dr. Janja Hojnik

**Razvoj delavskega soupravljanja v Veliki Britaniji**

*Britanska neoliberalna orientiranost k družbi in gospodarstvu očitna tudi v pogledu industrijske demokracije, ki je prežeta s prostovoljnostjo in neformalnimi praksami, vplivi iz kontinentalne Evrope pa so neznatni.*

**Ozadje industrijske demokracije v Veliki Britaniji**

Za sistem industrijskih odnosov v Veliki Britaniji so **tradicionalno značilni prostovoljni odnosi med socialnimi partnerji, z minimalno stopnjo vmešavanja države**. V okviru zgodnje industrializacije in liberalne politične kulture, v kateri je država redkokdaj intervenirala v zadeve zasebnih subjektov, so sindikati skozi 19. stoletje postopoma krepili svoje članstvo in moč. Več zakonodajnih sprememb je sindikatom dalo pravico do organiziranja delavcev in sodelovanja v stavki. Leta 1868 je bil ustanovljen UK Trades Union Congress (TUC), krovna organizacija za sindikate Združenega kraljestva. Zakon iz leta 1871 sindikate priznava kot pravne osebe in jim dodeljuje pravico do stavke.

Gospodarske okoliščine v tem času so bile tudi sicer **ugodne za razvoj sindikalizma**. Zaradi hitrosti industrializacije in obstoja znatnih kolonialnih trgov Združenega kraljestva so bili v 19. stoletju in v začetku 20. stoletja priča hitri gospodarski rasti. Ta gospodarska klima je olajšala razvoj sistema, v katerem bi dela sadov gospodarskega razvoja bili deležni tudi delavci, ki so se tako kolektivno dogovorili za povišanje plač. Kolektivna pogajanja so bila posledično **veliko bolj pomembna kot zakonska ureditev pravic delavcev**, zlasti po tem, ko je zakon sindikalnim predstavnikom priznal imuniteto.

Članstvo v sindikatih v Združenem kraljestvu se je izrazito povečalo v povojnih letih. To obdobje imenujejo tudi **zlata doba britanskega "pluralizma"**, ko je bila poudarjena vloga sindikatov pri zagotavljanju industrijskega miru in učinkovitosti. V zasebnem in javnem sektorju so dosegli kolektivne pogodbe na sektorski ravni, ki so pokrivale cele industrijske panoge. V poznih 1960-ih pa so se pojavili pomisleki o učinkovitosti sistema industrijske demokracije in z njimi povečani industrijski nemiri. To je pripeljalo do Donovanove vladne komisije, ki je pomenila poskus, da se raziščejo vzroki številnih konfliktov v podjetjih. Industrijski konflikti so se izrazito povečali v 1970-ih, deloma tudi zaradi gospodarske krize, ki je prizadela zahodne države po "naftnih šokih". To obdobje je doseglo vrhunec v letih 1978-1979, ki ju nazivajo kot **"zimsko nezadovoljstvo"**, kjer so sindikati javnega sektorja izvajali reden in dolgotrajen kolektivni napad na politiko tedanje vlade, ki se je posluževala zadrževanja plač v javnem sektorju.

Konservativna vlada Margaret Thatcher, ki je bila izvoljena leta 1979, je bila usmerjena **neoliberalno in proti sindikatom**. V tej luči je sprejela zakonodajni program za omejitev pravic sindikatov, privatizirala številna področja javnega sektorja, upravljanje javnega sektorja pa izvajala v proti-sindikalnem duhu. V tem obdobju se je članstvo v sindikatih tudi občutno zmanjšalo in večina kolektivnih pogodb v zasebnem sektorju je bila razveljavljena. Šele vlada premiera Tonyja Blaira, ki je bila izvoljena leta 1997, je ponudila nekoliko bolj spravljiv pristop do sindikatov. Temelj pristopa Blairove vlade do delovnih razmerij je bil na poudarjanju zakonskih pravic posameznika iz zaposlitve. Uvedena je bila tudi nacionalna minimalna plača. Mnoge od teh zakonsko zagotovljenih pravic je vpeljala Evropska unija in obdobje po letu 1997 je bilo v Veliki Britaniji zaznamovano z izrazitim **povečanjem vloge zakonodaje pri urejanju delovnih razmerij**. Kljub temu se je članstvo v sindikatih še naprej zmanjševalo in v letu 2011 je znašalo zgolj 26 %.

Od leta 2012 sistem industrijskih odnosov Velike Britanije kaže **mešano naravo.** Medtem ko po stari tradiciji država ne intervenira v odnose med socialnimi partnerji, kar se kaže v nezavezujočih kolektivnih pogodbah in v dejstvu, da imajo sindikati in delodajalske organizacije malo pravic do sodelovanja pri določanju zakonodaje prek dvostranskih ali tristranskih forumov na nacionalni ravni, pa so zakonsko določene pravice iz delovnih razmerij sedaj stalna značilnost delovnega prava Združenega kraljestva.

**Globalna gospodarska kriza** je Veliko Britanijo močno prizadela, stopnja brezposelnosti se je občutno povečala in brezposelnost mladih je dosegla najvišjo raven od leta 1980. Številne finančne institucije so se rešile ob posredovanju vlade. Kljub temu je učinek krize na razvoj sistema industrijskih odnosov Velike Britanije nejasen. Sindikati so se na krizo odzvali s pozivom k večjim aktivnostim vlade pri odpravljanju brezposelnosti. Hkrati so bile sklenjene kolektivne pogodbe, s katerimi so socialni partnerji na ravni podjetij zmanjšali delovni čas z namenom ohranitve ravni zaposlenosti. A konzervativno-liberalna vladna koalicija, ki deluje od maja 2010, je povzročila znatne izgube delovnih mest v javnem sektorju. V letu 2011 je vlada povečala starost, pri kateri državljani izpolnjujejo pogoje za zagotavljanje državne pokojnine, na 66 let. Obe vladajoči stranki pa imata **tradicionalno različna politična stališča** glede urejanja delovnih razmerij, kar še otežita konservativni evro-skepticizem in pro-evropska naravnanost liberalnih demokratov.

**Zastopanje zaposlenih na ravni podjetij**

Primarno je potrebno izpostaviti, da **enotnih pravil glede zastopanja delavcev v Veliki Britaniji ni** in v številnih podjetjih niti ne obstaja. Sindikati so najobičajnejši način za zastopanje zaposlenih in pravno prisilo delodajalca, vendar le, če imajo zadostno podporo. Večina podjetij, v okviru katerih ni sindikatov, nima predstavništev zaposlenih in to se ni spremenilo niti po uveljavitvi predpisov za izvajanje direktive EU o obveščanju in posvetovanju.[[1]](#footnote-1)

V Veliki Britaniji tako **ni formalnega pravnega mehanizma**, ki bi predvideval zastopanje zaposlenih na ravni podjetij. Za razliko od številnih drugih držav EU ne obstaja struktura delavskih svetov, ki bi bili izvoljeni s strani vseh zaposlenih, in tudi ni zakonodaje ali sistema pravno zavezujočih kolektivnih pogodb, ki bi dajale zelo široke pristojnosti lokalnim organizacijam sindikatov, ki bi predstavljali vse zaposlene.

To pomeni, da sta struktura za zastopanje delavcev in njegov vpliv v okviru podjetij **zelo raznolika**. Položaj se ni spremenil po uveljavitvi zakonodaje o izvajanju direktive EU o obveščanju in posvetovanju, ki je začela veljati v aprilu 2008 za organizacije, ki imajo več kot 50 zaposlenih.

Študija iz leta 2011 (WERS[[2]](#footnote-2)) kaže, da je bilo le v 7 % primerov v podjetjih prisotno delavsko **zastopstvo izven sindikatov**, sicer pa je iz študije mogoče zaključiti, da je najpogostejša oblika zastopanja zaposlenih na delovnem mestu **prek sindikatov**, saj to obliko zastopanja najdemo v 21 % podjetij. Pri tem je bistveno za uspešno sindikalno zastopstvo priznanje sindikata s strani delodajalca.

Kjer sindikatov ni, ne obstaja splošna pravica ali zahteva, da imajo zaposleni svoje predstavnike, pa **čeprav obstajajo direktive EU**, ki le-te zahtevajo. V podjetjih, v katerih niso prisotni sindikati, zakonodaja Združenega kraljestva sicer izvaja EU direktive tako, da navaja, da mora delodajalec obveščati in se posvetovati s predstavniki zaposlenih, če so ti prisotni, ali za te namene posebej izvoljenimi predstavniki zaposlenih, a ne obstajajo natančna pravila v zakonodaji glede tega, **kako se takšna zastopstva izvolijo in sestavijo**. Takšna situacija obstaja kljub dejstvu, da so predpisi za izvajanje direktive EU o obveščanju in posvetovanju začeli veljati aprila 2005, tako da imajo na osnovi same direktive zaposleni v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi pravico do obveščenosti in posvetovanja o razvoju poslovanja, zlasti v zvezi z zaposlovanjem. Tako britanski **predpisi ne zahtevajo** od delodajalcev, da vzpostavijo strukturo za obveščanje in posvetovanje, če ta ne obstaja. Proces lahko sprožita bodisi delodajalec ali na zahtevo 10 % delovne sile. A če niti delodajalec, niti 10 % delovne sile ne zaprosijo za mehanizem obveščanja in posvetovanja, potem do tega ne pride. Kjer sindikati niso priznani, je tako bolj verjetno, da bodo nove strukture delavskih predstavništev ustanovljene šele, ko bo delodajalec sprožil ustrezne postopke za njihovo ustanovitev, saj bodo zaposleni težko dosegli prag 10 % oz. ne bodo vedeli, da sploh imajo to pravico in jo uveljavili.

**Številke in struktura**

V britanskem pravnem redu ni **nobenih pravnih pravil ali smernic** o številu predstavnikov sindikatov, ki se včasih imenujejo sindikalni zaupniki (angl. shop stewards). Podzakonski predpis s tega področja določa, da bi moral biti v primerih, ko ni dosežen sporazum med socialnimi partnerji glede tega vprašanja, določen en predstavnik na vsakih 50 zaposlenih, ki bi skupaj tvorili **t. i. odbor za obveščanje in posvetovanje**. V večjih podjetjih je običajno, da predstavniki sindikata izvolijo govornika, ki ga nazivajo kot »višji sindikalni zaupnik«. Če v podjetju obstaja več kot en sindikat, se njihovi predstavniki običajno združijo v skupni odbor. Strukture so neformalne in se lahko močno razlikujejo od podjetja do podjetja. V praksi se pojavljajo tudi **skupni odbori z delodajalcem**, ki se pogosto imenujejo skupni posvetovalni odbor. Ti obstajajo tako v podjetjih, kjer so priznani sindikati, kot v tistih, kjer niso.

**Naloge in pravice**

Ključna naloga sindikalnih predstavnikov v podjetjih je, da se pogajajo **o plačah in delovnih pogojih**, saj je v zasebnem sektorju najpomembnejša raven za kolektivna pogajanja še vedno tista na ravni podjetja. V podjetjih, kjer so priznani sindikati, imajo predstavniki sindikatov pravico biti obveščeni s strani delodajalca, zlasti glede plač.

V podjetjih, kjer sindikati niso priznani, kot že omenjeno, zastopanje zaposlenih običajno ne obstaja. Če obstaja, naloge in pravice predstavnikov **določi delodajalec**. Čeprav niso sindikalni predstavniki, imajo predstavniki zaposlenih pravico izraziti svoje mnenje o odpustih in prenosih podjetja na novega delodajalca; če so se tako dogovorili z delodajalcem, imajo tudi splošno pravico do obveščanja in posvetovanja; precej običajno pa je tudi, da se delodajalec posvetuje z nesindikalnimi predstavniki zaposlenih glede varnosti in zdravja pri delu.

Raziskava WERS je leta 2011 pokazala, da je bilo največ (tj. 60 %) nesindikalnih predstavnikov zaposlenih vključenih v vprašanja višine plač, temu sta sledila poklicno usposabljanje (59 %) ter zdravje in varnost pri delu (57 %).

**Zastopanje v organih družbe**

Tako kot ne obstajajo zakonske določbe o zastopanju delavcev na delovnem mestu, tudi ni predvideno zastopanje v organih družbe. Udeležba zaposlenih v organih družbe tako lahko obstaja zgolj na prostovoljni podlagi, bodisi na pobudo sindikata ali delodajalca. V takšnih okoliščinah je razumljivo, da **ob majhni peščici izjem zastopanje zaposlenih v organih družbe ne obstaja.**

Peščica poskusov predstavnikov zaposlenih iz sedemdesetih let prejšnjega stoletja, da bi bili udeleženi pri odločanju na ravni upravnega odbora v podjetjih v državni lasti, se je končala z izvolitvijo konservativne vlade leta 1979. Od takrat je bilo zelo malo primerov, kjer so bili predstavniki zaposlenih prisotni pri odločanju na ravni odbora. Primeri, kjer to zasledimo, zadevajo podjetja, ki so v javni lasti, vendar so tudi med njimi delavska predstavništva v organih velika izjema. Literatura kot takšno posebnost navaja prevozno podjetje First Group PLC, ki je začelo delovati kot avtobusno podjetje v občinski lasti. V tem podjetju namreč imajo delavskega direktorja, a tudi tega izvolijo delničarji in ne delavci sami.

**Sklepne misli**

Zaključimo lahko, da je britanska neoliberalna orientiranost k družbi in gospodarstvu očitna tudi v pogledu industrijske demokracije. Slednja je **prežeta s prostovoljnostjo in neformalnimi praksami**, vplivi iz kontinentalne Evrope pa so pri prehodu na Otok uspešno zatrti. Zakonodaja je v zadnjih 15. letih okrepila varovanje individualnih pravic zaposlenih, ne pa tudi kolektivnih. Zaposleni se posledično v veliki večini ne zavedajo možnosti vplivanja na odločitve delodajalcev, ki jih imajo kolegi v Nemčiji in drugih državah z razvitim sistemom industrijske demokracije, in s tem omogočajo nadaljevanje pristopa »delodajalec vlada« oz. »če ti v podjetju kaj ni všeč, pa pojdi drugam.« Določene spremembe lahko zasledimo zgolj v situacijah, ko se britanska podjetja združijo s tistimi iz kontinentalne Evrope, denimo v evropsko delniško družbo. V takšnih primerih se lahko soodločanje zaposlenih iz obstoječih družb, v kolikor tam obstaja, prenese tudi na britanske dele – seveda zgolj v primerih, ko slednji ne predstavljajo večine zaposlenih; v slednjih primerih prevlada britanski »industrijsko nedemokratičen« model.

1. L. Fulton (2013) Worker representation in Europe, Labour Research Department, London.  [↑](#footnote-ref-1)
2. The 2011 Workplace Employment Relations Study: avtorji Brigid van Wanrooy, Helen Bewley, Alex Bryson, John Forth, Stephanie Freeth, Lucy Stokes, Stephen Wood, 2013 [↑](#footnote-ref-2)