



Piše:  
mag. Rajko Bakovnik

## Delavske zbornice v sistemu socialnega partnerstva v republiki Avstriji

*O organiziranosti, vlogi in pomenu delavskih zbornic v sosednji Republiki Avstriji smo v tej reviji pred časom že pisali. A ker gre za zanimivo in hkrati tudi zelo učinkovito posebnost v evropskih sistemih »socialnega partnerstva« – čeprav imajo podobne delavske zbornice tudi v dveh nemških deželah (Saarland, Bremen) in v Luksemburgu – bomo v tem prispevku osnovne značilnosti avstrijskih delavskih zbornic ponovno predstavili. Marsikaj od tega bi nam namreč v zvezi s prizadevanji za krepitev sistema socialnega partnerstva lahko dalo misliti tudi v Sloveniji (mimogrede: delavske zbornice so sicer v času pred drugo svetovno vojno že delovale tudi pri nas).*

### Socialno partnerstvo

Avstrijski model »socialnega partnerstva« oz. sodelovanja na področju delovne, socialne in ekonomske politike, ki temelji na prostovoljnem sodelovanju različnih interesnih skupin (socialnih partnerjev) in močni povezanosti med sindikati, glavnimi političnimi strankami in vlado, je **že več kot 70 let ključni element avstrijske politike, njihove gospodarske rasti in širitve socialne države**. Čeprav je svoj vrhunec dosegel v šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, imajo socialni partnerji še danes zelo pomemben vpliv na ekonomsko, socialno in politično stabilnost Avstrije.

To potrjujejo tudi temeljni elementi avstrijskega gospodarskega sistema, in sicer:

- politična stabilnost,
- socialni mir,
- harmonija med delodajalskimi in delojemalskimi organizacijami,
- stabilna notranja varnost in
- obsežna integracija v svetovno gospodarstvo.

Posebnost avstrijskega gospodarskega in socialnega partnerstva se kaže predvsem s sodelovanjem institucij – socialnih partnerjev z monopolnimi značilnostmi in veliko



politično močjo, vendar »politična vsemo-gočnost«, ki jo pogosto pripisujejo socialnim partnerjem, v resnici nikoli ni obstajala. V socialnem partnerstvu, ki se ne omejuje samo na urejanje delovnih razmerij, temveč praktično pokriva vsa področja gospodarske in socialne politike (zakonodaja, uprava, sodstvo, socialna politika in socialno zavarovanje...), namreč **sodelujejo tako institucije z obveznim članstvom kot institucije s prostovoljnim članstvom**.

V socialnem partnerstvu sodelujejo štiri velika interesna združenja:

- Zvezna delavska zbornica (BAK),
  - Avstrijska zveza sindikatov (ÖGB).
- Socialni partnerji pa niso le zastopniki interesov svojih članov v ožjem smislu oziroma pogajalski (tarifni) partnerji in organizacije, ki izvajajo le različne storitve za svoje člane, temveč so veliko širše in globlje vpeti v celoten avstrijski politični sistem.
- Bistvo socialnega partnerstva je v opredelitvi (poenotenju, kompromisu) vseh partnerjev **za skupne dolgoročne cilje avstrijske gospodarske in socialne politike** ter v prepričanju, da je te cilje lažje dosegati s sodelovanjem in dogovarjanjem kot z javnimi spori, ob čemer ne zanikajo (spregledajo) različnosti interesov.
- Avstrijska gospodarska zbornica (WKÖ),
  - Kmetijska zbornica Avstrije (LK),

Med njimi imajo **zakonsko urejeno obvezno članstvo** Avstrijska gospodarska zbornica (približno 500.000 podjetij plačuje članarino, ki je odvisna od njihove velikosti), Zvezna delavska zbornica (približno 3,5 milijona zaposlenim se članarina avtomatično odšteje od mesečne plače in znaša 0,5 % njihovega bruto dohodka) in Kmetijska zbornica Avstrije (članarina je odvisna od vrednosti kmetije in osnovnih storitev zbornice za vse člane). **Avstrijska zveza sindikatov** pa je organizirana kot nestrankska interesna organizacija oz. združenje s prostovoljnim članstvom (danes ima približno 1,2 milijona članov oz. tretjino vseh zaposlenih).

Vsestransko sodelovanje med vlado, političnimi strankami in interesnimi združenji – s skupnim ciljem zagotavljanja trajne gospodarske rasti, socialnega miru in blaginje vseh državljanov – se v praksi odvija tudi prek skupne **Paritetne komisije za plače in cene** (Päritetische Kommission für Lohn und Preisfragen), ki je bila ustanovljena v letu 1957. Čeprav je bila komisija, utemeljena na enaki zastopanosti predstavnikov delodajalcev, delojemalcev in vlade, sprva namenjena le kot začasna, neformalna in prostovoljna oblika medsebojnega sodelovanja, je kmalu postala **osrednja institucija avstrijskega socialnega partnerstva**, ki ima še danes pomembno vlogo. Paritetna komisija, ki si je kasneje pridobila tudi znatno formalno moč, je predvsem prek štirih svojih pododborov (za vprašanja plač, za konkurenco in cene, za mednarodna vprašanja in svetovalni odbor za ekonomska ter socialna vprašanja) s številnimi pomembnimi sporazumi zelo okrepila medsebojno povezanost vlade in prevladujočih interesnih skupin.

Pod vplivom gospodarskih in političnih sprememb v zadnjih dveh desetletjih, ki so se odražale predvsem v zmanjšani gospodarski rasti, zaostreni konkurenčnosti in naraščajoči brezposelnosti ter vse večjem rivalstvu med političnimi strankami, se je tudi v sosednji Avstriji **vpliv socialnega partnerstva nekoliko zmanjšal**. K temu sta prispevala tudi slabša volilna udeležba in večletna javna polemika o ustreznosti obveznega članstva v zbornicah. Kljub vsemu pa aktualna številčnost članstva v sindikatih (približno tretjina) in skoraj 100-odstotno pokritost vseh zaposlenih s kolektivnimi pogodbami (sindikati ocenjujejo, da obstaja več kot 800 kolektivnih pogodb) ne kaže samo **najvišjo raven na tem področju v EU**, temveč kaže tudi stabilnost in sposob-

nost avstrijskih socialnih partnerjev za doseganje ravnovesja interesov v procesu političnega odločanja.

Socialno partnerstvo v Avstriji ne deluje samo na zveznem (državnem) nivoju, temveč tudi na **lokalnih ravneh**. Temeljni cilj socialnega partnerstva je sodelovanje vseh najodgovornejših družbenih skupin pri reševanju skupnih problemov, ki bi lahko škodili razvoju gospodarstva in socialne družbe. V preteklosti je ena od vlad že poskušala urejati nekatere ključne zadeve mimo socialnih partnerjev, vendar so le-ti »stopili skupaj«, izvedli močan javni pritisk (približno 100.000 ljudi je šlo na ulice) in dosegli, da je vlada upoštevala tudi njihove predloge.

Socialno partnerstvo je torej **zelo globoko vpeto v avstrijsko družbo**, ker prevzema odgovornost (soodloča) za razvoj in konkurenčnost gospodarstva, za polno zaposlenost in spodbujanje človeških potencialov, za izboljšanje človeku primernega dela in okolja – skratka, za socialni mir kot primerjalno prednost v mednarodni konkurenci! Prepričani so, da so s svojim sistemom socialnega partnerstva razvili visoko kulturo sodelovanja in zastopanja različnih družbenih interesov ter sprejemanja kompromisov v korist vse družbe, kar bi bilo potrebno uveljaviti tudi v okviru celotne EU.

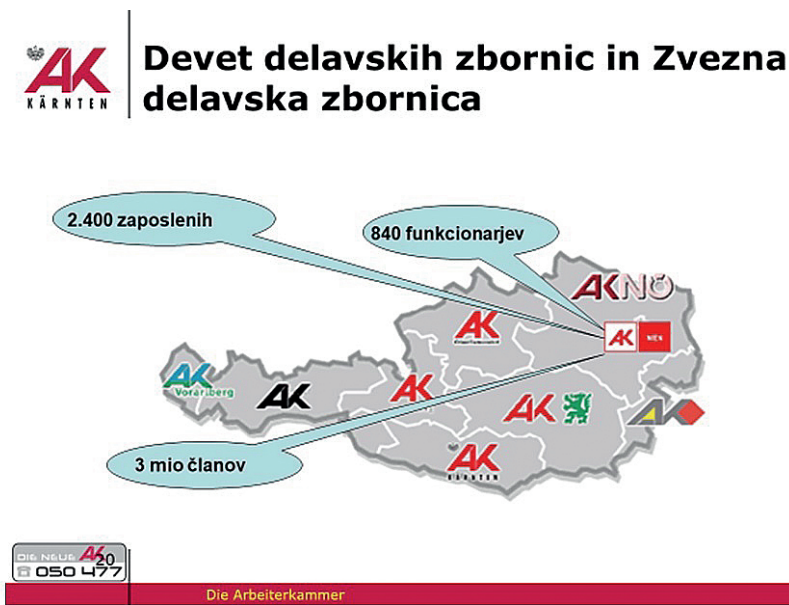
## Delavske zbornice

Skoraj pol stoletna prizadevanja avstrijskih sindikalnih in političnih organizacij za ustanovitev posebnih delavskih zbornic, kot **protiutež dobro organiziranim delodajalskim organizacijam**, ki naj bi imele pristoj-

nosti pri reševanju pomembnih delavskih vprašanj in vpliv na oblikovanje socialne zakonodaje, so obrodila sadove šele po razpadu monarhije, ko je na novo ustanovljena Republika Avstrija leta 1920 z zakonom uredila njihovo delovanje. Delavske zbornice so potem bolj ali manj samostojno delovale do leta 1938, ko jih je odpravil takratni nacistični režim. Po drugi svetovni vojni pa so s posebnim zakonom iz leta 1954 (dopolnjen in izboljššan leta 1992) obnovili delovanje delavskih zbornic, ki delujejo kot **javnopravne korporacije** (spadajo torej med »obvezne organizacije« kot stanovska zastopstva) in so organizirane kot **samo-upravne ustanove**. S 1. januarjem 2008 so delavske zbornice **vkjučili tudi v ustavo**, s čimer je Republika Avstrija v celoti priznala vlogo socialnih partnerjev.

In sosedje prav letos vodijo posebno kampanjo pod naslovom »**100 let delavske zbornice, 100 let pravičnosti**«, podprto z aktualno reprezentativno raziskavo, ki kaže, da je Avstrija razmeroma pravična država, hkrati pa razkriva tudi obstoj številnih večjih krivic, npr. pri plačevanju davkov, v porazdelitvi bogastva, plačanega in neplačanega (nadurnega) dela ter dostopu do cenovno ugodnih stanovanj.

V vseh avstrijskih deželah je ustanovljeno **devet delavskih zbornic** (med njimi tudi Delavska zbornica za Koroško s sedežem v Celovcu) in njihova **krovna organizacija – Zvezna delavska zbornica na Dunaju** (Bundesarbeitskammer – BAK), katerih člani so z nekaj izjemami avtomatično vsi delavci in nameščenci, tako v zasebnem kot javnem sektorju, ne glede na njihovo sindikalno (ne)organiziranost.



Delavske zbornice so pristojne »za **zastopanje ter pospeševanje delojemalskih poklicnih, gospodarskih, socialnih, političnih in kulturnih interesov**«. Bolj natančno to pomeni, da zakon zagotavlja delavskim zbornicam pristojnost za:

- *presojo zakonskih predlogov (predvsem s področja socialnega in delovnega prava),*
- *dajanje mnenj in predlogov k osnutkom zakonov, uredb, smernic in uredb EU ter drugih predpisov,*
- *ustanavljanje različnih ustanov (npr. na področju izobraževanja delojemalcev),*
- *dajanje mnenj in predlogov pri določanju cen,*
- *potrošniško svetovanje,*
- *nadzorstvo glede spoštovanja delovno-pravnih predpisov,*
- *pravno-svetovalno pomoč svojim članom (v izrednih primerih delavska zbornica lahko celo sproži sodni postopek, kar je za člane brezplačno) na področju delovnega in socialnega prava, davkov, izobraževanja ipd.,*
- *sodelovanje z inšpekcijo dela,*
- *varstvo vajencev in mladine ter*
- *strokovno podporo sindikatom, svetom delavcev (obratnim svetom) in delavskim zaupnikom.*

Poleg **brezplačne pravne pomoči, pomoči pri odškodninskih zahtevkih, zastopanja v sodnih postopkih, potrošniškega in davčnega svetovanja** članom/delojemalcem, kar smo predstavili v prejšnjem odstavku, pa zbornice v ospredje svojega delovanja postavljajo **izobraževanje in usposabljanje članstva**. Tako so delavske zbornice tudi med nosilci dveh velikih izobraževalnih institucij, in sicer Ljudskih univerz ter Inštituta za pospeševanje poklicnih znanj, ki poleg splošnega izobraževanja in izpopolnjevanja odraslih omogočata tudi poklicno izobraževanje in izpopolnjevanje. Vsem članom delavske zbornice tovrstna izobraževanja tudi izdatno sofinancirajo.

Hkrati delavske zbornice za potrebe delojemalcev izdelujejo tudi različne **strokovne študije in raziskave**, ki jih javno objavljajo in s tem izvajajo pritisk na tiste delodajalce, ki nameravajo znižati že pridobljene delavske pravice ali ugodnosti.

Predstavniki delavske zbornice lahko na zahtevo sveta delavcev (obratnega sveta), neodvisno od volje delodajalca, **vstopijo tudi v podjetje**, pri čemer jih delodajalci običajno sprejemajo kot enakopravne

sogovornike, saj se zavedajo, da lahko z dobro usposobljenimi in izkušenimi strokovnjaki delavske zbornice marsikdaj rešijo tudi na videz nerešljive konflikte med njimi in zaposlenimi.

Podatki kažejo, da so samo v letu 2015 avstrijske delavske zbornice opravile **več kot dva milijona posvetovanj in z intervencijami pri delodajalcih ali na sodiščih v korist zaposlenih izterjale skoraj 260 milijonov evrov**. V tem času so delavske zbornice nudile pomoč več kot 830.000 članom.

Podlago za tako izjemno strokovno moč in učinkovitost delavskih zbornic v prvi vrsti zagotavlja njihovo **obvezno članstvo**, o čemer smo že pisali in s tem povezana **finančna moč ter neodvisnost**. Delavske zbornice namreč zaposlujejo veliko število visoko usposobljenih strokovnjakov (840 funkcionarjev in skupno 2.400 zaposlenih), ki služijo interesom njihovih članov. S številnimi študijami in raziskavami, pri čemer sodelujejo tudi z drugimi političnimi in socialnimi partnerji, pa pridobivajo prepotrebne strokovne/znanstvene podlage za uspešnejše zastopanje interesov zaposlenih.

## Volitve v delavske zbornice

**Organi zbornic** so skupščina, predsedstvo, predsednik in zbornični urad z direktorjem, kar velja za vseh devet deželnih delavskih zbornic. Nekoliko drugačni so organi krovne organizacije, ki jo sestavljajo glavna skupščina, predsedstvo in predsednik. Organi sprejemajo politične, organizacijske in finančne odločitve za delovanje delavskih zbornic. Strokovno delo pa poteka v številnih odborih, ki proučujejo razmere v praksi in sprejeto zakonodajo ter dajejo soglasja, predloge in mnenja k predlogom novih zakonov.

Volitve v organe delavskih zbornic potekajo **vsakih 5 let**. Aktivno volilno pravico ima vsak delojemalec (član zbornice), ki je dopolnil 18 let in ima tudi sicer splošno volilno pravico. Pasivno volilno pravico pa ima delojemalec, ki je dopolnil 21 let starosti in je v Avstriji vsaj dve leti zaposlen ter uživa tudi splošno volilno pravico. Volitve potekajo **v podjetjih**, nekateri pa lahko volijo tudi **po pošti**. Na volitvah kandidira več političnih frakcij, od katerih je najmočnejša socialdemokratska. Največ kandidatov predlagajo sindikati, vendar lahko kandidirajo tudi posamezniki, če zberejo 140 podpisov.

Na zadnjih volitvah v delavske zbornice, v letu 2019, so bili doseženi **naslednji rezultati**:

- Socialdemokratski sindikalisti (FSG): 60,48 %
- Krščanski sindikalisti (ÖAAB/FCG): 18,56 %
- Samostojni delavci (FA): 10,07 %
- Alternativni in zeleni sindikalisti/ neodvisni sindikalisti (AUGE/UG): 5,43 %

## Delavske zbornice in sindikati

### Zakon o delavskih zbornicah

#### § 6

Delavske zbornice so poklicane, da svetujejo prostovoljnim poklicnim združenjem in organom zastopanja interesov v podjetjih, kakor tudi, da podpirajo in sodelujejo pri pospeševanju socialnih, poklicnih in kulturnih interesov delojemalcev.

Uspešnost avstrijskega socialnega partnerstva nedvomno temelji na zelo dobrem sodelovanju med delavskimi zbornicami in sindikati, ki pri zastopanju interesov delojemalcev **medsebojno ne konkurirajo, temveč se podpirajo in tesno sodelujejo**, kar ima podlago tudi v zelo jasnih zakonskih določbah.

Hkrati imajo oboji **zelo jasno razmejene tudi svoje pristojnosti** (Tabela 1), pri čemer so delavske zbornice v prvi vrsti zadolžene za izvajanje številnih storitev za svoje člane (brezplačna pravna pomoč, svetovanje, izobraževanje, sodelovanje pri sprejemanju zakonodaje, nadzor nad spoštovanjem delovno-pravnih predpisov...). Po drugi strani so sindikati tudi »borbene« organizacije« (svoje zahteve si lahko izborijo tudi s stavkami, kar delavske zbornice ne smejo) in edini partner v kolektivnih pogajanjih ter pri sklepanju kolektivnih pogodb na delojemalski strani, čeprav le-te veljajo za vse zaposlene v določeni panogi oz. dejavnosti, torej tudi za nečlane sindikatov. Delavske zbornice jih pri tem le podpirajo s podatki (npr. o inflaciji, produktivnosti, razvoju podjetij v preteklem letu...) in različnimi raziskavami, kar je v veliko strokovno pomoč pri doseganju ciljev pogajanj.

Tako imajo danes v vsej Avstriji približno **800 različnih kolektivnih pogodb in skoraj 100-odstotno pokritost vseh zaposlenih s kolektivnimi pogodbami**, kar smo

v tem prispevku že omenili. Kolektivne pogodbe veljajo in jih spoštujejo enako kot zakone, pri čemer se njihova vsebina ne nanaša samo na plače, temveč tudi na druge pomembne zadeve (npr. na roke odpuščanj, pokojnine, zaščito mater ipd.). Kljub zavzemanju nekaterih socialnih partnerjev, da kolektivne pogodbe ne bi bile več potrebne, čemur so se **sindikati in delavske zbornice uprli**, so v zadnjem obdobju poseben kompromis in uspeh dosegli tudi pri sklepanju kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo, pri tem so izenačili pogoje delavcev in nameščencev, kar velja za novost (posebnost), ki je že postala vzor vsem ostalim panogam.\*

Čeprav so avstrijski sindikati in delav-

vpliv delavskih organizacij na delovno zakonodajo in za kakovost dela ter življenja zaposlenih izrednega pomena.

## Delavske zbornice in sveti delavcev

Temeljni namen oziroma osnovna vloga sodelovanja delavcev pri upravljanju (delavskega soupravljanja) v Republiki Avstriji je varovanje interesov zaposlenih na **gospodarskem, socialnem, zdravstvenem in kulturnem področju**, kar načeloma urejata dva predpisa (*hkrati te pravice in obveznosti urejajo tudi kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi*), in sicer:

– **Zakon o sodelovanju delavcev pri**

V ta namen se v vsakem obratu/podjetju, v katerem je stalno zaposlenih vsaj 5 delavcev oziroma 20, če gre za javne službe, oblikujejo različni organi zastopanja interesov zaposlenih: zbor delavcev in zbor nameščencev obrata, volilna komisija, obratni svet delavcev in obratni svet nameščencev (v našem sistemu svet delavcev), obratni odbor in nadzorna komisija. Kadar ima podjetje več obratov, se na ravni podjetja oblikujejo še nekateri dodatni organi s centralnim obratnim svetom na čelu.

Tudi pri sosedih je torej osrednji organ sodelovanja delavcev pri upravljanju v podjetju **svet delavcev**, ki svoje zakonske pristojnosti izvaja s pravico do **informiranja ali obveščanja, posvetovanja in izražanja mnenja, posredovanja ter s pravico do ugovora, privolitve (soglasja) in soodločanja**. Hkrati svet delavcev **nadzoruje** spoštovanje vseh zakonov, predpisov in drugih pravil, ki veljajo v podjetju (kolektivne pogodbe, pravila o urejanju letnega dopusta in zaščiti delavcev, vse pogodbe, ki se nanašajo na položaj zaposlenih...) ter **podpisuje socialne sporazume v podjetju**.

Med pomembnejše značilnosti avstrijske ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju sodi tudi dejstvo, da sindikati pri tem ne sodelujejo neposredno, ker jim pravna ureditev na tem področju ne daje nobene formalne vloge, vendar se v praksi dogaja, da je večina izvoljenih zastopnikov zaposlenih v svet delavcev članov sindikata. To dejstvo hkrati potrjuje njuno (svet delavcev in sindikat) zelo dobro in usklajeno sodelovanje.

Zelo močno pa je razvito **sodelovanje delavskih zbornic in svetov delavcev v podjetjih**, kar ima nenazadnje tudi formalno-pravno podlago v Zakonu o delavskih zbornicah (§ 6). Delavske zbornice namreč **podpirajo svete delavcev** pri njihovem delu predvsem z vsem znanjem, ki ga premorejo njene številne strokovne službe (*npr. pri sprejemanju podjetniških pogodb, pogajanjih na področju socialne varnosti, v primerih težav podjetij in posledičnega zmanjševanja pravic zaposlenih ipd.*) Kot javna ustanova zbornica posebej odgovarja tudi za **nadzor delovanja fondov**, v katere zaposleni združujejo sredstva za delovanje svetov delavcev, pri čemer so jasno določena pravila, ki jih morajo v podjetjih upoštevati.

Še posebej pomembno in dragoceno je sodelovanje delavskih zbornic in svetov delavcev na področju **izobraževanja in usposabljanja članov svetov delavcev**. Po

Tabela 1: *Kako (so)delujejo delavske zbornice in sindikati?*

Delavske zbornice	Avstrijska zveza sindikatov (ÖGB) / sindikati
Pravna podlaga: Zakon o delavskih zbornicah (Arbeiterkammergesetz)	Pravna podlaga: Zakon o društvih, združenjih, zvezah (Vereins- und Koalitions-gesetz)
Posebne naloge: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Proučevanje delovnega (in socialnega) prava</li> <li>● Zastopanje delojemalskih interesov v odnosu do države</li> <li>● Podajanje mnenj k zakonom</li> </ul>	Posebne naloge: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kolektivna pogajanja o plačni politiki</li> <li>● Pogajanja z delodajalci</li> <li>● Operativno delo v podjetju</li> </ul>
<b>Skupne naloge delavskih zbornic, Avstrijske zveze sindikatov in sindikatov</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Zastopanje interesov zaposlenih v podjetjih</li> <li>● Zastopanje delojemalskih interesov v mednarodnem okolju</li> <li>● Informiranje, svetovanje in podpora zaposlenim ter njihovim predstavnikom v podjetjih</li> <li>● Pravno varstvo/zastopanje zaposlenih v podjetjih</li> </ul>	

ske zbornice formalno-pravno ločeni, so v **resnici zelo povezani**, kar se v praksi ne izkazuje samo z nudenjem strokovne in finančne pomoči sindikatom, temveč tudi z neposredno kadrovsko povezanostjo. Namreč, v delavskih zbornicah zelo pogosto aktivno delujejo tudi številni sindikalni funkcionarji, kar še povečuje njihovo dobro medsebojno sodelovanje, ki je za učinkovit

**upravljanju** (Arbeitsverfassungsgesetz) oz. delavska ustava iz leta 1974 in njegove spremembe iz leta 1986 ter 1994 ter

– **Zakon o zastopanju zaposlenih v javnih službah** (Bundes-Personalvertretungsgesetz) iz leta 1967.

\*Na tem mestu moramo opozoriti na avstrijsko posebnost oz. delitev delavcev v osnovi na tri glavne skupine (po njihovi zakonodaji), in sicer na:

- **delavce** (opravljajo ročno delo ali delajo v nižjih stopnjah uprave),
- **uradnike/pogodbene delavce** (delajo v javni upravi na državni, deželni ali občinski ravni – za njih velja Zakon o uradniški službi ali Zakon o pogodbenih delavcih) in
- **nameščence** (zaposleni za opravljanje pretežno trgovskih, netrgovskih ali pisarniških del – za njih velja Zakon o nameščencih; poleg tega so nameščenci tudi po drugih zakonih, npr. kmetijski nameščenci, igralci, novinarji...),

pri čemer sta prvi dve skupini delavcev izenačeni v pravicah do sodelovanja pri upravljanju, medtem ko so pravice tretje skupine (nameščenci) bistveno okrnjene.

zakonu imajo člani svetov delavcev v štiri-letnem mandatu zagotovljene tri tedne strokovnega usposabljanja, ki ga plača podjetje. V podjetjih z manj kot 20 zaposlenimi pa stroške usposabljanja krijejo sindikati ali delavske zbornice. Nasploh pri sosedih velja stališče, da uspešno zastopanje interesov zaposlenih na vseh ravneh (na podjetniški, deželni in državni ravni), v prvi vrsti zahteva dobro izobražene in usposobljene predstavnike zaposlenih. Zato v delavskih zbornicah skupaj z Avstrijsko zvezo sindikatov (ÖGB) in sindikati **redno organizirajo številne izobraževalne dogodke**: od krajših osnovnih strokovnih seminarjev in delavnic do razširjenih izobraževanj za člane svetov delavcev, sindikaliste, ostale zaposlene, predstavnike delavcev za varnost in zdravje pri delu (VZD), predstavnike delavcev v nadzornih svetih in za sodnike porotnike na delovnih sodiščih. Med morda za nas še posebej zanimivimi izobraževalnimi oblikami so **Akademija za svet delavcev, Akademija za predstavnike VZD in Socialna akademija**, pri čemer slednja traja kar

10 mesecev (gre za njihov najboljše program usposabljanja). Dodatno izobraževanje članov v celoti financirajo delavske zbornice, hkrati financirajo tudi velik del stroškov strokovnih usposabljanj zaposlenih, o čemer smo v tem prispevku že pisali.

Seveda pa delavske zbornice in sveti delavcev tesno sodelujejo ter sprejemajo skupne rešitve tudi na drugih področjih zastopanja interesov zaposlenih v podjetjih, npr. pri reševanju konfliktov med delodajalci in zaposlenimi (o čemer smo že pisali), konfliktov v zvezi s pristojnostmi svetov delavcev in morebitnih konfliktov med vodstvi podjetij in sindikati.

\*\*\*

Na podlagi opisanega oz. konkretne in učinkovite pomoči vsem zaposlenim zagotovo ni naključje, da delavske zbornice v sosednji Republiki Avstriji uživajo velik ugled med vsemi državljanke in državljani, ki so jim v nedavni mnenjski anketi namenili več kot 70-odstotno naklonjenost.

#### Viri:

Bakovnik, R. (2006) *Delavske zbornice, delavsko so-  
upravljanje in socialni dialog v Republiki Avstriji, Eko-  
nomska demokracija št. 5, ŠCID Kranj.*

Boc, A. (2007) *Učinkovitost avstrijske delavske zbor-  
nice v povezavi s sindikati, Ekonomska demokracija št. 9, ŠCID Kranj.*

Gostiša, M. (2006) *Delavske zbornice – relikt pretek-  
losti ali ideja za prihodnost?, Ekonomska demokracija št. 5, ŠCID Kranj.*

<https://www.arbeiterkammer.at/index.html>;

[https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Sozialpartnerschaft\\_ZweiteRepublik.pdf](https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Sozialpartnerschaft_ZweiteRepublik.pdf);

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria>;

<https://www.etui.org/covid-social-impact/austria/industrial-relations-in-austria-background-summary>;

[https://de.wikipedia.org/wiki/Kammer\\_f%C3%BCr\\_Arbeiter\\_und\\_Angestellte](https://de.wikipedia.org/wiki/Kammer_f%C3%BCr_Arbeiter_und_Angestellte);

<http://www.austrianinformation.org/winter-2015-16/the-austrian-way>;

[https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03\\_5.1.a/1342540263389/betriebsratsservice/tipps-infos/wie-arbeiten-oegb-und-ak-zusammen](https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_5.1.a/1342540263389/betriebsratsservice/tipps-infos/wie-arbeiten-oegb-und-ak-zusammen);

## ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

# Psihosocialna tveganja in stres močno vplivajo na zdravje zaposlenih in uspešnost organizacij

*Psihosocialna tveganja v delovnem okolju predstavljajo danes enega ključnih izzivov, ki ogrožajo poklicno zdravje in varnost zaposlenih. V zadnjih desetletjih je opaziti naraščajoč trend raznolikih pogojev dela, ki so se pojavili zaradi velikih sprememb v načinu zaposlovanja, demografskih sprememb, novo nastajajočih sektorjev, globalne krize, digitalizacije itd., in ki predstavljajo resna tveganja tako za zdravje zaposlenih kakor uspešnost delovnih organizacij. Pri zmanjševanju teh tveganj pa imajo seveda lahko izjemno pomembno vlogo tudi delavska predstavništva v podjetjih, tj. sveti delavcev in sindikati.*

### Uvod

Glede na izsledke raziskav **trend izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem narašča** tako na delovnih mestih kot izven njih. Zaposleni posledično postajajo vse ranljivejši za stres in z njim povezane negativne pojave, zato je vedno več delodajalcev postavljenih pred nov izziv na področju zagotavljanja zdravih in varnih delovnih mest – **kako izdelati dolgoročno strategijo obvladovanja psihosocialnih tve-**

**ganj** in vzpostaviti učinkovite programe promocije zdravja. Psihosocialnim tveganjem smo izpostavljeni tako v delovnem okolju kot izven njega. V naša življenja vnašajo **prekomerni stres**, ki tako postaja del vsakdana in le malo verjetno je, da ga bomo lahko popolnoma izkoreninili iz našega življenja. Vendar pa je mnoge izvire in posledice z delom povezanega stresa možno prepoznati in lahko se tudi naučimo, kako se z njimi soočiti in jih omejiti.

Pri tem ima pomembno vlogo tudi delodajalec s tem, da zna razumeti obseg in razsežnosti stresa v delovnem okolju ter tudi njegove posledice, vključno z ekonomskimi. Psihosocialna tveganja so prisotna na vseh delovnih mestih, sektorjih in poklicih, zato so pravzaprav vsi zaposleni in njihova delovna okolja ranljiva za razvoj **s stresom povezanih težav (absentizem, prezenti-  
zem, fluktuacija, izgorevanje idr.)**. Stres pri delu se tudi ne pojavlja sam po sebi in ni