



Piše:
Karolina Babič

Zadruga Mondragona – geneza solidarnosti

Zadružna skupina Mondragon je deseti največji poslovni sistem v Španiji in največji v Baskiji. Je največji zadružni sistem na svetu. Povezuje 98 delavskih zadrug, 143 hčerinskih podjetij ter 25 podpornih organizacij. Zaposluje več kot 80.000 ljudi. Ima lastno banko, lasten pokojninski sistem, lastno univerzo. Najbolj navdušujoče pa je, da je vse to v izključni lasti delavcev, ki so člani teh delavskih zadrug. Drugih (zunanjih) lastnikov v tem sistemu ni. Sebe razumejo kot socialno-ekonomski projekt, ki sledi zadružnim vrednotam: demokratičnosti (1 član 1 glas); solidarnostne plačilne lestvice (najvišja in najnižja plača v zadružnem podjetju sta lahko maksimalno v razmerju 1 : 6); participacije na vseh nivojih (lastništvo, upravljanje, rezultati) ter sodelovanja (skupni viri in alokacije sredstev v sistemu).

Genealogija tega globalnega fenomena hkrati razkriva bistvo zadružnih načel in vrednot ter bistvene značilnosti zadružne organiziranosti. Zadružna načela in vrednote, kot jih poznamo iz globalnega zadružnega gibanja, se lepo prezentirajo v zgodovini in praksi Mondragona. Znamenitih **sedem načel zadružništva** se odraža tako v razlogih in vzrokih za prve korake Mondragona v letu 1956, pa skozi razvoj lastne banke, univerze in celovitega zadružnega sistema vse do danes. V nadaljevanju bomo v podrobnejšem pregledu tega zadružnega sistema lahko prepoznali, kako so zadružna načela delujoča in smiselna v praksi, da nikakor niso samo mrtva črka na papirju. Spomnimo se mednarodnih vrednot in

načel zadružništva: Podstat zadružništva tvorijo vrednote »samopomoči, samoodgovornosti, demokratičnosti, enakosti, pravičnosti in solidarnosti. /.../ poštenosti, odprtosti, družbene odgovornosti in skrbi za druge«. Sedem načel zadružništva pa predstavlja operativna vodila za zadružno delovanje: **»prostovoljno in odprto članstvo; demokratično upravljanje članov; ekonomska udeležba članov; avtonomija in neodvisnost; izobraževanje, usposabljanje in obveščanje; skrb za skupnost; sodelovanje med zadrugami.«**¹ Jasno jih bomo prepoznali v zgodbi Mondragona.²

Razlogi in vzroki: zakaj in čemu se je zgodil Mondragon?

Formalni začetki segajo v leto 1956³, ko je postavljen temeljni kamen prve tovarne, 750 m² velikega proizvodnega obrata zadruga Ulgor, ki končno zraste leta 1959. Zgodba pa se začne že mnogo prej, v zgodnjih 40-tih letih, v vihri druge svetovne vojne. Majhno mestece Mondragon s kakšnimi sedem tisoč prebivalci si še ni opomoglo od španske državljanske vojne; so v stanju visoke brezposelnosti in nizke izobrazbene ravni prebivalcev. Mladi lokalni duhovnik José María Arizmendiarieta si zastavlja ključno vprašanje: Kako opolnomočiti prebivalce, da bodo pričeli **ustvarjati blaginjo in boljše življenje** v revnem mestecu?

Vztrajni in trmasti duhovnik je pravilno prepoznal in definiral problem, namreč, da sta revščina in podrazvitost mesta in celotne doline posledica slabe izobrazbe in usposobljenosti prebivalcev. Zavedal se je, **da lahko in mora razvoj temeljiti na ljudeh**, in sicer na ljudeh, ki so skozi izobraževanje in usposabljanje opolnomočeni za delo in samostojni razvoj. Reševanja obstoječega problema bi se lahko lotil tudi drugače, lahko bi na primer pošiljal mlade ljudi v druga mesta na šolanje in v službe, lahko

¹ Izjava o zadružni identiteti. Dokument ICA – International Co-operative Alliance (1995)

² V letu 2019 smo se sodelavci Združenja CAAP, so.p. kot podpome organizacije za razvoj zadružništva udeležili usposabljanja za zadružne svetovalce, ki ga je sofinanciralo Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo RS v okviru podpore razvoju socialne ekonomije. V sklopu programa, ki smo si ga zastavili, smo junija 2019 obiskali Mondragon v Baskiji ter se med majem in oktobrom 2019 usposabljali tudi pri nekdanjem vodji zadružnega usposabljanja v Mondragonu gospodu Mikelu Lezamizu, ki nas je poleg usposabljanja prek spletnih webinarjev obiskal in za nas izvedel intenzivno tridnevno delavnico v Mariboru septembra 2019. V Baskiji pa smo poleg "headquarters" Mondragona ter njihovega izobraževalnega središča Otalora obiskali tudi industrijsko zadrugo Lana in medijsko zadrugo Goierna ter se srečali s člani zadružne šole Arizmendi in s člani mlade svetovalne zadruga Tazebaes.

³ Zgodovina Mondragona je pregledno po letih predstavljena na uradni spletni strani Mondragona.

bi iskal investitorje, da bi pripeljali tovarne in delovna mesta v mestece in v dolino. Vendar ne, Arizmendiarieta je bil človek z globljim uvidom v strukturo družbenih problemov in s širšim pogledom v možno boljše prihodnost. Razumel je, da je **usodo ljudi potrebno dati v roke opolnomočenih ljudi samih**. Zato je leta 1943 ustanovil politehnično srednjo šolo ter ob tem organiziral tudi učenje na daljavo (in ob delu) za revne mlade bodoče inženirje. Tako je znanje pričelo prihajati v mesto kljub revščini in odročnosti. Ob tem pa je Arizmendiarieta mlade učil še o ideji humanizma, temelječega na solidarnosti in participaciji⁴, kar je predstavljalo izhodišče združnih vrednot in načel, ki so se kasneje udeležila v vseh stotih mondragonskih zadrugah, ki so sledile prvi zadrugi Ulgor. Ulgor, zadrugo za proizvodnjo parafinskih grelcev, so ustanovili prav tisti mladi inženirji, ki so ob mentorstvu in podpori Arizmendiariete študirali na daljavo in ob delu.

Načela v počelu razvoja zadrug: človek, ljudje, skupnost

Prve zadruge v Mondragonu niso bile ustanovljene zgolj kot »kakaršnakoli« podjetja, ampak so bile pod duhovnim in praktičnim vodstvom Arizmendiariete ustanovljene kot realizacija načel o človeku kot izhodišču in končnem smotru vsake gospodarske aktivnosti.

V njegovih Reflections lahko beremo zapise o idejah, ki jih je z ustanovitelji in drugimi člani zadrug uresničeval v obliki združne organiziranosti ljudi. Govori o človeku kot človeški »osebi«, ki raste **skozi ustvarjanje in katere temelj je »dostojanstvo«**. Govori o svobodi. O odgovornosti. O morali, izobraževanju, o vitalnosti. V središču svojih razmislekov postavlja »delo«. Delo razume v kontekstu človekovega dostojanstva

ter, kar je ključno, v kontekstu sodelovanja in soustvarjanja, kar ga vodi do idej združnega povezovanja.⁵ Industrijski razvoj je razumel kot temelječ na kombinaciji znanja, financ in socialne varnosti za ljudi.

Tako kot je Arizmendiarieta učil v začetkih, so tudi kasneje v praksi vse zadruge Mondragona gradili na principu, da je človek v počelu in v končnem smotru vsega njihovega delovanja. Zato so njihove zadruge vse »delavske zadruge«,⁶ kar pomeni, da so zaposleni v zadrugah **edini člani in torej edini lastniki združnih podjetij**, v katerih delajo. Vsak novo zaposleni je najprej krajši čas, kakšno leto ali malo več, zaposlen za določen čas (temporary worker), ki ni član zadruge in nima glasovalne pravice na občnem zboru. Če v tem obdobju določenega časa pride do vzajemnega ujemanja med zaposlenim in zadrugo, je povabljen, da postane član zadruge in zaposlen za nedoločen čas, če do tega ne pride, mora zapustiti zadrugo. Kot temporary worker ne more delati dlje časa, to je smatrano zgolj kot nekakšna preizkusna doba preden zaposleni postane član zadruge.

Izhodišče in končni smoter v združništvu, kar Mondragon lepo prikazuje, je vedno človek, in sicer ustvarjanje pogojev za to, da ljudje kot opolnomočena skupnost poskrbijo za dostojna življenja vseh v skupnosti ter si prizadevajo za boljši jutri. Zgodba seveda ni enostavna in romantična, kot se sliši, saj je **težav, odstopanj in neuspehov tudi v svetu združništva veliko**,⁷ vendar je smiselno vedno znova izpostavljati sporočilo, da združno organiziranje najprej pomeni opolnomočenje skupnosti, da odgovorno in solidarno skrbi sama zase. Zadruge izhajajo iz skupnosti, gradijo skupnost in svoje rezultate usmerjajo nazaj v skupnost.

Da je združništvo sploh možno, da lahko nastane in obstane ena zadruga in da se lahko oblikuje trden združni sistem kot je Mondragon, je ključno **izobraževanje in usposabljanje članov** zadrug in obveščanje članov ter širše skupnosti. To je tudi peto od sedmih mednarodnih združnih načel, ki ga mnogi strokovnjaki za združništvo izpostavljajo kot najbolj pomembno. V združništvu se vse začne in konča pri usposobljenih članih zadrug. Zadruge dobro delujejo kot članske demokratične organizacije le, če so člani primerno obveščeni, izobraženi in usposobljeni, da lahko delujejo kot aktivni soupravljalci zadruge. V Mondragonu se tega močno zavedajo, kot smo omenili, je tudi Arizmendiarieta svoje delo začel z ustanovitvijo tehnične šole, zato so v devetdesetih kot del sistema **razvili tudi lastno univerzo**, ki je po svoji obliki prav tako zadruga, ter lastni center za usposabljanje članov zadrug za krepitev združne organiziranosti ter za promocijo združništva Otalora. Ker je izobraževanje in usposabljanje, ter na to vezano raziskovanje in razvoj, v Mondragonu zelo dobro razvito in precej obsežno, bomo na to temo pripravili poseben pregledni članek⁸, da predstavimo dejavnosti Otalora ter Univerze Mondragon in njihovih razvojnih centrov. Na tem mestu o izobraževanju in usposabljanju kot enem ključnih načel združništva samo dodajmo zgodbo o »zirimiru«. Ko so Arizmendiarieta spraševali o tem, kako spremeniti ljudi, ki običajno niso pripravljene biti aktivni soupravljalci podjetij, kjer so zaposleni, ki nočejo sodelovati pri oblikovanju skupnostne lastnine oziroma *commons*⁹, ampak hočejo več zasebne lastnine, kako jih potemtakem učiti, da bodo razumeli in živeli združne principe, je Arizmendiarieta odgovoril, da je prva zadruga Ulgor nastala šele po petnajstih letih »zirimirja«. »Zirimir« je droben španski poletni dež, pravzaprav zgolj piš, ki ga, ko stopiš iz hiše, sploh ne zaznaš, ne opaziš. Zato niti ne vzameš dežnika. A ko se po nekaj urah vrneš domov, si do kože premočen. Tako je razumljeno učenje združništva. Nenehni »zirimir«.

Finančna neodvisnost in oblikovanje vzajemnega združnega sistema

Združna skupina Mondragon izkazuje izjemno trdnost, trajnost in razvojno stabilnost. Iz ene zadruge od leta 1956 je do danes zrastle sistem stotih zadrug z 80.000 zaposlenimi/člani. Seveda to ni rezultat sreče ali naključja. Takoj po ustanovitvi in

⁴ José María Arizmendiarieta je bil poleg tega, da je bil predan praktičnemu delu z ljudmi, tudi zelo razmišljujoč in v svojih pridigah kot duhovnik pogosto konfuzen mislec, ki pa je svoje misli tudi zapisoval. V angleškem jeziku je dostopna knjižica njegovih premislekov o humanizmu z naslovom *Reflections*, ki je bila izdana v okviru centra za usposabljanje Otalora.

⁵ Arizmendiarieta (2013)

⁶ Delavske zadruge so ena od oblik zadrug (poleg producerskih, uporabniških, socialnih in razvojnih zadrug, ki se razlikujejo glede na to, kdo so člani zadruge), ki so tudi na globalni ravni povezane in sledijo skupnim načelom, zbranim v mednarodni deklaraciji *Svetovna deklaracija o delavskih zadrugah*.

⁷ Nekaj kriz, skozi katere se je z manj ali več škode moral v sedmih desetletjih prebiti Mondragon, dobro prikazuje študija Sanchez Bajo in Roelants (2015).

⁸ Predvidoma v prihodnji številki *Ekonomске demokracije*.

⁹ Čeprav v pravnem smislu v Sloveniji in večini drugih pravnih sistemov lahko govorimo samo o javni in zasebni lastnini, pa moramo za točno razumevanje tega, kakšne oblike lastnine se oblikuje v združnem organiziranju ter medzdružnem povezovanju, uvesti pojem skupnostne lastnine ali *commons*. O tem sem v navezavi na slovenski pravni okvir pisala v članku *Iz kakšne snovi so zadruge? Razprava o združni lastnini, pravih in skupnosti* (Babič, 2018, str. 47–55).

zagonu prvih zadrug so se združniki zavedli, da morajo **zadruga povezovati med sabo** ter da morajo ustvariti podporni sistem za razvoj, da torej potrebujejo podporne organizacije, ki pa morajo same tudi delovati po istih načelih in vrednotah, ki so jim sledile zadruga. Podporni sistem sestavljajo izobraževalne, finančne, svetovalne, socialne, zdravstvene, raziskovalne in razvojne organizacije.

Omenili smo že, da je Arizmendiarieta že v samem začetku leta 1943 ustanovil politehnično šolo in tudi ta šola se je leta 1965 preoblikovala v zadruga. V devetdesetih pa je bila ustanovljena še Univerza Mondragon, prav tako v obliki zadruga, katere člani so študenti, profesorji in drugi relevantni deležniki. Za dolgoročni razvoj zadruga je bilo ključno **že zelo zgodnje zavedanje potrebe po finančni neodvisnosti**, zato so prve štiri zadruga, ki so nastale v petdesetih letih, že leta 1959 ustanovile posojilno zadruga Caja Laboral ali Laboral Kutxa (v baskovskem jeziku). Do leta 1987 je bila ta banka, katere prvi in izključni namen je bil podpora ustanavljanju novih zadruga ter zagotavljanju finančne podpore za razvoj zadruga, hkrati tudi podjetniško-podporni in povezovalni organ cele skupine zadruga Mondragona. Kasneje je to vlogo prevzela družba skupine Mondragon kot povezovalna organizacija drugega reda, ki povezuje vse zadruga in podporne organizacije v sistemu Mondragona (t. i. *headquarters*). Banka Laboral Kutxa je poleg skrbi za finančno poslovanje zadruga postala tudi pomembna banka za prebivalce, zlasti člani zadruga. Poleg varčevanja in kreditiranja se je v tem okviru pokazala tudi potreba po socialni in pokojninski varnosti združnikov, ki v takratnem času niso imeli primerne nacionalne socialne in pokojninskega sistema, zato se je leta 1973 iz banke ločila dejavnost pokojninskega in socialnega zavarovanja in zaživela kot samostojna zadruga Lagun Aro s 362.000 člani/zavarovanci. Zaposleni v zadrugah

skupine Mondragon imajo danes v kombinaciji z nacionalnim sistemom **boljše pokojnine in boljše socialno varnost** kot ostali prebivalci Španije.¹⁰

Finančna neodvisnosti zadruga in združnega sistema Mondragon ne sloni samo na skupni združni banki, temveč na še dveh močnih stebrih: prvi je finančna participacija članov zadruga, drugi pa solidarnostni sistem med zadrugami. Finančna participacija članov v zadrugah Mondragona ni zanemarljiva, večinoma imajo zadruga določen osnovni vpisni delež 14.000 eur (določen za leto 2018), lahko je manj, če gre za sektor z nižjimi povprečnimi plačami, sicer pa kar **skupina določa višino finančne participacije članov**. Pri čemer delavec, ko postane član, ne rabi zagotoviti teh virov v celoti, ampak mu jih zadruga ali združna banka posodi in lahko delno vplačuje svoj delež po obrokih, delno pa se mu odpisuje po letnih obračunih dobička, na katerem tudi delavec član¹¹ participira.

Solidarnostni sistem med zadrugami ter solidarnostni odnos do širše družbe je povzet v določilih o delitvi dobička zadruga. Zadruga Mondragona imajo na skupni sistemski ravni določeno, kako se deli dobiček zadruga¹²: 10 % dobička se vrača v lokalno okolje, v razvoj družbenih dejavnosti, v socialne projekte (gre za t. i. Social Contribution Found). 15 % dobička gre v sklad za medzadržno solidarnost. To je sklad, v okviru katerega si na primer v primerih slabega letnega poslovanja ali težav z likvidnostjo ali v primeru potreb po razvojnih virih med sabo pomagajo zadruga. V sistemu imajo točno določena pravila o tem, **kako in pod kakšnimi pogoji so iz tega sklada podprte zadruga** znotraj istega sektorja ali med sektorji. Največja sektorja v Mondragonu sta industrija in trgovina, in sicer: industrija¹³ (45,8 %), finance (2,9 %), znanje (1,4 %), trgovina (49,9 %). Poleg tega, da si prek solidarnostnega fonda med sabo pomagajo zadruga znotraj sektorja ali tudi

medsektorsko, je sodelovanje med njimi ključno tudi za razvoj. Izobraževanje in razvojni inštituti so tesno povezani z zadrugami in sledijo skupnim razvojnim ciljem. Solidarnostni medzadržni fond je tako razporejen tudi v promocijo novih dejavnosti, za podporo internacionalizacije (zadruga Mondragona v veliki meri temeljijo na izvozu), za raziskovalne centre ter za univerzo. Poleg razporejanja dobička v socialni sklad in v solidarnostni medzadržni sklad se 35 – 40 % dobička vsake zadruga nameni za obvezne rezerve tiste zadruga¹⁴, medtem ko se 35 – 40 % dobička razporedi delavcem članom, pri čemer se ta **dobiček ne izplačuje v denarju, ampak se nalaga v pokojninski sistem**. Delavec, ko zapusti zadruga, ali zaradi upokojitve ali drugih razlogov, prejme izplačan obvezni vpisni delež ter privarčevan znesek letnih dobičkov, kar izjemno prispeva h kakovosti življenja mondragonskih upokojenecv.

Tako lahko vidimo, da združni sistem Mondragon skozi posebne finančne elemente (lastna banka, lasten zavarovalni sistem, oblikovanje socialnih in solidarnostnih fondov, način vplačevanja obveznih vpisnih deležev članov ipd.) oblikuje **po eni strani zelo močan lastni kapital ter po drugi strani trden razvojni model**; ob tem pa tudi varno socialno-ekonomsko okolje za svoje delavce člane. Ključno v Mondragonu je to, kar je ali bi moral biti cilj celovitega razvoja združništva, da gre za združni sistem, ali bolje, za celovit združni organizem, torej za povezovanje in sodelovanje ter vzajemnost na treh nivojih: med zadrugami, med sektorji in med razvojnimi fazami (izobraževanje, delo, družba). Delitev tveganja, delitev dobrobiti ter skupni razvoj družbenega in naravnega okolja na osnovnem nivoju povezuje posameznike (delavce člane zadruga), ter na drugem nivoju povezuje zadruga in podporne organizacije v **celovit živ solidarnostni sistem, ki je zmožen kljubovati tudi kriznim obdobjem in globalizaciji**. Če za konec ta solidarnostni način demonstriramo s primerom: ko je leta 2013 šla v stečaj prva (in edina) zadruga v zgodovini Mondragona (Fagor Electric) je bilo vseh 1.895 delavcev članov te zadruga uspešno prerazporejenih, prekvalificiranih in prezaposlenih v druge zadruga v skupini Mondragon.

Viri:

Mondragon – Humanity at Work; uradna spletna stran združnega sistema Mondragon. Dostopno na: <https://www.mondragon-corporation.com/wp-content/uploads/2017/MONDRAGON-ING.pdf> (na dan 8. 4. 2020).

¹⁰ Sanchez Bajo, Claudia in Roelants, Bruno (2015), str. 245–257.

¹¹ Termin »worker-member« iz angleščine prevajamo kot »delavec član« brez vezaja. Pomensko gre za opis delavca, ki je hkrati član, in nasprotno, člana, ki je hkrati delavec. To je prevod, kot ga uvaja prevod dokumenta *Svetovna deklaracija o delavskih zadrugah*, str. 150.

¹² Tu predstavljamo okvirna določila o delitvi dobička zadruga v Mondragonu, medtem ko imajo v praksi zadruga glede na sektorje, v katerih delujejo, ta določila bolj natančno določena in se med seboj nekoliko razlikujejo. Vsak združni sektor si namreč glede na svoje značilnosti malo drugače postavi pravila o delitvi dobička in o prispevanju v solidarnostni sklad, nakar sektorji to med sabo uskladijo še na ravni skupine Mondragon.

¹³ Industrija zajema: avtomobilska industrija, robotika, proizvodnja delov, gradbeništvo, dvigala, orodja in sistemi, inženiring, les itd. Zadruga se glede na industrijske podsektorje (t. i. *divisions*) povezujejo tudi v zadruga drugega reda.

¹⁴ Pri nas po *Zakonu o zadrugah* minimalno 5 %.

Mondragon Experience (uradni video) Dostopno na: <https://www.mondragon-corporation.com/en/co-operative-experience/> (na dan 8. 4. 2020).

Izjava o zadrudni identiteti. Dokument ICA – International Co-operative Alliance (1995). Slovenski prevod v ur. Gregorčič idr., *Solidarnostne ekonomije, Časopis za kritiko znanosti*. Ljubljana 2018; str. 137–138. Dostopno na:

http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/TemeljniMednarodniZadru%C5%BEniDokumenti_%C4%8CK_Z_2018.pdf (na dan 16. 11. 2019).

Svetovna deklaracija o delavskih zadrugah. Slovenski prevod v ur. Gregorčič idr., *Solidarnostne ekonomije, Časopis za kritiko znanosti*. Ljubljana 2018; str. 148–154. Dostopno na:

http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/TemeljniMednarodniZadru%C5%BEniDokumenti_%C4%8CK_Z_2018.pdf (na dan 16. 11. 2019).

Arizmendiarieta, José María (2013): *Reflections, Otalora, Mondragon* 2013.

Babič, Karolina (2018): *Iz kakšne snovi so zadruge? Razprava o zadrudni lastnini, pravilih in skupnosti*. V:

Gregorčič, Marta ur. in drugi: *Solidarnostne ekonomije. Tematska številka Časopisa za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo – ČKZ let. XLVI, 2018, št. 271*, Ljubljana 2018.

Lezamiz, Mikel (2019): *interna učna gradiva za usposabljanje zaposlenih v Združenju CAAP, so.p., maj – oktober 2019; arhiv Združenja CAAP, so.p. Maribor 2019*.

Sanchez Bajo, Claudia in Roelants, Bruno (2015): *Kapital in past zadolževanja : Zadrudništvo kot alternativa*. Modrijan, Ljubljana 2015.

AKTUALNA TEMA: SOUPRAVLJANJE V POGOJIH COVID-19

Smernice in priporočila ZSDS

za učinkovito »varstveno« delovanje svetov delavcev v kriznih razmerah epidemije COVID-19

(27. 3. 2020)

V trenutni situaciji, v kateri se je znašlo slovensko in celotno svetovno gospodarstvo po izbruhu epidemije koronavirusa SARS-CoV-2, v delovanju svetov delavcev še posebej stopa v ospredje njihova **t. i. varstvena delavskopredstaviška funkcija**. To pomeni zagotavljanje učinkovitega varstva interesov in pravic zaposlenih na dveh temeljnih področjih, to sta:

- 1. fizična varnost** (varstvo zdravja in življenja pri delu) in
- 2. pravna varnost** (varstvo pred kršitvami pravic iz delovnega razmerja).

V kriznih razmerah, ki smo jim priča, ima ta vidik delovanja svetov delavcev – vsaj začasno – brez dvoma **absolutno prioriteto** pred vsemi ostalimi vidiki uresničevanja njihove siceršnje (širše) delavskozastopniške vloge po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). V nadaljevanju zato podajamo nekaj osnovnih smernic in priporočil Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDU) za delovanje svetov delavcev (SD) v teh razmerah.

* * *

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU (FIZIČNA VARNOST)

Na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD) imajo sveti delavcev ključno vlogo pri načrtovanju in izvajanju konkretnih ukrepov. Najprej si poglejmo

- 1. zakonsko ureditev** nalog in pristojnosti svetov delavcev na tem področju na splošno, v nadaljevanju pa še
- 2. konkretizacijo teh nalog in pristojnosti** posebej za primer delovanja v okoliščinah aktualne epidemije koronavirusa.

I. Pregled zakonske ureditve nalog in pristojnosti svetov delavcev na področju VZD

Spodaj v shematski obliki povzemamo tiste člene iz različnih zakonov, ki se nanašajo na delovanje svetov delavcev na področju zagotavljanja varnosti in zdravja zaposlenih pri delu na splošno.

Dobro poznavanje vseh teh zakonskih določb pa je vsekakor ključnega pomena tudi za pravilno usmerjanje delovanja sveta delavcev v aktualnih kriznih razmerah.

1. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

91. člen – Obvezno predhodno skupno posvetovanje o vprašanih VZD

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.

92. člen – Smisel skupnega posvetovanja

Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o pred-