



Piše:
dr. Valentina Franca

Položaj in vpliv delavskih predstavnikov v organih gospodarskih družb (1)

V tem prispevku bomo (v dveh delih) predstavili zanimivo raziskavo o položaju, vplivu in moči delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb v državah članicah EU, ki jo je izvedel raziskovalni inštitut ETUI pri evropskem sindikalnem združenju ETUC. Izsledki raziskave so izšli januarja 2016 v obliki knjige z naslovom »Board-level Employee Representation in Europe (priorities, power and articulation)« pod avorstvom britanskega profesorja J. Waddington-a in francoske raziskovalke A. Conchon.

Splošno o raziskavi

Delavski predstavniki v organih upravljanja gospodarskih družb so se začeli v Zahodni Evropi širše pojavljati med leti 1970 in 1980; v Srednji in Vzhodni Evropi pa v devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Kljub večkratnih poskusom pa Evropski uniji (EU) ni uspelo sprejeti pravno zavezujočega akta, s katerim bi uredila položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. Kljub temu velja kot dosežek izpostaviti **Uredbo Sveta EU št. 2157/01 o statutu evropske družbe (Societas Europaea)**, ki je bila sprejeta leta 2001 in do določene mere ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju evropske družbe. To je tlakovalo pot za sprejem **Statuta evropske zadruga (Societas Co-operativa Europea)** leta 2003 in **Direktive o čezmejnih združitvah kapitalskih družb leta 2005**, ki tudi urejata določene vidike sodelovanja delavcev pri upravljanju. Od tu dalje pa je pravna ureditev v dometu držav članic EU. Trenutno ima **18 držav članic EU** takšno pravno ureditev, ki omogoča delavcem, da imajo svoje predstavnike v organih upravljanja gospodarskih družb.

Na teh izhodiščih si je raziskovalni inštitut ETUI pri evropskem sindikalnem združenju ETUC, kot rečeno, zastavil za cilj iz-

vedbo **raziskave o položaju, vplivu in moči delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb v državah članicah EU**. S teoretičnega vidika so najprej opredelili **trenutno družbeno okolje**, v katerem delujejo delavski predstavniki nasploh, nato pa so predstavili še **pregled pravne ureditve** delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb v državah članicah EU. Glavni, empirični, del raziskave pa temelji na primarnih podatkih, ki so jih pridobivali predvsem z anketnim vprašalnikom med leti 2009 in 2012. Anketirali so **takratne delavske predstavnike** v organih upravljanja gospodarskih družb v državah članicah EU in Norveški. Vprašalnik je bil preveden v nacionalne jezike ter razdeljen s pomočjo lokalnih sindikatov oziroma drugih delavskih predstavništev. Na podlagi več kot 4.000 izpolnjenih anketnih vprašalnikov so opravili analizo odgovorov ter oblikovali **zaključke v štirih sklopih**: **1)** pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb, **2)** dnevni red in postopki pri organu upravljanja; **3)** moč in **4)** oblikovanje in sporočanje V tokratnem članku predstavljamo pregled pravne ureditve ter pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb; v naslednji številki revije pa se bomo osredotočili na preostale tri vsebinske sklope.

Družbeno okolje

V evropskem prostoru se še vedno srečujemo z zelo različnimi mnenji o delavski participaciji in s tem o delavskih predstavnikih v organih upravljanja gospodarskih družb. Denimo, sindikalni predstavniki v splošnem trdijo, da je treba izboljšati pravno ureditev delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb, kajti po sedanji imajo ti delavski predstavniki **premalno moči in dejanskega vpliva na sprejemanje odločitev posameznega organa upravljanja**. Na drugi strani pa so menedžerji in delodajalska združenja še vedno mnenja, da prisotnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja **ni v skladu s pojmovanjem in položajem menedžmenta v organizacijah nasploh**. Ravno tako še vedno radi poudarijo, da sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb ne vodi nujno k boljšemu odločanju, oziroma lahko celo upočasnjuje odločanje. Med raziskovalci in akademiki je mogoče najti **tako zagovornike kot nasprotnike** sodelovanja delavcev v organih upravljanja gospodarskih družb, a večinoma se strinjajo, da so delavski predstavniki v organih upravljanja gospodarskih družb posebnost evropskega socialnega modela.

Pravna ureditev

Pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb je **običajno urejen v zakonodaji posamezne države članice EU** (izjema je Španija, kjer to urejajo z bipartitnimi dogovori za posamezno gospodarsko družbo). Čeprav se na videz zdi nepomembno, ali je ta zakonodaja del delovnega prava (oziroma v nekaterih državah del prava industrijskih razmerij) ali gospodarskega, to ne drži. Kajti države, ki te vsebine uvrščajo pod gospodarsko pravo, se pri urejanju osredotočajo na dolžnosti in odgovornosti članov organov upravljanja. Medtem ko se druge države, ki delavske predstavnike v organih upravljanja gospodarskih družb razumejo kot del industrijskih razmerij, izhajajo pri določanju njihovega pravnega položaja iz ideje industrijske demokracije. Posledično to pomeni, da so usmerjene k ureditvi, ki naj bi krepila demokratičnost na delovnem mestu.

Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Velika Britanija so države, ki **nimajo pravno urejene možnosti sodelovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb**. Če v teh državah zasledimo delavske predstavnike v organih upravljanja gospodarskih družb, je to posledica posameznega dogovora znotraj posamezne gospodarske družbe.

V državah, kjer pa je urejeno sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb, se pravna ureditev najprej razlikuje glede na to, **za koga velja**. Najbolj restriktivno zakonodajo na tem področju imajo Irska, Grčija in Španija. V teh državah je imela privatizacija kot posledica gospodarske krize močan negativen vpliv na delavsko participacijo nasploš (in s tem tudi na delavske predstavnike v organih upravljanja), zato sedaj zakonodaje navedenih držav predvidevajo sodelovanje delavskih predstavnikov zgolj v gospodarskih družbah v državni lasti. **Število delavskih predstavnikov** v posameznem organu upravljanja je lahko največ tretjina (Irska), ali pa je to določeno kot fiksna številka eden ali dva delavska predstavnika ne glede na število preostalih članov posameznega organa upravljanja (Grčija).

Naslednjo skupino držav predstavljata Francija in Poljska, kjer se **zakonodaja omejuje samo na javni sektor**. Delavski predstavniki lahko v Franciji zasedajo do tretjine vseh mest v posameznem organu upravljanja, na Poljskem pa največ 40 %. Poljska je podobno kot Irska, Grčija in Špa-

nija zaradi privatizacije doživela spremembo zakonodaje, s katero so se zmanjšale tako možnosti kot tudi število delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. Po zaključku raziskave, oziroma točneje leta 2013, se je spremenila zakonodaja v Franciji, ki sedaj določa, da morajo biti delavski predstavniki prisotni **tudi v organih upravljanja velikih gospodarskih družb**.

Tretjo skupino držav predstavljajo Češka, Finska, Luksemburg in Slovaška. Njihova skupna značilnost je, da pravna ureditev delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb **velja za vse gospodarske družbe v državi**, vendar s to razliko, da mora za uresničevanje v zasebnem sektorju gospodarska družba **zaposlovati določeno število zaposlenih**, medtem ko v javnem sektorju te spodnje meje ni. Na Češkem in Slovaškem je ta meja določena pri 50 zaposlenih, na Finskem pri 150 in 1.000 zaposlenih v Luksemburgu. Delavski predstavniki predstavljajo petino vseh članov posameznega organa upravljanja, na Slovaškem in Češkem pa se je mogoče dogovoriti do polovice.

Zadnjo skupino predstavljajo Avstrija, Danska, Nemčija, Madžarska, Norveška, Slovenija in Švedska. Podobno kot pri prejšnji skupini tudi tukaj zakonodaja velja za celotno državo, torej tako za javni kot zasebni sektor, pri čemer **ne določa različne spodnje meje za javni in zasebni sektor, z izjemo Avstrije**. V Avstriji je namreč kot meja določenih 300 zaposlenih, ampak zgolj za družbe z omejeno odgovornostjo. Se pa države razlikujejo glede spodnje meje, ki jo določajo kot pogoj za prisotnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja, ta je od 25 zaposlenih na Švedskem do 500 zaposlenih v Nemčiji.

Pravni položaj

Na podlagi skupnih značilnosti pri uresničevanju vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb so **raziskovalci oblikovali pet skupin: 1)** nemško (Avstrija, Nemčija); **2)** skandinavsko (Danska, Finska, Norveška in Švedska); **3)** frankofonsko (Francija, Luksemburg); **4)** skupino novih držav članic (Češka, Madžarska, Poljska, Slovaška in Slovenija) in **5)** skupino IGS – Irska, Grčija in Španija.

V splošnem je mogoče zaključiti, da so delavski predstavniki v organih upravljanja gospodarskih družb **prisotni v družbah z več kot 2.000 zaposlenimi**, ki so bodisi

neodvisne (samostojne) bodisi odvisne družbe. **Večja je verjetnost**, da so to gospodarske družbe v zasebnem sektorju, opredeljene kot proizvodne družbe ter da imajo enotni sistem upravljanja.

Na te lastnosti ima po mnenju raziskovalcev največji vpliv ravno **pravna ureditev**, saj le-ta določa, kdaj so lahko delavski predstavniki sploh prisotni v organih upravljanja. Denimo, visok prag v Luksemburgu (1.000 zaposlenih) in v Nemčiji (500 zaposlenih za tretjinsko prisotnost in 2.000 zaposlenih za soodločanje) ima nedvomno neposreden vpliv na to, da so delavski predstavniki v organih upravljanja bolj prisotni v večjih kot v manjših gospodarskih družbah. Podobno velja za Francijo, kjer so delavski predstavniki v organih upravljanja prisotni v gospodarskih družbah v državni lasti, ki so tradicionalno velike družbe. Na drugi strani pa zakonodaja v skupini novih držav članic postavlja prag bistveno nižje (na primer 50 zaposlenih v Sloveniji, na Slovaškem in Češkem), zato je večji delež srednje velikih družb, v katerih so prisotni delavski predstavniki v organih upravljanja.

Podobno je pri vprašanju, ali so družbe, v katerih so prisotni delavski predstavniki v organih upravljanja, **odvisne ali neodvisne družbe**. Največjo odstopanje je bilo ravno v skupini novih držav članic, saj je tri četrtine gospodarskih družb, v katerih so prisotni delavski predstavniki v organih upravljanja, neodvisnih, medtem ko je ta delež v celotnem vzorcu polovičen.

Pri **vprašanju panoge** velja izpostaviti, da je bil v vseh državah članicah najnižji odstotek pri panogi storitve v javnem sektorju. To pomeni, da so delavski predstavniki v organih upravljanja najmanj prisotni v gospodarskih družbah, ki poslujejo v storitveni dejavnosti v zasebnem sektorju. Sicer pa v splošnem prevladujejo proizvodne gospodarske družbe, nato pa storitvene gospodarske družbe v zasebnem sektorju.

Glede **strukture upravljanja** so pričakovano razlike glede na pravno ureditev. Tako ne preseneča, da v skupini novih držav članic prevladujejo gospodarske družbe z dvotirnim sistemom upravljanja, enako velja za nemško skupino.

Številčnost

Organi upravljanja, kjer so prisotni delavski predstavniki, so večinoma **številčno manjši**. Delavski predstavniki **v povprečju pomenijo tretjino vseh članov posameznega organa upravljanja**. Avtorji raziskave so s tem ovrgli argument nasprotnikov

prisotnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. Ti namreč trdijo, da prisotnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb povečuje številčnost posameznega organa upravljanja in s tem postavlja pod vprašaj njegovo učinkovitost. Rezultati raziskave kažejo, da je povprečno število članov posameznega organa upravljanja 8,8 člana, kar je nižje od povprečja gospodarskih družb v EU, ki kotirajo na borzi. Pri slednjih ima posamezni organ upravljanja 12,1 člana.

Po pričakovanjih je povprečno število članov posameznega organa upravljanja **še nižje v skupini novih držav članic**, kjer je povprečje 5,5 člana. Delavski predstavniki pa predstavljajo dobro tretjino vseh članov posameznega organa upravljanja. Na drugi strani pa je število članov posameznega organa upravljanja največje v nemški skupini – 12,2 člana, in tudi odstotek delavskih predstavnikov največji (43,4 %). Najnižji odstotek je v skupini IGŠ, kjer delavski predstavniki predstavljajo petino vseh članov posameznega organa upravljanja. Raziskovalci pri tem ugotavljajo, da se pod vprašaj postavlja ureditev, ki jo imata poleg Slovenije še Češka in Slovaška, to je možnost dogovora deleža delavskih predstavnikov do polovice vseh članov posameznega organa upravljanja, kajti v praksi tega ni, saj se ta delež giblje na spodnji meji, to je tretjini.

Ženske kvote: da ali ne?

Eno izmed zelo aktualnih vprašanj EU je, **ali določiti kvote za ženske predstavnice v organih upravljanja gospodarskih družb**. Skladno s tem se postavlja vprašanje, ali in kako bi to veljalo za delavske predstavnike v organih upravljanja gospodarskih družb. Zaenkrat **te obveznosti na ravni EU ni, jo pa poznajo nekatere države**, npr. Norveška, Francija in Španija. Rezultati raziskave kažejo, da so v povprečju organi upravljanja, v katerih so prisotni delavski predstavniki, bolj feminizirani; pri čemer je ženskih predstavnic med delavskimi predstavniki v organih upravljanja gospodarskih družb petina, med delavskimi direktorji pa je žensk polovica. Pričakovano so med skupinami držav določene razlike. Največji delež žensk kot direktoric je v skandinavskih državah in v skupini novih držav članic; najmanj pa v nemški skupini. Na drugi strani pa je največji delež žensk med delavskimi direktoricami v organih upravljanja gospodarskih družb ravno v nemški skupini (70,3 %), najmanj pa v skupini IGŠ (4,5 %). Delež žensk med delavskimi predstavniki v organih upravljanja je najvišji v skupini novih držav članic in skandinavski skupini (v obeh primerih četrtnina), najmanj pa v skupini IGŠ (2,7 %).

Vključenost v sindikat

Raziskovalce je tudi zanimalo, ali so delavski predstavniki v organih upravljanja

gospodarskih družb tudi člani sindikati in ali imajo poleg te funkcije še kakšno drugo. V splošnem **zgolj četrtnina delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb nima nobene druge funkcije**; največj delež takšnih delavskih predstavnikov je v frankofonski skupini in na Poljskem, kjer zakonodaja prepoveduje sočasno opravljanje funkcije delavskega predstavnika v organih upravljanja gospodarskih družb in drugih funkcij predstavnika delavcev. Rezultati raziskave so tudi pokazali, da so v splošnem delavski predstavniki v organih upravljanja **tudi sindikalni zaupniki, člani sveta delavcev ali člani katere izmed komisij sveta delavcev ali drugih oblik delavskih predstavništva**, kar je odvisno od nacionalne zakonodaje.

V povprečju je delavski predstavnik v organih upravljanja **tudi član sindikata**; večinoma ga za to funkcijo predlaga ali imenuje ravno sindikat. Poleg sindikata so kot predlagatelji pogosto tudi zaposleni sami ali svet delavcev, kar je odvisno od zakonodaje posamezne države. V splošnem pa prevladuje, da so delavski predstavniki v organih upravljanja izvoljeni neposredno od zaposlenih (slabih 60 %), česar pa, denimo, slovenska zakonodaja ne omogoča. Glede sindikalne organiziranosti raziskovalci menijo, da bi lahko bila višja (dejansko je 86,1 %), pri čemer je zelo visoka v nemški skupini (94,5 %), skoraj polovico manjša (57,8 %) pa v skupini novih držav članic.

PREDPISI O DELAVSKI PARTICIPACIJI

Novi ZSDU: ekonomska demokracija zdaj!

Pričakujemo, da bo koalicija, ki ima razvoj ekonomske demokracije zapisan v svoji koalicijski pogodbi, podprla aktualni predlog novele Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1).

Politične stranke, ki so bile na oblasti in v parlamentu zadnjih 25 let, so nas s slepim služenjem interesom kapitala in globalnih centrov moči popeljale v uničenje socialne države, izničevanje delavskih pravic, tekmo do dna na evropski ravni. Pred našimi očmi izginjajo vsi dosežki povojnega obdobja, katerega sta zaznamovala socializem na Vzhodu in socialna demokracija na Zahodu, ki sta vsak na svoj način prvič v zgodovini dala delavskemu razredu moč in priznanje, ga dvignila v sodobni srednji razred. A

vse bolj jasno postaja, da z nevzdržno hitrostjo drvimo v obdobje, ki ga Thomas Piketty označuje z "Belle Epoque". V **obdobje na koncu 19. stoletja, ko so bile neenakosti zgodovinsko največje**, družbo pa so sestavljali ultra bogati kapitalistični magnati na eni strani in brezpraven proletariat na drugi.

Zato je skrajni čas, da se delavska stran neha umikati. Tako svojo nalogo razumemo stranke in gibanja, ki smo se povezale v Združeno levico.

Predlog novele pripravljen za vložitev

Eden od ukrepov v tej smeri je predlog **novele Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1)**, ki smo jo pripravili v sodelovanju z Združenjem svetov delavcev Slovenije (ZSDS) in zanjo uspeli pridobiti tudi podporo vseh sedmih sindikalnih central. Predlog je torej vsebinsko že usklajen in bo že v kratkem – takoj, ko se bodo o njem izjasnile tudi koalicijske stran-