

vedi gibanja in zbiranja ljudi na javnih mestih in površinah v Republiki Sloveniji ter prepovedi gibanja izven občin), z Ustavo RS ter posledično skladnost 39. člena Zakona o nalezljivih boleznih (ZNB), ki pooblašča Vlado, da zaradi preprečitve nalezljive bolezni v državi prepove oziroma omeji gibanje in zbiranje širšemu krogu ljudi. Prej omenjeni Odloki so temeljili ravno na tej zakonski podlagi.

Ustavno sodišče je ugotovilo, da je 39. člen ZNB v neskladju z Ustavo, kar pomeni, da so bili v neskladju tudi vsi podzakonski akti, ki so bili izdani na osnovi zakona, torej prej omenjeni odloki. Sodišče je zakonodajalcu naložilo, da v dveh mesecih odpravi neskladje; hkrati pa je **določilo učinek razveljavitve**. V praksi to pomeni, da bodo »koristi« odločitve US deležni samo tisti, ki so izdano globlo izpodbijali s pravnimi sredstvi. Odprte postopke bodo morala sodišča ustaviti. Odločitev so ustavni sodniki spre-

jeli s petimi glasovi za in tremi proti, kar dokazuje, da je bila **odločitev sprejeta s preglasovanjem**. Svojo odločitev je peterica sodnikov utemeljila z razlogom, da so bila Vladi RS dana preširoka pooblastila, ki niso imela pravne osnove, oziroma ZNB ni predvideval dovoljšen nabor varovalk, ki bi ščitili interese ljudi, katerim je Vlada RS omejila nekatere temeljne človekove svoboščine.

Kako naprej?

Stavka v času epidemije ni bila izrecno prepovedana, vendar jo je bilo skorajda nemogoče izpeljati na način, da bi delavci dosegli svoje cilje. V času dosedanje epidemije so **bili delavci prikrajšani ne samo za izvedbo stavke, ampak tudi za običajna srečanja svetov delavcev** ter drugih podobnih (ne)formalnih združenj. Ravno pravica do združevanja je temelj delavskega gibanja in kakršno koli omejevanje naj bo sorazmerno aktualni situaciji. Zlasti na pod-

jetniški ravni je mogoče najti načine, kako ohranjati delovanje svetov delavcev v takšni kondiciji, da bodo lahko po koncu epidemije nadaljevali svoje delo brez večjega primanjkljaja. Da je vendarle mogoče marsikaj še storiti, kažejo številni primeri izvedbe volitev po pošti ali e-volitev v svete delavcev.

Predstavljena odločitev US predstavlja pomembno prelomnico tudi pri pravici do stavke, kajti pravica do stavke in pravica do zbiranja sta tesno povezani. Omejitev ene vpliva na kakovost izvajanja druge in obratno. Tako se samo po sebi ponudi vprašanje, **kako so bili delavci in delavke zaradi protiuslavnega določila o omejevanju zbiranja oškodovani**. Neposredno škodo je ob takih primerih vedno težko meriti, a vendar se lahko dolgoročno s pretiranim in velikokrat neutemeljenim omejevanjem povzroča škoda ter preprečuje razvoj delavske participacije in s tem tudi demokracije na delovnem mestu.



Piše:
Mirko Slosar

Zahtevno, a uspešno delo Sveta delavcev Luke Koper v preteklem mandatu

Pretekli mandat Sveta delavcev Luke Koper d.d., ki se je po sili razmer, tj. zaradi nemožnosti izvedbe volitev za nov svet delavcev v času epidemije Covid-19 (ukrep prepovedi zbiranja tudi za volitve) »podaljšan« na pet let, je bil vsekakor precej zahteven. Vendar pa ocenjujemo, da tudi uspešen.

Buren že uvod v mandat

Dne 8. junija 2016 je bil v Luki Koper d.d. izvoljen nov **13-članski svet delavcev**. 16. junija pa je bila sklicana že tudi **1. izredna seja** z eno samo točko: Predlog za sklic zбора delavcev družbe in aktivnosti glede na trenutno situacijo. V tem času so bili namreč vladni apetiti veliki in grozila je zamenjava nadzornega sveta družbe z namenom kasnejše zamenjave uprave.

Dne 22. junija 2016, to je le 14 dni po izvolitvi članov novega sveta delavcev, je bil organiziran zelo odmeven **prvi zbor delavcev v zgodovini Luke Koper** z dvema točkama, in sicer:

(1) oviranje države pri razvoju pristanišča in

(2) seznanitev delavcev o trenutni situaciji in nadaljnjih ukrepih za zagotovitev stabilnosti družbe ter delovnih mest.

Uvod v mandat je torej napovedoval zelo **burno prihodnost**, kar se je kasneje tudi izkazalo in zahtevalo odločen nastop sveta delavcev, ki je bil kos vsem izzivom.

V celotnem tem "podaljšanem" petletnem mandatu smo imeli 37 rednih, 40 izrednih in 3 korespondenčne seje, kar je **v povprečju 16 sej letno**, v kar niso všteti redni tedenski sestanki članov sveta de-

lavcev. V nadaljevanju pa nekoliko podrobneje predstavljamo pogoje in način ter ključne vsebine našega delovanja v okviru celovitega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v Luki Koper.

Ureditve pogojev za delo sveta delavcev

Participacijski dogovor je bil sprejet že leta 1999, kasneje pa je bil dopolnjen z dvema aneksoma.

Neprofesionalni člani sveta delavcev imajo **pravico do nagrade** v višini 28 % povprečne bruto plače v družbi na zaposle-

nega v preteklem mesecu. Predsednik sveta delavcev svojo funkcijo opravlja **poklicno** in prejema 2,05 kratnik povprečne plače na zaposlenega v delniški družbi v preteklem letu, vendar v nobenem primeru ne manj, kot je zakonsko določeno.

Sredstva za delo in izobraževanja članov sveta delavcev so zagotovljena in s tem zaenkrat ni težav. Določena sredstva so že v planu namenjena zunanji pravni pomoči, saj je iz izkušenj znano, da v primerih nesoglasij z upravo notranja pravna služba več škoduje kot koristi. Člani imajo pravico do zakonskega minimuma izrabe ur za izobraževanja in delo v svetu delavcev, namestnik predsednika pa še dodatnih 16 ur letno za izobraževanje ter do dodatnih 5 ur mesečno za razna posvetovanja v zvezi z opravljanjem svoje funkcije.

Za potrebe delovanja sveta delavcev je na razpolago **opremljena pisarna** za predsednika sveta delavcev in **manjša "sejna soba"** za delo članov. Svet delavcev ima tudi na voljo s predhodno rezervacijo sejne sobe, locirane na različnih lokacijah v družbi. Za poslovne poti so nam na voljo **službena vozila**.

Nadzorni svet in delavski direktor

V Luki Koper imamo **9-članski nadzorni svet**, predstavniki zaposlenih v njem so trije. Predlog za kandidata lahko poda najmanj ena petina članov sveta delavcev ali reprezentativni sindikat. Na enak način se predlaga tudi kandidata za **delavskega direktorja**.

Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu poleg svojega rednega dela v t. i. so upravljalški upravi (delavski direktor, predstavniki v nadzornem svetu, predsednik in namestnik sveta delavcev, izvršni odbor SŽPD) **enkrat letno pripravijo poročilo za svet delavcev**, ki načeloma pred skupščino družbe glasuje po kriterijih nadzornega sveta za dodelitev razrešnice predstavnikom zaposlenih v nadzornem svetu. To prakso smo uvedli zaradi tega, ker se je dogajalo, da nadzorni svet enemu izmed naših predstavnikov zaradi neznanih razlogov več let zaporedoma ni dodelil razrešnice. Če bi bila ocena v svetu delavcev različna kot v nadzornem svetu, bi zahtevali pojasnila, zakaj je prišlo do razlik v ocenjevanju.

Svet delavcev je bil v začetku leta 2018 zaradi določenih "nezadostnosti" primoran predčasno podati predlog za **odpoklic delavskega direktorja** ter istočasno predlagati novega kandidata. Predlog za novega

kandidata je v skladu s Poslovníkom o delu sveta delavcev podal reprezentativni sindikat SŽPD. Pokazali smo veliko mero zrelosti, ker nismo čakali z odločitvijo kot v večini primerov "saj mu bo pretekel mandat". Dober kader tako v nadzornem svetu kot v upravi družbe je namreč predpogoj za kakovostno izvajanje delavskega soupravljanja.

Delovanje sveta delavcev prek odborov

Svet delavcev Luke Koper ima **oblikovanih 8 odborov**, ki so tudi zelo aktivni in s svojim angažiranjem pomembno prispevajo k učinkovitemu obvladovanju problematik z različnih področij, ki sodijo v pristojnost delovanja sveta delavcev (po določbi 60. člena ZSDU odbori sveta delavcev obravnavajo vprašanja iz svoje pristojnosti in o svojih zaključkih ter predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev). Ti odbori so:

Odbor za varovanje zdravja in kakovost garderobe

Na področju varovanja zdravja zaposlenih je bilo leto 2020 zaznamovano zaradi pojava virusnega obolenja COVID-19. Svet delavcev je sodeloval in sodeluje z imenovano Operativno delovno skupino, katere funkcija v družbi je priprava ukrepov za preprečevanje širjenja nalezljive bolezni. Svet delavcev je nazadnje podal soglasje k pripravljenu Navodilu o izvajanju zaščitnih ukrepov za preprečevanje širjenja nalezljive bolezni COVID-19 na območju kopskega pristanišča. Ne nazadnje je tudi svet delavcev na sejah izpostavljal problematiko nedoslednega upoštevanja nošenja zaščitnih mask.

Na področju varovanja zdravja svet delavcev redno spremlja stanje poškodb in obolevnosti zaposlenih, katere predstavlja vodja Področja varovanja zdravja in zaposlenih. Svetu delavcev je bilo predstavljeno tudi sodelovanje Luke Koper v EU projektu, ki predvideva pilotno postavitev 5G sistema, saj se je med zaposlenimi pojavila bojazen o škodljivosti delovanja na organizmu. Svet delavcev spremlja izvajanje promocije zdravja zaposlenih, kjer je bil med drugim postavljen prvi gibalni kotiček na prostem, s ciljem zmanjševanja mišično-skeletnih poškodb.

V zadnjih dveh letih je bilo izvedenih precej posodobitev in povečanja zmogljivosti garderobnih prostorov zaposlenih, saj se prostori niso prilagajali politiki zapo-

slovanja. V letu 2020 je bila izvedena investicija še v garderobne prostore na Kontejnerskem terminalu, kjer je zagotovljena zmogljivost za 160 zaposlenih. Stanje se je na tem področju bistveno izboljšalo.

Odbor za spremljanje kakovosti izvajanja gostinskih storitev

V svetu delavcev redno pridobivamo informacije s terena, skupaj iščemo ideje zaposlenih ter priložnosti za izboljšanje. Na vseh srečanjih z zaposlenimi se je ponavljala problematika glede (slabe) kakovosti prehrane, obratovalnega časa delilnice, higiene prostorov, sanitarij. Pri iskanju rešitev in podajanju pobud smo se člani udeleževali sestankov s ponudnikom gostinskih storitev v Luki Koper. S skupnimi močmi in usklajevanji smo se s ponudnikom dogovorili, da se glede na delovne procese podaljša obratovanje v nočno izmeno, vikende in praznike ter zagotovi raznoliko prehrano.

Na sejah so potekale razprave o možnostih primerne ureditve prehrane za zaposlene v pristanišču, na kar smo redno opozarjali tudi vodstvo družbe. Uprava je tako imenovala delovno skupino za pripravo ukrepov za ureditev sistema prehrane na delovnem mestu, pri čemer je svet delavcev imenoval svojega člana v to delovno skupino. Namen delovne skupine je izboljšanje prehrane v družbi, sestavljajo pa jo predstavniki ključnih področij, odgovornih za iskanje ustreznih rešitev. V letu 2020 so bili v jedilnicah sprejeti dodatni ukrepi zaradi COVID-19 (razkužilniki za roke, opozorilni plakati, razmik miz, pri vsaki sedišču samo en zaposleni ipd.).

Mnenje in priporočila sveta delavcev

V letu 2020 se je končno pričela dolgo pričakovana sanacija upravne stavbe KT, trenutno pa se projektira in pripravlja tudi javni razpis za prenovo menze, ki naj bi bila predvidoma dokončana do oktobra 2021. Po izteku enoletnega pogodbenega roka z aktualnim ponudnikom prehrane bomo preverili stanje glede kakovosti obrokov, do takrat pa bomo še vedno zbirali informacije s terena. Določene izboljšave pa so še potrebne na področju prehranjevanja zaposlenih, kjer se je sicer z uvedbo »food trucka« nekoliko izboljšala in razširila storitev, vendar so glede kakovosti in pestrosti hrane izboljšave še vedno možne.

Odbor za počitniške domove

Luka Koper ima v lasti tri počitniške objekte v Sloveniji:

- Kranjska Gora (objekt Spominčica) – hiša, z več bivalnimi enotami, Luka Koper je lastnica enot v najvišjem nadstropju (2.);
- Pokljuka (objekt Šavrinka) – samostojna hiša z več bivalnimi enotami, objekt Šavrinka;
- Čezsoča – samostojna hiša z več bivalnimi enotami.

Luka Koper vzdržuje objekte in jih ponuja v počitniški najem zaposlenim in njihovim družinam, pod določenimi pogoji pa tudi interesentom izven družbe. V svetu delavcev smo kot novo prakso leta 2018 uvedli redni letni pregled počitniških objektov. Ob pregledu pomanjkljivosti smo pripravili zapisnik in ga posredovali v Področje nabave, ki skrbi za vzdrževanje in popravila v objektih/enotah. Tovrstni pregledi so se izkazali za pozitivno novost, saj je svet delavcev s tem pripomogel h večji kakovosti bivanja v apartmajih. Pregledi se opravljajo vsako leto prvi teden v decembru. Leta 2020 zaradi COVID situacije žal nismo smeli opraviti pregledov, saj so bili apartmaji zaprti.

Mnenje in priporočilo sveta delavcev

V času šolskih počitnic je prosilcev za najem občutno več, kot je na voljo počitniških enot. Trenutni sistem izbora najemnikov se izvaja po naključnem žrebu skrbnice za prijave, zato predlagamo, da se to uredi po kriteriju točkovanja, predhodne uporabe ipd. Da bi povečali obiskanost naših počitniških domov tudi izven počitnic, smo si zastavili ambiciozen cilj, da prek internih medijev (intranet, Luški glasnik in s srečanjem sveta delavcev z zaposlenimi) spodbudimo naše zaposlene k uporabi luških apartmajev.

Odbor za pravno varnost

Odbor izvaja aktivnosti predvsem na naslednjih področjih:

- delovna razmerja,
- socialna varnost, varstvo posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanje,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- spoštovanje zakonov in drugih predpisov, splošnih aktov in kolektivnih pogodb ter dogovorov z delodajalcem (87. člen ZSDU),
- in na drugih področjih, ki pomenijo poseganje v pravice in dolžnosti delavcev.

Skupinska delovna uspešnost

Svet delavcev je kvartalno obravnaval predloge spremenjenega "obračuna medletne delovne uspešnosti (SDU)", ki je bila zaradi predstavljenega slabšega poslovanja in kot posledica zaposlitve večjega števila delavcev obračunana tekoma leta vsem enako in bistveno manj, kot bi bila sicer po običajnem ključu za delitev, na kar smo sicer podali soglasje v skladu s 95. členom ZSDU. Posredovan nam je bil tudi Predlog o višini regresa za leto 2020.

Volitve

Svet delavcev je v zakonitem roku objavil razpis za volitve novih članov. Na podlagi drugega odstavka 34. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju je volilna komisija družbe Luka Koper d.d. na seji 22. 9. 2020 sprejela sklep o potrditvi kandidatur za člane novega sveta delavcev, kar je bilo tudi objavljeno na intranetu. Volitve so bile razpisane dvakrat, vendar pa zaradi neugodne epidemiološke situacije v zvezi s Covid-19, tudi obakrat preklicane. Volitve bodo izpeljane takoj, ko bo epidemiološka situacija dovolj ugodna, do takrat pa bo funkcijo opravljal obstoječi svet delavcev.

Nadzorniki – predstavniki delavcev

Izvedene so bile nove izvolitve predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu družbe, ker jim je mandat potekel. Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu so na sejah redno poročali predstavnikom sveta delavcev.

Opravljanje dela na domu

Zaradi situacije in izvajanja ukrepov proti okužbam Covid-19 smo prepoznali delovna mesta, kjer je možno delo opravljati tudi od doma. Na osnovi zakona, ki predpisuje delo od doma v izrednih razmerah in s praktično izkušnjo, da je marsikatero delo možno na daljši rok opravljati na ta način, smo v sodelovanju in ob usklajevanju s Kadrovskim področjem tik pred koncem, da postavimo temelje in pogoje za opravljanje dela na domu oziroma izven podjetja tudi v t. i. mirnih časih.

Kadrovsko področje je pripravilo nabor delovnih mest, ki so primerna za občasno delo od doma. V nadaljevanju je potekalo usklajevanje med svetom delavcev in kadrovskim področjem oziroma upravo glede sprememb v (tipski) pogodbi o zaposlitvi oziroma opciji aneksa k pogodbi. Predlog pravilnika o delu na domu, ki ga je pripravila družba, odpira kar nekaj vprašanj glede od-

govornosti in morebitnih sankcij za zaposlenega, ki dela na domu, in sicer v zvezi z delom in varovanjem podatkov, dostopa oziroma vstopa delodajalca v zasebne prostore, kjer zaposleni opravlja delo na daljavo, in podobno. Usklajevanja vsebine pravilnika in pogodbe v tem trenutku še niso končana.

Stališča sveta delavcev v imenu zaposlenih v zvezi s to problematiko so:

- V primeru nove Pogodbe o zaposlitvi soglašamo samo s spremembo oziroma dodatkom besedila, da je delovno mesto primerno za občasno delo od doma.
- Dovoljenje za vstop v privatne prostore zaposlenega je izključno v domeni zaposlenega (razen v primeru, na primer, kaznivih dejanj ipd.).
- Edina sprejemljiva sankcija v primeru suma kršitev delovnega razmerja med delom na domu je prenehanje dela na domu.
- Zaposleni mora prejeti primerna finančna nadomestila za uporabo svojih prostorov in osnovnih sredstev za opravljanje dela na domu.
- Naslov opravljanja občasnega dela na domu izbere zaposleni.
- Delovno mesto v prostorih podjetja mora ostati na razpolago zaposlenemu, da se lahko kadarkoli vrne na delo v prostore podjetja.

V Luki Koper smo prepoznali 76 delovnih mest, na katerih lahko zaposleni opravljajo delo na domu. Svetu delavcev je bil posredovan osnutek nove pogodbe o zaposlitvi, ki predvideva za zaposlene tudi delo od doma, na katerega pa smo podali pripombe. Nove pogodbe o zaposlitvi zaposleni še nismo podpisovali. Podali smo tudi pripombe na posredovani Pravilnik o opravljanju dela na domu.

Odbor za šport

V naši družbi imamo organizirano športno društvo, ki se financira iz dveh virov: članarin in donacij družbe. Svojim članom omogoča redno športno rekreativno dejavnost, organizirano v več sekcij. V športno društvo Luka Koper je včlanjena polovica zaposlenih, ki mesečno plačujejo članarino. Med člani so tudi zaposleni v hčerinskih (Adria Terminali, INPO,...) in pridruženih družbah (Adria Tow,...).

Luške igre

Enkrat letno športno društvo organizira športne luške igre za vse zaposlene. Gre za

zdaj že tradicionalne ekipne športe (nogomet, košarka, tenis, namizni tenis, odbojka na mivki, bowling, balinanje).

Promocija zdravja

V naši družbi se za zaposlene organizirajo tudi različne aktivnosti za promocijo zdravja. Promocijo zdravja v družbi ureja tudi zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki pravi, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja izvajanja. Zato izvajamo določene aktivnosti in ukrepe z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.

Pri oblikovanju programa promocije zdravja sodelujejo predstavniki vseh večjih organizacijskih enot, kadrovskega področja, področja varovanja zdravja in ekologije ter najvišjega vodstva, pripravlja in izvaja pa jih Področje varovanja zdravja zaposlenih in ekologijo. Prednostne naloge promocije zdravja ostajajo obvladovanje mišično-kostnih bolezni, bolezni dihal, težav, povezanih s prekomernim uživanjem alkohola in izboljšanje medosebnih odnosov. Mišično-kostnim težavam so najbolj izpostavljeni zaposleni v operativi in delavci v pisarnah, predvsem zaradi vpliva prisilne drže.

Aktivnosti promocije zdravja so razvrščene na štiri področja vplivanja: zdrav življenjski slog, krepitev osebnosti, delovno okolje in organizacija dela.

V letu 2019 sta bila izvedena dva 90-dnevna izziva za preoblikovanja telesa, v katerega je bilo vključenih šest sodelavcev. Družba jim je omogočila vadbo z osebnim trenerjem. Na ta način se jih želi spodbuditi h krepitevi psihofizične kondicije in ohranjanju zdravja, produktivnosti ter dobrega počutja. Njihov napredek je tudi ostalim zgled za izboljšanje življenjskega sloga. Organizirane so bile delavnice o uravnoteženi prehrani s poudarkom na praktičnih napotkih pri izbiri živil. Ponovno je bilo med zaposlenimi preverjeno, kakšne so obremenitve zaradi doživljanja stresa. S sodelovanjem PC Kontejnerski terminal je bila v dispečerski center nameščena dvižna miza OSM za poskusno obdobje enega meseca. Na PC Terminalu avtomobilov se je s soglasjem sodelavcev s Področja investicij in Področja operative postavil gibalni kotichek. Na pobudo sveta delavcev je bil pripravljen tudi predlog ukrepov za zmanjšanje negativnih učinkov nočnega dela.

Mnenje in priporočilo sveta delavcev

V svetu delavcev opažamo, da se glede na zelo veliko število novozaposlenih v pre-

teklih letih, Luških iger pretežno udeležujejo vedno isti zaposleni, zato bi veljalo delati na večji/boljši promociji in pritegnitvi novih zaposlenih k udeležbi. Smiselno bi bilo tudi uvesti kakšno novo disciplino, glede na nove interese in atraktivnost/priljubljenost novih športov. Zelo veliko naših zaposlenih rekreativno teče ali kolesari, družba jim občasno plača prijavnine in priskrbi tekaške majice.

Odbor za sklice delnih zborov/srečanij z zaposlenimi

Poslovodstvo in svet delavcev se zavzujeta skrbeti za čim bolj celovito uresničevanje zakonske pravice delavcev do obveščeniosti in v ta namen skupno graditi učinkovit sistem internega komuniciranja. Svet delavcev ima v zvezi s tem pravico in dolžnost vse informacije, ki jih je dobil od delodajalca in so pomembne za celoten kolektiv zaposlenih (razen poslovnih skrivnosti), prenesti tudi kolektivu zaposlenih, poslovodstvo pa mu je dolžno v ta namen na njegovo zahtevo omogočiti uporabo vseh razpoložljivih komunikacijskih sredstev, ki so v družbi na razpolago. Svet delavcev ima pravico in dolžnost sodelovati s pristojnimi delavci oziroma službami družbe, ki so se dolžne z njim posvetovati glede uvajanja ustreznih oblik sredstev in metod internega komuniciranja ter v zvezi s tem preučiti vse njihove pobude in predloge, ter se do njih opredeliti.

V svetu delavcev smo v letu 2019 kot novost uvedli srečanja z zaposlenimi, ki smo jih izvajali po terminalih in strokovnih službah. Letno opravimo okoli 15 srečanij z zaposlenimi. Na srečanjih se je ponavljala podobna problematika; pomanjkanje parkirnih mest, neustrezne razmere v menzi, slaba kakovost prehrane.

Mnenje in priporočila sveta delavcev

Srečanja po operativnih enotah so se izkazala za zelo pozitivna, saj smo tako zaposlenim v neposrednem stiku predstavili tekoče poslovanje družbe, predstavili rešitve glede na individualno sporočene probleme v delovnih enotah, od zaposlenih pa smo dobili vprašanja ter informacije o problematiki s terena, ki smo jih nato obravnavali na sejah. Na Lukanetu ažurno objavljamo tudi zapisnike vseh sej, tako da lahko zaposleni sproti sledijo obravnavanim temam in so obveščeni o tem, kaj od sporočenega se je poslalo naprej v reševanje pristojnim, oziroma, kaj je bilo dejansko rešeno. Svet delavcev je kot novost uvedel srečanja z aplikacijo Teams, vendar je to

primerno samo za zaposlene v strokovnih službah (računalnik).

Odbor za prepoznavanje in preprečevanje mobinga

Svet delavcev je konec leta 2020 v razgovorih s sodelavci dobil informacijo o povečanem obsegu bolniških odsotnosti (nevezano na covid-19). Odnosi med nadrejenimi in podrejenimi v nekaterih strokovnih službah pogosto mejijo na šikaniranje, trpinčenje in poniževanje, zaradi česar zaposleni odhajajo na bolniški stalež. Posledica bolniških odsotnosti vodij strokovnih služb in strokovnih delavcev je omejeno izvajanje zadolžitvev in hudo zamujanje rokov izvedb. Svet delavcev je dobil tudi informacijo o zamujanju pri izvajanju nalog zaradi nepotrebne birokratizacije. Veliko projektov je v zamudi, pri čemer se v določenih strokovnih službah gradi vračajo na dopolnjevanje iz banalnih razlogov (npr. oblika obrazca, manjše pravopisne napake ipd.). Tudi takšne oblike pritiskov na zaposlene imajo lahko negativne posledice. Svet delavcev je obvestil nadzorni svet, ki je pozval upravo družbe, da poroča o situaciji. Razmere so se opazno izboljšale.

Odbor za posvetovanje z upravo in s kadrovskim področjem

Posvetovanja z upravo potekajo redno, in sicer najmanj enkrat mesečno. Od nastopa sedanje uprave, torej od začetka leta 2018, smo nadgradili sodelovanje pri upravljanju. Sprva je bilo nekaj nejasnosti in posledično neupoštevanja sveta delavcev pri določenih odločitvah, zadnji dve leti pa razen nekaj vsebinskih izjem sodelujemo dobro. Lahko bi še boljše v smislu časovnih rokov reševanja določenih zadev. Predvsem bi izpostavil posvetovanja glede poklicnega opravljanja funkcije namestnika predsednika sveta delavcev, ki se vlečejo že od 29. 11. 2019, čeprav so izpolnjeni vsi zakonski normativi. Glede na raznolikost in naravo dela ter število zaposlenih svet delavcev ugotavlja, da je za obseg in kakovost dela nujna vsaj 8-urna dnevna prisotnost še enega člana sveta delavcev, kar se lahko zagotovi le s poklicnim opravljanjem funkcije.

Obveščanje po 89. v zvezi z 90. členom ZSDU poteka normalno, če ne štejemo devete alineje (letni obračun in letno poročilo), o čemer nas obveščajo šele po sprejetju letnega poročila na nadzornem svetu. Še vedno imamo različne notranje poglede na to, kaj je "poslovna skrivnost". Vsi člani smo še naknadno podpisali izjavo o varo-

vanju poslovne skrivnosti, vendar zaenkrat ovire še vedno o(b)stajajo. V neki določeni zadevi je eskaliralo tako daleč, da sva predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu in predsednik sveta delavcev "dobila" kazensko ovadbo zaradi izdaje poslovne skrivnosti. V nadaljevanju je bila sicer zavržena kot neutemeljena, ampak izmikanje in prikrivanje informacij pod krinko poslovne skrivnosti je še vedno prisotno.

Posvetovanja so redna v skladu z ZSDU. Obravnavali smo spremembo glede dodatnega ponudnika pokojninskega zavarovanja, revizijo Pravidnika o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v koprskem pristanišču, pristaniški red, Navodilo o izvajanju zaščitnih ukrepov za preprečevanje širjenja nalezljive bolezni COVID-19 na območju koprskega pristanišča in imeli kar 60 posvetovanj glede sprememb obstoječih ali uvedbe novih delovnih mest kot posledice optimizacije delovnih procesov.

Soglasja, ki jih po zakonu podaja svet delavcev, so se nanašala predvsem na način izplačevanja skupne delovne uspešnosti in na t. i. Akcijski načrt implementacije Strategije IPS, kateri je imel za posledico ca. 600 zaposlitev naših sodelavcev, dotlej zaposlenih pri zasebnih izvajalcih pristaniških storitev, neposredno v Luko Koper d.d. V t. i. »turbo zaposlovanju« v zvezi z Akcijskim načrtom implementacije strategije IPS je svet delavcev odigral pomembno vlogo kot član kadrovske komisije. Primer dobre prakse, ki temelji na poznavanju delovnega mesta iz »prve roke«, pa ni bil sprejet kot stalen proces, tako da bi predstavnik sveta delavcev kot dober poznavalec delovnega mesta tudi v prihodnje pripomogel k izboru kakovostnega kadra.

Kratko še o ostalih aktivnostih sveta delavcev

Svet delavcev še ni oddal **poročila nadzornemu svetu** o v smislu določbe drugega odstavka 80. člena ZSDU (o stanju uresničevanja ZSDU s predlogom ukrepov), ker je ta zakonska možnost omejena na enkrat letno. Glede na izkušnje preteklih let in burno preteklost dogajanja okoli Luke Koper hranimo ta edini zakonski "naboj" za kakšno res posebno priložnost in ga ne želimo izstreliti v prazno.

Program dela sveta delavcev sprejme **vsako leto**. Bistvena naloga sveta delavcev je, da ima svojega člana v čim več delovnih skupinah in tako lahko pravočasno implementira informacije, katere dobimo na srečanjih z zaposlenimi, že v zgodnji fazi. Tako se izognemo kasnejšim zahtevam sprememb ali popravkov in smo **namesto "nebodigatreba" konstruktiven partner**. To se že odraža pri vse pogostejših vabilih k sodelovanju. Ostale naloge so bolj splošne narave rednega dela sveta delavcev. Enkrat letno pripravimo tudi **poročilo o delu sveta delavcev zaposlenim**, katero vsebuje tudi Program dela.

Svet delavcev Luke Koper **zelo tesno sodeluje s Sindikatom žerjavistov pomorskih dejavnosti**. Določene vsebine rešujemo skupaj in v sestavi že omenjene t. i. soupravljalne uprave (delavski direktor, predstavniki v nadzornem svetu, predsednik in namestnik sveta delavcev, izvršni odbor SŽPD) imamo skoraj vsakodnevne sestanke. Svet delavcev Luke Koper **črpa svojo moč in uspešnost iz zaledja, torej sindikata žerjavistov**. Naj dodam, da je med dobrimi 1.500 zaposlenimi več kot

1.000 članov SŽPD. Številka še vedno raste. Na pogajanjih z upravo redno sodelujemo in skupni uspeh je letošnji maksimalni regres v višini 2009,50 evra ter prenova ocenjevanja skupne delovne uspešnosti, ki se izplačuje kvartalno. Zadnja je bila izplačana v višini 13,3 % vsote treh plač zaposlenega. Zaposleni prejemajo tudi t. i. rast dodane vrednosti, vsi v enakem znesku 320 evrov bruto (za cel mesec prisotnosti na delu). Na pobudo SŽPD smo ustanovili sklad za "pozaposlitveni zaslužek", ki je namenjen sodelavcem pri odhodu v pokoj. Višina izplačila je odvisna od let delovne dobe in let, oddelanih v Luki Koper. Polno izplačilo znaša 25.000 evrov bruto. Tesno sodelovanje in uspešno delo se je odražalo tudi na nedavnih volitvah v SD, kjer je bilo **izvoljenih vseh 15 predlaganih kandidatov SŽPD**.

Svet delavcev Luke Koper je v mandatu 2016-2021 uspešno preprečil samovoljno določenih političnih veljakov, katera bi imela za posledico razprodajo podjetja. Medijsko smo izpostavili pomembnost svetov delavcev za podjetja. Zelo uspešno je zastopal zaposlene v družbi in upam si trditi, da je postal **eden vidnejših svetov delavcev v Sloveniji**.

Za na konec še zanimivost. Da soupravljamo **z vso odgovornostjo in enakovredno z ostalimi deležniki**, potrjuje sklep 17. izredne seje sveta delavcev, ki je bil soglasno sprejet, glasi pa se: *Svet delavcev izreče Dimitriju Zadelu, predsedniku uprave, ukor zaradi neprimerne vedenja in kršitve pristojnosti sveta delavcev po 61. členu ZSDU.*

Ustavno sporen Zakon o bančništvu (ZBan-3) kljub vsemu sprejet

Kljub pravočasnim in obširno utemeljenim opozorilom Sveta delavcev NLB in Združenja svetov delavcev Slovenije na njegovo ustavno spornost oziroma neskladnost z odločbo Ustavnega sodišča opr. št. U-I-55/16-19 z dne 13. 6. 2019 je Državni zbor konec maja sprejel nov Zakon o bančništvu (ZBan-3), v katerem je ponovno izključena možnost imenovanja delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravah bank. Bo torej potreben ponovni ustavni spor?

Glede na sam osnovni smisel in poslovni pomen sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju na splošno, kot ga ureja Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ni najti prav nobenega utemel-

jenega razloga, zaradi katerega bi bila lahko funkcija delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora bank že v osnovi obravnavana drugače kot v vseh ostalih gospodarskih družbah. In to velja tako glede pred-

stavnikov delavcev v nadzornih svetih kot tudi glede delavskih direktorjev.

Bančna dejavnost seveda brez dvoma sicer ima določene specifičnosti v primerjavi z ostalimi gospodarskimi dejavnostmi (poleg