

bolj učinkoviti pri delu in naredijo vse, da bi to zaupanje tudi upravičili. Večja osredotočenost na rezultate dela ob vključevanju delavcev v odločanje in pogostejša povratna informacija, usmerjena v prihodnost, bo že sama po sebi povzročila porast zaupanja.

### 9. Več neposredne komunikacije vodij s sodelavci

Premalo neposredne komunikacije z vodjo. Pri delu na daljavo si je treba načrtovati čas za komunikacijo, ta pa je tudi bolj organizirana kot v klasičnem delovnem okolju. Participativni vodje se tega zavedajo, zato si načrtujejo **čas za neposredno ter individualno komunikacijo s sodelavci** s pomočjo različnih komunikacijskih medijev. Pri delu na daljavo se vsekakor priporo-

ča, da ta komunikacija omogoča tudi sliko (torej protokol vključenih kamer). Prav tako pa si naj vodje prizadevajo **deformalizirati komunikacijo**, torej komunicirati avtentično in vnašati v komunikacijo spontanost. Vsekakor pa naj bo čas komunikacije načrtovan, kjer se v čim večji meri upoštevajo možnosti in situacije delavcev na daljavo.

### 10. Spodbujanje spontanosti v komuniciranju

Preohlapne spodbude k proaktivnemu odzivanju na spremembe in kreativnemu delovanju je še zadnja v nizu bolečin dela na daljavo, ki jih opisujemo v pričujočem članku. Pri komuniciranju na daljavo spontanost kar nekam izgine oziroma ljudje bolj "premišljeno" odgovarjajo. **Spontanost pa je mati kreativnosti.** Dokler tega ne naslovimo s primernim protokolom, projekti ne

stečejo. In to je odlično izhodišče za večjo vključenost delavcev v sodelovanje in odločanje. Zaposleni morajo postati lastniki sprememb in lastniki kreacij in inovacij, pri čemer mora biti zagotovljeno enakovredno sodelovanje vseh, tistih, ki delajo v klasičnem okolju, kot tudi delavcev na daljavo.

#### Uporabljena literatura in viri

Brečko, D. (2021). Vodenje na daljavo in nove kompetence vodij. *HR & M: strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*. [Tiskana izd.]. apr./maj 2021, letn. 7, št. 33, str. 30–32, avtorj. sl. ISSN 2463 9443.

Drucker, P. F., (2021). *Učinkoviti vodja: o pravočasnem opravljanju pravih stvari*. Didakta.

Projekt Organizacijska energija, pridobljeno na: <https://organizacijska-energija.si>.

Tannenbaum R., Schmidt W. (1973). *How to Choose Leadership Pattern*, w: "Harvard Business Review".

## IZZIVI ZAKONSKE UREDITVE SOUPRAVLJANJA V DIGITALNI DOBI



Piše:  
Aljoša Polajžar

### Čas za posodobitev zakonskega okvirja za močnejšo vlogo svetov delavcev v dobi digitalizacije in umetne inteligence?

# Predstavitev predloga Zakona o modernizaciji svetov delavcev v Nemčiji

*V zadnjem obdobju se tako v stroki kot v praksi govori o nujnosti prilagoditve delovanja svetov delavcev na dobo digitalizacije in umetne inteligence. Razvoj tehnologije vpliva tudi na položaj delavcev, saj se, med drugim, spreminja narava delovnega procesa in omogoča močnejši nadzor nad delavci. Prav tako je vedno več dela opravljenega od doma, kar odpira vprašanja delovanja svetov delavcev na daljavo.*

V luči navedenih izzivov je Nemčija – uveljavljena kot država z zelo dobro razvitim sistemom delavske participacije tako v teoriji kot v praksi – **prepoznala potrebo po posodobitvi zakonskega okvirja delovanja in vloge svetov delavcev** v obdobju digitalizacije.

V okviru tega prispevka bomo predstavili izbrane zakonske rešitve iz vladno potrjenega osnutka predloga zakona (z dne 31. marca 2021) za spodbujanje izvajanja

volitev in delovanja svetov delavcev v digitaliziranem svetu dela – »**Zakon o modernizaciji svetov delavcev**« (*Betriebsräte-modernisierungsgesetz*)<sup>1</sup> – ki, med drugim, spreminja oziroma dopolnjuje temeljni zakon s področja delovanja svetov delavcev (*Betriebsverfassungsgesetz* – BetrVG)<sup>2</sup>.

### Nadzor svetov delavcev nad uporabo umetne inteligence

Nemška vlada je zaznala problematiko vedno večjega pomena umetne inteligence v kontekstu dela. Skladno z vladno strategijo o umetni inteligenci je pomembno, da se zagotovi sodelovanje delavcev oziroma delavskih predstavnikov že v zgodnji fazi vpeljave novih tehnologij. Tovrstno sodelovanje je predpogoj, da se bo med delavci povečalo **zaupanje in sprejemanje vpeljave in uporabe umetne inteligence** v delovnem okolju. Prav tako je treba v zvezi z

uporabo umetne inteligence postaviti jasna pravila in s tem vsem deležnikom zagotoviti pravno varnost.<sup>3</sup>

Kot rešitev za opisano problematiko predlog spremembe zakona najprej dopolnjuje 3. odstavek 80. člena BetrVG, ki je že prej omogočal, da sveti delavcev (na podlagi posebnega dogovora z delodajalcem) pridobijo strokovno mnenje zunanjega izvedenca, ki je potrebno za ustrezno upravljanje obveznosti sveta delavcev. Dopolnitev omogoča, da svet delavcev pridobi mnenje izvedenca, če mora v okviru svojih dolžnosti ovrednotiti učinke vpeljave in uporabe umetne inteligence. S tem se **poenostavlja dostop sveta delavcev do strokovnega mnenja**, saj za vprašanja, povezana z umetno inteligenco, ni treba preverjati, ali je pridobitev mnenja neodvisnega strokovnjaka (nujno) potrebna.<sup>4</sup>

Izrecno se dopolnjuje tudi 95. člen BetrVG. Po teh dopolnitvah sveti delavcev ohranijo svoje **sodelovalne pravice pri določanju smernic za zaposlovanje, premeštitve in odpuščanja** (kadrovska vprašanja), tudi v primerih, ko je za pripravo teh smernic uporabljena umetna inteligenca. Podobno se v 3. točki 1. odstavka 90. člena BetrVG izrecno navede, da imajo sveti delavcev **pravico do obveščeniosti** o planiranih ukrepih glede (organizacije) delovnega procesa, tudi v primerih, ko je nameravana uporaba umetne inteligence. Slednja ima lahko velik vpliv na potek in organizacijo delovnega procesa ter s tem tudi na delavce.<sup>5</sup>

Nazadnje velja izpostaviti, da ima že po sedanji ureditvi svet delavcev **pravico do**

**soodločanja** v primerih vpeljave uporabe novih tehnologij, ki so namenjene nadzoru vedenja oz. opravljanja dela delavcev na delovnem mestu (6. točka, 1. odstavka 87. člena BetrVG). Tovrstni sistemi bodo v prihodnje še pogosteje temeljili na umetni inteligenci.

### Ukrepi za poenostavitev delovanja svetov delavcev »v digitalni obliki«

Trenutno je digitalno (online, na daljavo) delovanje svetov delavcev zakonsko regulirano s specialnim 129. členom BetrVG (posebna pravila v luči pandemije COVID-19), ki omogoča, da se svet delavcev sestane in odloča prek video konferenčnih klicev. Veljavnost tega pravila je omejena do 30. junija 2021. Predlagatelj zakona zato poudarja, da je treba ustrezno in trajno pravno urediti digitalno delovanje svetov delavcev, ki bo **omogočalo seje v virtualnem formatu** ter sklepanje sporazumov med svetom delavcev in delodajalcem **v elektronski obliki**.<sup>6</sup>

V ta namen se dopolnjuje 30. člen BetrVG, ki nasploh ureja pravni okvir za seje svetov delavcev. V obstoječem (po novem prvem) odstavku se zapiše dopolnitev, da seje potekajo osebno (v fizični obliki). Kljub temeljnemu pravilu, da seje potekajo v fizični obliki, pa bo mogoča izvedba ali sodelovanje na seji sveta delavcev **tudi prek video ali telefonske konference**, če bodo za to izpolnjeni določeni pogoji. Prvič, takšna oblika mora biti predvidena v poslovniku sveta delavcev, pri čemer morajo pravila

poslovnika dati **prednost izvedbam sej v fizični obliki**. Po mnenju predlagatelja je izvedba seje v fizični obliki primernejša, saj omogoča močnejši izraz govornice telesa ter individualne zaupne pogovore med posameznimi člani sveta delavcev (kar ob izvedbi seje na daljavo v takšni meri ni mogoče). Pravila lahko dajejo prednost izvedbi sej v fizični obliki na način, da denimo omejujejo število sej, ki se lahko delno ali v celoti izvedejo prek video ali telefonske konference. Drugič, vsaj četrtina članov sveta delavcev izvedbi seje v digitalni obliki ne nasprotuje. Tretjič, treba je zagotoviti, da tretje osebe ne morejo dostopati do vsebine virtualnega sestanka. **Snemanje sestanka je prepovedano**.<sup>7</sup>

Izrecno pa se omogoča tudi sklenitev obratnih sporazumov (*works agreements*) med svetom delavcev in delodajalcem v elektronski obliki z uporabo kvalificiranega elektronskega podpisa.<sup>8</sup>

### Ukrepi za olajšanje ustanavljanja in volitev svetov delavcev

Kot izpostavlja predlog zakona predstavlja **delavska participacija enega izmed stebrov nemškega modela socialno-tržnega gospodarstva**. Participacija dokazano prinaša uspeh za vse deležnike, saj so v podjetjih z aktivnimi sveti delavcev boljši delovni pogoji, več je prostora za inovacije, stabilnejši je poslovni uspeh ter boljše je upravljanje kriz.<sup>9</sup>

Vendar predlog navaja, da manjše število ustanovljenih svetov delavcev predstavlja **enega izmed izzivov za nemški sistem delavske participacije**. Po podatkih z leta 2019 ima 9 % v zahodni in 10 % podjetij (ki izpolnjujejo pogoje za ustanovitev sveta delavcev) v vzhodni Nemčiji ustanovljen svet delavcev. Skupaj je s svetom delavcev zastopanih 41 % delavcev v Zahodni in 36 % delavcev v Vzhodni Nemčiji. Delavci (predvsem v mikro in majhnih družbah) se zaradi različnih ovir (npr. zahtevanih formalnosti, nasprotovanj delodajalca ipd.) v manjši meri odločajo za ustanovitev sveta delavcev. V ta namen se je zvezna vlada odločila za sprejem **ukrepov, ki bodo poenostavili in spodbujali ustanavljanje svetov delavcev**.<sup>10</sup>

Z novim zakonom se zato poenostavljajo volilna pravila oziroma postopek ustanovitve sveta delavcev v družbah z manjšim številom delavcev. Rahljajo se pogoji za vložitev kandidatnih list. Denimo v podjetjih z (običajno) do vključno 20 delavcev z

<sup>1</sup> V času pisanja prispevka (konec aprila 2021) predlog zakona v zakonodajnem postopku še ni bil sprejet (zakon bo predvidoma sprejet tekom prve polovice leta 2021). Konec decembra 2020 je Zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve objavilo osnutek predloga zakona, na katerega so januarja 2021 relevantni deležniki podali svoja mnenja/pripombe. Nadalje je 31. marca 2021 nemška vlada sprejela predlog zakona, ki mora sedaj biti sprejet še v zakonodajnem postopku. Osnutek zakona in vso ostalo gradivo je dostopno na URL:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/betriebsraetmodernisierungsgesetz.html> (nazadnje dostopano 3. 5. 2021). Predmetni prispevek povzema besedilo vladnega sprejetega predloga zakona z dne 31. marca 2021, URL:

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwurfe/reg-betriebsraetmodernisierungsgesetz.pdf;jsessionid=14ABC6C835F496C0DB9ACCC16298F73F.delivery1-replicati on?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwurfe/reg-betriebsraetmodernisierungsgesetz.pdf;jsessionid=14ABC6C835F496C0DB9ACCC16298F73F.delivery1-replicati on?__blob=publicationFile&v=1) (nazadnje dostopano 3. 5. 2021).

<sup>2</sup> Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) z dne 25. 9. 2001 (BGBl. I S. 2518), nazadnje spremenjen 20. 5. 2020 (BGBl. I S. 1044).

<sup>3</sup> Vladni predlog zakona, str. 1, 11.

<sup>4</sup> Vladni predlog zakona, str. 23–24.

<sup>5</sup> Vladni predlog zakona, str. 2, 24.

<sup>6</sup> Vladni predlog zakona, str. 2.

<sup>7</sup> Vladni predlog zakona, str. 21.

<sup>8</sup> Vladni predlog zakona, str. 6, 22.

<sup>9</sup> Vladni predlog zakona, str. 11.

<sup>10</sup> Vladni predlog zakona, str. 1.

volilno pravico **ne bo več zahteve po podpisu predlaganih volilnih list** s strani določenega števila delavcev z volilno pravico (4. odstavek 14. člena BetrVG). Podobno se nekoliko dviga meja števila delavcev z volilno pravico v podjetju, ki omogoča uporabo poenostavljenega volilnega postopka (14a. člen BetrVG).<sup>11</sup>

Prav tako s spremembo Zakona o varstvu pred odpovedjo (*Kündigungsschutzgesetz* – KSchG)<sup>12</sup> prihaja do dodatne **razširitve varstva pred odpovedjo** za delavce, ki nameravajo ustanoviti svet delavcev. Pred odpovedjo bo lahko zaščitene večje število delavcev, prav tako pa se bo začetek zaščite (pod določenimi pogoji) premaknil v uvodno (še neformalno) fazo ustanavljanja sveta delavcev (denimo ko potekajo še neformalni pogovori med delavci, sindikatom ipd.).<sup>13</sup>

## Razširitev soodločanja na vprašanja organizacije »mobilnega dela«

Predlagatelj zakona poudari, da ima za usklajevanje dela z družinskim življenjem in omogočanja enakosti med spoloma pomembno vlogo možnost prožnega (fleksibilnega) opravljanja dela, ki je spodbujeno tudi s strani podjetij. »**Mobilno delo**« oziroma delo na daljavo s sredstvi informacijsko komunikacijske tehnologije – IKT (*Mobile Arbeit*) se optimalno izvaja predvsem takrat, ko so na ravni podjetja obstoječa enotna in zavezujoča pravna pravila (kar pa trenutno pogosto ni urejeno).<sup>14</sup>

Pri tem predlagatelj zakona pojasnjuje, da se v okviru predlagane spremembe (uvedene pravice do soodločanja) delo na daljavo (*Mobile Arbeit*) nanaša na delo, ki ga delavec opravlja s sredstvi IKT izven prostora delodajalca na kraju ali krajih po delavčevi izbiri ali v kraju/krajih dogovorjenih z delodajalcem. Kar pomeni, da soodločanje **ne zajema pravil za dejavnosti, ki se ne izvajajo z uporabo sredstev IKT**

(npr. delo voznikov, kurirjev), ter pravil za organizacijo dela, ko je mobilnost delavca rezultat same narave dela (npr. pri trgovskem zastopniku (potniku) ipd.).<sup>15</sup>

Za namen spodbujanja mobilnega dela in zagotavljanja enotnega in zavezujočega pravnega okvirja na tem področju se dopolnjuje 1. odstavek 87. člena BetrVG, ki našteva področja, na katerih ima svet delavcev najmočnejšo obliko pristojnosti, in sicer pravico do soodločanja (*Mitbestimmungsrechte*). Nova 14. alineja navedenega člena **uvaja pravico do soodločanja na področju organizacije »mobilnega dela**.<sup>16</sup> Ob tem je v predlogu izrecno razloženo, da soodločanje obsega le organizacijo/obliko mobilnega dela, ne pa tudi odločitev, ali v konkretnem primeru vpeljati možnost mobilnega dela (slednje še naprej ostaja v domeni delodajalca).<sup>17</sup>

Predlog poudarja, da vse obstoječe pravice do soodločanja, ki se navezujejo na organizacijo mobilnega dela (glej 87. člen BetrVG, npr. vprašanja varnosti in zdravja pri delu itd.) ostajajo nespremenjene. Namen nove določbe je predvsem, da zajame čim več (tudi še ne zajetih) vidikov organizacije mobilnega dela. V okviru soodločanja bo moč urediti, denimo, vprašanja glede pravil o začetku in koncu delovnega časa, kraju opravljanja dela, posebnih pravil glede obveznih prisotnosti v prostorih delodajalca, glede dosegljivosti delavca ipd.<sup>18</sup>

## Razširitev vpliva pobud sveta delavcev glede usposabljanja delavcev

Predlog uvodoma poudarja, da imajo sveti delavcev že sedaj (po trenutni ureditvi) pomembno vlogo pri vprašanih, ki zadevajo usposabljanje delavcev. Usposabljanje oziroma izpopolnjevanje delavcev pa je še posebej pomembno v luči digitalizacije in ekoloških oziroma demografskih sprememb, saj je pomembno, da delavci ohranjajo in razvijajo zahtevana znanja. Po

mnenju predlagatelja (v luči vedno večje pomembnosti usposabljanja) sveti delavcev na tem področju nimajo zadostnih pristojnosti. Zato je cilj sprememb **okrepiti vlogo in prizadevanja svetov delavcev za naslovitev vprašanj usposabljanja delavcev**.<sup>19</sup>

Po trenutnem 1. odstavku 96. člena BetrVG imajo sveti delavcev možnost pobude (iniciative) oziroma priprave relevantnih predlogov za izvajanje poklicnih izpopolnjevanj oziroma usposabljanj delavcev. Delodajalec mora na pobudo sveta delavcev odločiti, ali za usposabljanje obstaja potreba in se s svetom delavcev **posvetovati glede vprašanj povezanih z usposabljanjem/izpopolnjevanjem** delavcev.

Po predlogu zakona se za obstoječim 1. odstavkom dodaja 1a. odstavek 96. člena BetrVG, po katerem bodo delodajalec ali svet delavcev imeli možnost, da – v primerih ko na podlagi posvetovanj ne bo dosežen dogovor glede ukrepov, povezanih z usposabljanjem delavcev – pokličejo arbitražno komisijo (ang. *conciliation committee*, nem. *Einigungsstelle*) k **mediaciji v sporu**. Arbitražna komisija si mora prizadevati, da se med strankama (delodajalcem in svetom delavcev) doseže dogovor. Na ta način bodo po besedah predlagatelja sveti delavcev v močnejšem položaju za namen doseganja dogovorov glede določenih ukrepov za izvajanje poklicnih usposabljanj. Kljub temu pa arbitražna komisija izvaja samo mediacijo s prizadevanjem za doseg dogovora (ni obveznosti, da se sklene dogovor).<sup>20</sup>

## Sklepna razmišljanja – zgled za Slovenijo?

Predstavljene posodobitve nemškega zakonskega okvirja za delovanje svetov delavcev v obdobju digitalizacije bodo nedvomno pripomogle k večji udeležbi delavcev pri izzivih, s katerimi se sooča svet dela v digitalni dobi. Nemška politika in stroka sta pri tem k problematiki pristopili celovito, saj predlagane spremembe urejajo različne problematike, od vpeljave umetne inteligence, digitalnega delovanja sveta delavcev do soodločanja pri organizaciji mobilnega dela in dodatnega vpliva na področju izobraževanja delavcev. Prav tako pa so rešitve usmerjene tudi v spodbujanje ustanavljanja svetov delavcev, kar je predpogoj, da delavska participacija sploh zaživi. Sklenemo lahko, da so **predlagane spremembe v celoti ciljno in sistematično usmerjene v krepitev položaja sveta delavcev oziroma delavske participacije v Nemčiji**.

<sup>11</sup> Vladni predlog zakona, str. 18, 19.

<sup>12</sup> Kündigungsschutzgesetz (*KSchG*) z dne 25. 8. 1969 (BGBl. I. S. 1317), nazadnje spremenjen dne 14. 10. 2020 (BGBl. I S. 2112).

<sup>13</sup> Vladni predlog zakona, str. 25–27. Podrobneje se v pogoje za in obseg varstva pred odpovedjo v okviru tega prispevka ne bomo spustili. Za več glej: Vladni predlog zakona, str. 8, 25–27.

<sup>14</sup> Vladni predlog zakona, str. 2.

<sup>15</sup> Vladni predlog zakona, str. 24.

<sup>16</sup> Vladni predlog zakona, str. 3, 7.

<sup>17</sup> Vladni predlog zakona, str. 24.

<sup>18</sup> Vladni predlog zakona, str. 24.

<sup>19</sup> Vladni predlog zakona, str. 1.

<sup>20</sup> Vladni predlog zakona, str. 11, 25.

## Kako smo na te naslovljene izzive pripravljani v Sloveniji?

Zgovoren je podatek, da je bil naš temeljni zakon o svetih delavcev – Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)<sup>21</sup> – **nazadnje noveliran več kot 10 (skoraj 15) let nazaj**, kar nakazuje na pomanjkanje politične volje (ne glede na politično večino) za naslavljanje položaja svetov delavcev.

Če nazadnje primeroma izpostavimo vprašanje vpeljave in vpliva novih tehnologij (tudi umetne inteligence) v delovno okolje, ugotovimo, da se navedenemu izzivu digitalne dobe posveča le splošna zahteva po obveščanju sveta delavcev o vprašanih, ki se nanašajo na **spremembe tehnologije (89. člen ZSDU)**. Menim, da bi bilo – glede na bliskovito digitalizacijo slovenskih podjetij in s tem čedalje večji vpliv (kompleksnih) tehnologij na delovno okolje – smi-

selno razmisliti o **razširitvi in dodatni konkretizaciji pristojnosti svetov delavcev na področju digitalizacije**. Pri tem velja razmisliti, ali je za ta vprašanja dovolj le obveznost obveščanja, ali je na mestu vsaj skupno posvetovanje ali soodločanje.<sup>22</sup>

Kot primer majhnega koraka v pravo smer sicer gre izpostaviti najnovejši predlog (z dne 30. aprila 2021) Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2)<sup>23</sup>, ki po novem določa, da se mora pred uvedbo

videonadzora v osebi javnega ali zasebnega sektorja delodajalec posvetovati z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu ter svetom delavcev oziroma delavskim zaupnikom, če obstajajo.<sup>24</sup> Kljub temu pa je na mestu razmislek, ali so tovrstne parcialne rešitve res zadostne in ali ne bi bilo bolje, da bi pristopili k **sistemskim dopolnitvam ZSDU**, s katerimi bi odgovorili na izzive digitalizacije dela.

<sup>21</sup> Uradni list RS, št. 42/93, 61/00 – odl. US, 56/01, 26/07, 45/08 – Zarbit.

<sup>22</sup> Glej denimo zgoraj omenjeno 6. točko 1. odstavka 87. člena BetrVG, po kateri ima svet delavcev pravico do soodločanja v primerih vpeljave uporabe novih tehnologij, ki so namenjene nadzoru vedenja oz. opravljanja dela delavcev na delovnem mestu.

<sup>23</sup> Predlog ZVOP-2 je dostopen na: <https://e-uprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov/predlog-predpisa.html?id=10208> (nazadnje dostopano 3. 5. 2021).

<sup>24</sup> Prav tam, str. 49, 50, 100. Primerjaj s trenutno veljavnim Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1, Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo in 177/20), ki obveznosti predhodnega posvetovanja s svetom delavcev ne določa (glej člene 74 do 77 ZVOP-1, ki urejajo videonadzor).

## ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

### Predlog za spremembo Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)

# Ustrezna zaščita predstavnikov delavcev je predpogoj za uveljavljanje interesa dela v podjetjih

*Bistvo delavskega boja danes ni revolucija ali odprava kapitalizma. Zakaj temu ni tako, ne bo predmet tega prispevka, ampak predpostavljeno dejstvo. Bistvo delavskega boja, povezovanja in organiziranja delavcev v podjetjih danes je izboljšanje delovnih pogojev za vse delavce, preprečevanje najhujših oblik izkoriščanja, zlorab, opozarjanje na manipulacije, izigravanje in kršitve s strani vodstva podjetji in povečevanje vpliva delavcev pri upravljanju podjetji. Osrednji del teh bojev, ki so tudi v kapitalistični družbi ustavno varovana kategorija so sindikati in sveti delavcev ter njihovi predstavniki v podjetjih, ki so neposredno udeleženi v bojih za boljše delovne pogoje delavk in delavcev. Ti angažirani delavci se izpostavljajo v imenu vseh delavcev, zato morajo biti delovnopravno ustrezno zavarovani. Edino ustrezna zaščita pred samovoljo zaposlovalcev je zagotovilo, da svoje delo sploh lahko opravljajo.*

### Neutemeljeno odpuščanje je najmočnejše orodje kapitala na ravni podjetji

Kapital se na moteče aktivnosti delavskih predstavnikov za izboljšanje delovnih pogojev delavcev praviloma agresivno odzove. Stavke, motnje v delovnem procesu ali drugače izražene zahteve, sploh pa nji-

hova uresničitev nujno pomenijo zmanjšanje dobičkov, ki jih kapital črpa iz dela delavcev. Za vzpostavitev nadzora nad delavci in za zavarovanje lastnih profitov hočejo vodstva podjetji na vsak način čim prej zadušiti porajajoče se konflikte med delom in kapitalom, to pa storijo tako, da **najbolj aktivne delavce čim prej onemogočijo ali odstranijo**. V praksi se povračilni ukrepi

zoper aktivne delavske predstavnike največkrat kažejo kot **discipliniranje in odpuščanje delavcev na podlagi domnevnih kršitev pogodbe o zaposlitvi**. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi namreč zadošča, da vodstvo podjetja kršitev zatrdi, tudi če kršitev ni dokazana, ali pa ni posledica delavčeve krivde. Odpoved pogodbe o zaposlitvi se izvrši tudi v primeru, ko je s strani odpuš-