Stališče Združenja svetov delavcev Slovenije

Stanje na področju neposredne delavske participacije in priporočila za prakso



dr. Elizabeta Zirnstein
Stališče Združenja svetov delavcev Slovenije; avtorica ob objavi generalna sekretarka ZSDS.
Ekonomska demokracija 1/2025 · marec 2025 · str. 7–11

V začetku januarja sem, kot generalna sekretarka Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), sodelovala na dogodku z naslovom »Neposredna delavska participacija: izsledki raziskave in razvojne perspektive«, ki ga je omenjeno združenje na prošnjo dr. Valentine Franca s Fakultete za upravo Univerze v Ljubljani (organizator dogodka) podprlo s promocijo dogodka med člani združenja. Stališča združenja o stanju neposredne delavske participacije v Sloveniji, ki sem jih predstavila, podajam tudi v tem prispevku.

Dogodka o neposredni participaciji se je udeležilo lepo število članov Združenja svetov delavcev Slovenije, ki so na njem aktivno sodelovali s svojimi mnenji, vprašanji in pobudami. Strinjali so se z zaključno ugotovitvijo vseh razpravljavcev in predavateljev, da je individualna participacija v Sloveniji premalo poudarjena in da ji tako na zakonodajni ravni kot na ravni prakse v podjetjih posvečamo premalo pozornosti. Kot generalna sekretarka združenja sem se v imenu združenja zavezala, da bo **individualna participacija postala ena izmed prioritetnih področij delovanja združenja v naslednjem dveletnem obdobju**.

Uvod

Neposredna participacija pomeni možnost zaposlenih, da lahko kot posamezniki (individualno) in neposredno (torej ne prek sveta delavcev) sodelujejo pri upravljanju podjetja. V praksi se uresničuje predvsem prek raznih pobud, predlogov in mnenj zaposlenih, ki se nanašajo na delovno mesto delavca, na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto ali na njegov delovni proces.

Neposredna participacija je pomembna zaradi svojih **pozitivnih učinkov**, ki jih ima za podjetje/organizacijo, pa tudi za zaposlene. Zaposleni, ki lahko s svojimi predlogi in pobudami so-oblikujejo svoje delovno mesto in mikro-delovno okolje, so zaradi tega **bolj motivirani in zadovoljni pri delu**. Prav tako so zaradi neposrednega sodelovanja pri upravljanju **bolj zavzeti in odgovorni**, kar izboljšuje delovno učinkovitost. Neposredna participacija vpliva tudi na **večjo pripadnost podjetju**, saj če se zaposleni počutijo slišane in cenjene, se bolj poistovetijo s cilji podjetja in se bolj trudijo za njegov uspeh. Prav tako **zmanjšuje fluktuacijo** zaposlenih – zadovoljni in vključeni zaposleni manj pogosto zapuščajo podjetje, kar zmanjšuje stroške zaradi izgube teh kadrov in neprestanega uvajanja novih. Zelo je pomemben tudi vpliv neposredne participacije na **večjo inovativnost** zaposlenih, saj imajo prav oni najbolj oprijemljivo izkušnjo s procesi in izzivi na delovnem mestu in lahko zato s svojimi (inovacijskimi) predlogi in pobudami prispevajo dragocene ideje za izboljšave. Neposredna participacija prek postavljanja vprašanj in pobud ter pridobljenih povratnih informacij tudi

zmanjšuje konflikte na delovnem mestu. Nenazadnje pa neposredna participacija pomeni **boljše prilagajanje spremembam** – ker so zaposleni vključeni v procese odločanja, lažje sprejmejo spremembe in pomagajo pri njihovi implementaciji.

Zgoraj omenjene pozitivne učinke neposredne participacije potrjujejo številne mednarodne raziskave. Ena takih je tudi **raziskava o ekonomskih učinkih neposredne participacije v Evropi – raziskava EPOC** (ang. Employee direct Participation in Organisational Change), ki je potekala v letih od 1992 do 1998 v petnajstih evropskih državah. Raziskava je pokazala, da ima neposredna participacija močan pozitiven vpliv na širok spekter kazalcev poslovne uspešnosti: neposredna participacija zaposlenih vpliva na kakovost dela, zniževanje potrebnega časa za opravilo določene dejavnosti, zniževanje stroškov dela in boljše rezultate dela. Projekt je vzel pod drobnogled tudi razmerje med neposredno in posredno participacijo. Ugotovljeno je bilo, da **je za podjetje najbolj učinkovito, če se neposredna in posredna participacija vzajemno uresničujeta in medsebojno dopolnjujeta.** O koristih komplementarnega uresničevanja neposredne in posredne participacije poročajo tudi drugi avtorji (glej npr. Hübler in Jirjahn 2002, 30).[1]

Kljub temu pa tako evropska kot tudi slovenska zakonodaja pri urejanju sodelovanja delavcev pri upravljanju posvečata večjo pozornost kolektivnim oblikam participacije in individualno puščata nekoliko ob strani – in to stanje traja že dlje časa.[2] Podobno velja tudi za strokovne razprave na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju. Avtorji na tem področju so se z individualno participacijo ukvarjali bolj obrobno in je niso sistematično razvijali (o čemer v tej številki revije piše tudi dr. Franca). V strokovnih in akademskih krogih je bila torej **bistveno zapostavljena** v primerjavi s kolektivnimi in posrednimi oblikami sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Poudarjanje pomena neposredne participacije v zadnjih nekaj letih

Neposredna delavska participacija **v zadnjih nekaj letih vendarle pridobiva na pomenu.** Na to kažejo ukrepi in aktivnosti kot so: financiranje projektov na področju neposredne participacije (eden takih je tudi projekt Broadvoice), poudarjanje pomena neposredne participacije kot pomembe oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju v uradnih stališčih evropskih institucij (glej npr. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora »Demokracija na delovnem mestu«, točka 4.5.1),[3], pa tudi poudarjanje socialnega dialoga v EU na vseh ravneh in v vseh oblikah. Prav o tem je Evropska komisija nedavno (5. marca 2025) s socialnimi partnerji podpisala nov Pakt za evropski socialni dialog.[4] Od političnih zavez do dejanskega uveljavljanja v praksi pa je še dolga pot.

V nasprotju s tem pa **v zakonodaji ni posebnih aktivnosti.** Neposredna participacija v evropskih direktivah s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju ni posebej naglašena. V slovenskem ZSDU je urejena zgolj v treh členih: zakon v 2. členu našteva oblike neposredne in posredne participacije, v 88. členu pa neposredne participacijske pravice delavcev podrobneje razčleni. V 107. členu ZSDU kršitev te pravice določa kot prekršek, ki je sankcioniran z denarno globo. Glede na zapise v zgoraj omenjenih uradnih dokumentih EU pa **pričakujem, da bo ob naslednji prenovi evropske zakonodaje na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju neposredni participaciji namenjene več pozornosti.**

Trenutno stanje v praksi

V Združenju svetov delavcev Slovenije beležimo **različne prakse udejanjanja neposredne delavske participacije**. V nekaterih podjetjih obstaja zgolj kot sistem zbiranja koristnih predlogov in inovacij, v drugih živi s pomočjo internih komunikacijskih kanalov podjetja za posredovanje vprašanj delavcev vodstvu podjetja. Ponekod se uresničuje zgolj tako, da se delavci s svojimi pobudami obračajo na svet delavcev, ta pa jih nadalje komunicira delodajalcu. Zdi pa se, da se v marsikaterem podjetju in organizaciji zaposleni sploh ne zavedajo te svoje pravice in je ne uresničujejo. Niti delavska predstavništva niso pri tem nobena izjema. Sindikati te pravice delavcev posebej ne naglašajo v svojih aktivnostih, sveti delavcev pa se **tej obliki sodelovanja delavcev pri upravljanju posvečajo manj kot kolektivnim oblikam**. V dogovorih (sporazumih) med delodajalci in sveti delavcev o sodelovanju pri upravljanju naj bi, po priporočilih Združenja svetov delavcev Slovenije (podrobneje spodaj), obe strani natančneje določili načine uveljavljanja in operativnega izvajanja neposredne participacije v praksi. Koliko so ti sporazumi v tem segmentu natančni, pa zaenkrat nimamo podatkov.

V podjetjih, kjer neposredna participacija dobro deluje, menim, da je to predvsem zaradi tega, ker so vzpostavljeni **formalni kanali** za sporočanje mnenj, predlogov in pobud in ker se zaposlene k temu **aktivno spodbuja**. Ključnega pomena je tudi, da zaposleni na svoj predlog, pobudo ali mnenje prejme **povratno informacijo**.

Po izkušnjah Združenja svetov delavcev Slovenije zaposleni svoja mnenja, predloge, pobude in vprašanja pogosto izražajo s **posredovanjem sveta delavcev** v podjetju – slednji te predloge zbira, posreduje delodajalcu in se nato dogovori o njihovi uresničitvi ali neuresničitvi. Čeprav v takih primerih ne gre za »pravo« neposredno participacijo (saj poteka prek sveta delavcev, ki v tem primeru prevzema vlogo posrednika), se vendarle tudi na ta način lahko dosežejo pozitivni učinki za podjetje in zaposlene. Zbiranje predlogov, mnenj in pobud v teh primerih v praksi poteka bodisi prek »fizičnih« nabiralnikov sveta delavcev, bodisi s pomočjo IKT tehnologij, ki omogočajo oddajo predlogov in mnenj svetu delavcev na daljavo, bodisi na individualnih razgovorih članov sveta delavcev z zaposlenimi, v okviru ur za posvetovanje z delavci po 63. členu ZSDU.

V podjetjih, kjer neposredna participacija dobro deluje, se zavedajo, kako ključna je pri neposredni participaciji **povratna informacija zaposlenemu**, ki je oddal nek predlog, pobudo, mnenje ali vprašanje. V ta namen zaposlenega obvestijo o prejemu predloga, mnenja, pobude ali vprašanja, o morebitnih vmesnih fazah reševanja le-tega in nato o končnem izidu – zakonski rok za odziv delodajalca je 30 dni (88. člen ZSDU). Dobro prakso v primerih pobud predstavlja vzpostavitev internega e-portala sveta delavcev, do katerega ima dostop vsak zaposleni in kjer lahko spremlja stanje svojega predloga ali pobude. V primerih vprašanj zaposlenih vodstvu podjetja pa je dobra praksa, da se na vprašanje odgovori v čim krajšem času (na primer v roku enega tedna). Tridesetdnevni rok po ZSDU za odgovor na vprašanje je, po mojem mnenju, bistveno predolg.

V Združenju svetov delavcev Slovenije opažamo, da je uresničevanje individualnih participacijskih pravic v praksi **odvisno predvsem od delodajalca** in njegovega stališča do delavske participacije nasploh. Tam, kjer so delodajalci izrazito nastrojeni proti delavski participaciji kot takšni, niti neposredna participacija ne more uspevati. Pri delodajalcih, ki

delavsko participacijo vidijo kot nujno zlo, ni veliko boljše, saj vodstvo podjetja izvršuje le dolžnost obveščanja, posvetovanja in soodločanja ter »trpi« delavske predstavnike v organih podjetja, vse to pa s »stisnjenimi zobmi« in negodovanjem. To niso pogoji, ki bi spodbudno delovali na stopnjo udejanjanja neposredne participacije. Je pa res, da so delodajalci, tako prvi kot drugi, načeloma nenaklonjeni predvsem posrednim oblikam delavske participacije (sveti delavcev, pravica do obveščenosti, posvetovanja, soodločanja, predstavniki delavcev v organih družbe), neposredna participacija pa ji ne »moti« tako izrazito. V Združenju svetov delavcev Slovenije največji razlog za takšno stanje vidimo v neozaveščenosti delodajalcev o potencialu izvajanja neposredne participacije v praksi.

Neposredna participacija zaposlenih pri upravljanju je torej **nekakšna sirota v sistemu delavske participacije in ekonomske demokracije. Nihče je posebej ne razvija in nihče zanjo sistemsko ne skrbi.** Stališče Združenja svetov delavcev Slovenije je, da je neposredna participacija v praksi **premalo poudarjena in da se preskromno udejanja**, čeravno se v združenju zavedamo njenega pomena in potenciala, kar je razvidno tudi iz dejstva, da smo o tem že pred leti (natančneje: leta 2011) izoblikovali posebna priporočila za njeno krepitev (več o tem v nadaljevanju). Z namenom krepitve tega področja sodelovanja delavcev pri upravljanju smo, ne nazadnje, podprli in pri svojih članih promovirali omenjeni dogodek *»Neposredna delavska participacija: izsledki raziskave in razvojne perspektive«*, na samem dogodku pa pozvali sindikate in vse druge prisotne, da tudi na tem področju združimo moči, staknemo glave in naredimo več za spodbujanje individualne delavske participacije v Sloveniji.

Vloga sveta delavcev

Ravno v tej situaciji, ko je vloga individualne participacije delavcev v slovenski poslovni praksi zanemarjena in prezrta, lahko pride do izraza vloga delavskih voljenih predstavništev. Svet delavcev kot organ, ki ga izvolijo delavci, predstavlja namreč most med vodstvom in delavci. Svet delavcev je **tisti, ki lahko vodstvo opozori na pomen individualne participacije v podjetju ter na njene pozitivne učinke ter še neizkoriščene potenciale.** Seveda pa je predpogoj, da se tudi svet delavcev zaveda njenega pomena in tega, da **med njegove naloge in odgovornosti spada tudi razvoj neposredne participacije v podjetju.** Pri krepitvi ali uvajanju neposredne participacije naj **zaposlenim predstavi,** kaj bodo oni imeli od tega in kaj podjetje. Pojasniti jim je treba tudi, da neposredna participacija ne pomeni komunikacije s svetom delavcev. Neposredna participacija pomeni odločanje oziroma soodločanje na mikro ravni, torej ravni delovnega mesta ali organizacijske enote. Pri neposredni participaciji izhajamo iz posameznika in njegovih potreb in interesov, ki se nanašajo na njegove delovne pogoje, delovno okolje ipd. V praksi to pomeni, da zaposleni lahko npr. samostojno odloča o tem, katere naloge je treba opraviti za dosego postavljenega delovnega cilja in o konkretnem načinu njihove izvedbe; izbere barvo sten v svoji pisarni; poda koristni predlog, ki pomeni prihranek časa pri nekem delovnem procesu, prihranek materiala ali prostorskih zmogljivosti in podobno. Dejansko so oblike neposredne participacije zelo različne, številne ter vsebinsko odvisne od posameznega podjetja.

Na področju neposredne participacije je torej **vloga sveta delavcev predvsem spodbujevalna.** Svet delavcev je tisti, ki lahko vodstvo podjetja spodbudi k sistematičnemu urejanju in spodbujanju neposredne participacije (kako to storiti glej priporočila, spodaj). Vodstvo

podjetja pa se lahko na svet delavcev pri uvajanju neposredne participacije opre tako, da mu prepusti osveščanje in izobraževanje zaposlenih na tem področju.

V določenih primerih je vloga sveta delavcev pri razvoju neposredne participacije v podjetju tudi v tem, da je **svet delavcev posrednik med zaposlenimi in vodstvom podjetja**. Kljub določbam ZSDU o neposredni participaciji kot nesporni in individualni pravici vsakega zaposlenega, se v praksi pri njenem uresničevanju lahko zatakne zato, ker je zaposlene strah, da bodo njihove pobude, mnenja in vprašanja sprožili negativen odziv. Vsebina le-teh je namreč zelo različna. Delavec lahko npr. v svoji pobudi opozori na napake, nedoslednosti, ali je kako drugače kritičen (in ne le pozitiven) do organizacije dela, do neposredno nadrejenega, do sodelavcev ali do vodstva podjetja. Zato delavci individualno participacijo v nekaterih podjetjih uresničujejo tako, da svojo pobudo, mnenje ali vprašanje naslovijo na svet delavcev, ta pa potem naprej na vodstvo podjetja, običajno v anonimni obliki. V teh primerih je svet delavcev postavljen v vlogo nekakšnega zaslona, zaposleni se »skrije« za svet delavcev. Seveda pa to ni več neposredna participacija v pravem pomenu besede.

Priporočila

V Združenju svetov delavcev smo že leta 2011 pripravili priporočila za razvijanje različnih oblik neposredne in individualne participacije zaposlenih pri upravljanju, ki smo jih objavili v okviru Priročnika z naslovom »Vsebina in priprava programa dela sveta delavcev« (glej poglavje 4.1.). Omenjena priporočila se nanašajo na:

a) krepitev pravnega okvirja individualne participacije v podjetjih,

b) zagotavljanje učinkovitih mehanizmov neposrednega sodelovanja zaposlenih,

c) razvoj participativnega vodenja in bolj vključujočega upravljanja,

d) spodbujanje inovacij in izboljšav delovnega procesa in

e) večjo avtonomijo in odgovornost zaposlenih.

V nadaljevanju izpostavljamo ključne poudarke iz omenjenih priporočil.

V zvezi s **krepitvijo pravnega okvirja individualne participacije** v podjetju je najpomembnejši ukrep **sprejem participacijskega dogovora**, **ki natančneje ureja izvajanje pravic iz 88. člena ZSDU**. Ta dogovor naj podrobneje opredeli predvsem:

- način uresničevanja pravic iz 88. člena ZSDU: kdaj so pobude in odgovori nanje lahko ustni in kdaj pisni; kateri so formalni kanali/načini za uresničevanje pravice do neposredne participacije (npr. vsakotedenski »dan odprtih vrat« pri direktorju; nabiralniki za zbiranje mnenj, pobud in vprašanj); kakšne so dolžnosti vodilnih delavcev in poslovodstva v zvezi z načinom odgovarjanja na pobude ter vprašanja delavcev in podobno;
- zbor delavcev kot obliko uresničevanja neposredne participacije delavcev ter podrobnejša ureditev načina njihovega sklicevanja, ki v ZSDU ni določena;
- uporabo intraneta za objavo odgovorov poslovodstva na vprašanja in pobude zaposlenih;
- izvajanje nadzora nad uresničevanjem določil o neposredni participaciji in ukrepanje v primeru ugotovljenih kršitev;
- dolžnosti poslovodstva in sveta delavcev za vzpostavitev celotnega sistema internega komuniciranja.

Z internim splošnim aktom delodajalca naj se **pravno uredi tudi stimulativen sistem nagrajevanja izumov** in tehničnih izboljšav ter drugih oblik inovacijske dejavnosti zaposlenih. Spomnimo, da 95. člen ZSDU predvideva soglasje sveta delavcev h *kriterijem* za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi. To pomeni, da je svet delavcev lahko tudi pobudnik za sprejem oziroma vsebinsko dopolnitev internega akta podjetja, ki določa omenjene kriterije (običajno je to Pravilnik o inovacijah ali drug pravilnik/navodilo s podobnim imenom).

Med ukrepe **zagotavljanja učinkovitih mehanizmov neposrednega sodelovanja** zaposlenih spadajo: sistematično in redno organiziranje zborov delavcev, uvedba/spodbujanje rednih letnih razgovorov z zaposlenimi (kar omogoča izražanje njihovih mnenj in pobud) ter vzpostavitev internih komunikacijskih kanalov neposredno med zaposlenimi in vodstvom podjetja.

Na področju **razvoja participativnega vodenja in bolj vključujočega upravljanja** priporočila navajajo sodelovalen stil vodenja, ki temelji na zaupanju, vključevanju zaposlenih v odločanje in redni komunikaciji. Uvede naj se usposabljanje vodij za razvoj participativnega vodenja, s poudarkom na komunikaciji in vključevanju zaposlenih v odločanje.

Spodbujanje inovacij (tako izumov kot tudi drugih tehničnih rešitev in koristnih predlogov) se lahko krepi z uvedbo sistema nagrajevanja inovacij. Predhodno je treba poskrbeti za sistem zbiranja inovacij in drugih koristnih predlogov zaposlenih. Nagrajevanje inovacij lahko poteka tudi projektno, z razpisom »izziva« in nagrade za zmagovalca z najboljšo inovacijo, pa tudi z organizacijo inovacijskih delavnic. Podjetja lahko organizirajo tudi »krožke kakovosti« in druge oblike timskega dela, kjer zaposleni aktivno sodelujejo pri izboljšanju delovnih procesov. O inovativnosti kot obliki neposredne participacije in njenem spodbujanju sem že pisala v tej reviji.[5]

Spodbujanje avtonomije in odgovornosti zaposlenih pa v praksi pomeni decentralizacijo odločanja in zmanjšanja hierarhičnih ravni v podjetju. Tudi uvajanje avtonomnih delovnih skupin omogoča večjo odgovornost in sodelovanje zaposlenih pri sprejemanju odločitev.

Podoben učinek imajo prakse rednih ali občasnih tematskih pogovorov v skupinah o pomembnih poslovno-organizacijskih vprašanjih (okolje, kakovost, varnost, novosti v stroki, poslovanje).

Priporočila za krepitev neposredne participacije vključujejo še **nabor ukrepov na področju internega komuniciranja v podjetju.** Raziskave kažejo, da je motivacija zaposlenih za neposredno participacijo v veliki meri odvisna od načina »vertikalnega komuniciranja«, t. j. komuniciranja na relaciji nadrejeni – podrejeni v podjetju. Pri tem tudi ni vseeno, kakšen je način vodenja v podjetju (klasični avtoritativni ali sodobnejši participativni stil vodenja). Analiziranje stanja na tem področju v podjetju in dajanje ustreznih pobud za izboljšave je lahko ena izmed pomembnih nalog svetov delavcev.

Zaključek

V Združenju svetov delavcev Slovenije se že dolgo zavedamo pomena neposredne participacije, ki skupaj z oblikami posredne participacije pri upravljanju tvori komplementarno (dopolnjujočo se) celoto. Kljub temu pa ocenjujemo, da je ta pravica **v praksi premalo naglašena in da se udejanja v premajhni meri**. V združenju ji bomo zato v bodoče posvetili več pozornosti – v naslednjem dveletnem obdobju bomo oblikovali Akcijski načrt za sistemski razvoj in bolj učinkovito uveljavitev neposredne participacije v praksi, prav tako jo bomo umestili v program tradicionalnega posveta Združenja svetov delavcev Slovenije, ki poteka vsako leto oktobra in na katerem naglašamo razvojne teme delavskega soupravljanja. Sveti delavcev – člani našega združenja, pa bodo morali v bodoče tej pravici nameniti več pozornosti – tako v participacijskih dogovorih kot tudi pri sodelovanju z vodstvom podjetja. V participacijskih dogovorih, ki so bili sprejeti po vzorcu ZSDS, je uresničevanje neposredne participacije dokaj natančno razdelano, sveti delavcev pa naj v praksi analizirajo stanje na tem področju in po potrebi predlagajo ustrezne spremembe. V tistih podjetjih, kjer neposredna participacija v sporazumih z delodajalcem ni posebej urejena, naj sveti delavcev aktivno pristopijo k ustreznim spremembam. Pri sodelovanju z vodstvom pa naj sveti delavcev delodajalca seznanijo s koristmi neposredne participacije za podjetje in zaposlene ter o možnih načinih njenega spodbujanja. Prvi korak lahko predstavlja povabilo k branju tokratne številke te revije (tega prispevka in prispevka dr. Franca).

Opombe

1. Hübler, Olaf in Uwe Jirjahn. 2002. Arbeitsproduktivität, Reorganisationsmaßnahmen und Betriebsräte. V Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf: Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung. ur. Lutz Bellmann in Arnd Kölling. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Dostopno na: https://www.researchgate.net/publication/264878778_Arbeitsproduktivitat_Reorganisationsmassnahmen_und_Betriebsrate

2. Sama sem o tem pisala npr. že leta 2011, glej revijo Ekonomska demokracija 2011, št.4, str. 26.

3. Dostopno na https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022AE5648 (15. 3. 2025)

4. Dostopno na https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_660 (15. 3. 2025).

5. Glej članek Zirnstein, E. 2011. Individualna (neposredna) participacija, inovativnost in vloga svetov delavcev. V: Ekonomska demokracija XV (4), str. 24 do 28. Glej tudi članek Zirnstein, E. 2011. Nagrajevanje inovativnosti zaposlenih in vloga sveta delavcev. V: Ekonomska demokracija XV (6), str. 21 do 25.

Poudarki iz revijalnega prikaza

Ločeno ponatisnjeni izvirni poudarki s str. 10 in 11, ki ponavljajo dele glavnega besedila. Ohranjene so tudi besedne razlike in izvirni tipkarski napaki v okvirju.

Neposredna participacija pomeni možnost zaposlenih, da lahko kot posamezniki (individualno) in neposredno (torej ne preko sveta delavcev!) sodelujejo pri upravljanju podjetja.

Neposredna delavska participacija v zadnjih nekaj letih vendarle pridobiva na pomenu. Na to kažejo ukrepi in aktivnosti kot so financiranje projektov na področju neposredne participacije, poudarjanje pomena neposredne participacije kot pomembne oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju v uradnih stališčih evropskih institucij.

Okvir s str. 10

Stališče Združenja svetov delavcev Slovenije je, da je neposredna participacija v praksi premalo poudarjena in da se preskromno udejanja, čeravno se v Združenju zavedamo njenega pomena in potenciala, kar je razvidno tudi iz dejstva, da smo o tem že pred leti (natančneje: leta 2011) izoblikovali posebna priporočila za njeno krepitev (več o tem v nadaljevanju). Z namenom krepitve tega področja sodelovanja delavcev pri upravljanju smo, nenazadnje, podpri in pri svojih članih promovirali omenjeni dogodek *»Neposredna delavska participacija: izsledki raziskave in razvojne perspektive«*, na samem dogodku pa pozvali sindikate in vse druge prisotne, da tudi na tem področju združimo moči, staknemo glave in naredimo več za spodbujanje individualne delavske participacije v Sloveniji.

V bodoče ji bomo v Združenju svetov delavcev Slovenije posvetili več pozornosti – v naslednjem dveletnem obdobju bomo oblikovali Akcijski načrt za sistemski razvoj in bolj učinkovito uveljavitev neposredne (individualne) participacije v praski, prav tako jo bomo umestili v program tradicionalnega posveta ZSDS, ki poteka vsako leto oktobra in na katerem naglašamo razvojne teme delavskega soupravljanja.

Tudi sveti delavcev – člani našega združenja, naj v bodoče tej pravici namenijo več pozornosti – tako v participacijskih dogovorih kot tudi pri sodelovanju z vodstvom podjetja – sveti delavcev naj vodstvo seznanijo s koristmi neposredne participacije za podjetje in zaposlene ter o možnih načinih njenega spodbujanja v vsakodnevni praksi.