



iše:
Niko Filipović

Svet delavcev družbe HTZ Velenje, I.P., d.o.o.

Pogled na dosedanje delovanje in na prihodnje naloge sveta delavcev

V treh mandatih in pol, v katerih sem imel priložnost predsedovati svetu delavcev naše družbe, se je odvilo mnogo zadev in aktivnosti, nekatere lahko štejemo kot uspeh, nekatere pa so bile nekoliko manj uspešne, oziroma so bile zelo zahtevne in so terjale ogromno angažiranost.

Kratka predstavitev podjetja in sveta delavcev

Svet delavcev v družbi HTZ Velenje, I. P., d.o.o. (v nadaljevanju SD HTZ), deluje od leta 2000, ko je bila družba tudi ustanovljena in je s skoraj 800 zaposlenimi med največjimi invalidskimi družbami v Sloveniji.

Na začetku je potrebno omeniti, da je HTZ hčerinsko podjetje Premogovnika Velenje. Eden od razlogov za ustanovitev invalidske družbe je bilo zaposlovanje in ustvarjanje novih delovnih mest delovnim invalidom, ki jih je bilo pred leti zaradi težkih pogojev dela v jami Premogovnika precej. Zaradi vlaganja v sodobno odkopno opremo in velikega poudarka na področju varnosti in zdravja pri delu, je novo nastalih invalidov iz Premogovnika precej manj. HTZ se nahaja na isti lokaciji kot Premogovnik, ki je tudi edini lastnik, zato smo tako poslovno kot tudi iz soupravljalne strani zelo povezani. Večkrat smo v situacijah, ko imamo možnost zadeve reševati in obravnavati skupaj s SD Premogovnika.

SD HTZ ima na podlagi 10. člena ZSDU 13-člansko sestavo. Ker smo veliko podjetje in imamo veliko različnih organizacijskih enot, nekatere so tudi dislocirane, je potrebno pri pripravah na volitve izdelati združene skupine, sestavljene iz več enot, s katerimi potem izvoljeni član sveta delavcev komunicira in jih obvešča. Skupine in število članov iz teh skupin določimo na

podlagi organizacijske strukture, posameznih lokacij in števila zaposlenih v teh enotah. To je edini način, da zagotovimo **zastopanost delavcev vseh organizacijskih enot**.

Čeprav v naši družbi močno prevladuje moška populacija, imamo vsak mandat vsaj dve ali tri predstavnice ženskega spola, kar nam je v pomoč pri zagotavljanju **ženske kvote v odborih**, predvsem je to pomembno v odboru za preprečevanje mobinga. Tako je bilo tudi na zadnjih volitvah, ki so bile konec februarja, ko sem zaključil svoj **tretji zaporedni mandat predsedovanja svetu delavcev**, postal član sveta, vodenje sveta pa prepustil kolegici, ki je bila pred tem tri mandate podpredsednica in ima, kot jaz, že drugi pridobljeni **certifikat Združenja svetov delavcev Slovenije**. Ker je tokrat od 13 članov **kar 9 prvič izvoljenih**, je zelo pomembno, da jim čim prej ponudimo možnost izobraževanja in izpopolnjevanja na področju delavske participacije, naloga izkušenih članov pa je, da jim nudimo podporo, jih vključujemo in jih poskusimo usmerjati pri delu.

Tesno sodelovanje s Svetom delavcev Premogovnika Velenje

Zaradi prepletenosti poslovanja in lastništva smo močno vpleteni v dogajanja v materinski družbi, zato tudi **tesno sodelujemo v raznih skupnih odborih s Svetom delavcev Premogovnika in s sindikatom**

SPESS Premogovnika, nekaj odborov pa imamo oblikovanih tudi popolnoma samostojno. Na seje SD HTZ so poleg direktorjev vedno vabljeni predsednik Aktiva invalidov Premogovnika Velenje, predsednik SD Premogovnika, predsednik sindikata SPESS Premogovnika Velenje in predsednik sindikalne podružnice HTZ.

Skupni odbori oziroma komisije s SD PV in sindikatom so:

- Komisija za promocijo zdravja skupine Premogovnika Velenje,
- Odbor za prehrano,
- Nadzorni odbor sindikata SPESS in
- Stanovanjska komisija,

samostojno pa imamo oblikovana **Odbor za preprečevanje mobinga** in **Odbor za nagrajevanje**, ki prevzame v delo tudi dokumentacijo ob morebitnih reorganizacijah in sistemizacijah. Po potrebi organiziramo tudi **začasne odbore**, ki po zaključeni nalogi prenehajo z delom. Primer začasnega odbora je Odbor za prenavo participacijskega dogovora, ki je žal z delom obstal in pa Odbor za prenavo poslovnika sveta delavcev, ki je delo uspešno zaključil.

Materialni in drugi pogoji za delovanje sveta delavcev

V podjetju je veljaven **participacijski dogovor iz leta 1999**, ki je bil sklenjen med SD Premogovnika Velenje in takratnim direktorjem družbe, SD HTZ pa ga je leta 2006 smiselno prevzel. Participacijski

dogovor je sklenjen za nedoločen čas, vendar zaradi sprememb v organizaciji in neizpolnjevanja nekaterih določb, ki niso več smiselne, v zadnjem času razmišljamo o novem participacijskem dogovoru. Vsebinsko nam ta dogovor daje **več pravic kot sam zakon**. Ena takšnih dodatnih pridobitev je med drugim tudi ta, da t. i. delovnopravna imuniteta članov sveta delavcev traja še dve leti po zaključku mandata (ZDR-1 v 112. členu zagotavlja eno leto).

Čeprav zakon ZSDU v 64. členu omogoča dvema članoma opravljanje funkcije profesionalno, vsi člani sveta delavcev svojo funkcijo opravljamo volontersko in nam za delo, ki ga opravljamo, pripada na podlagi participacijskega dogovora **mesečna nagrada v določeni višini**.

Za opravljanje svojih funkcij nam podjetje sicer omogoča vse potrebne **prostorske in tehnične pogoje** za delo. Financiranje delovanja SD je opredeljeno v **letnem planu** dela sveta delavcev, ki ga vsako leto posebej pripravimo in damo vodstvu v potrditev. Načeloma vsako leto zagotovimo večdnevno **izobraževanje** za člane sveta delavcev.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu in delavski direktor

Premogovnik Velenje je edini lastnik in ustanovitelj invalidskega podjetja HTZ, zato je bila odločitev lastnika, da HTZ **nima samostojnega nadzornega sveta**, ampak se vse potrebne zadeve obravnavajo na njihovem nadzornem svetu. »Skupni« nadzorni svet ima 3 člane, od tega sta dva predstavnika lastnika, **eden pa predstavnik zaposlenih** in hkrati predsednik sveta delavcev matične družbe. Sodelovanje sveta delavcev matične družbe in našega sveta delavcev je na visokem nivoju. Predsedniki se sestajamo tudi izven sej sveta delavcev, tako da glede informacij nimamo težav. Na takšen način tudi lahko uresničujemo svoje interese v nadzornem svetu Premogovnika Velenje.

V naši družbi **še nimamo delavskega direktorja**, čeprav smo že razmišljali, vsaj o sistemiziranem delovnem mestu delavskega direktorja, da bi ga lahko po potrebi, če bi se tako izkazalo, tudi hitreje realizirali.

Način dela SD in učinkovitost pri izvajanju zakonskih pristojnosti

V letih mojega predsedovanja svetu delavcev se je v naši družbi vodstvo za-

menjalo trikrat in je trenutno četrta uprava, ki ima prvič dva člana, torej generalno direktorico in direktorja družbe. Zanimivo je **primerjati odnose z vsakim vodstvom posebej**, vsak je lahko zgodba zase, zgodbe pa zelo različne. Pri vsaki menjavi, je vedno potrebno vložiti veliko truda, da poskušamo obdržati nivo sodelovanja, medsebojnega spoštovanja in komunikacije. V vseh letih je na tem področju možno opaziti **nihanja**, od zelo dobre komunikacije do obveščanja sveta delavcev s strani delodajalca zgolj v obsegu, ki je nujen po zakonu.

Dolžnost obveščanja delodajalca se uresničuje po našem mnenju zadovoljivo, saj nas delodajalec redno na vseh sejah obvešča o gospodarskem položaju družbe, letnih in polletnih poročilih o poslovanju in na področju varstva in zdravja pri delu. Nekaj dni pred sejo se vprašanja članov o gradivu za sejo ali splošne pripombe zberejo pri predsedniku sveta delavcev, uredijo in posredujejo vodstvu, da lahko do seje pripravijo odgovore. To se je izkazalo kot **dobra praksa**, saj s tem dobimo kakovostne odgovore, članom pa je po potrebi zagotovljena anonimnost.

Skupna posvetovanja med svetom delavcev in delodajalcem so pri nas v zadnjem času najpogostejše zaradi kadrovskih vprašanj oziroma sistemizacije delovnih mest. Posvetovanje smo izvedli tudi zaradi menjave izvajalca medicine dela in prenosa dela dejavnosti na drugega delodajalca. Delodajalec nam v roku posreduje potrebne informacije, ustrezno gradivo in zahtevo za skupno posvetovanje. Na posvetovanjih so prisotni strokovni delavci kadrovske službe ali strokovni delavci iz službe za varnost in zdravje pri delu oziroma po potrebi strokovni sodelavci za drugo konkretno obravnavano tematiko. Imeli smo tudi že primer, ko na prvem posvetovanju nismo uskladili stališč, zato smo sprejeli sklep, da se bo skupno posvetovanje nadaljevalo. Po nekaj neformalnih sestankih smo pridobili še dodatna pojasnila, ponovili skupno posvetovanje in stališča uskladili.

Svet delavcev daje vsako leto **odloča o soglasju** glede odsotnosti z dela. Vsako leto namreč **potrdimo delovni koledar**, ki se razlikuje od navadnega koledarja. Svoje delo prilagajamo glede na potrebe našega največjega kupca storitev – Premogovnika Velenje, ki mu zagotavljamo servis in remont jamske odkopne opreme. Ker pa imamo v naši družbi dejavnosti, ki delo opravljajo na prostem trgu, smo letos potrdili dva različna delovna koledarja v družbi.

Soglasje smo podali tudi na **kriterije za ocenjevanje individualne delovne uspešnosti**.

Svet delavcev doslej še ni imel potrebe po uporabi **pravice do zadržanja odločitve delodajalca** oziroma tako imenovanega »veta« po 98. členu ZSDU.

Proaktivno delovanje sveta delavcev

Svet delavcev si ves čas prizadeva **izboljševati organizacijsko klimo v podjetju**, na različne načine. Ker smo invalidsko podjetje, seveda veliko svojih aktivnosti posvetimo ravno reševanju problematike te skupine zaposlenih. V ta namen je bil ustanovljen tudi **Aktiv invalidov Premogovnika Velenje**, saj je poslanstvo naše družbe prav ustrezno zaposlovanje delovnih invalidov iz premogovnika in odpiranje novih delovnih mest, ki so primerna za invalide. Za strokovno pomoč pri invalidski problematiki je na voljo na strokovna delavka v kadrovski službi, s katero SD dobro sodeluje. Na seje sveta delavcev je vedno vabljen tudi predsednik aktiva invalidov, s katerim smo v preteklosti že večkrat dobro sodelovali.

Iz kadrovske službe nas mesečno obveščajo o **razpisu in porabi sredstev** za namen nagrajevanja zaposlenih in o doseganju kriterijev. Na takšen način spremljamo izpolnjevanje zavez iz Splošnega akta o plačah. Člani sveta delavcev aktivno sodelujejo pri revizijah ocene tveganja, jo pregledajo in podpišejo zapisnik o reviziji. Letno izvedemo **skupno posvetovanje glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu**, v okviru katerega opravimo seznanitev z revizijo ocene tveganja, o kateri so člani že predhodno seznanjeni, saj so osebno pregledali in sodelovali pri reviziji.

Odbor za preprečevanje mobinga je imel v času svojega obstoja že nekaj obravnav. Večina prijavljenih primerov ni kazala znakov za mobing, ampak je šlo za primere konfliktov. Odbor, ki je ustrezno usposobljen za obravnavo mobinga, je te konflikte znal uspešno razrešiti.

Sodelovanje sveta delavcev z »bazo«

Na podlagi 63. člena ZSDU imajo člani SD na mesec na razpolago **3 plačane ure za vzdrževanje stikov z delavci**, vendar je potrebno priznati, da se tega predpisa ne držimo dosledno, saj prihajamo do situacij, ko je potrebno tudi več komunikacije z bazo. Takrat je to število ur lahko tudi preseženo, kadar pa je stanje v podjetju

»umirjeno«, pa se dogaja, da se to število ur ne izkoristi. Na podlagi poslovnika SD predsednik izdela **letno poročilo o delu SD**. Zapisnik s povzetkom poročila se objavi na oglasnih deskah, na portalu družbe, na elektronski naslov pa ga prejmejo uslužbenci, ki imajo službene elektronske naslove.

V podjetju imamo **kar nekaj načinov obveščanja zaposlenih**. V internem časopisu imamo svoj kotiček, v katerem objavljamo aktualne zadeve, imamo tudi interni radio, zapisnike sej redno objavljamo na oglasnih deskah, na interni spletni strani pa se nahaja arhiv vseh zapisnikov in povezave do aktualne zakonodaje in drugih zanimivih strani, med drugimi tudi do Združenja svetov delavcev Slovenije.

Vsi zaposleni imajo **možnost postavljati vprašanja ustno ali pisno članom SD**, ali uporabiti **poštne predale**, ki so nameščeni na več mestih v podjetju in si s tem zagotoviti anonimnost.

Sodelovanje sveta delavcev s sindikati

V našem podjetju imamo sindikat organiziran kot podružnico sindikata SPES Premogovnika Velenje tako, da je naše sodelovanje s sindikatom na različnih nivojih. Med delavskimi predstavništvi obeh družb velja medsebojno vabljenje predsednikov na seje. Podlago za sodelovanje imamo v **Dogovoru o komuniciranju med SD, sindikatom in upravo**. Predstavnik obeh svetov delavcev sodelujeta tudi pri večini **podjetniških kolektivnih pogajanj**, čeprav so ta formalno izključno v domeni sindikata. Splošna ocena sodelovanja znotraj »delavskega bloka« je dobra, vendar to ne pomeni, da tega sodelovanja ni možno še izboljšati.

Sodelovanje sveta delavcev s kadrovsko službo

Svet delavcev se zaveda da je sodelovanje s kadrovsko službo **zelo velikega**

pomena za kakovostno opravljanje našega poslanstva. SD dobro sodeluje s kadrovsko službo v podjetju. Redno nam posreduje potrebne informacije za opravljanje našega poslanstva, vedno jih lahko pokličemo, ali pa se oglasimo na pogovoru pri njih.

Poročilo in program dela sveta delavcev

Svet delavcev skladno s svojim poslovníkom **vsako leto pripravi letno poročilo o delu in program za tekoče leto**, ki se na prvi redni seji v letu potrdi oziroma dopolni. V programu opredelimo tudi predvidene stroške za tekoče leto, ki zajemajo izobraževanja, članarine, strokovno literaturo, morebitno pravno pomoč, stroške prevozov, stroške tiskanja obvestil in novic. Poleg stroškov v programu predvidimo tudi porabljene ure za izobraževanja, seje in komuniciranje z volilno bazo. Zelo pomembna je tudi vsebina programa, s katero si **začrtamo smernice za delovanje v tekočem letu**. Poleg načrtanih smernic v programu svoje delo sproti prilagajamo glede na potrebe oziroma dogajanja v družbi in na pobude, ki prihajajo s strani zaposlenih. V preteklih letih oziroma mandatih smo večino vsebinskih točk iz programa **uspehi tudi izvesti**, še vedno pa nam, kot rečeno, ostaja **prenova participacijskega dogovora**, ki se je že pred leti začela, ampak je obstala zaradi nekaterih točk, kjer z vodstvom nisimo našli skupnega jezika.

Pomembnejši uspehi in neuspehi pri dosedanjem delovanju

V treh mandatih in pol, v katerih sem imel priložnost predsedovati svetu delavcev naše družbe, se je odvilo mnogo zadev in aktivnosti, **nekatero lahko štejemo kot uspeh, nekatere pa so bile nekoliko manj uspešne**, oziroma so bile zelo zahtevne in so terjale ogromno angažiranost.

Med **uspehi** mi osebno najbolj izstopa pred leti izpeljana akcija, ki jo je spodbudil Odbor za nagrajevanje. Ker smo veliko podjetje, ki šteje približno 800 zaposlenih, v preteklosti pa so bili sistemi napredovanja zelo omejeni, smo imeli v praksi kar nekaj zaposlenih z relativno dolgo delovno dobo, ki pa so bili zaradi različnih razlogov umeščeni še vedno na izhodiščni plačilni razred, ali so v celotni karieri napredovali le za kakšen plačilni razred. Zato smo vodstvu podali predlog, da se pripravijo **sezname vseh tistih, ki niso napredovali 10 let ali več**. Seznane so dobili neposredni vodje, ki so odgovorni za napredovanja in so poleg vsakega imena napisali razlog, zakaj posameznik ni napredoval. Na ta način smo spodbudili vodje, da so vsaj razmislili o vsakem posamezniku. Odgovori so bili različni, rezultat tega pa **razpis dodatnih izrednih 50 plačilnih razredov za stalno napredovanje**.

Zadeva, ki jo lahko štejemo med **manj prijetne in zelo zahtevne**, pa je vsekakor reorganizacija in sistemizacija delovnih mest v družbi, ki je bila izvedena v letu 2017. Veliko delovnih mest je bilo ukinjenih, novo nastala delovna mesta pa so se ustvarjala z razširjenimi opisi del in nalog. Vsi zaposleni smo dobili v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. V veliki večini je šlo za ponujena ustrezna delovna mesta. Eno od glavnih vodil je bilo, da nihče ne ostane brez dela, oziroma, da se vsem ponudi druga pogodba o zaposlitvi. Poleg pravnega mnenja smo na prvi predlog, ki smo ga prejeli, socialni partnerji **podali pripombe, vprašanja in predloge na 58 straneh**, kar priča, da smo se zadeve lotili resno in odgovorno. Skozi posvetovanja smo uspeli nekaj naših zahtev dogovoriti v korist zaposlenih, nekaj pa jih je ostalo kljub argumentiranim razlogom neuslišanih. Smo pa opazili, da je večina sprememb, ki so se zgodile po sistemizaciji in reorganizaciji do danes, bilo zapisanih v predlogih socialnih partnerjev.

Popravek in prikaz nasprotnih dejstev

V članku z naslovom »Nekaj naukov iz sage o volitvah delavskih predstavnikov v RTV Slovenija« v prejšnji številki te revije je bilo napačno navedeno, da je bila kandidatka za članico sveta delavcev, ki je preko sodišča dosegla izdajo začasne odredbe in nato tudi razveljavitev sklepa volilne komisije o zavrnitvi njene kandidature, »vodstvena delavka«. Sodišče je v predmetni sodbi jasno zapisalo, da »delovno mesto, ki ga zaseda tožnica, ni niti vodilno, niti vodstveno«. Volilna komisija je s svojim sklepom kršila pravice delavke, ki izhajajo iz zakonodaje, zato je sodišče sklep volilne komisije razveljavilo.

Prav tako je iz članka moč napačno razbrati, da naj bi se prav s tem začel postopek rušenja volitev, kar pa ne drži. Delavka je namreč samo zahtevala pravice, ki ji po zakonodaji pripadajo.

Katarina Novak