

dlagi odtegniti informacijo delavskim predstavnikom v organih vodenja. Tudi delavski predstavniki, tako kot vsi ostali člani pa so zavezanci za spoštovanje prepovedi razkritja ali uporabe poslovne skrivnosti.

## Viri

Zakon o poslovni skrivnosti, Uradni list RS št. 22/19.

Direktiva (EU) 2016/943 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 8. junija 2016.

Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17.

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03). Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03).

Zakon o preprečevanju omejevanja konkurence (Uradni list RS, št. 36/08, 40/09, 26/11, 87/11, 57/12,

39/13 – odl. US, 63/13 – ZS-K, 33/14, 76/15 in 23/17).

Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo).

Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17).

Predlog Zakona o poslovnih skrivnostih – predlog za obravnavo EVA 2017-2130-0032, številka: 007-294/2017.

## DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:  
dr. Valentina Franca

# Sodelovanje delavcev pri upravljanju družb v Srednji in Vzhodni Evropi: izkušnje iz prakse

Konec meseca marca je Evropski sindikalni inštitut iz Bruslja ETUI organiziral dvodnevno delavnico v poljskem mestu Lodz s ciljem izobraževanja, širjenja znanja ter izmenjave praktičnih izkušenj zastopanja delavcev v organih upravljanja v državah Srednje in Vzhodne Evrope. Delavnice so se udeležili raziskovalci in delavski predstavniki v organih upravljanja iz Poljske, Češke, Slovaške, Avstrije, Nemčije, Hrvaške ter tudi Slovenije. V nadaljevanju predstavljamo nekaj pomembnejših utrinkov iz delavnice.

### Na Hrvaškem največji izziv izbor delavskih predstavnikov

Profesorica na zagrebški ekonomski fakulteti je predstavila hrvaško ureditev delavske participacije s poudarkom, da so vso zakonodajo tega področja harmonizirali v skladu z evropskim pravom. V večjih družbah in v vseh javnih delniških družbah morajo imeti delavci **enega predstavnika v nadzornem organu** ne glede na obliko korporativnega upravljanja posamezne družbe. Delavski predstavniki v organu nadzora imajo, podobno kot pri nas, **enak pravni položaj kot predstavniki kapitala**. Ker je položaj delavskega predstavnika v organu nadzora zelo privlačen, pritegne veliko pozornosti ter tudi želja s strani ostalih delavskih predstavništev. Zlasti je to aktualno v državnih podjetjih, kjer zaradi ne-

transparentnosti postopkov in delovanja prihaja do številnih »**korporativnih škandalov**«. Denimo, tak primer je nedavni sodni spor podjetja Jadrolinija, kjer je sindikat pomorcev tožil svet delavcev zaradi neupoštovanja volilnih postopkov. Zato kot največji izziv profesorica izpostavlja izbor delavskih predstavnikov, zlasti v organe upravljanja z zavedanjem, da je to »**resna zadolžitev**«, ter da je treba izbrati takega delavskega predstavnika po takem postopku, ki **bo v korist vsem delavcem**, ne samo določeni interesni skupini znotraj njih. Za vzpostavitev takšne kulture pa je potrebna še veliko izobraževanja, usposabljanja ter zavedanja o pomenu delavske participacije nasploh.

### Poljska s šibko zakonodajo, a dobrimi primeri

V splošnem se Poljska trenutno **ne more pohvaliti z zglednim socialnim dialogom**, saj so sindikati razdrobljeni, delodajalci niso učinkovito organizirani, poleg tega je nedavna sprememba delovne zakonodaje določila relativno visoke pravice delavcev, kar je povzročilo skorajšnji propad socialnega dialoga na panožni ravni. Denimo, za državna podjetja z več kot 500 zaposlenimi veljajo obvezna pravila o zastopanju delavcev v organu nadzora, **vendar v praksi teh predstavnikov ni**, čemur poljski predstavniki pravijo »**nespoštovanje zakonodaje**«. Raziskovalci kot enega izmed razlogov za takšno stanje navajajo, da se v 90-tih letih prejšnjega stoletja niso odločili za nemški model soupravljanja, kot se je denimo Slovenija, ravno tako takrat ni bilo (zaradi različnih dejavnikov) obširne javne razprave o tem. Deloma to

velja še danes, saj **sindikati ne uvrščajo vprašanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja v svojo agendo** in se ne zavzemajo tako močno za dosledno izvajanje zakonodaje, kakor tudi ne za krepitev te oblike delavskega predstavnštva. Več pozornosti je usmerjene v vzpostavitev ustreznega sistema kolektivnih pogajanj, kar je deloma tudi razumljivo zaradi šibkega socialnega dialoga na panožni ravni. Nadalje na šibko implementacijo zakonodaje ima vpliv tudi **relativno slaba organiziranost svetov delavcev** v družbah.

A obstajajo tudi **izjeme**. Takšen primer je organizacija delavskega zastopanja v poljskem delu multinacionalke *Heineken*. Delavski predstavniki pojasnijo, da so se v času prevzema takratne poljske družbe s strani Heinekena prek pogajanj sindikata z vodstvom uspeli dogovoriti za skupno sodelovanje (zlasti v obliki rednih srečanj s člani upravnega odbora) ter za mesto delavskega predstavnika v organu nadzora. Delovanje vseh delavskih predstavništev **koordinira sindikat**; pri svojem delovanju je njihovo vodilo, da »*delajo za ljudi*« ter da poslovdstvu prenesejo »*občutke zaposlenih, kako je delati v podjetju*«. Pri izhodiščnih pogovorih s Heinekenom so sindikati oblikovali strategijo s **trema ključnimi elementi** oziroma zahtevami: 1) sodelovanje delavskih predstavnikov v evropskem svetu delavcev Heinekena (kar je bil takrat večji problem, ker Poljska še ni bila članica EU); 2) ustanovitev skupnega predstavniškega organa s strani petih sindikatov, ki se edini s strani delavcev pogovarja z vodstvom in podpisuje sporazume in 3) sodelovanje v nadzornem organu, kar je bilo najtežje izpogajati. Vendar so uspeli, predvsem zaradi zelo močnega sindikata z visokim članstvom in zaradi poenotenja delavskih interesov v skupnem predstavnštvu. Na ta način so ustvarili močan pritisk, da je **Heineken pristal na njihove zahteve**. Tekom delovanja v takšni obliki, da »*če gre družbi dobro, mora iti dobro tudi zaposlenim*«, so tako vodstvu kot lastnikom dokazali, da se pogovori in upoštevanje mnenja zaposlenih poznajo tudi na rezultatih podjetja. Pri tem pa izpostavljajo, da je **izjemno pomembno sodelovanje delavskih predstavnikov v fazi načrtovanja**, npr. letnega plana dela, kajti ko je odločitev sprejeta, so možnosti vpliva omejene. Zelo dobro se zavedajo, da se morajo držati dogovora z vodstvom ter upoštevati zaupnost informacij: »*Vse, kar je vezano na aktivnosti na trgu in na borzo, tega absolutno ne razkrivamo nikomur.*« Če pa gre za vprašanja, ki se dotikajo po-

ložaja delavcev, se pogovorijo znotraj sindikatov in določijo »*do kje gre lahko informacija*«. Zaenkrat takšen način dela deluje dobro in v zvezi s tem niso imeli posebnih težav.

Poljski delavski predstavniki so poleg Heinekena predstavili **primer podjetja Azoty** (največje podjetje na področju kemijske industrije na Poljskem), kjer so si delavci izbrili dva delavska predstavnika v nadzornem organu, pri čemer je eden izvoljen iz strani »*modrih ovratnikov*«, eden pa kot predstavnik »*belih ovratnikov*«.

## Češka z boljšo zakonodajo

Sodelovanje delavcev pri upravljanju oziroma točneje, **prisotnost delavskih predstavnikov v organih nadzora** na Češkem je bilo po mnenju češkega profesorja tesno povezano z vprašanjem, kako privatizirati gospodarstvo ter kako nadzorovati menedžment v privatiziranih družbah. Prvič so to uvedli leta 1991, njihova vloga pa se je okrepila po letu 2000, ko so sindikalni voditelji postali tudi delavski predstavniki v organih upravljanja in s tem začeli izvajati močan politični pritisk. Rezultat tega je bila sprememba zakonodaje v letu 2016, po kateri velja obvezna prisotnost delavskega predstavnika v organu nadzora v **družbah z več kot 500 zaposlenimi**. Po njihovem prepričanju je češka zakonodaja bolj dodelana kot na Poljskem, pa tudi uresničuje se bolj dosledno. Vendar se po drugi strani soočajo s situacijami, ko **družbe spremenijo svojo statusno obliko** tako, da nimajo organa nadzora, ampak samo direktorja oziroma skupino direktorjev. Posledično to pomeni, da delavci izgubijo možnost imenovanja svojega predstavnika v organu nadzora, kar pa postaja praksa tudi drugih držav, npr. Nemčije.

## Na Slovaškem različna pravila

Na dogodku so bili prisotni tudi delavski predstavniki v organih upravljanja iz Slovaške, ki so sodelovali pri skupni razpravi. Slovaška zakonodaja določa **različna pravila za družbe glede na lastništvo**. V gospodarskih družbah, ki so v zasebni lasti in ki zaposlujejo več kot 50 delavcev, imajo delavci pravico imenovati **tretjino članov nadzornega organa**. Delavske predstavnike v organu nadzora predlaga bodisi sindikat bodisi 10 % zaposlenih; izvolijo pa jih vsi zaposleni. Za družbe v državni lasti pa velja (ne glede na velikost oziroma število zaposlenih), da imajo **lahko delavski predstavniki v nadzornem organu polovico mest**, vendar delavski predstavnik ne more

biti predsednik nadzornega organa. Delavski predstavniki v nadzornem organu so zaposleni v družbi, izvolijo jih ravno tako zaposleni. Če je v družbi organiziran sindikat, ima pravico do imenovanja enega predstavnika izmed delavskih predstavnikov v organu nadzora. Sicer so **na ravni družb prisotni tako sveti delavci kot sindikati**, ki imajo na podlagi zakonodaje različno vlogo.

## Vprašanje zaupnosti aktualno tudi v Avstriji in Nemčiji

Predstavnika germanskih držav sta kot največji izziv pri svojem delovanju izpostavila **vprašanje zaupnosti**. Dolžnost molčečnosti sta ponazorila kot situacijo, ko »*imamo zavezane roke*«, zato morajo zelo dobro paziti, kako uresničiti pričakovanja ostalih delavskih predstavništev, a hkrati ne kršiti zakonodaje. Vendar ob tem opišeta, da nimajo vse informacije enake stopnje zaupnosti. V primerih, če gre za **informacije, ki so povezane z borzo** in katerih razkritje bi povzročilo škodo podjetju; se strogo držijo zaupnosti, saj odgovarjajo tako odškodninsko kot kazensko. Pri **ostalih temah** pa informacije delijo s sindikatom in svetom delavcev, čeprav priznavajo, da so večkrat »*na meji zakona*«. Ravno tako priznavajo, da imajo delavski predstavniki v organu upravljanja določen »*političen vpliv*« v družbi. V odnosu do zaposlenih jim največji izziv predstavlja razložiti, da niso v organu nadzora »*zaradi sebe*«, da ne predstavljajo sebe, ampak vse zaposlene oziroma »*da to počnemo skupaj*«.

## Izzivi multinacionalk in evropskih svetov delavcev

Na okrogli mizi so člani **evropskih svetov delavcev** delili svoje izkušnje o tem vidiku delavskega soupravljanja. Zanimiva je bila ugotovitev, da se bolj ali manj vsi udeleženi soočajo z enakimi izzivi. Kot največjega so izpostavili **razumevanje interesa družbe na globalni ravni**, zlasti pri vprašanih, ko je treba v neki državi zapreti obrat/proizvodnjo, da bo s tem imela družba več možnosti za uspeh na konkurenčnem trgu. »*Največ, kar lahko v takih situacijah narediš, je, da poskusiš izpogajati socialni program za delavce, ki bodo odpuščeni*«, je poudaril avstrijski predstavnik. Drugi zelo velik izziv je vzpostavljanje in **vzdrževanje stika z zaposlenimi**, zato igra veliko vlogo zaupanje. Torej, da bo delavski predstavnik kot član evropskega sveta delavcev naredil vse, kar je v njegovi moči, da zaščiti delavske interese. Pri tem so se

udeleženci okrogle mize strinjali, da so želje zaposlenih bolj ali manj podobne: varna zaposlitev in socialna varnost. Tretja skupna ugotovitev je bila, da zaposleni **pričakujejo »več« od njihove vloge**, ne zgolj »prenos informacij« na nacionalno raven. Četrtrič, **sindikati** so pomembni za delovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja in tudi za člane evropskih svetov delavcev, vendar kako točno to sodelovanje in medsebojni odnosi potekajo, je zelo odvisno tako od zakonodaje kakor tudi od razvitosti industrijskih razmerij v posamezni državi. Denimo, na Poljskem delavski predstavniki v organih nadzora ne dobijo veliko pomoči od sindikatov, medtem ko je to v Nemčiji ravno obratno. Udeleženci so zlasti poudarili, da jim **sindikati predstavljajo pomemben steber opore** na področju izobraževanja in usposabljanja.

Svoje izkušnje so delili tudi delavski predstavniki v **nadzornem organu na ravni multinacionalke**, ki so se v splošnem zedinili, da gre za izjemno težko nalogo, saj gre dejansko za »svetovni mandat«, ko delavski predstavnik zastopa vse delavce v multinacionalki in ne zgolj iz tiste države, kjer je zaposlen. Češki predstavnik je opisal situacijo, ko so delavski predstavniki želeli ustanoviti neke vrste »svetovalni svet«, v katerem bi sodelovali zaposleni iz vsega sveta. Vodstvo je bilo od tega zadržano, vendar so se zaenkrat dogovorili, da imajo možnost enkrat letno povabiti na srečanje delavske predstavnike tudi iz Amerike, Kitajske in podobno, kar jim omogoča dobro podlago za nadaljnje aktivnosti. Ob tem pa je avstrijski predstavnik osvetlil še drugo plat zgodbe: načeloma zelo podpirajo t. i. »globalni svet delavcev«, vendar ne vedo,

ali so bili tisti, ki prihajajo iz ne-evropskih držav, izvoljeni na demokratičen način oziroma ali »jih je poslalo lokalno vodstvo«.

## Predstavili smo tudi slovenske izkušnje

Slovenske izkušnje delavskih predstavnikov v organih nadzora so predstavili člani nadzornega sveta družbe Lek, d.d. in Zavarovalnice Sava, d.d. Poudarili so, da imamo v primerjavi z ostalimi državami **relativno dobro zakonsko urejenost področja**, kar jim omogoča učinkovito sodelovanje v nadzornem svetu. Eden izmed večjih izzivov jim, podobno kot ostalim, predstavlja **problematika ravnanja z zaupnimi informacijami**, tako do sveta delavcev kakor do sindikata in ostalih zaposlenih.



**Okrogla miza o izkušnjah delavskih predstavnikov v organih upravljanja (z leve proti desni delavski predstavniki iz Nemčije, Poljske, Češke in Slovenije (g. Aleš Perko, Zavarovalnica Sava, d.d.).**



**Slovenski predstavniki smo uspešno sodelovali pri izvedbi delavnice (z leve proti desni g. Aleš Perko, Zavarovalnica Sava, d.d.; dr. Peter Svete, Lek, d.d.; dr. Valentina Franca, Univerza v Ljubljani in g. Fikret Bašanović, Lek, d.d.)**

## Potrebujemo novo direktivo?

Na podlagi predstavitev, okroglih miz in razprave je bilo oblikovanih več zaključnih misli. Zlasti bi poudarili sledeče: 1) k uspešnemu uresničevanju delavske participacije, vključno z delavskimi predstavniki v organih upravljanja in nadzora, **veliko pripomore zakonodaja**. Šolski primer te uspešnosti sta Avstrija in Nemčija, kjer je to veliko bolj razvito kot, na primer, na Poljskem in Češkem; 2) **vpliv nemškega modela soupravljanja je izredno močan** – tako na zakonodajnem kot na praktičnem področju. Vloga delavcev, kot jo opredeljuje nemški model, s težavo prodira v miselnost delavskih predstavnikov, ki so prej poznali samoupravljanje; zlasti so ta problem izpostavili poljski predstavniki; 3) **zaupnost informacij** je skupni izziv vseh sodelujočih

držav, pri čemer tako češki kot nemški predstavniki povedo, da že zgolj to, da »menadžment ve, da oni vedo« oziroma da »nas ne morejo imeti za 'nevedneže'«, veliko pripomore pri skupnih pogovorih o položaju delavcev v družbi.

Predvsem pa si tako največja evropska sindikalna konfederacija ETUC kakor tudi večina prisotnih delavskih predstavnikov, deloma tudi sindikatov, zavzema za to, da bi imeli **delavci po vsej Evropi enake možnosti sodelovanja pri upravljanju**, vključno z možnostjo imenovanja delavskih predstavnikov v organe nadzora in upravljanja. Zato si že več let prizadevajo za **sprejem evropske direktive**, ki bi uskladila zakonodajo na tem področju. To zagovarjajo z argumentom, da je zastopanje delavcev v organih upravljanja del evropskega socialnega modela.