

primarno. V zvezi s tem bodo imele zavezane organizacije pomembne nove obveznosti (imenovanje zaupnika, sprejem internih aktov itd.). Prav v tem kontekstu pa bodo lahko imeli **delavski predstavniki zelo pomembno vlogo, da bodo pripomogli k temu, da bo za zaupnika izbrana zaupanja vredna oseba in da bodo sprejeti akti ustrezni za kontekst vsakokratnega podjetja.** Pri tem pa ne bo

bistvena zgolj interna pravna ureditev (sprejeta nova pravila), ampak tudi ustrezno izvajanje sprememb. Za delovne notranje poti prijave v praksi bo bistveno, da bodo delavci imeli vanjo zaupanje.

Kako bodo predvidene spremembe zaživele v praksi in v kolikšni meri bodo prispevale k učinkovitejši obravnavi in odpravi prijavljenih kršitev, bo pokazal čas. Pri čemer pa bo **vloga svetov**

delavcev nastopila že zelo kmalu, saj morajo zavezanci v zasebnem sektorju, ki zaposlujejo 250 ali več zaposlenih in zavezanci v javnem sektorju **vzpostaviti poti za notranjo prijavo v 90 dneh od uveljavitve tega zakona** – ostali zavezanci v zasebnem sektorju z do vključno 249 zaposlenimi pa do 17. decembra 2023.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

Študijsko srečanje članov ZSDS v Telekomu Slovenije

Gostitelja letošnjega tradicionalnega študijskega srečanja članov Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ki se ga je udeležilo več kot 100 članov svetov delavcev iz celotne Slovenije, sta bila svet delavcev in posloводство družbe Telekom Slovenije d.d., potekalo pa je 24. februarja v poslovnih prostorih družbe v Stegnah. Tovrstna študijska srečanja, ki so enkrat letno organizirana neposredno v enem od podjetij, katerih sveti delavcev so člani združenja, so namreč namenjena predvsem »usposabljanju iz prakse za prakso«, se pravi spoznavanju dobrih soupravljalških praks neposredno v različnih delovnih okoljih in medsebojni izmenjavi konkretnih soupravljalških izkušenj, ki so lahko vsestransko koristne vsem. Glede na dolgoletno in bogato tradicijo delavskega soupravljanja v Telekomu Slovenije so udeleženci z velikim zanimanjem in še dodatno pozornostjo prisluhnili predstavitev gostiteljev, ki jih v nadaljevanju na kratko povzemamo tudi v tej reviji.

Intervju s predsednikom uprave

S svetom delavcev in socialnimi partnerji imamo reden in spoštljiv dialog

Študijsko srečanje članov Združenja svetov delavcev Slovenije v Telekomu Slovenije smo izkoristili tudi za kratek intervju s predsednikom uprave družbe Boštjanom Košakom, ki se je prijazno odzval našemu povabilu na pogovor in odgovoril na nekaj naših vprašanj v zvezi z delovanjem sistema delavske participacije v družbi.

Vse tri temeljne oblike sodobne – upravljalške in finančne – participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležba pri dobičku, delavsko delničarstvo) po ugotovitvah poslovnih ved signifikantno pozitivno vplivajo na njihovo »zavzetost« (tj. delovno motivacijo in pripadnost), s tem pa tudi na poslovno uspešnost podjetja.



Boštjan Košak, predsednik uprave družbe Telekom Slovenije d.d.

tij. Glede na vaše bogate dosedanje menedžerske izkušnje nas zanima vaše videnje poslovnega pomena tovrstnega vsestranskega »vključevanja« zaposlenih kot nosilcev t. i. človeškega kapitala in ključnih deležnikov podjetij v organizacijo?

Zaposleni so gonilo razvoja vsakega podjetja. Brez motiviranih zaposlenih ni uspešnih podjetij, ni napredka gospodarstva in ni razvoja družbe kot celote. Najboljše ideje so rezultat človeške ustvarjalnosti. Zato je in bo vlaganje v razvoj zaposlenih, njihove kompetence in dobro počutje na delovnem mestu ključno. Iz tega izhajam tudi pri svojem delu.

Je načrten razvoj omenjenih oblik sodobne delavske participacije morda že vključen tudi v sprejete strategije in politike Telekom Slovenije?

Vključevanje zaposlenih je del strategije in vsakodnevnega poslovanja Telekom Slovenije. Na tem področju stalno uvajamo nove in sodobne prakse, saj si želimo, da bi bili zaposleni čim bolj vključeni. To področje se bo razvijalo skladno s trendi v družbi in v podjetniškem okolju. Hkrati pa želimo zaposlenim omogočiti dobre delovne pogoje ter povečevati njihovo zadovoljstvo pri delu in njihovo kakovost življenja.

Delovanje sistema sodelovanja zaposlenih pri upravljanju oziroma t. i. delavskega soupravljanja kot ožjega, a vsekakor osrednjega segmenta celovitega sistema delavske participacije in ekonomske demokracije je v praksi pravzaprav v največji meri odvisno od pripravljenosti menedžmenta za sodelovanje. Se tudi srednji in nižji menedžment Telekom Slovenije že v zadostni meri zaveda potrebe po »participativnem« vodenju zaposlenih in je zanj tudi ustrezno usposobljen?

Sodelovanje zaposlenih pri upravljanju ima v Telekomu Slovenije dolge in dobre temelje. To je del našega zavedanja za vseh ravneh; načrtno gradimo organizacijsko kulturo sodelovanja in vključevanja.

Če drži teza o zaposlenih kot najpomembnejši skupini deležnikov, je seveda vključevanje delavskih predstavnikov v procese poslovnega odločanja tudi neobhoden element t. i. družbeno odgovornega upravljanja podjetij. Je Telekom Slovenije v tem pogledu že mogoče uvrstiti med družbeno odgovorna podjetja?

Zaposleni v Telekomu Slovenije so aktivno vključeni v upravljanje in poslovne odločitve družbe. Na eni strani je delavska direktorica polnopravna članica petčlanske uprave družbe, svetu delavcev zagotavljamo pogoje za aktivno opravljanje svoje vloge, trije predstavniki zaposlenih so člani nadzornege sveta družbe, s socialnimi partnerji imamo reden in odprt dialog. Poleg vključevanja prek delavskih predstavnikov pa izvajamo tudi številne druge

interne aktivnosti, skozi katere zaposlene vključujemo v procese, odločitve, izjemno pomembni so nam predlogi, ideje in povratne informacije. Prepričan sem, da se Telekom Slovenije tudi v tem pogledu uvršča med družbeno odgovorna podjetja.

Nam lahko na kratko opišete konkretne načine in oblike sodelovanja med svetom delavcev in upravo družbe?

Člani uprave na sejah sveta delavcev redno predstavljamo aktualne aktivnosti, ki na različnih področjih potekajo v podjetju, članica uprave – delavska direktorica pa ob tem svetu delavcev na sejah redno poroča o aktivnostih, povezanih z zaposlenimi oz. področjem, ki ga pokriva. S svetom delavcev in socialnimi partnerji imamo reden in spoštljiv dialog, svet delavcev ima na voljo vso potrebno infrastrukturo za svoje delovanje in komunikacijske kanale za obveščanje zaposlenih.

Je na splošno gledano svet delavcev družbe po vašem mnenju doslej ustrezno odigral vlogo, kakršna mu gre po črki in po duhu ZSDU? Ste s konkretnim sodelovanjem na tej relaciji zadovoljni, ali bi morda želeli spremembe in kakšne?

V obdobju, odkar vodim Telekom Slovenije, je bilo sodelovanje korektno. V podjetju nasploh ustvarjamo organizacijsko kulturo odkrite, proaktivne in dvosmerne komunikacije in takšna je tudi komunikacija s svetom delavcev.

Kako ocenjujete vlogo in pomen delavskih predstavništev v nadzornem svetu za uspešno delovanje sodobnega sistema korporacijskega upravljanja – načelno in konkretno v vaši družbi? Se vam zdi ta funkcija za uspešno delovanje družbe koristna ali morda »nepotrebna« in odveč?

Kolikor spremljam, se je predstaviška funkcija zaposlenih v nadzornih svetih v slovenskem prostoru dodobra uveljavila. V tem ne vidim omejitev, nasprotno, po mojih dosedanjih izkušnjah se je tovrstna vloga zaposlenih izkazala kot dodana vrednost.

Telekom Slovenije je eno od tistih velikih slovenskih podjetij, ki ima vzpostavljeno tudi funkcijo de-

lavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi družbe. Tudi glede te nas zanima isto kot v zvezi s predstavniki delavcev v nadzornem svetu.

In tudi v tem primeru bo moj odgovor podoben. Pogled zaposlenih in neposredno sodelovanje pri upravljanju je lahko le pozitivno.

Kako v vaši družbi ocenjujete Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku? Ga v vaši družbi udejanjate, oziroma ga vsaj nameravate udejaniti, in kako? Če ne, zakaj ne – gre za problem »slabega« zakona ali za kaj drugega?

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku predstavlja le eno od možnosti nagrajevanja zaposlenih. V Telekomu Slovenije imamo skupinsko nagrajevanje zaposlenih opredeljeno s kolektivno pogodbo, in sicer glede na doseganje poslovnih rezultatov. Hkrati imamo vpeljane in s strani zaposlenih dobro sprejete tudi različne oblike individualnega nagrajevanja, sistem skupaj s socialnimi partnerji nenehno nadgrajujemo. Odprt in vključujoč odnos, ki ga imamo v podjetju, prepoznava tudi zunanji neodvisni presojevalci, tako da smo letos med drugim že drugo leto zapored prejeli ugleden mednarodni certifikat Top Employer, ki ga prejmejo le tista podjetja, ki s svojimi kadrovskimi praksami in usmerjenostjo k zaposlenim v mednarodnem merilu izstopajo. To so podjetja, ki izkazujejo visoko stopnjo skrbnosti in odgovornosti do zaposlenih ter inovirajo in sledijo trendom na področju upravljanja s kadri. Ob tem imamo tudi polni certifikat Družini prijazno podjetje in certifikat Družbeno odgovorni delodajalec, uvrščamo se med najbolj ugledne delodajalce v Sloveniji.

Ste v Telekomu Slovenije morda že kaj razmišljali tudi o morebitni uvedbi takšne ali drugačne oblike notranjega lastništva zaposlenih (npr. po modelu ameriških ESOP-ov), kakršne so sicer poznane v razvitih kapitalističnih državah?

Iskreno – odkar od oktobra lani vodim Telekom Slovenije, se o tem nismo pogovarjali; ni mi znano, ali so bili o tem narejeni kakšni razmisleki kdaj v preteklosti. Trenutno vse svoje moči skupaj z zaposlenimi usmerjamo v

razvoj strategij za nadaljnje uspešno poslovanje.

Kje so po vašem mnenju glavne ovire za hitrejši razvoj vseh uvodoma navedenih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih oziroma ekonomske demokracije v širšem slovenskem prostoru?

Vsaka participacija mora pomeniti tudi sprejemanje odgovornosti in razumevanje različnih vlog v podjetju. Interes zaposlenega ni nujno enak interesu lastnikov, še posebej na mikro ravni. Na makro ravni pa sta pogosto skladna in se krepi v prid podjetja. Koristno je, kadar znamo nastopati v

različnih vlogah in tvorno krmariti med njimi. Če imamo skupne cilje, je to še toliko lažje.

Gospod predsednik, najlepša hvala za vaše odgovore in še veliko uspehov pri vašem nadaljnjem delu!

Odgovorni urednik



Piše:
Špela Fortin

V Telekomu Slovenije smo #povezani, tudi prek funkcije delavskega direktorja

V Telekomu Slovenije imamo že kar dolgo tradicijo soupravljanja zaposlenih, v tem okviru pa vsekakor igra pomembno vlogo tudi funkcija delavskega direktorja. Ta je bila uvedena leta 1998, delavski direktor pa je polnopravni član petčlanske uprave družbe.

Telekom Slovenije je **vodilni slovenski ponudnik celovitih komunikacijskih rešitev**. S ponudbo najsoodnejših IKT-storitev in rešitev povezuje svoje uporabnike ter jim zagotavlja varnost in poenostavlja življenje. Poleg Telekoma Slovenije, ki je matična družba, Skupino Telekom Slovenije sestavljajo še slovenske družbe TSmedia, GVO, Avtenta, TSinpo in Soline, Ipko na Kosovu ter družbe Siol (na Kosovu, na Hrvaškem, v Bosni in Hercegovini, v Srbiji, Črni gori in Severni Makedoniji), prek katerih upravljamo svoje hrbtenično omrežje. **Dejavnost Skupine Telekom Slovenije** tako obsega:

- fiksne in mobilne komunikacije ter IKT-rešitve;
- digitalne in multimedijske vsebine ter storitve;
- sistemsko integracijo in storitve v oblaku;
- razvoj in implementacijo rešitev za upravljanje poslovnih vsebin ter orodij za vodenje in spremljanje poslovanja;
- gradnjo in vzdrževanje telekomunikacijskih omrežij;

- kibernetško varnost in internet stvari (IoT);
- druge storitve, kot so finančne storitve, rešitve e-zdravja, zavarovanje, rešitve pametnih domov, mest, skupnosti, industrije in e-mobilnosti ter
- ohranjanje naravne in kulturne dediščine na območju Krajinskega parka Sečoveljske soline.

Moja karierna pot v Telekomu Slovenije se je začela v študentskih letih, v takratni družbi Mobitel, zaposlila sem se leta 2006, celotno poslovno pot pa sem delovala na področju prodaje. Preden sem 14. septembra 2019 nastopila **štiriletni mandat delavske direktorice**, sem bila odgovorna za prodajo v južni in vzhodni regiji Slovenije, pred tem sem vodila največji Telekomov center Citypark v Ljubljani. Na ta način sem pridobila kompetence in izkušnje z vodenjem in motiviranjem velikega tima sodelavcev in sodelavcev. Ključno pri tem pa je, da **podjetje zaposlenim omogoča, da se razvijajo**. In v Telekomu Slovenije imamo zaposleni za to veliko priložnosti. Sama sem bila sicer vseskozi dodatno aktivna tudi v svetu delavcev.

Povezovalni člen med vodstvom in zaposlenimi

Kot članica uprave – delavska direktorica in predstavnica zaposlenih sem **povezovalni člen med vodstvom in zaposlenimi**. Skrbim za usklajevanje aktivnosti, ki kakorkoli vplivajo na zaposlene, in za sodelovanje s socialnimi partnerji, pri tem pa kot članica uprave enakopravno sodelujem tudi pri vseh ostalih tematikah.

Naloga delavske direktorice izvajam v skladu z zakonom, kar pomeni, da sodelujem pri pripravi gradiv za upravo na področju kolektivne pogodbe, plačnega sistema ter sistema stimulacij za zaposlene in socialnih vprašanj. Skrbim za aktivnosti v zvezi z zagotavljanjem delovanja sveta delavcev, sindikatov in predstavnikov zaposlenih, ki so člani nadzornega sveta, pa tudi za izvajanje aktivnosti, ki so opredeljene v poslovnem načrtu, kot so skrb za rekreacijo in preventivno zdravje zaposlenih, delovanje društev, ter aktivnosti, ki jih izvajamo v okviru polnega certifikata Družini prijazno podjetje in podobno.

V Telekomu Slovenije **veliko pozornosti namenjamo zaposlenim**. Izvajamo številne aktivnosti, ki izhajajo tako iz certifikata Družini prijazno podjetje kot certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, smo podpisniki Listine raznolikosti in Zaveze k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju. V tem kontekstu sem tudi skrbnica za človekove pravice. Da aktivnosti izvajamo zelo uspešno, ne nazadnje potrjuje ugledni **mednarodni certifikat Top Employer**, ki smo ga pridobili že drugo leto zapored in ki ga prejmejo le tista podjetja, ki s svojimi kadrovskimi praksami in usmerjenostjo k zaposlenim v mednarodnem merilu izstopajo, izkazujejo visoko stopnjo skrbnosti in odgovornosti ter inovirajo in sledijo trendom na področju upravljanja s kadri.

Zaposlovanje in usposabljanje invalidov

Del Skupine Telekom Slovenije je tudi **TSinpo; to je storitveno in invalidsko podjetje**, ki proizvaja in pod lastno blagovno znamko trži kartonske tulce in kartonsko embalažo ter izvaja storitve poslovne podpore za Telekom Slovenije, pa tudi druga podjetja. Osnovni namen podjetja je zagotavljanje stimulativnega delovnega okolja za dolgoročno zaposlitev invalidov in drugih ranljivih skupin. V TSinpo je bilo v letu 2022 46 zaposlenih, od tega 26 invalidov. Skupno pa smo imeli v lanskem letu v vseh družbah Skupine Telekom Slovenije zaposlenih 97 (3 % vseh zaposlenih) invalidov različnih kategorij, od tega jih 45 % dela polni delovni čas. Telekom Slovenije in GVO sicer redno presegata zakonsko določeno kvoto zaposlovanja invalidov.

Skrb za zdravje in dobro počutje zaposlenih

V Telekomu Slovenije v okviru promocije zdravja in certifikata Družini pri-

jazno podjetje **aktivno skrbimo za urejeno delovno okolje in dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu**. V ta namen izvajamo različne aktivnosti, povezane z usklajevanjem službenega in zasebnega življenja, organiziramo različne delavnice s področja zdravega delovnega mesta in zdravega načina življenja, preprečevanja izgorelosti in antistresne delavnice ter ostale aktivnosti, kot so: preventivni pregledi, cepljenja, preventivna zdravstvena rekreacija ipd. Za promocijo zdravja na delovnem mestu smo zasnovali tudi poseben interni portal.

Delovna mesta imamo urejena skladno s predpisi, redno opravljamo tudi ustrezne meritve. Ob zdravstvenih težavah zaposlenim omogočimo uporabo posebnih ortopedskih stolov in dviznih miz, s pomočjo katerih lahko zaposleni kombinirajo sedeče oz. stoječe opravljanje dela.

Ker se zavedamo, da je med pomembnimi dejavniki zdravja tudi redna telesna aktivnost, zaposlenim prek športnega društva TSsport omogočamo različne športne aktivnosti, kot so: odbojka, košarka, nogomet, tenis, tek, pilates...

Odzivi zaposlenih so zelo pozitivni, zato aktivnosti **neprestano razvijamo in nadgrajujemo**. Veseli smo pobud zaposlenih.

Srčni sklad

Zaposleni v Skupini Telekom Slovenije smo že mnogokrat dokazali, da imamo veliko srce. Ob dogodkih, ki nas pretresejo, stopimo skupaj in pomagamo po najboljših močeh. Z namenom, da olajšamo stisko družin, predvsem pa otrok zaposlenih v Skupini Telekom Slovenije, ki so ostali brez enega od (ali pa celo obeh) staršev, ali pa so huje bolni in potrebujejo daljše zdravljenje, ki je povezano z visokimi

stroški, smo v letu 2019 ustanovili **sklad, ki smo ga poimenovali – Srčni sklad**. Ustanovitev sklada je bila pobuda sodelavke.

V Srčni sklad sredstva mesečno prispevamo zaposleni v slovenskih družbah skupine. Zaposleni se sami odločimo, ali bomo prispevali sredstva in koliko, odločimo se lahko, da prispevamo **2, 4, 6, 8 ali 10 evrov mesečno**. Trenutno v Srčni sklad prispeva okoli 1.200 sodelavk in sodelavcev, z mesečnim zneskom pa **pomagamo 44 otrokom, ki so stari od 5 do 20 let**. Ob zaključku leta sta donaciji v Srčni sklad namenili tudi družbi **Telekom Slovenije**, in sicer 10.000 evrov ter **GVO** 3.000 evrov.

Srčni sklad ima **4-člansko upravo**, ki jo kot delavska direktorica vodim. V upravi sklada so še direktor družbe GVO, direktorica Upravljanja s kadri in splošnih zadev v Telekomu Slovenije in predstavnica Sveta delavcev Telekom Slovenije. Vsi, ki pomagamo pri aktivnostih sklada, delujemo prostovoljno in brez plačila.

V Telekomu Slovenije sicer aktivno prepoznavamo priložnosti, kjer lahko s svojim znanjem, finančnimi sredstvi in drugimi viri prispevamo k razvoju družbenega in gospodarskega okolja, v katerem delujemo. Kot **sponsor ali donator** že vrsto let podpiramo humanitarne, kulturne, okoljske in izobraževalno-znanstvene projekte in ustanove ter slovenske športnike in športne organizacije, saj želimo kot vodilni slovenski operater, vpet v okolje, v katerem delujemo, tudi na ta način odgovorno vračati družbi, v kateri delujemo in živimo.

Ponosna sem na Telekom Slovenije in na sodelavke in sodelavce. Smo **#povezani**, sodelujemo, skupaj premagujemo izzive in dosegamo zastavljene cilje.

Delavski direktor po ZSDU

Delavski direktor je ena izmed treh konkretnih oblik delavskega soupravljanja (poleg sveta delavcev in predstavnikov delavcev v nadzornih svetih/upravnih odborih družb). ZSDU ga v 78. členu opredeljuje kot **»predstavnik delavcev« v upravi družbe** (v dvotirnem sistemu upravljanja) **oziroma med izvršnimi direktorji** (v enotirnem sistemu upravljanja). Njegovo **vlogo in funkcije** pa okvirno opredeljuje v 84. členu: *»V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.«*

Svet delavcev Telekoma Slovenije je vpet v celotno poslovanje podjetja

Soudeležba zaposlenih je v Telekomu Slovenije tudi formalno urejena z zastopanjem zaposlenih v svetu delavcev. Ta ima svoje predstavnike v različnih odborih in komisijah ter v nadzornem svetu in upravi družbe, kjer je delavska direktorica polnopravna članica uprave.

Svet delavcev Telekoma Slovenije sestavlja **17 članov**, raznolika struktura zaposlenih pa se odraža tudi v sestavi samega sveta. Člani sveta delavcev namreč prihajajo iz **različnih organizacijskih enot podjetja**, v njem je približno enako število sodelavk in sodelavcev, tako da je zastopanost spolov uravnotežena, prav tako so v njem zastopane vse regije, saj Telekom Slovenije deluje po vsej Sloveniji. Tudi **izobrazbena struktura** članov sveta je zelo raznolika, tako da so v njem zastopane vse izobrazbene strukture zaposlenih v podjetju. Svet delavcev v trenutni sestavi je bil izvoljen na volitvah, ki so potekale konec marca 2022, tako da ima mandat do konca marca 2026.

Delovanje sveta delavcev je v Telekomu Slovenije dobro urejeno

Svet delavcev ima s Telekomom Slovenije sklenjen **participacijski dogovor**, ki opredeljuje sodelovanje sveta delavcev s podjetjem in vloge njegovih članov (več o tem v nadaljevanju). Dogovor sicer omogoča polprofesionalno delo predsednika in namestnika predsednika sveta delavcev, vendar **nihče od članov sveta delavcev dela ne opravlja profesionalno**, vsi ga opravljajo ob svojih rednih delovnih nalogah. Vsem članom ne glede na funkcijo za delo v svetu delavcev pripada enak fiksen mesečni dodatek pri plači.

Pogoje za delovanje sveta delavcev zagotavlja delodajalec in Telekom Slovenije nam za delovanje sveta zagotavlja **dobre pogoje**. Seje in delovna srečanja potekajo v prostorih podjetja, člani imamo za svoje delo na voljo službene računalnike, prav tako je zagotovljena ostala oprema in podpora za



delovanje sveta delavcev. Navedeno je še posebej pomembno ob volitvah novih članov sveta delavcev, ki so zaradi velikega števila zaposlenih in poslovnih enot po vsej Sloveniji precejšen organizacijski zalogaj.

Za potrebe delovanja sveta delavcev je zagotovljena tudi **pomoč strokovnih služb Telekoma Slovenije**, na katere se lahko svet delavcev vedno obrne za nasvet, kadar potrebujemo strokovno pomoč. Ob tem je bil k participacijskemu dogovoru sklenjen aneks, ki svetu delavcev zagotavlja tudi **zunanjno strokovno pomoč**, če bi jo potreboval, tako da lahko pridobi tudi zunanja pravna mnenja. Člani sveta delavcev se tudi **dodatno izobražujemo**; dodatna izobraževanja potekajo dvakrat letno. Na ta način člani sveta delavcev pridobivamo nova znanja, ki so nam v pomoč pri delu.

Svet delavcev ima svoj interni portal, ki je kot podportal umeščen v intranet družbe, ki sicer predstavlja osrednje orodje interne komunikacije. Z njim v svetu delavcev upravljamo samostojno, **namenjen pa je predvsem ažurni in transparentni komunikaciji z vsemi zaposlenimi**. Na portalu

so objavljene vse ključne informacije o svetu delavcev in njegovem delovanju, vključno z zapisniki s sej sveta delavcev.

Predstavniki delavcev enakopravni člani v nadzornem svetu

Telekom Slovenije je delniška družba, ki kotira na borzi; družba ima okoli 8.000 delničarjev, večinski lastniški delež pa ima Republika Slovenija. Nadzorni svet družbe sestavlja devet članov – šest predstavnikov kapitala, ki jih izvoli skupščina delničarjev, in **trije predstavniki zaposlenih, ki jih imenuje svet delavcev**. Predstavniki zaposlenih enakopravno sodelujejo tudi v komisijah Nadzornega sveta Telekoma Slovenije.

Pri sodelovanju sveta delavcev z nadzornim svetom je zelo pomembno **letno poročilo o delovanju sveta delavcev**. Poročilo pripravi predsednik sveta delavcev in ga odda nadzornemu svetu. Obravnavo poročila nadzorni svet uvrsti na eno svojih sej, na kateri je nato prisoten tudi predsednik sveta delavcev, ki je članom nadzornega sveta na voljo za dodatna pojasnila v zvezi s poročilom.

Kandidacijski postopek za imenovanje predstavnikov zaposlenih v nadzorni svet podjetja je opredeljen v Poslovniku o delu sveta delavcev. V njem so opredeljeni pogoji, ki jih morajo kandidati izpolnjevati za članstvo v nadzornem svetu, prav tako je zapisan **način poročanja ostalim članom sveta delavcev**. Predstavniki zaposlenih o delu v nadzornem svetu in komisijah nadzornega sveta redno poročajo na sejah sveta delavcev. Skladno s Poslovnikom o delu sveta delavcev lahko svet delavcev predstavnike zaposlenih v nadzornem svetu tudi odpokliče.

Delavski direktor je polnopravni član uprave

V Telekomu Slovenije je funkcija delavskega direktorja enakovredna ostalim članom uprave, tako, da je **delavski direktor polnopravni član petčlanske uprave**. Delavskega direktorja na predlog sveta delavcev imenuje nadzorni svet, pogoji za prijavo na razpis za funkcijo delavskega direktorja pa so opredeljeni v poslovniku o delovanju uprave.

Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu in delavski direktor se morajo pred odločanjem o vseh temah, ki se nanašajo na zaposlene, njihove pravice in dolžnosti, **posvetovati s svetom delavcev**.

Sodelovanje sveta delavcev v različnih odborih in komisijah

Svet delavcev ima **svoje predstavnike v različnih odborih in komisijah Telekoma Slovenije**. Med njimi so Odbor za skladnost poslovanja, Komisija za upravljanje s prijavi (Whistleblowing), Odbor za preprečevanje mobinga in Komisija za darila, ki skrbi za darila za otroke zaposlenih ob zaključku leta, šolske potrebščine za prvošolčke zaposlenih in darila za starše novorojenčkov, Komisija za družini prijazno podjetje, Komisija za zdravje ter Komisija za prehrano, član sveta delavcev pa je tudi član Uprave Srčnega sklada.

Predstavniki sveta delavcev se redno udeležujejo srečanj komisij oziroma odborov, ob zaključku leta pa **pravijo poročila o svojem delu**. Kar nekaj članov sveta delavcev je tudi pooblaščenec za preprečevanje mobinga, za kar so opravili ustrezno izobraževanje in pridobili certifikat, ki potrjuje strokovnost njihovega znanja po mednarodno priznanih standardih.

Sodelovanje sveta delavcev z ostalimi organi družbe

Uprava Telekoma Slovenije spoštuje Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju in skladno s tem pripravlja **gradivo za seje sveta delavcev** za vsa vprašanja, kot to določa zakonodaja. Skupna posvetovanja s predstavniki zaposlenih se opravijo na sejah sveta delavcev, kjer se v soglasju s so-

cialnimi partnerji sprejemajo tudi odločitve, za katere so potrebna soglasja sveta delavcev. Za vsako tematiko, o kateri se odloča, uprava na ravni družbe **zagotovi pristojne sogovornike**, ki zadeve celovito predstavijo in so na voljo za vprašanja članov sveta delavcev. Po razpravi, oziroma ko so podana vsa pojasnila, so člani uprave na voljo za morebitna dodatna vprašanja članov sveta delavcev.

Seje sveta delavcev z upravo družbe potekajo vsak mesec

Svet delavcev se srečuje na rednih sejah, ki po vnaprej potrjenem planu dela potekajo **vsak mesec**. Za vsako srečanje se vodi tudi zapisnik. Na srečanjih se svet delavcev sistematično seznanja z novostmi in z že izvedenimi aktivnostmi, ki so bile dogovorjene na ravni podjetja. Hkrati pa gre za **odprt dialog med svetom delavcev in upravo**, kjer se na konstruktiven način izmenjujejo informacije, predlogi in pobude.

Uprava svet delavcev obvešča o aktualnem dogajanju v družbi, predstavi rezultate poslovanja in načrte za naprej. Člani sveta delavcev imajo pri tem na voljo vpogled v letna poročila in letne poslovne načrte. **Delavska direktorica** ob tem dodatno predstavi aktivnosti, ki so vezane na zaposlene oziroma njihove družinske člane. V Telekomu Slovenije namreč veliko pozornosti namenjamo tudi družinam naših zaposlenih, predvsem otrokom. Na vsako sejo je vabljen tudi **direktorica organizacijske enote, pristojne za kadre**, ki predstavi aktualne informacije s kadrovskega področja.

Po predstavitev aktualnih tem **uprava odgovarja na vprašanja članov sveta delavcev**, oziroma je razprava namenjena iskanju rešitev glede odprtih aktualnih tem. Vprašanja lahko predsednik sveta delavcev upravi pošlje tudi izven rednih sej, kadar gre za aktualne zadeve, na katere se je potrebno hitro odzvati. Predsednik sveta delavcev se po potrebi s člani uprave sestane tudi individualno, da se pogovori glede odprtih vprašanj, ki se jih na ta način rešuje sproti. Vsi socialni partnerji pa se z delavsko direktorico sre-

čujejo redno, tako da aktivnosti na tem področju ne prestopajo potekajo.

Na eno izmed sej sveta delavcev se približno **enkrat letno povabi tudi predsednika nadzornega sveta**. Člani sveta delavcev tako pridobijo priložnost za vprašanja o delu nadzornega sveta in sodelovanju predstavnikov zaposlenih v njem, s tem pa širši vpogled v poslovanje in delovanje podjetja.

Za sklice sej ter pripravo in objavo gradiva na internem portalu sveta delavcev skrbi sekretarka sveta delavcev. Sekretarka je zato prisotna na vseh sejah, po katerih pripravi zapisnik, ga uskladi s pristojnimi in pripravi za potrditev. Zapisnik je javno objavljen in dostopen vsem zaposlenim na internem portalu sveta delavcev po tem, ko je potrjen.

Ključno je sodelovanje

Pri delovanju sveta delavcev je **ključno sodelovanje**. V Telekomu Slovenije je formalna struktura sodelovanja zaposlenih v delovanje podjetja dobro uvedena in vodstvo podjetja jo dosledno spoštuje. Sodelovanje med upravo, nadzornim svetom, delavsko direktorico, svetom delavcem in sindikati je redno in zgledno.

Zaposleni se lahko na svet delavcev obrnejo kadarkoli, če imajo kakšno vprašanje, predlog ali zadrego. To lahko storijo prek skupnega e-naslova, ki je objavljen na portalu sveta delavcev, prav tako pa se lahko vedno obrnejo na kateregakoli člana sveta delavcev, z veseljem se bo odzval vsak od nas.

Zaposleni v podjetju delo sveta delavcev ocenjujejo na podlagi dosedanjih izkušenj in vesel sem, da v nas verjamejo in nam zaupajo. Le na osnovi zaupanja in dobrega sodelovanja lahko svet delavcev dobi kakovostne informacije, kaj zaposleni želijo, kaj jih zanima, kaj potrebujejo. Na podlagi tega lahko ustrezno ukrepamo in delujemo v dobro zaposlenih. Tako da je **ključno dolgoročno uspešnega delovanja sveta delavcev v sodelovanju z zaposlenimi, s sindikati in z vodstvom podjetja**. Le na ta način lahko svet delavcev uspešno izpolnjuje zastavljene cilje.



Piše:
Andrej Cigut

Med vodstvom in Svetom delavcev GVO poteka stalna komunikacija in posveti

Aktualni Svet delavcev podjetja GVO, ki je član Skupine Telekom Slovenije, šteje 11 članov. Število članov sveta delavcev je odvisno od števila zaposlenih in lahko v skladu z zakonom šteje od devet do enajst članov, saj ima podjetje več kot 300 zaposlenih. Svet delavcev je svoj štiriletni mandat nastopil leta 2020.

V Svetu delavcev GVO so zastopani zaposleni, ki so sicer razpršeni po vsej Sloveniji. V GVO smo namreč ponudnik celovitih storitev **projektiranja, gradnje in vzdrževanja telekomunikacijskih in elektro omrežij** z več kot 400 zaposlenimi na celotnem območju Republike Slovenije, dela pa izvajamo tako za Skupino Telekom Slovenije kot na trgu. Zaposluje strokovnjake različnih profilov, ki so izkušeni na področjih telekomunikacij, elektrotehnike in gradbeništva, ki jih koordiniramo s sedeža družbe v Ljubljani, štirih centrov gradenj ter drugih lokacij po Sloveniji.

Svet delavcev sestavljajo zaposleni z različnih koncev Slovenije. Svet delavcev je **sestavljeno večplastno tudi z vidika delovnih mest**, saj so med člani tako vodje del kot monterji in merilci telekomunikacijskih omrežij, poleg gradbenih strokovnjakov pa so med člani tudi sodelavci iz komercialne. Vsaj en član sveta delavcev je vedno zaposlen v organizacijski enoti gradenj, vsaj en član sveta delavcev je zaposlen na sedežu podjetja v Ljubljani.

Ob tem ima svet delavcev tudi **svojega sekretarja**, ki ga izbere predsednik; ta je lahko član, ni pa to pogoj za opravljanje funkcije. Tako trenutna sekretarka ni članica sveta delavcev.

Delovanje Sveta delavcev GVO

Svet delavcev GVO je bil ustanovljen leta 2004, to je ob samem začetku delovanja podjetja GVO. Trenutno veljavni poslovnik, ki ureja delovanje sveta delavcev, je bil nazadnje prenovljen leta 2021. Zaradi vseh zakonodajnih sprememb in razvoja podjetja je trenutno v prenovi.

Svet delavcev GVO z vodstvom podjetja dobro sodeluje. Srečujemo se na rednih mesečnih sejah, na katerih obravnavamo aktualne teme, tudi sicer **pa med vodstvom in člani sveta delavcev poteka stalna komunikacija in posveti**. V primeru vprašanj in odprtih tem je vodstvo članom sveta delavcev vedno dostopno, udeležba dosedanjih direktorjev na sejah s svetom delavcev pa je 100-odstotna.

V sedanjem mandatu, ki se je pričel leta 2020, in se izteče leta 2024, je Svet delavcev GVO opravil **23 rednih in tri korespondenčne seje**.

Odbori podjetja GVO, v katerih sodeluje svet delavcev

Svet delavcev GVO ima svoje člane v **več odborih**, in sicer v

- Odboru za zaščitno varovalno opremo,
- Odboru za pravno varnost zaposlenih,

- Odboru za donacije in
- Odboru za šport.

V odbore, kjer ima svet delavcev svoje predstavnike, je vključen tudi predsednik Sveta delavcev GVO.

Sodelovanje sveta delavcev z ostalimi organi in organizacijami

Svet delavcev GVO **aktivno sodeluje na vseh področjih, ki so ključna za participacijo zaposlenih**, z dodatnimi izobraževanji pa **skrbi za razvoj kompetenc članov sveta delavcev**. Predsednik sveta sodeluje na sejah Konference sindikatov, še posebej redno pa komunicira s predsednikom Konference sindikatov, saj na ta način skrbi za pridobivanje strokovnega znanja ter izmenjavo izkušenj in dobrih praks iz drugih slovenskih podjetij.

Ob tem poteka tudi redna komunikacija predsednika sveta delavcev s **članico nadzornega sveta GVO, ki je predstavnica zaposlenih**. Od leta 2018 imamo namreč zaposleni v nadzornem svetu podjetja predstavnik zaposlenih naša sodelavka, ki ni članica sveta delavcev, saj gre za samostojno funkcijo, ki ni pogojena s članstvom v svetu delavcev.

Prizadevamo si vključevati se v procese odločanja o pomembnih temah

TSmedia, medijske vsebine in storitve, d.o.o., je odvisna družba Telekom Slovenije, ki pod svojim okriljem združuje vodilni slovenski spletni medij Siol.net, vstopno točko v slovenski splet najdi.si, poslovni asistent Bizi, Telefonski imenik Slovenije, kontaktni center 1188 in eno največjih mrež zunanjih digitalnih zaslonov v Sloveniji. V podjetju TSmedia je trenutno 58 zaposlenih in 33 honorarnih sodelavcev.

Svet delavcev TSmedie je bil ustanovljen 19. septembra 2011, ko se je družba Najdi, informacijske storitve, preimenovala v TSmedia, medijske vsebine in storitve. 1. aprila 2011 je prišlo do združitve Sveta delavcev Najdi, d.o.o., in Sveta delavcev Planet 9, d.o.o., v okviru katere je bil svet delavcev prvič ustanovljen septembra 2009.

Svet delavcev TSmedie ima **pet članov**; trenutni člani so mandat nastopili s 1. decembrom 2021, mandat pa se izteče 30. novembra 2025. Svet delavcev TSmedie ima enakomerno zastopanost glede na spol; v njem sta dve ženski in trije moški predstavniki. Predstavniki Sveta delavcev TSmedie prihajajo z vseh delovnih področij v podjetju, in sicer iz prodaje, marketinga in poslovne podpore po en član ter dva člana iz uredništva.

Delovanje sveta delavcev

Poslovník Sveta delavcev TSmedie je bil sprejet decembra 2013 in z minimalnimi popravki obnovljen januarja 2022. Svet delavcev je sprejel tudi **Etični kodeks**, ki opredeljuje moralno odgovornost in določa splošna pravila pričakovanega ravnanja in obnašanja ter temeljne dolžnosti članov sveta delavcev v zvezi z opravljanjem funkcije.

Svet delavcev ima **redne mesečne sestanke, na katere so vabljeni direktor družbe in po potrebi tudi drugi sodelavci**. V tekočem mandatu Sveta delavcev TSmedie, tj. od decembra 2021, je bilo izvedenih 13 rednih sej in ena izredna seja. Vse seje so potekale v živo. Pogosto se srečujemo tudi na neformalnih sestankih in pogovorih z **delavsko direktorico**, članico uprave Telekom Slovenije, po potrebi tudi z drugimi člani **poslovod-**



Piše:
Bojan Puhek

stva Telekom Slovenije, tj. s predsednikom uprave in drugimi člani uprave ter direktorji področij. Svet delavcev se po potrebi in ob določenih temah, kot so sprejetje kolektivne pogodbe, sistemizacija delovnih mest, regulacija plač in podobno, sestaja tudi s **predsednikom reprezentativnega sindikata Seleks**, s katerim dobro sodelujemo.

Svet delavcev TSmedie ima **svoje ga predstavnika v komisiji za preprečevanje mobinga**.

Člani sveta delavcev svoje funkcije opravljajo **nepoklicno**, za svoje delo v svetu delavcev jim pripada mesečni dodatek k plači. Svet delavcev TSmedie ima za opravljanje svojega dela – izvedbo sej in internih sestankov članov sveta delavcev, srečanja s predstavniki sindikata ter druga srečanja z zaposlenimi – **ustrezne pogoje**. Seje sveta delavcev so vsakokrat izvedene v sejni sobi družbe, za opravljanje svoje funkcije pa člani sveta delavcev uporabljajo službene prenosne računalnike in mobilne telefone. Seje sklicuje predsednik sveta delavcev, zapisnike pišemo izmenično vsi člani sveta delavcev, zapisnike sej in preostalo gra-

divo pa redno objavljamo na internem portalu TSmedie.

Do zdaj se člani sveta delavcev nismo udeleževali izobraževanj na temo delovanja svetov delavcev. S februarjem 2023 je Svet delavcev TSmedie ponovno pristopil k članstvu v **Združenju svetov delavcev Slovenije**. V preteklosti je bil Svet delavcev TSmedie že član omenjenega združenja, vendar je bil prisiljen zaradi slabega finančnega položaja podjetja iz njega izstopiti. Ob ponovnem članstvu si obetamo predvsem **strokovno pomoč** in upamo, da nam bo omogočilo udeležbo na ustreznih **strokovnih izobraževanjih in konferencah** ter **izmenjavo strokovnih izkušenj in mnenj** s preostalimi predstavniki drugih svetov delavcev Slovenije.

Poslanstvo in glavni cilji

V Svetu delavcev TSmedie si prizadevamo **čim boljše sodelovati z vodstvom** in se vključevati v proces odločanja o pomembnih temah. Naše poslanstvo je tudi svetovanje pri optimizaciji poslovanja. Med drugim redno opozarjamo na pomembnost razvoja zaposlenih in **vodstvo spodbujamo k vzpostavitvi redne stimulacije zaposlenih**. Člani stalno iščemo rešitve in podajamo predloge, ki bi prispevali k boljšemu poslovanju podjetja. Svet delavcev večkrat sodeluje tudi pri ključnih kadrovskih vprašanjih ter odločitvah o izboru bodisi vodstvenih bodisi drugih kadrov za ključna delovna mesta. Eden od glavnih ciljev sveta delavcev je **prizadevanje za vzpostavitev ustrezne sistemizacije**, ki predvideva pravično vrednotenje posameznih delovnih mest.

Naše poslanstvo temelji na **stalni in odprti komunikaciji z zaposlenimi**. Člani sveta delavcev si prizadeva-

mo biti nenehno v stiku z zaposlenimi. Ker smo majhno podjetje, smo zaposlenim vedno na voljo za vprašanja in pripravljani prisluhniti vsem pobudam, predlogom, idejam, izzivom, pripombam in težavam. Brez zadržkov opozarjamo na nepravilnosti, ki jih zaposleni ne želijo javno izpostaviti, prisluhnemo njihovim težavam ter poskušamo delovati v skladu s svojimi poslanstvom in pristojnostmi.

Ob vsaki seji **zaposlene obvestimo**, kdaj seja bo, in jih eksplicitno povabimo k oddaji vprašanj, pripomb in pobud. Ker se po izkušnjah sodeč številni zaposleni ne želijo poimensko izpostavljati, smo v ta namen v predverju poslovnih prostorov postavili posebno skrinjico za oddajo anonimnih vprašanj in predlogov. Vsako temo člani sveta delavcev skrbno proučimo in jo ustrezno naslovimo na vodstvo podjetja ter poskušamo vzpostaviti pogoje za razrešitev problematike. V določenih primerih, ko je to potrebno, priskrbimo tudi pravne nasvete in vso ustrezno podporo v okviru svojih pristojnosti.

Prizadevamo si za vzpostavitev **rednih in ustreznih izobraževanj za zaposlene** ter spodbujamo sodelavce k **inovativnosti in proaktivnosti** pri podajanju idej in predlogov za izboljšave delovnih procesov, novih produktov in projektov.

V svojem mandatu nam je uspelo vpeljati redna neformalna srečanja delavcev z vodstvom podjetja (**kava z direktorjem**), kjer sta nam omogočeni bolj sproščena komunikacija in priročnost za skupno debato o perečih temah.

Ena od prioritarnih nalog, ki smo si jo v Svetu delavcev TSmedie zadali ob začetku mandata in jo tudi hitro realizirali, je bila vzpostavitev **kontinuirane**

nega in odprtega pretoka informacij med vodstvom in zaposlenimi ter med oddelki. Rezultat tega je tedenski interni e-novičnik, prek katerega zaposleni izvedo vse potrebne informacije o vseh pomembnih dogodkih v podjetju.

Redno in nenehno opozarjamo na **pomembnost zadovoljstva in razvoja zaposlenih za uspešno delovanje družbe**. Velik pomen dajemo vzpostavitvi ustreznih pogojev za delo tako v pisarni kot na terenskem delu in delu od doma. Vodstvo podjetja smo prepričali o smotnosti pristopa k programu preventivnih specialističnih **zdravstvenih pregledov**, ki se jih skoraj vsi zaposleni udeležujejo. Na pobudo sveta delavcev je bila izpeljana tudi **t. i. Brihtalnica** – ustvarjalna delavnica, kjer so sodelavci lahko predlagali ideje za nove produkte, projekte in vsebine ter za izboljšanje delovnih procesov, od katerih jih je bilo kar nekaj tudi že realiziranih.

Naše delo se pogosto dotakne tudi tem, ki so sicer v pristojnosti sindikata. Ob določenih pričakovanjih zaposlenih in **zgodnem sodelovanju s sindikatom** se nam uspe kakovostno pogovoriti tudi o teh temah. Rezultat tega je bil dogovor o povišanju načrtovanega izplačila regresa in božičnice. Ob nedavni menjavi vodstva podjetja je svet delavcev izrazil tudi pozitivno in pritrilno mnenje sveta delavcev k imenovanju Igorja Gajstra za direktorja družbe.

Izzivi, s katerimi se spopada svet delavcev

Ker TSmedia deluje na oglaševalskem trgu, ki je izredno dinamičen in nepredvidljiv, in ker je poslovanje podjetja odvisno od razmer na trgu, se vsi nepričakovani dogodki, kot so epide-

mija covid-19, vojna v Ukrajini ali višanje cen energentov, ki posledično podjetja vodijo v krčenje oglaševalskih proračunov, nemudoma poznajo na prihodkih podjetja. Medijski trg je neizprosno in medijske hiše v Sloveniji in svetu so zadnja leta podvržena lastniškim spremembam in množičnim odpuščenjem. Tudi TSmedia je šla skozi proces več menjav vodstva in več valov odpuščan iz poslovnih razlogov. Številni zaposleni so podjetje zapustili tudi na lastno željo. Zato je naloga sveta delavcev še toliko pomembnejša, saj se člani sveta delavcev večkrat znajdemo v vlogi zaupnikov in mediatorjev med zaposlenimi in vodstvom.

Med glavne izzive za prihodnost velja izpostaviti nadaljnjo pomoč in spodbudo za izboljšanje poslovanja podjetja, dodatno želimo dvigniti zadovoljstvo in motivacijo zaposlenih. Svet delavcev si želi še boljše komunikacije z vodstvom podjetja, še boljše pretočnost informacij in hitrejše ukrepanje ob morebitnih težavah. Izboljšali bi radi tudi povezavo med posameznimi oddelki v podjetju, zato spodbujamo projektno delo medfunkcionalnih oziroma multidisciplinarnih ekip. S sindikatom Seleks vsebinsko sodelujemo pri predlogu za pristop h kolektivni pogodbi, ki bi po našem mnenju pozitivno vplivala na zaposlene v podjetju.

Draginja in večkratno nižanje plač v podjetju sta razlog za to, da se pogloblja nezadovoljstvo zaposlenih, ki stalno opozarjajo na to, da se plače v podjetju ne usklajujejo z inflacijo. Ob tem si seveda želimo tudi napredka pri rednem usklajevanju plač z rastjo življenjskih stroškov, kar je v zadnjem času postala glavna tema skoraj slehernega pogovora z zaposlenimi.

Predstavitev Operativnega centra kibernetске varnosti Telekoma Slovenije

V okviru obiska predstavnikov Združenja svetov delavcev Slovenije v Telekomu Slovenije smo si ogledali tudi naš Operativni center kibernetске varnosti. Zato naj ga na zelo kratko tudi predstavimo.

Operativni center kibernetске varnosti (OCKV) Telekoma Slovenije predstavlja jedro operativnih kibernetских zmogljivosti **tako za naše** lastne po-

trebe kot za zagotavljanje varnosti podjetij vseh velikosti, organizacij in dogodkov, ki se odločijo za uporabo storitev OCKV. Tako smo med drugim sto-

ritve kibernetске varnosti zagotavljali tudi med slovenskim predsedovanjem Svetu EU v letu 2021.

Število **kibernetskih napadov na podjetja in posameznike** se tudi v Sloveniji povečuje; v letu 2022 je bilo njihovo število v primerjavi z letom prej, ki je bilo rekordno, večje kar za petino. Pri tem je izjemno pomembna **vloga zaposlenih**, ki so s svojim znanjem ključni za uspešno obvladovanje varnostnih tveganj. Vsi procesi v OCKV so podprti z mednarodnima standardoma ISO 22301:2012 za sistem upravljanja neprekinjenega poslovanja ter ISO 27001:2013 za sistem vodenja in varovanja informacij.

Kompetentni zaposleni skrbijo za vrhunsko zaščito

OCKV deluje v režimu 365/24/7, v njem varnostne dogodke podrobno spremljamo in analiziramo ter ocenjujemo informacije, ki jih prejemo iz različnih virov, glede potencialnih groženj. Na globalnem nivoju sodelujemo z različnimi organizacijami, sprejemamo dodatne ukrepe za povečevanje varnosti tako lastnih storitev kot storitev, ki jih zagotavljamo naročnikom, v



stalni pripravljenosti je tudi naša kibernetska odzivna skupina.

Visoka raven kibernetske odpornosti zahteva nenehen razvoj ter skrb za celovito upravljanje IKT-infrastrukture in seveda izobraževanje, usposabljanje in krepitev kompetenc zaposlenih.

V vzpostavitve OCKV so bili aktivno vključeni zaposleni

V OCKV potrebujemo **specifična in specializirana znanja zaposlenih**.

Ko smo OCKV vzpostavljali (in nato nadgradili), so bili v ta proces zaposleni aktivno vključeni, tako da je OCKV, kot še marsikaj v Telekomu Slovenije, rezultat znanja in izkušenj naših strokovnjakov z veliko podporo vodstva. Pri OCKV smo združili vrhunsko znanje in izkušnje z najboljšo tehnologijo in ustreznimi procesi dela. Hkrati pa smo pri oblikovanju samega delovnega procesa in opreme prostora poskrbeli za zaposlenim prijazno delovno okolje. V celotnem procesu vzpostavitve OCKV-ja smo skrbeli za vključenost zaposlenih. Tudi v prihodnje bomo izredno veliko pozornosti namenjali medsebojnemu sodelovanju in krepitvi ekipe. Zelo pomembno pa nam je v tem okviru tudi sodelovanje na mednarodnem področju, in sicer tako na različnih vajah kot sodelovanje z dobavitelji opreme in mednarodnimi organizacijami.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Stres in izgorevanje – podpora zaposlenim in vloga svetov delavcev

V pričujočem prispevku se bom osredotočila na problematiko stresa in izgorevanja zaposlenih, kjer opažamo povečan prirast primerov v postcovidnem obdobju. Raziskali bomo razlike med stresom in izgorelostjo ter poskušali odgovoriti na vprašanje, zakaj v postepidemičnem obdobju porast pojavnosti stresa in izgorevanja in kaj se lahko iz te situacije naučimo za preventivno ravnanje v prihodnosti. Preučili bomo tudi pravni in sistemski okvir za preprečevanje stresa in izgorevanja na delovnem mestu kot tudi, kakšna je oziroma naj bi bila podpora vloga svetov delavcev pri preprečevanju tveganj za psihosocialno zdravje zaposlenih.

Zakonodajni okvir

Temeljni zakon, ki ureja zdravje delavcev, je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Le-ta določa tudi **dolžnosti in vloge delavskih predstavnikov oziroma svetov delavcev**. Njihova vloga je opredeljena v členih 45 do 48. Če na kratko povzamem bistvene elemente zakonske opredelitve, le-ta določa, da mora **delodajalec delavcem omogočiti sodelo-**

vanje pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela. To pravico uresničujejo delavci neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju, ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu. Delodajalec se mora tako z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in

zdravje pri delu. **Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu** lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu in lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov. Poleg tega pa mora delodajalec za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za var-