Soupravljanje delavcev v desetih novih članicah EU - Kratka poročila iz držav

Zbrala

Michael Stollt in Norbert Kluge

Izdajo publikacije je podprla Evropska komisija v okviru projekta PRESENS.



Ta publikacija je izšla v okviru projekta PRESENS –

Perspektive za soupravljanje delavcev po Statutu evropske družbe v novih državah članicah EU

www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens.html

© Agencija za socialni razvoj (SDA) in Evropski sindikalni institut za raziskave, izobraževanje, zdravstvo in varnost (ETUI-REHS), Bruselj 2006

PREDGOVOR

Tu zbrana kratka poročila iz posameznih držav večinoma temeljijo na poročilih strokovnjakov, ki so sodelovali v projektu PRESENS – *Perspektive za soupravljanje delavcev po Statutu evropske družbe v novih državah članicah EU.*[*]

Zastopanost delavcev v vodstvenih organih podjetja je ustaljena praksa v številnih državah petnajsterice, pa tudi v večini novih držav članic. Pravica do imenovanja predstavnikov delavcev v upravni ali nadzorni svet je trenutno zagotovljena – v različnem obsegu – v 18 od 25 držav članic EU ter na Norveškem. Med desetimi novimi članicami EU, ki so pristopile leta 2004, je soupravljanje delavcev v vodstvenih organih vzpostavljeno v šestih državah. Na Češkem, Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji so te pravice udejanjene v širokem obsegu, se pravi tako v zasebnih kot v državnih podjetjih, medtem ko je na Malti in na Poljskem soupravljanje omejeno bodisi na državna ali privatizirana podjetja. Ciper, Estonija, Latvija in Litva pa te oblike zastopanosti delavcev skoraj ne poznajo.

Delavcem je prek svojih predstavnikov v vodstvenem organu podjetja omogočen neposreden dostop do informacij ter vpliv na sprejemanje ali potrjevanje strateških odločitev. Zastopanost na ravni vodstvenih organov tako predstavlja še dodatno zagotovilo za upoštevanje interesov zaposlenih, kar je še posebej pomembno v obdobju prestrukturiranja.

S sprejetjem statuta evropske družbe (SE), ki je začel veljati oktobra 2004 in ki podjetjem omogoča, da se oblikujejo kot meddržavni subjekti, je pravica do soupravljanja postala neločljiv del pogajanj med upravo in predstavniki iz različnih držav, katerih cilj je zagotoviti vključenost delavcev v postopke odločanja.

Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) je na svojem 10. kongresu od 26. do 29. maja 2003 v Pragi sklenila, da bo razvila skupno strategijo za zagotavljanje dejanskega delavskega soupravljanja v evropskih družbah (SE) in predstavnikom delavcev v upravnih in nadzornih organih SE-jev zagotovila evropsko legitimnost. Projekt PRESENS je bil pomemben korak v tej smeri. Velik del projekta je bil usmerjen v vzpostavljanje pogojev za dialog med ljudmi iz prakse, predstavniki sindikatov in strokovnjaki iz "starih" in "novih" članic ter v spodbujanje vzajemnega učnega procesa.

Michael Stollt
Agencija za socialni razvoj

Norbert Kluge
Evropski sindikalni institut za raziskave, izobraževanje, zdravstvo in varnost (ETUI-REHS)

Bruselj, januarja 2006

[*] Polne različice poročil iz držav si lahko naložite s spletne strani SEEurope: http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens/publications.html

CIPER

Državni sistem upravljanja podjetij na Cipru vsakemu podjetju, ki deluje po enotirnem sistemu, določi upravni organ (odbor), ki opravlja tako poslovodne kot nadzorne funkcije.

Na Cipru ni zakonskih določb o zastopanosti delavcev v vodstvenih organih. Delavsko soupravljanje ni formalno določeno niti v zakonodaji o poslovanju podjetij, niti v zakonih o odnosih med delodajalci in delavci, zato ga ni bilo nikoli treba udejanjiti ne v zasebnem ne v državnem sektorju.

Zgodi se, da v podjetjih, ki so deloma ali povsem v državni lasti, vlada dodeli določeno število sedežev v upravnem odboru visokim sindikalnim funkcionarjem, predvsem predstavnikom zvez sindikatov. Ta praksa ni posebej določena z zakonom, ampak gre bolj za tradicijo v javni upravi. Pravzaprav ti predstavniki po svojem imenovanju pogosto delujejo kot neodvisne osebnosti. Trenutno najdemo edini primer, da so delavci uspeli imenovati svojega predstavnika v upravni odbor, v polvladnem sektorju, in sicer na ustanovi za razvoj človeških virov (Arxi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou), ki se ukvarja s subvencioniranjem izobraževanja in usposabljanja kadrov.

Čeprav Ciper nima prav veliko izkušenj z zagotavljanjem soupravljanja delavcev, pa obstajajo utečeni načini družbenega dialoga in tripartitnega sodelovanja na prostovoljni osnovi. V tem širšem smislu lahko rečemo, da delavsko soodločanje na Cipru obstaja predvsem v obliki kolektivnega pogajanja in sodelovanja predstavnikov zaposlenih v tripartitnih organih in odborih. Na delovnem mestu interese ciprskih delavcev zastopa sistem sindikatov. Članstvo v sindikatih je na Cipru med najvišjimi v EU, saj znaša okrog 70% vse delovne sile.

ČEŠKA REPUBLIKA

Češka zakonodaja o upravljanju podjetij temelji pretežno na nemško-avstrijskem modelu, ki uveljavlja tako imenovani dvotirni sistem odločanja z ločenima upravnim odborom in nadzornim svetom. Delavci imajo pravico do imenovanja svojih predstavnikov v nadzorne svete državnih in zasebnih podjetij.

V **zasebnem sektorju** izvolijo delavci v delniških družbah z nad 50 zaposlenimi tretjino članov nadzornega sveta. Teoretično se lahko v statutu družbe določi tudi višji delež delavskih predstavnikov (do 50%), oziroma dovoli zastopanost delavcev tudi v družbah z manj kot 50 zaposlenimi.

Nadzorni svet bdi nad dejavnostmi upravnega odbora ter splošnim poslovanjem podjetja. Njegovi člani imajo pravico do vpogleda v vse poslovne dokumente in listine, pa tudi do pregleda finančnih izvidov in bilanc. Kadar je to v interesu družbe, je nadzorni svet pooblaščen tudi za sklic generalne skupščine družbe, na katerem ji lahko predlaga določene ukrepe. Soglasje nadzornega sveta je potrebno tudi za pridobitev ali odtujitev posesti, katere vrednost presega tretjino lastnega kapitala družbe. Pooblastila nadzornega sveta se lahko s statutom družbe še razširijo - lahko se denimo določi, da nadzorni svet imenuje in razrešuje člane uprave.

Predstavnike delavcev v svetu neposredno volijo zaposleni. Kandidirajo lahko zaposleni ali člani sindikalnih organizacij, prisotnih v družbi, ki niso nujno zaposleni v družbi. Kandidate za nadzorni svet (ali njihovo razrešitev) predlaga bodisi sindikat, delavski svet (če obstaja) bodisi najmanj 10% zaposlenih. Kandidate lahko predlaga tudi uprava.

V **državnih podjetjih** je zastopanost delavcev v vodstvenih organih obvezna ne glede na število zaposlenih. Med organe državnega podjetja spadata direktor, ki je odgovoren za vsakodnevno upravljanje, in nadzorni svet, ki bdi nad direktorjevimi odločitvami in poslovnimi dejavnostmi. Enako kot v zasebnem sektorju imajo tudi tu zaposleni pravico do imenovanja tretjine članov sveta.

V državnih podjetjih oblikuje pravila za postopek izvolitve delodajalec v soglasju s sindikalno organizacijo. Člani sveta lahko postanejo le zaposleni v podjetju.

Ne glede na sektor ali poslovno dejavnost imajo člani sveta, ki so jih izvolili delavci, enake pravice in dolžnosti kot drugi člani, ki jih izvoli generalna skupščina (v delniških družbah), ali ki jih imenuje država (v državnih podjetjih).

Med člani nadzornega sveta, ki so jih izvolili delavci, in lokalno sindikalno organizacijo ali delavskim svetom ni nikakršnega formalnega odnosa. Takšna naveza pa se lahko vzpostavi, kadar je izvoljeni predstavnik delavcev obenem tudi funkcionar sindikata.

Posebna pravica do zastopanosti delavcev v vodstvenih organih je zagotovljena v **bančnem sektorju**. Poleg obvezne tretjinske zastopanosti v nadzornem svetu določa *Zakon o bankah* še zastopanost delavcev v upravi.

Do leta 2001 je bila **zastopanost na delovnem mestu v čeških podjetjih** omejena na sindikate, kjer so ti obstajali. Nova zakonodaja je uvedla mešan sistem, ki

omogoča ustanovitev delavskega sveta, kjer lokalni sindikat ne obstaja. Vendar pa je treba delavski svet razpustiti, če je naknadno ustanovljena sindikalna organizacija. Očitno je to pravilo posredno povzročilo, da je bilo ustanovljenih le majhno število delavskih svetov. Predstavniki delavcev na delovnem mestu morajo biti obveščeni o številnih zadevah, prav tako o mnogih izdajajo mnenja. A le sindikat lahko sklene kolektivno pogodbo, kar je pomemben dejavnik, saj pomeni, da na Češkem večina kolektivnega pogajanja poteka na ravni podjetja.

ESTONIJA

V Estoniji morajo imeti javne (delniške) družbe tako upravo kot nadzorni svet. Iz tega sledi, da imajo vsa javna podjetja dvotirni sistem upravljanja. V zasebnih delniških družbah je nadzorni svet treba ustanoviti le, če skupni kapital v delnicah presega 400.000 EEK (okrog 25.000 EUR) in je upravni odbor sestavljen iz manj kot treh članov, oziroma če tako določa statut družbe.

Po estonski zakonodaji zaposleni nimajo pravice voljenja ali imenovanja predstavnikov v upravni ali nadzorni svet. Čeprav bi bilo to teoretično možno, se v praksi tudi nobena sindikalna organizacija ali delodajalec ni zavezal k rešitvi tega vprašanja s kolektivno pogodbo. Socialni partnerji na državni ravni imajo različna stališča. Medtem ko organizacija delodajalcev ETTK zastopa mnenje, da bi prisotnost delavskih predstavnikov zgolj ovirala nemoteno delovanje nadzornega sveta, se Zveza estonskih sindikatov (EAKL) zavzema za soupravljanje v vodstvenih organih. EAKL ocenjuje, da obstoječi obvezni postopki obveščanja in posvetovanja v praksi niso učinkoviti, zato meni, da bi ta pravica delavcem zagotavljala vpletenost v odločitve, ki so pomembne za njihove interese (denimo kolektivno odpuščanje ali selitev podjetja). Čeprav je razprava o zastopanosti delavcev v vodstvenih organih trenutno zamrla, se utegne ponovno razvneti ob načrtovanih reformah estonskih kolektivnih delovnih razmerij.

Estonija ima enotirni sistem zastopanosti delavcev na delovnem mestu, se pravi sistem sindikatov. V praksi so kolektivna delavska razmerja še najbolj razvita na ravni podjetij, medtem ko so kolektivne pogodbe na ravni države ali panoge redke. Na ravni podjetja se zaposleni udeležujejo pogajanj prek sindikalnih delavskih zastopnikov (shop stewards), ki so v družbah s sindikatom navadno izvoljeni. Estonski zakon o sindikatih (2000) sicer določa postopke obveščanja in posvetovanja v raznih zadevah, vendar se obvezno obveščanje in posvetovanje učinkovito udejanja le tam, kjer za to skrbi sindikalna organizacija. Ker pa je sloves sindikalnih organizacij še vedno omadeževan zaradi tesnih vezi s komunistično partijo v času sovjetske prevlade, se za članstvo v sindikatu še vedno odloča razmeroma malo delavcev. Pravica do obveščenosti in posvetovanja v podjetju je tako zagotovljena le manjšini zaposlenih. Poleg tega sta obveščenost in posvetovanje v podjetju v estonskih delavskih razmerjih razmeroma novi področji, ki tako od sindikatov kot od delodajalcev zahtevata dodatno znanje in nove spretnosti. Ti dve pravici se tako še nista razvili v učinkovito in utečeno prakso.

MADŽARSKA

Madžarska zakonodaja o gospodarskih družbah se zgleduje zlasti po nemški, zato je običajna oblika upravljanja v domačih podjetjih dvotirni sistem. Nadzorni svet je obvezen organ v vseh delniških družbah ter vseh večjih družbah z omejeno odgovornostjo ne glede na to, ali so v zasebni ali državni lasti.

Po naravi pa igrajo nadzorni sveti na Madžarskem le šibko vlogo. Lahko sicer bdijo nad direktorjevimi dejavnostmi in delujejo v prid delničarjev, vendar se običajno le redko sestajajo. Zbor delničarjev se sicer lahko odloči razširiti pristojnosti nadzornega sveta. Običajno so dejavnosti nadzornih odborov omejene na en ali dva sestanka letno, na katerih potrdijo vsa pomembna poročila z zborov delničarjev (vključno z letnim finančnim poročilom) ter poslovne načrte, občasno pa se izvaja omejen nadzor nad organizacijo z zahtevki po podrobnejših informacijah ali revizijah računovodskih in poslovodnih knjig. Glavna zadolžitev nadzornega sveta je, da skliče zbor delničarjev, če ugotovi, da uprava podjetja posluje v nasprotju z zakonom, statutom podjetja ali odločitvijo zbora delničarjev, ali če se mu zdijo odločitve uprave škodljive za interes družbe ali delničarjev.

V družbah z najmanj 200 polno zaposlenimi mora biti tretjina članov nadzornega sveta predstavnikov delavcev. Takšna zastopanost delavcev je obvezna tako **v državnih kot v zasebnih podjetjih**, ne glede na to, ali je družba organizirana kot delniška ali kot družba z omejeno odgovornostjo. Predstavnike zaposlenih predlaga delavski svet podjetja ali centralni delavski svet, vendar mora predhodno »pridobiti mnenje« sindikatov. Zbor delničarjev mora imenovati kandidate, ki jih je predlagal delavski svet, če le ustrezajo formalnim kriterijem.

V praksi so predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu vodilni funkcionarji lokalnega sindikata in/ali delavskega sveta, oziroma njihovi namestniki. Delno prekrivanje funkcij med predstavniki v nadzornem svetu in predstavniki delavskih interesov na delovnem mestu pripomore k temu, da so predstavniki pravno varnejši (predvsem pred odpuščanjem, diskriminacijo itd.), saj zakonodaja tega sicer ne zagotavlja.

Pravice in dolžnosti predstavnikov delavcev v nadzornem svetu so načeloma enake tistim ostalih članov, ki jih izvolijo delničarji. Za delavske predstavnike velja le ena posebna določba: če nadzorni svet ni dosegel konsenza, mora biti zbor delničarjev obveščen o manjšinskem stališču delavskih predstavnikov. Tudi obratno so predstavniki delavcev dolžni obveščati skupnost zaposlenih o vseh zadevah, z izjemo tistih zadev, ki se obravnavajo kot poslovne skrivnosti.

Nagrajevanja članov sveta zakon ne določa posebej, pač pa o tem sklepa zbor delničarjev po načelu enakosti med člani. Kljub temu se praksa nagrajevanja med podjetji močno razlikuje.

Postopek imenovanja in vsakodnevno delovanje delavskih predstavnikov odraža dvojnost madžarskega sistema odnosov med delodajalci in delojemalci. Leta 1992 so bili uvedeni obvezni delavski sveti. Sindikati so temu sprva ostro nasprotovali, saj so se bali, da bo njihov položaj s tem oslabljen. Odtlej pa so številne spremembe v delovnopravni zakonodaji povzročile precejšnjo zmedo v delitvi pristojnosti med

delavskimi sveti in sindikati. V devetdesetih letih prejšnjega stoletja so odnosi med sindikati in delavskimi sveti postajali vse bolj napeti, sčasoma pa je v večini podjetij prišlo do tega, da so sindikati delavske svete prevladali oziroma jih naredili nepotrebne. Novejše študije kažejo, da so delavski sveti dejavni le še v večjih podjetjih, kjer obstajajo tudi lokalne sindikalne organizacije, medtem ko v podjetjih brez sindikatov ne opravljajo funkcije institucionaliziranega posredništva med delavci in delodajalci.

V praksi je precej prekrivanja med funkcionarji, ne le med sindikalnimi funkcionarji in člani delavskega sveta, ampak tudi med člani nadzornega sveta in drugimi organi delavske zastopanosti. Po drugi strani pa v podjetjih, kjer ni ne sindikata ne delavskega sveta, sploh nihče ne bdi nad izvrševanjem zakonskih predpisov. Čeprav je zastopanost delavcev v vodstvenih organih teoretično samodejna, v praksi ni državne agencije (delovnega inšpektorata ali urada za registracijo podjetij), ki bi bila sposobna preverjati ravnanje podjetij na tem področju.

Čeprav zastopanost delavcev v vodilnih organih ni ključni faktor v madžarskih odnosih med delodajalci in delojemalci, pa predstavlja dodaten instrument soodločanja, ki krepi delovanje sindikatov in delavskih svetov.

LATVIJA

Latvijska zakonodaja v podjetjih določa dvotirno strukturo upravljanja, se pravi upravo in nadzorni svet. Podobno kot sosede pa tudi Latvija nima pravno določene delavske zastopanosti v vodstvenih organih.
Po razglasitvi neodvisnosti leta 1991 so latvijski sindikati izgubili večji del nekdanjega vpliva in članstva. Danes je vanje vključenih približno 20% zaposlenih, pri čemer je v javnem sektorju članstvo mnogo bolj razširjeno kot v zasebnem. Sklepanje kolektivnih pogodb je v glavnem omejeno na raven posameznih podjetij, skoraj nobenega dialoga pa ni na panožni ali regionalni ravni. Teoretično je panožne pogodbe mogoče sklepati, če delodajalci, ki so vključeni v pogodbo, zaposlujejo več kot 60% zaposlenih v panogi. V praksi pa ne obstaja nobena pogodba, ki bi ustrezala tem kriterijem. Tudi število kolektivnih pogodb, sklenjenih na ravni posameznega podjetja, ostaja razmeroma nizko. Na podlagi takšnih pogodb dela le kakih 20% latvijskih zaposlenih.

Čeprav je od leta 2002 mogoče neposredno voliti »pooblaščene delavske predstavnike«, ostajajo glavni instrumenti za zastopanje delavskih interesov sindikati. Kadar v istem podjetju obstajata tako sindikat kot pooblaščeni delavski predstavnik, ima le sindikat pravico, da sklene kolektivno pogodbo. Tako sindikati kot pooblaščeni delavski predstavniki imajo pravico do obveščenosti in posvetovanja o različnih zadevah, vključno z ekonomskim položajem podjetja, socialnimi vprašanji in odločitvami, ki zadevajo plače, delovne pogoje in delovna mesta. V praksi je socialni dialog na delovnem mestu še najbolj dejaven tam, kjer je vloga sindikatov močna, kar dejansko pomeni, da je velika večina latvijskih delavcev brez zastopnika svojih interesov.

LITVA

Po litvanski podjetniški zakonodaji lahko podjetja izbirajo med enotirnim (upravni odbor) in dvotirnim (uprava in nadzorni svet) sistemom upravljanja. Delavska pravica do zastopanosti v upravi ali nadzornem svetu zakonsko ni določena (ne za državna ne za zasebna podjetja). Zastopanost delavcev v vodstvenih organih ovirajo številni dejavniki. Večina Litovcev na delavsko soupravljanje še vedno gleda kot na prepreko delodajalčevi poslovni suverenosti, tujek ali celo oviro tržno usmerjenemu gospodarstvu. Te negativne izkušnje izvirajo iz socialistične preteklosti, in še danes med delavci ni čutiti posebne želje po njihovem oživljanju. Tudi novejši poskusi uvajanja teh pravic (1990-1994) niso bili uspešni. V času zgodnje tranzicije je namreč Zakon o državnih podjetjih uveljavil pravico, da delavci izvolijo do dve tretjini članov nadzornega sveta. A njihova prisotnost v nadzornih svetih državnih podjetij ni mogla preprečiti zlorab, korupcije in goljufij v zgodnjih fazah privatizacije. Zaradi tega je bila ta pravica spet ukinjena. Odtlej ni še nihče ponovno odprl razprave o sodobnih oblikah delavske zastopanosti v vodstvenih organih.

Litvanski sistem odnosov med delodajalci in delojemalci je močno na strani podjetij. Čeprav je kolektivno pogajanje teoretično možno tudi na državni, panožni ali regionalni ravni, je večinoma omejeno na raven posameznih podjetij. Število zaposlenih, ki jih takšne kolektivne pogodbe zajemajo, pa je razmeroma nizko, prav tako nizko pa je tudi članstvo v sindikatih. Zastopanost na delovnem mestu je imela v Litvi do nedavnega eno samo obliko, in sicer so si ekskluzivno pravico do tega lastili sindikati v podjetjih. To je pomenilo, da brez sindikata tudi ni bilo delavskih predstavnikov. Novembra 2004 je bil sprejet Zakon o delavskih svetih, ki omogoča delavsko zastopanost tudi v podjetjih, kjer sindikat ne obstaja. Sedaj obstoječi sistem bi torej lahko opisali kot enokanalni sistem zastopanosti, z rezervnim kanalom za nesindikalizirana delovna mesta. Če v podjetju obstaja sindikat, ima izključno pravico do zastopanja vseh delavcev in ne dovoljuje ustanovitve delavskega sveta. V Litvi imajo delavski predstavniki zakonsko pravico do obveščenosti in posvetovanja o splošnem položaju v podjetju, odpuščanju delavcev zaradi ekonomskih ali tehnoloških vzrokov in prestrukturiranju delovnih mest. Pri nekaterih vprašanjih, denimo spremembah internega pravilnika o delu, je potrebno soglasje delavskih predstavnikov.

MALTA

Po malteški podjetniški zakonodaji je edini priznani sistem upravljanja enotirni, dvotirnega sistema niso nikdar formalno priznali. Podjetje upravlja svet direktorjev, ki sprejema vse poslovne odločitve in ima v rokah celotno izvršno moč.

Na Malti je trenutno 10 podjetij, pri katerih je poskrbljeno za zastopanost delavcev v upravi, od teh jih je 6 v državni lasti. Preostala štiri podjetja so zasebna in sicer so tri v lasti splošnega delavskega sindikata (GWU), največje sindikalne organizacije na otoku, eno pa v lasti laburistične stranke. V svetu direktorjev je 12 izvoljenih predstavnikov delavcev (t.i. delavskih direktorjev).

Kjer so uvedli soupravljanje delavcev, so to storili na različne načine. Pri nekaterih družbah, ki so v lasti vlade oziroma Malteške univerze, temelji ta pravica na zakonskih določbah. V drugih podjetjih to področje ureja kolektivna pogodba, spet drugod pa soupravljanje izvajajo na podlagi posebnih dogovorov.

Delavski direktorji lahko postanejo le zaposleni v podjetju. Večinoma jih neposredno volijo zaposleni. Po imenovanju imajo delavski predstavniki enake dolžnosti in pravice kot drugi člani sveta direktorjev (vključno z nagrajevanjem).

Če se ozremo nazaj, se je zastopanost delavcev pričela v 1970-ih letih, ko je novoizvoljena vlada krenila v novo smer gospodarskega razvoja in uvedla sveže oblike odnosov med delodajalci in delojemalci, pri katerih naj bi delavsko soodločanje igralo odločilno vlogo. Izvirna ideja, vključno z delavskimi direktorji, izhaja iz socialistične doktrine samoupravljanja. A odtlej je delavsko soupravljanje v vodstvenih organih vse bolj pod pritiskom. V ladjedelnici Malta Drydocks, na primer, naj bi leta 1975 že vseh 8 direktorjev izvolili delavci (po sistemu samoupravljanja). A leta 1997 je bilo število voljenih delavskih direktorjev zmanjšano na polovico, leta 2000 pa že na zgolj enega predstavnika. Pred kratkim so tri podjetja v privatizacijskem procesu ukinila pravico zaposlenih do izvolitve svojih predstavnikov v svetu direktorjev, med njimi tudi Drydocks.

Malteška zakonodaja o odnosih med delodajalci in delojemalci je sorodna britanskemu sistemu, kjer sindikalni delavski zastopnik na delovnem mestu predstavlja sindikat, kolektivno pogajanje pa se dogaja predvsem na ravni podjetja. V obstoječem sistemu odnosov med delodajalci in delojemalci, ki temeljijo na konfliktih in pogajanjih, zastopanost delavcev v vodstvenih organih nikdar ni bila učinkovito vzpostavljena. Verjetno iz tega razloga tako vodstveno osebje kot tudi delavci z nezaupanjem gledajo na delavske direktorje.

POLJSKA

Na Poljskem je delavsko soupravljanje v vodstvenih organih odvisno predvsem od lastniške oblike družbe. Delavski predstavniki so zakonsko obvezni le v javnem sektorju.

Preoblikovanje političnega sistema je na Poljskem povzročilo številne gospodarske premike, v okviru katerih so se korenito spremenili tudi načini delavske vključenosti v postopke poslovnega odločanja. Ko se je podjetje privatiziralo, so lahko zaposleni brezplačno pridobili do 15% delnic podjetja, s katerimi je prej upravljala državna blagajna. Vendar pa je Zakon o privatizaciji (1992,1996) uvedel tudi pravico zaposlenih do zastopanosti v nadzornem svetu **bivših državnih podjetij**, ki so se preoblikovala v tržna podjetja z državno blagajno kot edinim delničarjem (postopek komercializacije). V skladu s to zakonodajo zaposleni v takšnih podjetjih predlagajo dve petini članov nadzornega sveta. Ko državna blagajna odproda več kot 50% svojih delnic, se število delavskih predstavnikov v nadzornem svetu lahko zmanjša. Dokler pa je država še delničar podjetja, mora podjetje v nadzornem svetu obdržati vsaj minimalno število delavskih predstavnikov (2-4 člani, glede na velikost nadzornega sveta).

Poljska zakonodaja predvideva dvotirni sistem le za delniške družbe, medtem ko morajo družbe z omejeno odgovornostjo ustanoviti nadzorni organ le, če njihov osnovni kapital presega 500.000 PLN (okrog 125.000 EUR) in je število delničarjev več kot 25. Nadzorni svet bdi nad vsemi dejavnostmi družbe. Med pristojnosti nadzornega sveta sodi tudi to, da – z ustrezno utemeljitvijo – suspendira določene ali vse člane uprave. Člane nadzornega sveta imenuje in razrešuje občni zbor. Delavske predstavnike v nadzornem svetu neposredno volijo vsi zaposleni. Zakon ne razlikuje med posameznimi vrstami članov nadzornega sveta, zato so pravice in dolžnosti delavskih predstavnikov enake tistim drugih članov, vključno z nagrajevanjem.

Če ima »komercializirano« (privatizirano) podjetje več kot 500 zaposlenih, imajo zaposleni pravico, da izvolijo enega člana uprave, poleg svojih predstavnikov v nadzornem svetu (to pravico zaposleni obdržijo tudi, če državna blagajna odproda več kot polovico svojih delnic).

Zavedati se moramo, da se je v obdobju od 1990 do 2003 privatiziralo preko 7.000 državnih podjetij (se pravi 80% vseh državnih podjetij – podatek iz leta 1990). Ob koncu leta 2003 je bilo še okrog 700 podjetij z državno blagajno kot edinim delničarjem. K temu moramo prišteti še številne družbe, pri katerih je državna blagajna obdržala določeni delež delnic oziroma lastništva. Pravica do voljenja predstavnikov v nadzorni svet naj bi delavcem vsaj deloma odtehtala izgubljene participacijske pravice, ki so jih imeli pred pričetkom privatizacijskega procesa.

Preostala državna podjetja (ki se še niso privatizirala) še vedno uporabljajo zakonodajo iz leta 1981 o delavskem samoupravljanju, ki je bila uvedena kot odgovor na katastrofalne posledice podjetniškega upravljanja pod planskim gospodarstvom. Ta zakon zaposlenim zagotavlja številne pravice predvsem preko sveta delavcev, ki ga izvolijo zaposleni in ki ima obširna nadzorna pooblastila, vključno z imenovanjem

direktorja podjetja. Ker število državnih podjetij stalno upada, je tudi delavsko samoupravljanje v zatonu.

V **podjetjih, ki niso v državni lasti oziroma so privatizirana (bivša državna podjetja),** zaposleni nimajo zakonsko zagotovljene pravice do soodločanja pri upravljanju z njihovim delovnim mestom. Tudi v podjetjih, ki so se »neposredno privatizirala«, se pravi kjer je bilo vse premoženje neposredno prodano, novi zasebni lastnik ni bil dolžan vključiti delavskih predstavnikov v vodstvene organe. Poleg tega so se novo pridobljene pravice do zastopanosti v vodstvenih organih pogosto ukinile takoj, ko so podjetja dokončno prevzeli novi lastniki. Kljub vsemu pa so v okviru tako imenovanih "paktov blagostanja", sklenjenih med sindikati in novimi zasebnimi lastniki, sindikati ponekod dobili pravico do imenovanja svojih predstavnikov v nadzorni svet.

Sindikalni sistem na Poljskem je decentraliziran. Da bi imeli znatnejši vpliv na zadeve, ki se nanašajo na zaposlene, morajo tudi panožni ali državni sindikati ustanoviti podjetniške organizacije. Po drugi strani pa zaposleni pogosto oblikujejo sindikat znotraj enega podjetja, ki se ukvarja le z odnosi z njihovim delodajalcem. Tako je zastopanost na delovnem mestu večinoma mogoča prek lokalnih sindikatov (enokanalni sistem). V večini delovnih mest, še posebej v manjših podjetjih, pa zastopnikov sploh ni. Trenutno ni splošnih zakonskih določb, ki bi zaposlenim zagotavljale pravico do obveščenosti in posvetovanja. Ta položaj se bo spremenil, ko bo začela veljati zakonodaja, ki udejanja Direktivo EU 2002/14. Sindikati se izredno odklonilni do direktive EU o postopkih obveščanja in posvetovanja. Bojijo se, da bodo izgubili svoj monopol v delovnih organizacijah in da se bodo delodajalci vse bolj zavzemali za nesindikalne delavske svete z namenom oslabiti položaj sindikatov.

SLOVAŠKA

Na Slovaškem obstaja zastopanost delavcev v vodstvenih organih tako državnih kot zasebnih podjetij.

Poglavitni kriterij pa je obstoj nadzornega sveta. Ta je obvezen v vseh **državnih podjetjih**, ne glede na velikost in področje delovanja. Le podjetja, ki se ukvarjajo z dejavnostmi v javno korist in kjer je to posebej določeno z njihovimi statuti, nimajo nadzornega sveta in posledično tudi ne delavskih zastopnikov na vodstveni ravni (denimo železnice in pošta).

V državnih podjetjih lahko delavci izvolijo polovico članov nadzornega sveta. Predsednik sveta pa ne more biti zaposlen v podjetju. Zaposleni izbirajo svoje predstavnike z neposrednimi volitvami. Če v podjetju obstaja sindikalna organizacija, ima ta pravico do imenovanja enega delavskega predstavnika.

Vloga nadzornega odbora v državnih podjetjih je odločanje o delitvi dobička in poravnavi izgub, svetovanje o kadrovskih potezah v upravi podjetja, poročanje o združitvi ali cepitvi podjetja, izdaja polletnega ali letnega finančnega poročila, izdaja soglasja ob imenovanju zunanjega nadzornega telesa, ob najemu kreditov ali posojil, ob odtujitvi družbenega kapitala ali ob izdaji družbenega kapitala v upravljanje generalnemu direktorju ali tretji osebi, ki jo podjetje pooblasti za ta namen.

V **zasebnem sektorju** je nadzorni svet obvezen organ le v delniških družbah z osnovnim kapitalom vrednosti najmanj 1 milijon SKK (okrog 25.000 EUR). Če ima družba več kot 50 polno zaposlenih delavcev, zaposleni izvolijo tretjino članov nadzornega sveta. Statut družbe pa lahko določi tudi višji delež (največ 50%) delavskih predstavnikov, ali pa uvede delavske predstavnike tudi v podjetja, ki imajo manj kot 50 zaposlenih.

V zasebnih podjetjih nadzorni svet pregleduje izredne in konsolidirane računovodske izkaze in načrtovano razdelitev dobička ali poravnavo izgub ter o tem poroča generalni skupščini. Poleg tega izbere predstavnika, ki nastopa v sodnih postopkih in pred drugimi organi v zadevah, ki vključujejo člane uprave. Člani nadzornega sveta imajo pravico do vpogleda v vse izkaze in dokumente o dejavnostih podjetja, in tako izvajajo nadzor, ali izkazi ustrezajo dejstvom in ali so dejavnosti podjetja v skladu z zakonom, statutom podjetja in odločitvami generalne skupščine. Poleg tega mora nadzorni svet potrditi vsako redno, izredno in konsolidirano finančno poročilo.

Tako **v državnih kot v zasebnih družbah** kandidate za delavske predstavnike predlaga lokalna sindikalna organizacija, alternativna možnost pa je tudi, da kandidat sam zbere 10% glasov zaposlenih. Nova zakonodaja je bila sprejeta leta 2000 in je razrešila težave, ki so se pojavljale prej zaradi nejasnega postopka predlaganja kandidatov. V številnih primerih je namreč prej kandidate določila kar uprava, ki tudi organizira volitve. V nadzorni svet je za delavske predstavnike mogoče izvoliti le osebe, ki so zaposlene v podjetju. Ko je postopek imenovanja končan, imajo enake pravice in dolžnosti kot drugi člani sveta, kot to določa statut družbe. To velja tudi za nagrajevanje.

Odnosi med delodajalci in delojemalci na delovnem mestu so se dolgo urejali izključno prek sindikatov, saj so bile to edine organizacije, ki so imele pravico zastopati interese delavcev v podjetjih. Od leta 2002 pa je v primeru neobstoja sindikata mogoče ustanoviti tudi delavski svet. Leto kasneje so ta zakon razširili z dopolnilom, da je delavski svet mogoče ustanoviti ne glede na to, ali lokalna sindikalna organizacija obstaja ali ne, če je tako zahtevalo 10% zaposlenih. Obe telesi imata danes približno enak status ter primerljive pravice do obveščenosti in skupnega odločanja (kjer je potrebno soglasje delavskih predstavnikov). Le sindikat pa lahko sklene kolektivno pogodbo z upravo podjetja. Kolektivno pogajanje se na Slovaškem odvija na ravni panoge in posameznih podjetij, in tako pokriva razmeroma visoko število zaposlenih.

SLOVENIJA

V Sloveniji temelji soupravljanje delavcev na 75. členu **Ustave** iz leta 1991, ki delavcem zagotavlja pravico do soodločanja. Na tej podlagi je bil leta 1993 sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki zagotavlja številne individualne in kolektivne participacijske pravice, vključno s pravico do obveščenosti in posvetovanja ter soodločanja na vodstveni ravni.

Sodobna slovenska podjetniška zakonodaja se zgleduje predvsem po nemškem modelu, čeprav so pri njenem oblikovanju upoštevali tudi druge evropske prakse. Slovenski Zakon o podjetjih določa dvotirno strukturo upravljanja, ki jo sestavljata uprava in ločen nadzorni svet. Trenutno pa v Sloveniji poteka razprava o dopuščanju enotirne strukture z enim samim upravnim odborom.

Zaposleni imajo pravico do sodelovanja v nadzornem svetu, če ta obstaja, ne glede na to, ali je podjetje v **državni** ali **zasebni** lasti. Po Zakonu o podjetjih je nadzorni odbor obvezen organ le v delniških družbah, ki izpolnjujejo vsaj enega od spodnjih kriterijev:

- če osnovni kapital družbe presega 410 milijonov SIT (okoli 1,7 milijona EUR),
- če ima družba več kot 500 zaposlenih,
- če je bila družba ustanovljena progresivno (ustanovitelji družbe zbirajo potrebni kapital s prodajo delnic),
- če se z delnicami družbe trguje na borzi,
- če ima družba več kot 100 delničarjev.

V praksi skoraj ni delniških družb brez nadzornega sveta.

Delavske predstavnike v nadzornem svetu imenuje in razrešuje delavski svet. Izbrane osebe niso nujno zaposlene v podjetju. Število predstavnikov določa statut družbe, a ne sme biti nižje od tretjine, ali višje od polovice članov nadzornega sveta. Pred letom 2001 je zakon določal, da mora biti v podjetjih z več kot 1.000 zaposlenimi kar polovica članov sveta delavskih predstavnikov. To pravilo pa po razsodbi slovenskega Ustavnega sodišča krši ustavno načelo enakosti, zato so ga spremenili. Predsednik nadzornega sveta je vedno predstavnik delničarjev in ima v primeru neodločenega izida glasovanja odločilni glas. Delavski predstavniki v nadzornem svetu imajo enake pravice in dolžnosti kot predstavniki lastnikov ter polnopravno sodelujejo v procesih odločanja.

Poleg zastopanosti v nadzornem svetu lahko delavski svet v družbah z več kot 500 zaposlenimi izvoli tudi **delavskega direktorja**. Ta je polnopravni član **uprave** in ga formalno imenuje nadzorni svet (oziroma, če nadzorni svet ne obstaja, zbor delničarjev). V podjetjih z manj kot 500 zaposlenimi se lahko zaposleni z delodajalcem dogovorijo o imenovanju delavskega direktorja. Delavski direktor zastopa interese zaposlenih pri vseh kadrovskih in socialnih vprašanjih.

Slovenija ima dvokanalni sistem **zastopanja interesov zaposlenih na delovnem mestu**, in sicer prek delavskega sveta (ki ga je mogoče ustanoviti v družbah z več kot 20 zaposlenimi) na eni strani in sindikata na drugi strani. Ti dve obliki sta

institucionalno in funkcionalno ločeni. Medtem ko je vloga sindikatov predvsem »razreševanje konfliktov« (npr. kolektivno pogajanje, uveljavljanje delavskih pravic), naj bi delavski svet predvsem »sodeloval« z vodstvom in nima pravice, denimo, pozvati k stavki.

Kot mnoge srednje- in vzhodnoevropske države je imela tudi Slovenija obdobje delavskega samoupravljanja. Ta komunistična ideologija, ki je zanemarjala različne interese dela in kapitala, ni preživela tranzicije v pluralistično, parlamentarno demokracijo. Leta 1988 je bil Zakon o združenem delu iz leta 1976, ki je urejal delavsko samoupravljanje, ukinjen in nadomestil ga je novi podjetniški zakon.

Teoretično je slovenski sistem delavske soudeleženosti med najnaprednejšimi na svetu, saj delavcem zagotavlja širok spekter participacijskih pravic. V praksi pa se zakon uvaja počasi in so kršitve delavskih pravic še vedno zelo pogoste, saj so tudi delavci slabo obveščeni o svojih pravicah in načinih za njihovo uveljavljanje. Izvajanje ZSDU je zgolj izbirna možnost, ne pa dolžnost. To pomeni, da mora za uveljavitev z zakonom določenih pravic prva pobuda priti z delavske strani, najpogosteje od sindikata. To dejstvo ima posledice tudi pri zastopanosti delavcev v vodstvenih organih, saj je imenovanje delavskih predstavnikov naloga delavskega sveta. Kjer tega ni, seveda tudi ni delavskih predstavnikov, niti v upravi, niti v nadzornem svetu.