dr. Valentina Franca

**Stanje in razvoj evropskih svetov delavcev**

*Leta 2016 bo minilo 20 let od prve direktive Evropske unije (EU) na področju evropskih svetov delavcev (ESD), zato so se že pričele različne aktivnosti z namenom evalvacije dela ter bodočega razvoja te oblike delavske participacije. Tako je Evropska komisija že napovedala razpravo o ESD, ki bo zagotovo vodila v zakonodajne spremembe. Evropski sindikalni inštitut (ETUI, European Trade Union Institute) pa se je medtem že lotil dela in objavil raziskavo (European Works Councils and SE Work Councils in 2015), v kateri je predstavil delovanje ESD predvsem skozi statistične podatke. Tako v nadaljevanju povzemamo njihove glavne ugotovitve.*

***Prisotnost ESD***

Prve ESD beležimo **leta 1985, ko jih je bilo 13**. Danes se je ta številka **povzpela na 1.071 in še raste**. Čeprav se je stopnja rasti v zadnjih letih umirila, se v povprečju letno ustanovi 25 ESD. Slaba desetina vseh ESD se ustanovi v evropski delniški družbi (Societas Europea, SE), pri čemer se večina tovrstnih ESD ustanovi v Nemčiji. Zanimiv je podatek, da sta se 2 odstotka trenutno delujočih ESD odločila, da razširijo namen njihovega delovanja iz Evrope na cel svet.

Ena izmed glavnih pravic in hkrati obveznost ESD je **sklenitev »participacijskega« dogovora**. V okviru tega je pomembna določitev časa delovanja ESD. Kajti ključno je, da dogovor vsebuje določbe, ki omogočajo trajnost delovanja. Tako ima polovica ESD sklenjen dogovor za nedoločen čas, kar pomeni, da se avtomatično podaljšuje. Četrtina ima sklenjene dogovore za štiri leta, po 7 % za pet ali več let oziroma za 3 leta. Pri določanju časa veljavnosti dogovora se odražajo kulturne in zakonske značilnosti posamezne države članice, zato ne preseneča, da jih ima med družbami s sedežem v Nemčiji kar tri četrtine sklenjen dogovor za nedoločen čas.

Po drugi strani je treba pogledati tudi **razloge za razpustitev oziroma ukinitev ESD**. V večini primerov, to so slabe tri četrtine, se je to zgodilo zaradi združitve ali prevzema družb. Običajno se je v teh primerih oblikoval nov ESD v novo oblikovani družbi.

Prisotnost ESD glede na panogo razkrije precejšnjo neenakomernost. Kajti tri četrtine ESD je prisotnih v kovinski panogi, storitvenih dejavnosti in kemični industriji. Eden izmed glavnih razlogov za takšno neenakomerno prisotnost je preprosto **večje število multinacionalk v teh panogah**. Drugi razlog je **način organizacije in dela**, torej, ali so delavci koncentrirani na enem mestu, na primer večja proizvodnja oziroma tovarna, ali so razpršeni, kot je to v primeru transporta in gradbeništva.

***ESD v novih državah članicah***

Več kot polovica ESD je ustanovljena v družbah s sedežem v Nemčiji, Franciji, Veliki Britaniji, na Švedskem in Nizozemskem. Glede na velikost teh gospodarstev to niti ne preseneča. Na drugi strani pa je presenetljivo sorazmerno majhno število novoustanovljenih ESD v državah članicah, ki so pridružile EU po letu 2004. Raziskava navaja, da je bilo samo pet ESD ustanovljenih na Madžarskem in po en ESD na Češkem, Poljskem in Cipru. Ob tem velja dodati, da je tudi Gorenje, d.d., lansko leto kot prvo in edino slovensko podjetje ustanovilo ESD. Po drugi strani ima več kot 250 ESD člane iz različnih držav članic; medtem ko ima 25 ESD člane iz kandidatk za vstop v EU, to so Turčija, Makedonija, Srbija in Črna gora.

***Sestava ESD***

ESD so lahko sestavljeni samo iz delavskih predstavnikov **(t. i. nemški model ESD)** ali kot skupno telo delavskih predstavnikov in menedžmenta **(t. i. francoski model ESD)**. Večina delujočih ESD je oblikovana kot skupno telo delavskih predstavnikov in menedžmenta, medtem ko je večina ESD pri SE sestavljena zgolj iz delavskih predstavnikov. Slednje ne preseneča ob dejstvu, da večina ESD v SE deluje ravno v Nemčji. V praksi pa se dejansko kaže združevanje obeh modelov ESD, kajti pri nemškem modelu se ESD sestane najprej sam, nato pa še z menedžmentom. Podobno je pri francoskem modelu, ko se običajno naprej sestanejo neformalno samo delavski predstavniki, nato pa še formalno kot skupno telo z menedžmentom.

Dobra četrtina ESD ima od 10 do 19 delavskih predstavnikov, dobra desetina med 20 in 29, medtem ko ima ESD v 9 % manj kot 10 delavskih predstavnikov. Na drugi strani pa ima 6 odstotkov ESD 30 ali več delavskih predstavnikov. Pri imenovanju oziroma izvolitvi delavskih predstavnikov v ESD se več kot polovica družb ravna po nacionalni zakonodaji, četrtina pa prepušča izbor delavskih predstavnikov sindikatom ali nacionalnim predstavniškom telesom. Raziskovalci ETUI poudarjajo, da je **povezava med sindikati in člani ESD zelo pomembna**, kajti v praksi se kaže, da je delovanje ESD v splošnem bolj učinkovito, kjer sindikati nudijo podporo in znanje delavskim predstavnikom v ESD. Ravno tako se prisotnost sindikatov kaže kot dejavnik pospeševanja ustanovitve novih ESD.

Dobra polovica delavskih predstavnikov v ESD ima štirileten mandat, petina manj kot štirileten, v 14 % pa mandat traja več kot štiri leta.

***Delovanje ESD***

Praktično vsi ESD (94 %) imajo **pravico in možnost prejemati informacije in biti posvetovani glede transnacionalnih vsebin**. Zgolj slabi polovici (43 %) ESD pa se možnost sodelovanja pri upravljanju razširja na **dajanje mnenj in komentarjev**. V redkih primerih pa se delovanje ESD razširja čez te možnosti. Kajti manj kot eden od desetih ESD ima možnost pobude za začetek projekta, zahtevati soglasje ali vstopiti v pogajanja z menedžmentom. Glede na vsebino se v več kot 60 % ESD pravica do obveščenosti in posvetovanja nanaša na ekonomsko in finančno poslovanje družbe, stanje in načrte o zaposlovanju, korporativno strategijo in investicije, razvoj na področju proizvodnje in prodaje ter spremembe v načinu dela in organizaciji. Na drugi strani pa so najmanj zastopane vsebine s področja enakih možnosti (12 %), raziskovanja in razvojne politike (6 %), delovnega časa (4 %) in družbene odgovornosti (3 %).

Med vsebinami, ki so **izrecno izvzete iz delovanja ESD**, so zlasti kolektivna pogajanja (22 %), pravice in obveznosti menedžmenta (16 %), plače in nagrajevanje (15 %) ipd. Po drugi strani velja omeniti zelo različno naravo delovanja ESD v različnih državah članicah. Če so nekaterim ESD izrecno izvzete pravice do kolektivnega pogajanja oziroma pogajanja nasploh, so po drugi strani nekaterim ESD dodeljene ravno **pravice pogajanja in sklepanja kolektivnih dogovorov na transnacionalni ravni**.

Večina, 70 %, ESD se sestaja **enkrat letno**, slaba četrina pa **dvakrat letno**. Za učinkovito delovanje ESD je pomembno, da se le-ta sestane večkrat, zato se spodbuja pogostejše sestajanje oziroma vsaj dvakrat letno. Zato nekateri ESD poznajo tudi sestanke pred in po zasedanju ESD, da se lažje pripravijo, oziroma da se dogovorijo za izvedbo dogovorjenega. Tako ima v 44 % primerov ESD možnost srečanja tako pred in po srečanju, t. i. »preparatory« in »debriefing meeting«. Ena izmed glavnih dolžnosti delavskih predstavnikov v ESD je **obveščanje zaposlenih**, zato 71 % ESD pravi, da pri obveščanju naslovijo informacije prek različnih informacijskih kanalov na vse zaposlene.

Usposobljenost članov ESD je ključna za kakovostno delovanje ESD, zato si delavski predstavniki vztrajno prizadevajo za njihovo ustrezno usposabljanje. Kljub temu še vedno tretjina dogovorov ESD nima **nobenih določil o pravici do usposabljanja**. V drugih dveh tretjinah, ki tovrstno določilo imata, pa so ponekod določene tudi vsebine usposabljanja. To je zlasti značilno za večje družbe in za SE.

***Financiranje ESD***

V 95 % dogovorih ESD je določeno, da so **osnovni stroški delovanja kriti**. To običajno vključuje potne stroške, stroške administracije in komunikacije. V treh četrtinah teh ESD, ki imajo takšno določilo, je v dogovoru zapisana le splošna določba o kritju stroškov; v četrtini teh ESD pa imajo omejen seznam stroškov, ki jih krije družba. Ravno tako ima 92 % ESD v dogovoru zapisano, da imajo pravico najeti zunanjega strokovnjaka. Običajno si ga izberejo delavski predstavniki sami, v nekaterih primerih ga mora potrditi menedžment, redko pa ga izbere sam menedžment, to je brez sodelovanja delavskih predstavnikov.