeri, ko posamezni sindikati celo neposredno zapovedujejo svojim sindikalnim zaupnikom, ki so člani sveta delavcev kakšna stališča naj v svetu delavcev zastopajo in kako morajo o posameznem vprašanju glasovati. V primerih, ko znotraj posameznega podjetja deluje več sindikatov, se svet delavcev lahko spremeni celo v poligon za njihovo medsebojno obračunavanje, kar v končni posledici seveda povsem izniči njegovo temeljno poslanstvo in smisel obstoja.

Podobno velja tudi glede vpliva posloводства na posamezne člane sveta delavcev. Omenjeno je že bilo, da niso redki primeri, ko posloводство poskuša "instalirati" v svet delavcev "svoje ljudi", ki naj bi znotraj sveta delavcev delovali kot njegov eksponent. Tudi sprejemanje takšnega statusa je seveda z vidika izvirne vloge in poslanstva člana sveta delavcev nesprejemljivo.

Član sveta delavcev mora torej delovati izključno v duhu poslanstva organa, katerega član je, in neodvisno od svojih formalnih in neformalnih "tutorjev".

Istočasno je za celovito razumevanje "načela neodvisnosti" potrebno poudariti, da član sveta delavcev pri samem glasovanju v organu tudi nima imperativnega mandata v odnosu do stališč delovne sredine, ki jo v svetu delavcev predstavlja, čeprav morajo biti, kot rečeno, avtentični interesi zaposlenih iz teh sredin osrednje vodilo njegovega delovanja. Morebitni imperativni mandat bi namreč onemogočal nujno usklajevanje parcialnih interesov zaposlenih iz različnih sredin in oblikovanje "skupnega interesa" vseh zaposlenih v podjetju znotraj sveta delavcev, o čemer je obširneje govora v razlagi k 11. členu tega kodeksa.

5. člen - Kultura in konstruktivnost komuniciranja

Celotna ideja delavske participacije pri upravljanju temelji na duhu medsebojnega sodelovanja med delavskimi predstavništvi in poslovodstvom ter organi lastnikov v podjetju, kar predpostavlja tudi uporabo izključno sodelovalnih metod delovanja in nastopanja sveta delavcev in vseh članov. Pri tem je seveda bistvenega pomena predvsem način komuniciranja sveta delavcev kot celote in vsakega člana posebej v kontaktih s poslovodstvom in predstavniki lastnikov, od katerega je v veliki meri odvisna tudi učinkovitost njegovega delovanja.

Pri komuniciranju navzven se zato od vsakega člana sveta delavcev poleg upoštevanja splošnih pravil kulturnega komuniciranja (umirjenost, strpnost, neagresivnost, izogibanje žalitvam itd.) pričakuje predvsem tudi ustrezna konstruktivnost. To pomeni, da se pri utemeljevanju svojih stališč opira predvsem na moč argumentov, pri čemer je sposoben poslušati in ustrezno upoštevati tudi argumente tistih, ki zastopajo drugačna stališča in interese, zlasti posloводства kot najpogostejšega sogovornika svetu delavcev.

Tako kultura, kakor tudi konstruktivnost komuniciranja vsakega posameznega člana sveta delavcev sta seveda enako pomembna tudi v odnosih znotraj samega sveta delavcev, česar pa verjetno niti ni potrebno posebej utemeljevati. O konstruktivnosti notranjega nastopanja v svetu delavcev posebej govori tudi določba 8. člena, ki podrobneje ureja način sodelovanja na samih sejah.

6. člen - **Medsebojna solidarnost**

Svet delavcev mora delovati kot kolektivni organ v vseh pogledih. Eden od najpomembnejših elementov ustvarjanja in ohranjanja notranjega kolektivnega duha in kohezije pa je prav gotovo medsebojna solidarnost po načelu "vsi za enega, eden za vse". Le-ta mora priti še posebej do izraza v zvezi z zagotavljanjem in varstvom t. i. delovnopravne imunitete posameznih članov sveta delavcev v smislu določbe 67. člena zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Primeri takšnega ali drugačnega šikaniranja članov sveta delavcev s strani njihovih nadrejenih na delovnem mestu, ki so sicer posledica njihovega delovanja v svetu delavcev, v praksi danes niso redki in jih je mogoče pričakovati tudi v bodoče. Kolikor sveti delavcev v tem pogledu ne bodo pripravljeni in sposobni učinkovito zaščititi slehernega od svojih članov pred tovrstnimi posledicami, seveda od njih tudi ni mogoče pričakovati ustrezne drže pri zastopanju interesov delavcev, o čemer smo obširneje govorili zgoraj. Zagotovljena delovnopravna imuniteta članov sveta delavcev je zato eden od predpogojev za učinkovito delovanje svetov delavcev kot kolektivnih organov.

Dejstvo pa je, da učinkovito tovrstno varstvo svojih članov lahko zagotovijo le sveti delavcev sami (zakon daje zgolj ustrezno pravno oporo) pod pogojem, da so vsi člani notranje enotni in medsebojno solidarni. Svet delavcev je namreč tisti, ki odloča ali bo dal soglasje k posameznim delovnopravnim ukrepom zoper posameznega svojega člana po 67. členu ZSDU ali ne. Če obstaja v konkretnem primeru kakršenkoli utemeljen sum, da je takšen ali drugačen delovnopravni ukrep zoper posameznega člana prvenstveno šikanozne narave, se od vsakega člana sveta delavcev pričakuje, da bo na temelju medsebojne solidarnosti podprl zagotovitev delovnopravne imunitete prizadetemu sočlanu.

Celo več. Sveti delavcev bi morali kolektivno in zelo odločno reagirati in ustrezno ukrepati v smislu zaščite posameznih svojih članov tudi v tistih primerih, ko gre za različne prikritke oblike šikaniranja zaradi opravljanja funkcije, ki jih zakon ne omenja izrecno. Zakon namreč v citirani določbi izrecno omenja le primere prerazporejanja, uvrstitve med presežke, znižanje plače ali začetek disciplinskega postopka zoper člana sveta delavcev (v vseh teh primerih je potrebna tudi pisna odločba), medtem ko najrazličnejše oblike prikritega šikaniranja, ki so prav zaradi svoje neformalne narave težje dokazljive in kot take še bolj nevarne, uvršča pod pojem "kako drugače postavljati člana sveta delavcev v manj ugoden položaj". Pod to definicijo pa je mogoče uvrstiti marsikaj, od zavestnega prekomernega obremenjenja z delovnimi zadolžitvami do odrejanja najnižje zahtevnih del v okviru siceršnjega opisa delovnega mesta z namenom poniževanja, verbalnega šikaniranja itd. Vse to se v praksi posameznim članom svetov delavcev marsikje tudi dogaja in sveti delavcev na žalost tega na znajo učinkovito preprečiti.

Najbolj žalostni so seveda primeri, ko sveti delavcev odrečejo potrebno podporo pri nujnem zagotavljanju delovnopravne imunitete posameznim svojim članom (kljub jasnim indicem, da so šikanoznemu ravnanju izpostavljeni zaradi njihove načelne drže pri opravljanju soupravljalških funkcij) zaradi pomanjkanja medsebojne solidarnosti med člani sveta delavcev. Tudi takšni primeri so v praksi že poznani in jih je mogoče pričakovati tudi v bodoče. Prav iz teh razlogov je načelo medsebojne solidarnosti med člani svetov delavcev eno temeljnih načel, na katerih temelji ta kodeks.

7. člen - **Dolžnost izobraževanja in usposabljanja**

Eden od osnovnih in samoumevnih predpogojev za učinkovito opravljanje funkcije člana sveta delavcev je brez dvoma njegova ustrezna usposobljenost. Vsaka funkcija zahteva svoja specifična znanja in to seveda velja tudi za funkcijo člana sveta delavcev. Stopnja in smer siceršnje strokovne izobrazbe posameznika pri tem ne igra bistvene vloge. Zato že zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju zagotavlja vsakemu članu sveta delavcev pravico do najmanj 40 plačanih ur letno za izobraževanje. Vendar pa je treba iz navedenih razlogov (specifično) izobraževanje in usposabljanje za opravljanje te funkcije šteti ne samo kot pravico, ampak predvsem tudi kot dolžnost slehernega člana sveta delavcev.

Ta dolžnost samoumevno izhaja iz splošne dolžnosti opravljanja funkcije "po najboljših močeh", o katerih smo obširneje razpravljali v zvezi z drugim členom tega kodeksa. Nikakor namreč ni mogoče trditi, da nekdo funkcijo opravlja "po najboljših močeh", če zanjo ni usposobljen, in to po lastni krivdi.

Sistem specialnega izobraževanja in usposabljanja za člane svetov delavcev je danes že dokaj dobro razvit in bo v bodoče še bolj, tako da ima vsakdo na razpolago dovolj možnosti pridobiti potrebna znanja in sposobnosti za učinkovito opravljanje teh funkcij. Kljub temu pa je še vedno ogromno članov svetov delavcev, ki se organiziranih izobraževanj ne udeležujejo, prav tako se ne samoizobražujejo, kar gre seveda samoumevno v škodo kvalitete njihovega delovanja v tej funkciji. Takšnega odnosa do potrebnega izobraževanja in usposabljanja kot ene od bistvenih dolžnosti slehernega člana sveta delavcev pač ni mogoče šteti za sprejemljivega.

Ta kodeks torej izobraževanje in usposabljanje za uspešnejše opravljanje funkcije obravnava kot dolžnost vsakega člana sveta delavcev, za katero je tudi osebno odgovoren. To pomeni, da je neupravičeno neizpolnjevanje te dolžnosti lahko v skrajnem primeru tudi razlog za odpoklic člana sveta zaradi neodgovornega odnosa do funkcije.

Pri tem je treba seveda upoštevati, da so razlogi, zaradi katerih se člani sveta delavcev v praksi izobražujejo manj kot jim omogoča zakon, lahko različni. Če so razlogi na strani delodajalca, ki kljub zakonski zavezi izobraževanja ne omogoča, seveda članom sveta delavcev ni mogoče očitati odgovornosti v zgoraj opisanem smislu. V tem primeru je na svetu delavcev kot celoti, da ustrezno ukrepa nasproti delodajalcu za zagotovitev pogojev za izobraževanje svojih članov. Če so razlogi na strani člana sveta delavcev pa tega ni mogoče preprosto tolerirati. Posameznik seveda lahko ima opravičljive razloge za neudeležbo na posameznih konkretnih izobraževanjih, ne more pa jih imeti za odklanjanje potrebne izobraževanja na daljši rok. Trajnejšega zavestnega izogibanja obravnavani dolžnosti se seveda ne da prikriti in opravičiti.

Obravnavani vidik odgovornosti članov sveta delavcev za opravljanje svoje funkcije bo treba začeti v praksi tudi dejansko dosledno zaostrovati, kajti brez tega bo delovanje svetov delavcev nasploh težko dvigniti na višjo kvalitetno raven.

8. člen - **Konstruktivno sodelovanje na sejah sveta delavcev**

Čeprav še zdaleč ni edina, pa je sodelovanje pri odločanju na sejah sveta delavcev vendarle brez dvoma osrednja dolžnost člana sveta delavcev, pri čemer imamo seveda v mislih ne kakršnokoli, ampak konstruktivno sodelovanje. V tem členu je zbranih nekaj temeljnih pravil ravnanja in

obnašanja člana sveta delavcev v zvezi s pripravo na seje in razpravo ter glasovanjem na seji sveta delavcev, ki zagotavljajo omenjeno konstruktivno sodelovanje posameznega člana pri odločanju.

1.

Pogoj za sodelovanje je logično najprej prisotnost oziroma udeležba na sejah. Kdor se ne udeležuje redno sej sveta delavcev seveda najbolj grobo krši svoje temeljne dolžnosti člana, kar je bolj ali manj samoumevno tudi, če ne bi bilo posebej zapisano v kodeksu. Posebej pa velja opozoriti na dve dolžnosti člana, ki jih ta kodeks posebej izpostavlja v tej zvezi.

Prva je dolžnost člana, da svojo morebitno odsotnost obvezno predhodno opraviči predsedniku, kar se nekaterim članom v praksi žal ne zdi tako samo po sebi umevno, čeprav je to zagotovo eden temeljnih in prvih pokazateljev resnega in odgovornega odnosa do funkcije. Druga pa je dolžnost, da kljub predvideni in opravičeni odsotnosti preštudira gradivo, oblikuje stališča do vprašanj, ki so na dnevnem redu, in jih predhodno sporoči predsedniku, tako da jih lahko le-ta na seji predstavi v njegovem imenu. Opravičena odsotnost s seje torej člana sama po sebi še ne odvezuje avtomatično dolžnosti, da skuša v vsakem primeru dati svoj konstruktivni prispevek k odločanju o vprašanjih, ki so na dnevnem redu in glede katerih je bilo hkrati z vabilom posredovano tudi gradivo.

V svetu delavcev se je treba tudi posebej dogovoriti kaj se lahko šteje kot "opravičena" odsotnost s seje. Kakršenkoli razlog, ki ga kdo navede kot opravičilo seveda ni dovolj, ampak je treba to presojati od primera do primera.

2.

Tudi ustrezna priprava na seje je brez dvoma bolj ali manj samoumevna dolžnost člana sveta delavcev, brez katere si je težko predstavljati njegovo zares konstruktivno sodelovanje pri odločanju o posameznih vprašanjih. V praksi na žalost tudi ta nekaterim še ni samoumevna in zato nikakor ni odveč, če je posebej zapisana v tem kodeksu. Dodatno pa ta kodeks v tej zvezi članu sveta delavcev nalaga tudi dolžnost, da si o vprašanjih, ki so na dnevnem redu seje po možnosti vedno skuša pridobiti tudi predhodno mnenje svoje "baze".

Član sveta delavcev namreč v tem organu ne deluje kot "poslanec", ampak bolj kot "delegat" zaposlenih v svoji delovni sredini, o čemer je več govora v komentarju k 11. členu kodeksa.

3.

Konstruktivno sodelovanje pri odločanju seveda ni le udeležba pri glasovanju, ampak logično predpostavlja predvsem tudi konstruktivno vključevanje v razpravo v fazi oblikovanja predloga odločitev, o katerih se bo glasovalo. To pomeni, da se od člana sveta delavcev pričakuje, da:

◦bo oblikoval lastno stališče do vsakega vprašanja, o katerem se na seji razpravlja, in da bo to stališče tudi soočil z drugimi stališči v razpravi;

- bo v razpravi vedno ponudil tudi svoj predlog možnih rešitev in sklepov v zvezi z obravnavano problematiko.

Član sveta delavcev, ki je na sejah pasiven in niti ne sodeluje v razpravah, je seveda popolnoma nekoristen statist v tem organu. Ne samo nekoristen, temveč celo izrazito škodljiv za funkcioniranje sveta delavcev pa je pa je drug ekstrem, to je član, ki se sicer pogosto oglašča v razpravi, vendar pa pretežno le s pozicije kritikantstva. To pomeni, da vedno in vsepovprek le kritizira, skoraj nikoli pa nič oprijemljivega ne predlaga, kar lahko vodi le v sterilnost delovanja sveta delavcev ali celo povzroča nepotrebne notranje razdore. Nobeno od obeh skrajnosti seveda ni mogoče šteti kot "konstruktivno vključevanje v razpravo".

4.

Ta točka izrecno opozarja na nesprejemljivost ravnanja tistih članov sveta delavcev, ki so običajno polni idej o tem kaj vse bi bilo treba ukreniti in v zvezi s tem zelo vehementni pri nalaganju zadolžitev drugim (zlasti predsedniku), medtem ko istočasno sami niso pripravljeni sprejeti nobenih konkretnih zadolžitev.

5.

Nekoliko modificirano inačico nesprejemljivega ravnanja, obravnavanega pod prejšnjo točko, pa predstavljajo primeri, ko so nekateri člani pripravljeni ostro kritizirati predsednika in druge bolj "izpostavljene" člane za morebitno ne dovolj uspešno delovanje sveta delavcev, čeprav se sami niso bili pripravljeni prav nič dodatno angažirati v raznih potrebnih aktivnostih. V malce prilagojeni obliki bi se moralna zapoved iz tega kodeksa lahko glasila: "Če ne delaš, tudi ne kritiziraj!"

6.

Zelo pogosto zaznan negativen pojav v zvezi s pričakovano pokončno in moralno držo člana sveta delavcev pri zastopanju interesov delavcev je t. i. skrivaštvo. Gre za primere posameznikov, ki so običajno silno "revolucionarni" v svojih stališčih glede potrebnega reagiranja sveta delavcev v razmerju do posloводства v zvezi z določeno problematiko, vendar pa se znajo takrat, ko so predstavniki posloводства prisotni na seji, s svojo "revolucionarnostjo" silno spretno potuhniti in pošiljajo v ogenj le predsednika. Ko je nevarnost mimo, pa so seveda spet primerno bojeviti. Takšno ravnanje kajpak ne sodi k moralnemu liku člana sveta delavcev.

7.

Ena od pomembnih lastnosti člana sveta delavcev v zvezi s konstruktivnim vključevanjem v odločanje naj bi bila tudi ustrezna iniciativnost. To pomeni, da v praksi nikakor ne bi smela celotna iniciativa za takšne ali drugačne aktivnosti sveta delavcev obležati le na plečih predsednika, ampak bi (zlasti v fazi priprave programa dela sveta delavcev) moral vsak član poskušati prispevati svoje predloge. Naravnost neverjetno je, da ob obilici najrazličnejših potreb in interesov zaposlenih ter nerešenih problemov, ki jih v nobenem, še tako dobrem, podjetju zagotovo ne bo nikoli zmanjkalo, nekateri člani nimajo prav nobene ideje o tem, kaj naj bi svet delavcev sploh počel in preprosto le čakajo česa se bo v tem smislu domislil predsednik sveta. S takšnimi člani si svet delavcev seveda ne more kaj dosti pomagati. Žal pa je prav takšnih zelo

veliko, kajti sicer sveti delavcev v praksi ne bi imeli tako hudih težav priti do smiselnih vsebin in kvalitetnih programov svojega dela.

9. člen - **Dosledno izvrševanje sklepov sveta delavcev**

Logična nadgradnja dolžnosti konstruktivnega vključevanja v odločanje sveta delavcev je seveda dolžnost doslednega izvrševanja sprejetih sklepov. Ko je sklep sveta delavcev kot kolektivnega organa sprejet, zavezuje vse člane tega organa, ne glede na to, ali se je posamezni član v fazi njegovega sprejemanja z njim strinjal ali ne. Precej je v praksi primerov, ko posamezniki ne ravnajo skladno s tem načelom in zaradi lastnega nestrinjanja bojkotirajo kolektivno sprejete sklepe sveta delavcev ali ravnajo celo direktno v nasprotju z njimi.

Z dolžnostjo doslednega uresničevanja sklepov niso mišljeni le sklepi sveta delavcev, ki posameznemu članu nalagajo določene konkretne zadolžitve, ampak vsi sklepi tega organa, ki imajo lahko različno konkretno obliko (npr. stališča, pozivi, pobude, zahteve, vprašanja ipd.) in različne namene oziroma cilje. Vsak član sveta delavcev je dolžan storiti vse, kar je potrebno za realizacijo posameznega sklepa sveta delavcev, v odvisnosti od postavljenega cilja. Če je npr. sklep sveta delavcev sprejet v obliki poziva zaposlenim z namenom mobilizirati jih za določeno ravnanje, je dolžan član sveta delavcev aktivno delovati med zaposlenimi, da se zagotovi pravilno razumevanje in njihova podpora temu sklepu, ne da bi ga moral svet delavcev za to še posebej zadolžiti.

Dolžnost, opredeljeno v tem členu, je treba torej razumeti širše kot le dosledno izvajanje konkretnih zadolžitev posameznega člana, ki mu jih izrecno naloži svet delavcev.

10. člen - **Sprejemanje delovnih zadolžitev**

Eno najbolj razširjenih nerazumevanj dejanskih dolžnosti, ki izvirajo iz funkcije člana sveta delavcev, je prav gotovo pojmovanje, da je edina dolžnost člana sveta delavcev sodelovanje na sejah tega organa. Takšno pojmovanje še dodatno spodbuja tudi uvajanje sejin kot ene izmed možnih oblik nagrajevanja dela neprofesionalnih članov svetov delavcev, ki se je poslužujejo v nekaterih podjetjih in se v tem smislu ne kažejo kot primerna rešitev. Veliko primernejše so nagrade v obliki dodatka k plači, letne nagrade in podobne oblike tovrstnega nagrajevanja, seveda v diferencirani višini.

Član sveta delavcev se mora jasno zavedati, da zgolj s prisotnostjo na sejah njegova funkcija še zdaleč ni izčrpana. Da "delo" člana sveta delavcev ne poteka le na sejah, ampak v veliki meri tudi izven sej, izhaja že iz samega zakona, ki izrecno omenja npr. posvetovanje z delavci, sodelovanje v odborih sveta delavcev, sklicevanje zborov delavcev itd. Tudi sicer je logično, da je treba veliko nalog v zvezi z različnimi aktivnostmi sveta delavcev opraviti izven sej (npr. izvedba raznih anket, priprava gradiv in predlogov sklepov za seje, različni razgovori in posveti itd.), pri čemer je jasno, da le-teh ni mogoče preprosto naložiti kar predsedniku, ampak je treba posamezne zadolžitve čim bolj enakomerno porazdeliti med vse člane sveta delavcev.

Nujen in samoumevni sestavni del funkcije člana sveta delavcev so torej tudi razne dodatne delovne zadolžitve (stalne in občasne) izven sej sveta delavcev. Zato se od njega upravičeno pričakuje, da jih bo kot take tudi sprejemal. Odklanjanje takih zadolžitev, razen v posebej utemeljenih primerih, vsekakor predstavlja hujšo obliko kršitev dolžnosti člana sveta delavcev.

V praksi bo potrebno za učinkovito zagotavljanje uresničevanja te dolžnosti članov svetov delavcev ustrezno rešiti dve vprašanji, in sicer:

- a. kdo in kako lahko odreja posamezne zadolžitve (stalne ali občasne) posameznim članom sveta delavcev;
- b. kako različne dodatne delovne zadolžitve upoštevati pri nagrajevanju članov sveta delavcev.

Pri prvem vprašanju gre predvsem za dilemo ali je za dodelitev določene zadolžitve posameznemu članu pristojen le svet delavcev kot celota ali lahko (vsaj v določenih primerih) stori tudi predsednik sveta delavcev po svoji presoji. Načeloma velja, da stalne zadolžitve (npr.: predsedovanje ali članstvo v določenih odborih sveta delavcev) lahko članom določi le svet delavcev s svojim sklepom ali v okviru sprejetega programa dela, medtem ko bi moral imeti za določanje različnih priložnostnih zadolžitev posameznim članom polno pristojnost predsednik sveta delavcev, kar bi veljalo posebej zapisati tudi v poslovnik sveta delavcev. Glede samega načina razporejanja dodatnih delovnih zadolžitev med člane sveta delavcev pa je smiselno v praksi upoštevati zlasti dva kriterija, in sicer primernost posameznika za določeno nalogo glede na njegova znanja in sposobnosti in enakomernost porazdelitve bremen med vse člane. Prioriteto ima seveda prvi kriterij, vendar pa je treba kot že rečeno hkrati paziti, da so tovrstne dodatne obremenitve posameznih članov tudi čim bolj enakomerno porazdeljene.

Tesno povezano z obravnavano problematiko pa je tudi vprašanje diferenciranega nagrajevanja posameznih članov sveta delavcev iz naslova te funkcije. Različne oblike takšnega nagrajevanja, ki se najpogosteje uveljavljajo v praksi, smo omenili že uvodoma in tudi ugotovili, da sejnine v tem smislu niso najprimernejša rešitev. Nujno je namreč treba doseči ustrezno diferenciacijo glede višine nagrad, ki jih v takšni ali drugačni obliki prejemajo posamezni člani, in sicer v odvisnosti od dejanskega angažiranja in prizadevanj posameznika v okviru te funkcije. Glavni kriterij za ocenjevanje dejanskega "vložka in prispevka" posameznika k delovanju sveta delavcev pa je, poleg same prisotnosti in sodelovanja na sejah, prav gotovo prav obseg in zahtevnost različnih dodatnih zadolžitev posameznika v okviru opravljanja te funkcije. Če bodo še naprej vsi člani svetov delavcev prejeli enake nagrade za delo neodvisno od njihovega dejanskega angažiranja, bo seveda tudi tiste člane, ki so v začetku še pripravljene sprejemati obravnavane dodatne zadolžitve, skoraj zanesljivo kmalu minila vsa volja v tem smislu. Zato se v praksi priporoča sprejem posebnih "pravilnikov o internem diferenciranem nagrajevanju neprofesionalnih članov" znotraj posameznih svetov delavcev.

11. člen - **Stalno neposredno komuniciranje z zaposlenimi**

Teoretično in praktično vsekakor zelo zanimivo je vprašanje načelne opredelitve statusa člana sveta delavcev kot voljenega delavskega predstavnika in s tem tudi vsebine njegovega razmerja do tistih, ki so ga izvolili. Gre predvsem za vprašanje, ali je njegov status po bistvenih značilnostih bolj podoben statusu "poslanca" (v parlamentu) ali statusu "delegata" v različnih predstavniških telesih (npr. v delavskih svetih ali skupščinah DPS), kakršne smo poznali v bivšem samoupravnem socialističnem sistemu.

Generalno gledano je za status "poslanca" značilno, da se šteje kot predstavnik celotne populacije volilcev, ne glede v kateri volilni enoti je bil izvoljen, in je med trajanjem mandata pri svojem delovanju in odločanju formalno popolnoma neodvisen od svoje volilne "baze" ter tudi ne more biti odpoklican. Skratka, med trajanjem mandata poslanec formalno ni od nikogar odvisen odvisen (sam odloča o tem kaj je "interes ljudstva", katerega zastopa) in nikomur odgovoren za svoje delovanje v tej funkciji. Njegovo delo v celotnem mandatu je "nagrajeno" ali pa "kaznovano" šele na naslednjih volitvah.

Nasprotno temu pa je za status "delegata" značilno, da je v osnovi predstavnik in zastopnik interesov sredine, iz katere izhaja in v kateri je bil izvoljen, ter je tej sredini za svoje delo tudi neposredno odgovoren, kar pomeni, da ga njegovi volilci lahko kadarkoli odpokličejo, če ocenijo da nezadovoljivo zastopa njihove interese. V funkciji zastopnika interesov svoje "baze" ima "delegat" pravico in hkrati dolžnost v organu, katerega član je, predstaviti in (argumentirano) zagovarjati stališča "baze" (predpostavlja se, da jih je obvezen pred vsako sejo organa tudi izrecno pridobiti), vendar pa pri tem nima t. i. imperativnega mandata. To pomeni, da na ta stališča pri samem glasovanju ni strogo vezan, ampak jih je ob sprejemanju odločitve znotraj organa dolžan usklajevati s stališči drugih "delegatov" v tem organu. Šele tisto, kar je rezultat usklajevanja različnih parcialnih interesov, ki jih v organu zastopajo "delegati" posameznih sredin, se šteje kot "skupni interes" celotne populacije, katero organ predstavlja. O sklepih organa in o svojem delovanju v organu pa je "delegat" spet dolžan poročati svoji "bazi".

Upoštevajoč vse zgoraj povedano in izhajajoč iz zakonske opredelitve statusa člana sveta delavcev bi lahko rekli, da je ta status po svoji naravi bistveno bolj podoben statusu "delegata" kot statusu "poslanca", pri čemer pa ima tudi nekaj malega primesi slednjega. Bolj ali manj enako velja tudi za predstavnike delavcev v nadzornem svetu.

V prid tej trditvi govorijo zlasti naslednje zakonske rešitve:

1.

Glede načina izvolitve zakon enakovredno dopušča dve v osnovi različni, a enakovredni možnosti, katerih avtonomno izbiro prepušča poslovniku sveta delavcev, in sicer:

- a. vsi zaposleni volijo vse člane sveta delavcev;
- b. v podjetju se v smislu 28. člena ZSDU oblikujejo volilne enote po izbranih kriterijih (za posamezne organizacijske enote ali za posamezne skupine zaposlenih kot naprimer ženske, invalidi, mladi delavci in podobno), pri čemer se posamezni kandidati predlagajo in volijo ločeno za posamezne enote.

Zakon torej kot pogoj za legitimno opravljanje funkcije člana sveta delavcev ne postavlja pogoja, da je vsak član izvoljen s strani vseh zaposlenih v podjetju, ampak se lahko volitve organizirajo tudi v okviru ločenih volilnih enot.

2.

Dejstvo, ki izrazito govori v prid "delegatski" zasnovi statusa člana sveta delavcev, je možnost odpoklica člana sveta delavcev (iz krivdnih razlogov) pred potekom mandata. Poslanski status namreč izključuje možnost odpoklica. Član sveta delavcev je torej preko instituta odpoklica permanentno izpostavljen odgovornosti svoji volilni "bazi" za učinkovito zastopanje njenih interesov. Tak status pa seveda samoumevno predpostavlja tudi tesno povezavo med članom sveta delavcev in njegovo "bazo", v okviru katere ima "baza" t. i. usmerjevalno in nadzorno funkcijo v odnosu do posameznih članov sveta delavcev. Član sveta delavcev mora pri svojem delu iskati in upoštevati pobude ter stališča in usmeritve tistih delovnih sredin, iz katerih izhaja, ter jih o svojem delu tudi povratno obveščati. Če te dolžnosti ne bi bilo, bi tudi institut odpoklica seveda v praksi izgubil sleherni smisel. V tem primeru namreč ni jasno, kaj bi sploh lahko predstavljalo "utemeljen razlog" za odpoklic člana sveta delavcev v smislu 46. člena ZSDU (razen morda neudeležbe na sejah sveta delavcev), poleg tega pa volilci objektivno niti ne bi mogli imeti zadostnega vpogleda v dejansko delovanje posameznega člana, da bi se sploh lahko odločali za morebiten odpoklic.

3.

Še najbolj indikativna v obravnavanem smislu pa je zagotovo določba 1. odstavka 63. člena ZSDU, ki vsakemu članu sveta delavcev zagotavlja pravico do 3 plačanih ur mesečno za "posvetovanje z delavci". Tekoče oziroma sprotno (vsaj 3 ure mesečno) posvetovanje z "bazo" torej že zakon predpostavlja.

IZJAVA O VAROVANJU POSLOVNE SKRIVNOSTI

Spodaj podpisani/načlan/ica sveta delavcev družbe Luka Koper, d.d., izvoljen/a na omenjeno funkcijo dne, izjavljam, da bom pri svojem delu člana/ice sveta delavcev varoval/a vse podatke in dokumente, ki predstavljajo poslovno skrivnost družbe in s tem v zvezi izjavljam, da sem seznanjen/a z določbami veljavne zakonodaje in določbami notranje regulative družbe, ki urejajo varovanje poslovne skrivnosti.

S podpisom te izjave se zavezujem, da bom podatke in dokumentacijo družbe, ki predstavlja poslovno skrivnost uporabljal/a le za svoje delo v okviru funkcije člana sveta delavcev in da bom omenjene podatke in dokumentacijo kot poslovno skrivnost varoval/a tudi po prenehanju mandata člana/ice sveta delavcev ter izjavljam, da se zavedam vseh posledic, ki jih predpisuje veljavna zakonodaja in notranja regulativa družbe v primeru kršitve varovanja poslovne skrivnosti družbe.

Koper, dne

(navesti ime in priimek)

Član sveta delavcev Luke Koper, d.d.

.....

..... (podpis)