

KOMISIJE DELAVSKIH SVETOV

VPRAŠANJE: Ko govorimo o metodah in oblikah dela organov delavskega samoupravljanja, se čedalje bolj omenjajo tudi komisije delavskega sveta. Kakšne komisije delavskega sveta lahko obstajajo in kakšna je njihova naloga?

ODGOVOR: Delo organov delavskega samoupravljanja se je v zadnjih letih zelo razvilo in razširilo tako po vsebini kakor glede oblik in metod, ki jih ti organi uporabljajo pri upravljanju svojih funkcij. Ena izmed teh oblik so tudi komisije delavskega sveta.

Nekatere komisije določajo tudi predpisi. Tako določa novi zakon o delovnih razmerjih kot obvezno disciplinsko komisijo. Ta zakon določa tudi komisijo za sprejem in odpust delavcev, toda ta ni obvezna. Sprejem in odpust delavcev mora namreč neposredno reševati delavski svet, v ta namen pa lahko organizira tudi ustrezno komisijo. S predpisi so določene tudi nekatere druge komisije, ki jih lahko organizirajo delavski svet, upravni odbor ali direktor podjetja.

Praksa je pokazala, da so komisije delavskega sveta lahko koristne in da lahko prispevajo k temu, da delavski svet bolje spozna in prouči posamezne probleme. Izključna naloga teh komisij je, da dajejo delavskemu svetu mnenja o predlogih, ki so bili predloženi delavskemu svetu, lahko pa tudi na svojo pobudo pokrenejo nekatera vprašanja, o katerih odloča delavski svet in določa naloge upravnemu odboru. S poprejšnjo proučitvijo predlogov in s tem, da povedo mnenje o njih, lahko olajšajo in pospešijo sprejem pravih sklepov.

Vloga in značaj komisij

Čeprav se je organiziranje komisij delavskega sveta večinoma izkazalo za koristno, je to v nekaterih podjetjih, če naj tako rečemo, postalo »moda«. Govora je o pojavu, da se komisije delavskega sveta organizirajo preveč pogosto, zlasti tudi za opravljanje poslov, za katere bi bilo treba organizirati komisije upravnega odbora ali komisije v okviru funkcije vodenja, to je tiste, ki so odgovorne direktorju ali vodjem posameznih strokovnih sektorjev ali služb. Razen tega imamo pojave, da se komisije delavskega sveta organizirajo kot mešane komisije, ki so sestavljene iz članov delavskega sveta in ustreznih strokovnih uslužbencev, kar lahko prav tako pripelje do nezaželenih posledic.

Ti pojavi opozarjajo na potrebo, da vlogo in značaj komisij delavskega sveta pravilno določimo. Da bi to dosegli, moramo upoštevati več važnih strani.

Predvsem je treba računati s tem, da je organizacijski mehanizem delavskega samoupravljanja zasnovan na pravih in jasni razmejitvi med funkcijami upravljanja in funkcijami vodenja. Zato komisija delavskega sveta ne bi smela dopustiti mešanja teh funkcij oziroma vplivati na zmanjševanje odgovornosti in iniciative upravnega odbora, direktorja ali strokovnih vodij posameznih sektorjev in služb v podjetju.

Druga stvar, ki jo je treba upoštevati, je, da mora predloge o vprašanjih iz pristojnosti dela delavskega sveta načelno pripravljati upravni odbor. Poudarili smo že, da je osnovna naloga komisij delavskega sveta, da predloge upravnega odbora proučijo in o njih povedo svoje mnenje na seji delavskega sveta. Če delavski svet organizira svoje komisije za zadeve, ki spadajo v pristojnost upravnega odbora (a take primere v praksi imamo), tedaj v nekem smislu »obide« upravni odbor. Zato se lahko zgodi, da upravni odbor sploh ne zavzame stališča v zvezi z vprašanjem, o katerem je razpravljala komisija, kar bi se ne smelo dogajati. Zato bi morali v vsakem konkretnem primeru premisliti, ali ne bi bilo smotrnejše, da organizira komisijo upravni odbor.

Podobne pripombe je mogoče izreči tudi v zvezi z organiziranjem komisij za vprašanja, ki spadajo v pristojnost dela direktorja ali vodij posameznih služb (na primer komisija za komercialno ali finančno poslovanje, za standardizacijo in pod.). Problem je toliko bolj važen, ker je mogoče postaviti tudi vprašanje, ali v organiziranju takih komisij za strokovno obdelavo posameznih vprašanj ni možnosti za prenašanje odgovornosti z organa vodenja na organe upravljanja, katerih člani nimajo strokovne izobrazbe za obdelavo takih vprašanj, niti tega od njih ni mogoče terjati.

Iniciativa in odgovornost strokovnjakov

Lahko zastavimo tudi vprašanje, ali je pravilno, da so komisije delavskega sveta mešane — sestavljene iz članov delavskega sveta in uslužbencev posameznih oddelkov in sektorjev. To zaradi tega, ker je pri taki sestavi komisije neizbežen neposreden vpliv komisije delavskega sveta na dejavnost posameznih vodij, in to mimo delavskega sveta, upravnega odbora in direktorja podjetja. Naravno je, da bodo vodje posameznih sektorjev ali služb, ki sodelujejo pri delu komisije, nekatere

sklepe in stališča komisije neposredno uresničevali. Stališča članov komisije, ki so hkrati tudi člani delavskega sveta, pa ni mogoče imeti za stališče delavskega sveta, dokler delavski svet kot celota ne sprejme sklepa.

Lahko se zgodi tudi to, da neko vprašanje, o katerem razpravlja komisija delavskega sveta, sploh ne spada v pristojnost dela delavskega sveta (kar se prav tako dogaja v praksi), tako da delavski svet o njem niti ne odloča. V tem primeru se lahko zgodi, da se posamezni strokovnjaki vodje sklicujejo na sklep komisije delavskega sveta v zadevah, za katere morajo sami nositi odgovornost.

Poudarja se, da lahko člani delavskega sveta, ki delajo v komisijah, bolje spoznajo probleme posameznih sektorjev in služb v podjetju. To je točno. Vprašanje pa je, ali ne bi lahko v ta namen bolje služili tečaji in seminarji in tudi razgovori članov delavskega sveta s posameznimi vodji in strokovnjaki. Gotovo je, da bi se tako izognili posledicam, o katerih smo govorili. Upoštevati je treba tudi to, da delavsko samoupravljanje ne sme imeti za posledico laičnega vmešavanja v strokovno delo in slabitev iniciative in odgovornosti strokovnjakov.

Glede na to, da je snov, ki jo obdelujejo komisije, bolj ali manj nova za večino članov delavskega sveta, ki sodelujejo v komisiji, to proučevanje posameznih vprašanj nujno terja tudi več časa. Zato delajo te komisije v večini primerov v rednem delovnem času in tako člani delavskega sveta in strokovni uslužbenci v tem času v znatni meri zanemarijajo posle na delovnem mestu, kar prav tako ni zaželeno.

Končno pa lahko preveliko število komisij tudi otežkoči delo delavskega sveta. To zaradi tega, ker je treba delo vsake komisije nepretrgano spremljati in od časa do časa proučiti njihova poročila. To pa lahko pomeni preobremenitev za delavski svet, ker je treba proučiti veliko število poročil. Hkrati gre to lahko tudi na račun reševanja osnovnih problemov podjetja in proučevanja poročil upravnega odbora, ki je, če naj tako rečemo, temeljna in najvažnejša »komisija« delavskega sveta.

Če bi potemtakem hoteli zaključiti: komisije delavskega sveta so potrebne in koristne s pogojem, da pravilno določimo njihovo vlogo in značaj.

PRAVICA DO ODMORA MED DELOM

VPRAŠANJE: Kako izvajati 229. člen zakona o delovnih razmerjih, ki odreja 30 minutni dnevni odbor, v podjetjih, ki izdelujejo lesenitne plošče, kjer se tehnološki proces v toku 6 delovnih dni ne pretrga?

ODGOVOR: Določbe 229. člena zakona o delovnih razmerjih o 30 minutnem odmoru pomenijo pomemben ukrep zaščite dela. Namen zakona je očitno ta, da lahko delavec v toku enkratnega delovnega časa — praviloma med četrto in peto uro dela — zraven stroja, v kantini ali v restavraciji gospodarske organizacije, če tehnološki proces proizvodnje to dopušča, sede, je ali kaj popije in da tako okrepečan ponovno nadaljuje delo. S takim okrepečilom olahčimo delavca med drugim pri popolni budnosti pri delu, kar je posebno važno, ker izkušnje kažejo, da ta opreznost delavca

zaradi utrujenosti popušča in prihaja zato najpogosteje do delovnih poškodb.

Glede na tak namen zakona so odgovorni voditelji in delovni kolektivi v celoti dolžni, da z delovno organizacijo omogočijo delavcem ta odmor. Ko je to objektivno nemogoče, tedaj v takem primeru tudi ne more priti niti do izvajanja teh zakonskih določil.

Pripominjamo, čeprav se to v zastavljenem vprašanju ne postavlja, da bi bilo po našem mnenju protizakonito, če bi se odmor izkoristil kot oblika za skrajšanje rednega delovnega časa, to je, da bi se dnevno delo začelo pol ure kasneje ali končalo pol ure prej. Morda bi prišlo v poštev le, da se določijo za delovna mesta, na katerih ni mogoče zagotoviti odmora med delom, zaradi te okoliščine same nekaj večje tarifne postavke (ali druge sprejete osnove) za določitev osebnega dohodka tistega delavca.