

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

EVROPSKI SVET DELAVCEV

Andreja Slokan

Koper, 2008

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

POVZETEK

Za gospodarske družbe zaposleni danes predstavljajo dodatno vrednost podjetja, njihovo zadovoljstvo pa je ključno za uspešno poslovanje družbe. Eden izmed načinov za doseganje zadovoljstva zaposlenih predstavlja njihovo vključevanje v proces odločanja v podjetju oziroma možnost sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe. V Sloveniji ta pravica izhaja že iz same ustave, natančneje pa različne oblike delavske participacije opredeljujejo posamezni zakoni. V multinacionalnih podjetjih na območju Evropske unije omenjeno pravico delavcem zagotavljajo evropski sveti delavcev, ki predstavljajo najnovejšo transnacionalno obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju. V primeru proaktivnega delovanja veljajo za izjemno obliko evropske solidarnosti.

Ključne besede: delniška družba, upravljanje družb, delavska participacija, delavci, svet delavcev, evropski svet delavcev, Evropska unija

SUMMARY

Today, employees represent added value for their companies and their contentment within a company is the key to a successful business. One of the ways to achieve that is to include them in the decision-making process or to give them the opportunity to take part in managing the business. In Slovenia, this right originates in the constitution itself, whereas different forms of workers' participation are defined in more detail within different laws. In multinational companies within the European Union, this right is ensured to employees by European works councils, representing the newest transnational form of workers' participation. When proactive they are seen as an exceptional form of European solidarity.

Key words: joint-stock company, managing a business, workers' participation, employees, works council, European works council, European Union

UDK: 349.2(4)(043.2)

ZAHVALA

*Profesorju dr. Zvonetu Vodovniku
za svetovanje in pomoč
pri pisanju diplomske naloge.*



VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Oprelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilji diplomskega dela	2
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev diplomskega dela.....	2
1.4	Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema:	3
2	Upravljanje gospodarskih družb	5
2.1	Oprelitev in vrste gospodarskih družb.....	5
2.2	Oprelitev delniške družbe.....	5
2.3	Enotirni in dvotirni sistem upravljanja delniške družbe.....	7
2.3.1	Upravni odbor	8
2.3.2	Uprava delniške družbe.....	8
2.3.3	Nadzorni svet	9
2.4	Teorija upravljanja na podlagi ravnotežja interesov.....	9
3	Delavska participacija	11
3.1	Oprelitev pojma »delavska participacija«	11
3.2	Dejavniki razvoja delavske participacije.....	13
3.3	Prednosti in slabosti delavske participacije.....	14
3.3.1	Prednosti delavske participacije.....	14
3.3.2	Slabosti delavske participacije.....	16
3.4	Oblike delavske participacije	16
3.4.1	Individualna in kolektivna participacija.....	17
3.4.2	Druge oblike participacije.....	17
3.5	Slovenski model delavske participacije	18
3.5.1	Temeljna načela urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju.....	19
3.5.2	Slovenski model sodelovanja delavcev pri upravljanju	21
3.5.3	Svet delavcev ali delavski zaupnik	21
3.5.4	Zbor delavcev.....	22
3.5.5	Predstavniki delavcev v organih družbe	22
4	Evropski svet delavcev	25
4.1	Razvojna pot institucije evropskega sveta delavcev	25
4.1.1	Pot do sprejetja direktive o evropskih svetih delavcev	25
4.1.2	Direktiva 94/95/ES o evropskih svetih delavcev	25
4.2	Zakonska ureditev evropskega sveta delavcev v Sloveniji	26
4.2.1	Namen in cilji ustanovitve evropskega sveta delavcev.....	26
4.2.2	Uporaba zakona	27
4.3	Posebno pogajalsko telo	27
4.3.1	Ustanovitev posebnega pogajalskega telesa	27

4.3.2	Sestava in delovanje posebnega pogajalskega telesa.....	28
4.4	Ustanovitev evropskega sveta delavcev	29
4.4.1	Dogovor o ustanovitvi evropskega sveta delavcev	30
4.4.2	Ustanovitev evropskega sveta delavcev po zakonu	30
4.5	Sestava evropskega sveta delavcev	31
4.6	Pristojnosti in naloge evropskega sveta delavcev	31
4.7	Poslovanje evropskega sveta delavcev	32
4.8	Sodelovanje evropskega sveta delavcev in glavnega posloводства.....	33
5	Evropski svet delavcev v praksi.....	35
5.1	Analiza evropskih svetov delavcev na območju Evrope.....	35
5.1.1	Evropski sveti delavcev glede na sektor dejavnosti.....	36
5.1.2	Evropski sveti delavcev glede na leto ustanovitve	37
5.1.3	Evropski sveti delavcev glede na tip sporazuma	38
5.1.4	Evropski sveti delavcev glede na trajanje mandata članov.....	39
5.1.5	Evropski sveti delavcev ter njihove pravice oz. pristojnosti.....	40
5.1.6	Delovanje evropskih svetov delavcev po državah	40
5.1.7	Število predstavnikov v evropskih svetih delavcev	41
5.1.8	Evropski sveti delavcev v Sloveniji.....	42
5.2	Poslovanje evropskih svetov delavcev v praksi	42
5.3	Primeri vpliva delovanja evropskih svetov delavcev v praksi	44
5.3.1	Primer vpliva ESD v podjetju General Motors.....	45
5.3.2	Primer vpliva ESD v podjetju Renalut.....	46
5.3.3	Primer dobre prakse: ESD v podjetju Volkswagen.....	46
6	Sklep.....	49
	Literatura	53

SLIKE

Slika 5.1	Delež evropskih svetov delavcev glede na sektorje dejavnosti	37
Slika 5.2	Število sporazumov glede na leto podpisa.....	38
Slika 5.3	Število sporazumov glede na tip sporazuma.....	39
Slika 5.4	Število evropskih svetov delavcev glede na trajanje mandata.....	39
Slika 5.5	Število ESD glede na državo sedeža podjetja.....	41

TABELE

Tabela 5.1	Pravice ESD, opredeljene v sporazumih.....	40
Tabela 5.2	Število sporazumov (pogodb) ESD po državah.....	41

KRAJŠAVE

ESD	evropski svet delavcev
EU	Evropska unija
ZESD	Zakon o evropskih svetih delavcev
ZGD-1	Zakon o gospodarskih družbah
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

1 UVOD

Tehnološki razvoj, razvoj informacijske tehnologije in globalizacija so vplivali na gospodarske družbe povsod po svetu, da so pričele širiti svoja poslovanja tudi preko državnih meja. Tudi v Sloveniji smo danes priča številnim podružnicam tujih gospodarskih družb, prav tako pa raste tudi število podružnic slovenskih podjetij v tujini. Pomembno vlogo sta pri tem vsekakor odigrala tudi osamosvojitve Slovenije in vstop Slovenije v Evropsko unijo.

Eden izmed bistvenih ciljev gospodarskih družb je vsekakor uspešno poslovanje, ki omogoča obstoj in rast družbe. Vodstva gospodarskih družb se danes zavedajo, da zaposleni predstavljajo dodatno vrednost podjetja, njihovo zadovoljstvo pa predstavlja ključni dejavnik za uspešno poslovanje družbe. Eden izmed načinov za doseganje zadovoljstva zaposlenih predstavlja tudi njihovo vključevanje v proces odločanja v podjetju oz. možnost sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe.

V Sloveniji že Ustava RS v 75. členu določa, da imajo delavci pravico do soupravljanja v gospodarskih organizacijah in zavodih, natančneje pa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Zakonodajca v Sloveniji določa področje sodelovanja delavcev pri upravljanju tudi z drugimi zakoni, in sicer: sodelovanje delavcev pri upravljanju v evropskih svetih delavcev, ki predstavljajo svojevrsten organ v evropskih multinacionalnih podjetjih, v Sloveniji ureja Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD), medtem ko sodelovanje delavcev v evropski delniški družbi in v evropski zadrugi določata Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (ZSDUEDD) in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruge (ZSDUEZ).

1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč

V svoji diplomski nalogi se bom osredotočila na evropski svet delavcev kot novo obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju družb, ki je specifična in predvsem nova oblika delavske participacije na območju Evropske unije.

V uvodnem delu diplomske naloge želim natančneje opredeliti področje upravljanja gospodarskih družb, večjo pozornost pa bom namenila predvsem opredelitvi delniške družbe, razliki med enotirnim in dvotirnim upravljanjem in opredelitvi različnih interesov, ki vplivajo na upravljanje družb.

Diplomsko nalogo bom nadaljevala z opredelitvijo delavske participacije. Poskušala bom povzeti, kateri dejavniki vplivajo na razvoj delavske participacije, kakšne so njene prednosti in slabosti in kakšne oblike delavske participacije poznamo, posebno pozornost pa bom namenila tudi opredelitvi slovenskega modela delavske participacije.

V osrednjem delu diplomske naloge se bom osredotočila na evropski svet delavcev. Poskušala bom pojasniti, kako je potekala razvojna pot omenjene institucije ter kakšna je zakonska ureditev omenjenega področja v Sloveniji. Podrobneje bom poskušala predstaviti kriterije za ustanovitev evropskega sveta delavcev, sestavo omenjenega organa, njegove pristojnosti in naloge ter način poslovanja.

V empiričnem delu diplomske naloge bom poskušala raziskati, v kakšnih oblikah se evropski svet delavcev pojavlja v Evropi, kakšni so načini in oblike delovanja omenjenega organa ter kakšno moč in vpliv imajo evropski sveti delavcev na upravljanje družb v praksi.

1.2 Namen in cilji diplomskega dela

V diplomski nalogi želim natančneje pojasniti, kakšna je vloga evropskega sveta delavcev kot oblike delavske participacije v multinacionalnih gospodarskih družbah. Za navedeno temo sem se odločila, ker se z evropskim svetom delavcev v praksi v Sloveniji težko srečamo, zaradi česar prav tako v Sloveniji za omenjeno temo ne obstaja veliko literature, objavljenih raziskav ali drugih virov.

V nalogi bom poskušala pojasniti, kako je prišlo do nastanka evropskega sveta delavcev in kakšne so značilnosti omenjenega organa. Povzela bom, kako je v Sloveniji pravno urejeno omenjeno področje, prav tako pa želim raziskati, kakšna je vloga omenjenega organa v praksi.

Navkljub dejstvu, da v Sloveniji le redko slišimo za evropski svet delavcev, predvidevam, da je omenjeni organ v Evropi že zelo razvita in pomembna oblika delavske participacije. Z nalogo bom poskušala ugotoviti, kako pogosto imajo v multinacionalnih organizacijah oblikovan evropski svet delavcev ter kakšna sta v praksi njegova dejanska moč in vpliv na upravljanje družb.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev diplomskega dela

Diplomska naloga bo sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela:

V teoretičnem delu naloge bom poskušala iz različnih virov povzeti, kakšen je pomen delavske participacije ter kakšen je slovenski model delavske participacije. Osrednji del naloge bo vključeval predvsem predstavitev evropskega sveta delavcev, vloge omenjenega organa v gospodarskih družbah ter pravice in obveznosti organa in njegovih članov. S pomočjo deskriptivne metode bom poskušala opisati različna dejstva, postopke in pojave, z metodo kompilacije pa bom iz strokovne literature povzela spoznanja, stališča, sklepe in rezultate drugih avtorjev.

V empiričnem delu diplomske naloge bom poskušala analizirati trenutno stanje evropskih svetov delavcev v Evropi ter raziskati, kakšno je njihovo delovanje v praksi. Pri tem bom poleg metode kompilacije in metode deskripcije uporabila tudi komparativno metodo, s katero bom primerjala posamezne oblike delovanja evropskih

svetov delavcev v praksi, s pomočjo statistične metode bom poskušala prikazati pogostost in druge elemente evropskih svetov delavcev danes, uporabila pa bom prav tako tudi metodo analize in sinteze. Svoje sklepe in ugotovitve bom oblikovala s pomočjo induktivne in deduktivne metode raziskovanja.

1.4 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema:

Evropski svet delavcev je nova oblika delavske participacije, ki se v Sloveniji šele uveljavlja. Država je z Zakonom o evropskih svetih delavcev (ZESD) na podlagi evropske direktive uredila omenjeno pravno področje, vendar se v praksi v Sloveniji z evropskim svetom delavcev težko srečamo. Posledično je za obravnavano področje v Sloveniji malo virov podatkov, kar za pisanje naloge predstavlja določeno oviro. Prav tako za področje delovanja evropskih svetov delavcev v Sloveniji ni bilo objavljenih raziskav, zato bo za informacije potrebno poseči tudi po tujih virih.



2 UPRAVLJANJE GOSPODARSKIH DRUŽB

2.1 Opredelitev in vrste gospodarskih družb

Zakon o gospodarskih družbah¹ opredeljuje gospodarsko družbo kot pravno osebo,² ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost. Za pridobitno dejavnost se po omenjenem zakonu šteje vsaka dejavnost, ki se opravlja na trgu zaradi pridobivanja dobička. Dodatno pa zakon določa, da se za gospodarske družbe štejejo tudi družbe, ki v skladu z zakonom v celoti ali deloma opravljajo dejavnost, ki ni pridobitna.³

Gospodarsko družbo lahko ustanovi vsaka domača ali tuja fizična ali pravna oseba, če zakon ne določa drugače.⁴ Z vpisom v sodni register si družbe pridobijo lastnost pravne osebe, izjemo predstavlja le tiha družba, ki po zakonu nima lastnosti pravne osebe. Lastnost pravne osebe pomeni, da so gospodarske družbe lahko lastniki premičnin in nepremičnin, da lahko pridobivajo pravice in prevzemajo obveznosti, da lahko tožijo ali so tožene ter da odgovarjajo za svoje obveznosti z vsem svojim premoženjem (Puharič 1997, 30).

Po zakonu se lahko gospodarske družbe organizirajo kot:

- *osebne družbe*, v obliki družbe z neomejeno odgovornostjo, komanditne družbe in tihe družbe,
- *kapitalske družbe*, v obliki družbe z omejeno odgovornostjo, delniške družbe, komanditne delniške družbe in evropske delniške družbe.

Ker delniško družbo prepoznavamo kot najpogostejšo in po mnenju nekaterih tudi najpomembnejšo obliko gospodarskih družb, bom v nadaljevanju opredelila le slednjo.

2.2 Opredelitev delniške družbe

»Delniška družba je po svojem gospodarskem in pravnem pomenu na prvem mestu oziroma najpomembnejša trgovinska družba, ne le med kapitalskimi družbami, temveč med trgovinskimi družbami nasploh,« ugotavlja Kocbek (Ivanjko in Kocbek 1996, 231).

ZGD-1 opredeljuje delniško družbo kot družbo, ki ima osnovni kapital (osnovno glavnico) razdeljen na delnice in je upnikom odgovorna za svoje obveznosti z vsem

¹ Zakon o gospodarskih družbah – ZGD-1.

² Poleg pravnih oseb so subjekti pravnih razmerij tudi fizične osebe. Pravno osebo lahko opredelimo kot družbeno tvorbo, ki ji je pravni red priznal pravno sposobnost. Pri določeni družbi ljudi, ki naj bi si pridobila lastnost pravne osebe, naj bi bile po teoriji prisotne štiri prvine: določen namen; sredstva za udejanjanje namena; organizacija, ki rabi za uresničitev namena združbe; in veljavni pravni predpisi morajo predvideti možnost, da se združba ljudi organizira v predloženo različico pravne osebe (Puharič 1997, 30).

³ 4. odstavek 3. čl. ZGD-1.

⁴ 5. odstavek 3. čl. ZGD-1.

svojem premoženjem, medtem ko delničarji za obveznosti družbe upnikom niso odgovorni.⁵ ZGD-1 prav tako opredeljuje najnižji znesek osnovnega kapitala, ki je 25.000 evrov.⁶

Delnice so vrednostni papirji oz. pisne listine, na katerih sta zapisani obveznost izdajatelja in pravica upravičenca in so lahko predmet pravnega prometa (Bohinc, Bratina in Pivka 1999, 85), glasijo pa se lahko na prinosnika ali na ime. Pravice iz delnic so nedeljive, glede na pravice, ki jih zagotavljajo delnice, pa ločimo navadne (redne) in prednostne (ugodnostne) delnice.⁷

- *navadne (redne) delnice* so delnice, ki dajejo njihovim imetnikom pravico do udeležbe pri upravljanju družbe, pravico do udeležbe pri dobičku družbe (dividende) in pravico do ustreznega dela preostalega premoženja po likvidaciji ali stečajju družbe,
- *prednostne (ugodnostne) delnice* pa so delnice, ki njihovim imetnikom poleg pravic, ki jih zagotavljajo navadne delnice, zagotavljajo še določene prednostne pravice, kot sta prednost pri izplačilu vnaprej določenih zneskov ali odstotkov od nominalne vrednosti delnic ali dobička in prednost pri izplačilu ob likvidaciji družbe. Poleg omenjenih pravic se lahko s statutom družbe določijo še druge prednostne pravice. ZGD-1 opredeljuje tudi zbirno (kumulativno) in udeležbeno (participativno) prednostno delnico.

ZGD-1 opredeljuje, da so delnice lahko oblikovane kot delnice z nominalnim zneskom ali kot kosovne delnice, vendar pa družba ne sme imeti hkrati obeh oblik delnic:⁸

- *delnice z nominalnim zneskom* se morajo glasiti najmanj na 1 evro ali njegov večkratnik, njen delež v osnovnem kapitalu pa se določa po razmerju med nominalnim zneskom delnice in zneskom osnovnega kapitala,
- *kosovne delnice* se ne glasijo na nominalni znesek, temveč ima vsaka kosovna delnica enak delež in pripadajoč znesek v osnovnem kapitalu. Pripadajoč znesek je torej znesek, ki pripada posamezni kosovni delnici in ne sme biti nižji od 1 evra. Delež posamezne kosovne delnice v osnovnem kapitalu se določa glede na število izdanih kosovnih delnic.

ZGD-1 prav tako omogoča, da se lahko v soglasju z vsemi delničarji in s spremembo statuta pri nespremenjenem osnovnem kapitalu delnice z nominalnim zneskom razdelijo na delnice z nižjim nominalnim zneskom ali se združijo v delnice z

⁵ 168. čl. ZGD-1.

⁶ 171. čl. ZGD-1.

⁷ 176. čl. ZGD-1.

⁸ 172. čl. ZGD-1.

višjim nominalnim zneskom, kosovne delnice pa se lahko razdelijo na več ali združijo v manj kosov. Vsaka delnica zagotavlja glasovalno pravico, brez glasovalne pravice pa se lahko izdajajo samo prednostne delnice, vendar družba ne sme imeti več kot polovice tovrstnih delnic v sestavi osnovnega kapitala.⁹

Delniško družbo lahko ustanovi ena ali več fizičnih ali pravnih oseb, za ustanovitev pa je potrebno sprejeti statut družbe.¹⁰ ZGD-1 opredeljuje različne postopke ustanovitve delniške družbe in sicer sočasno oz. simultano ustanovitev,¹¹ postopno oz. sukcesivno ustanovitev¹² in posebno obliko ustanovitve – naknadno ustanovitev oz. poustanovitev.¹³ Vendar pa je potrebno poudariti, da je ustanovitev delniške družbe mnogo bolj zapletena kot ustanovitev osebne ali druge kapitalske družbe, saj zajema celo zaporedje dejanj in postopkov, ki so bodisi zakonsko predpisani oziroma, ki so v resnici potrebni, da družba zaživi svoje življenje (Ivanjko in Kocbek 1996, 277). Tako proces ustanavljanja delniške družbe praviloma terja daljše časovno obdobje, v katerem se ustvarjajo določena pravna razmerja med ustanovitelji, nastajajo morebitne obveznosti do upnikov, osnovni kapital mora biti vpisan in deloma že vplačan, potrebna so določena upravna dejanja itd. (Puharič 1997, 59).

ZGD-1 v 5. oddelku ureja tudi upravljanje delniške družbe, ki pa ga bom podrobneje predstavila v nadaljevanju.

2.3 Enotirni in dvotirni sistem upravljanja delniške družbe

V Sloveniji Zakon o gospodarskih družbah dopušča, da lahko delniška družba izbere med dvema sistemoma upravljanja: dvotirni sistem upravljanja družbe z upravo in nadzornim svetom ali enotirni sistem upravljanja družbe z upravnim odborom.¹⁴ »Med obema je pomembna razlika v tem, ali se med delničarji kot lastniki ter direktorjem oziroma direktorji kot poslovnim organom oblikuje še vmesni organ, ki prevzema funkcijo delničarjev kot lastnikov pri imenovanju, kontroli ter odpoklicu direktorja kot poslovnega organa,« ugotavlja Kocbek (Ivanjko in Kocbek 1996, 292).

Enotirni sistem upravljanja se je uveljavil predvsem na anglo-saksonskem področju, strukturo upravljanja pa sestavljata dva organa: skupščina in upravni odbor.

Dvotirni sistem upravljanja se je uveljavil predvsem v nemškem delniškem pravu in pravu nekaterih skandinavskih držav, strukturo upravljanja pa sestavljajo trije organi: skupščina, uprava in nadzorni svet.

⁹ 178. čl. ZGD-1; vsebina statuta je opredeljena v 183. čl. ZGD-1.

¹⁰ 169. čl. ZGD-1.

¹¹ 189.-206. čl. ZGD-1.

¹² 207.-220. čl. ZGD-1.

¹³ 188. čl. ZGD-1.

¹⁴ 253. čl. ZGD-1.

Enotirni sistem upravljanja pravzaprav pomeni, da enemu organu, to je upravnemu odboru, pripada kompletna funkcija poslovedenja, medtem ko gre pri dvotirnem sistemu za razmejitev med sprejemanjem in uresničevanjem poslovne politike in nadzorom, ki ga opravlja personalno ločen organ, to je nadzorni svet (Bohinc, Bratina in Pivka 1999, 112).

Uprava, nadzorni svet in upravni odbor so torej različni *organi vodenja ali nadzora*. V dvotirnem sistemu upravljanja nadzor izvaja nadzorni svet, v enotirnem sistemu to funkcijo opravlja upravni odbor. V nadaljevanju bom na kratko predstavila omenjene tri organe.

2.3.1 Upravni odbor

Upravni odbor¹⁵ je organ vodenja in nadzora v enotirnem sistemu upravljanja delniške družbe, njegova osnovna naloga pa je, da vodi družbo in nadzoruje izvajanje njenih poslov. Pristojnosti upravnega odbora so po ZGD-1 smiselno enake pristojnostim, ki jih imata uprava in nadzorni svet kot organa vodenja in nadzora v dvotirnem sistemu upravljanja delniške družbe.

Upravni odbor lahko imenuje enega ali več izvršnih direktorjev, prav tako pa jih lahko tudi kadarkoli odpokliče. Za omenjeno funkcijo so lahko imenovani tudi člani upravnega odbora, vendar pa predsednik upravnega odbora ne more biti istočasno izvršni direktor te družbe. V primeru, ko je imenovanih več izvršnih direktorjev, ti vodijo posle skupno, če statut ali poslovnik upravnega odbora ne določa drugače.

Upravni odbor zastopa in predstavlja družbo, navedeno pa lahko opravljajo tudi imenovani izvršni direktorji. Ti opravljajo svoje naloge v skladu z navodili s strani skupščine družbe in upravnega odbora ter na podlagi statuta in poslovnika o delu izvršnih direktorjev. Ena izmed nalog upravnega odbora je tudi, da v družbi oblikuje revizijsko komisijo.

2.3.2 Uprava delniške družbe

»Uprava je organ, ki združuje dve funkciji, to je funkcijo posloводства ter funkcijo zastopanja delniške družbe. Medtem ko se funkcija poslovedenja nanaša na notranje razmerje, to je vodenje poslov, neposredno in tekoče vodstvo, pa gre pri funkciji zastopanja za razmerja navzven, za pravna razmerja s tretjimi osebami,« povzema Kocbek (Ivanjko in Kocbek 1996, 297).

Uprava¹⁶ je organ vodenja delniške družbe v dvotirnem sistemu upravljanja družbe, ki ima dve funkciji, in sicer da samostojno in na lastno odgovornost vodi posle družbe ter da družbo zastopa in predstavlja. »Zakon o gospodarskih družbah sicer ne določa

¹⁵ 285.-291. čl. ZGD-1.

¹⁶ 265.-272. čl. ZGD-1.

izrecno in celovito, kaj vse sodi v pojem vodenja družbe, vendar na več mestih upravi nalaga različne vrste poslov in dolžnosti,« ugotavlja Kocbek (Ivanjko in Kocbek 1996, 300). Vsekakor pa ZGD-1 v svojih določilih opredeljuje pristojnosti in odgovornosti uprave do skupščine ter nadzornega sveta.

Uprava ima lahko enega ali več članov, tako imenovanih direktorjev, torej je lahko individualno ali kolegijsko telo. Člane in predsednika uprave imenuje nadzorni svet, ki jih lahko tudi odpokliče (pod pogoji in v primerih, ki jih določa zakon).

2.3.3 Nadzorni svet

Nadzorni svet je organ nadzora v dvotirnem sistemu upravljanja, katerega glavna funkcija je nadzor in reševanje nasprotujočih si interesov med upravo in delničarji. Obstoje nadzornega sveta pravzaprav zagotavlja neodvisnost uprave od delničarjev, saj tako ti nimajo neposrednega vpliva na člane uprave pri uresničevanju poslovne politike družbe (Bohinc, Bratina in Pivka 1999, 112). V primeru ukrepanja proti članom uprave družbo zastopa predsednik nadzornega sveta.¹⁷

Osnovna naloga nadzornega sveta¹⁸ je, da nadzoruje vodenje poslov družbe. Organ ima pravico, da pregleduje in preverja knjige, blagajno, dokumentacijo družbe, shranjene vrednostne papirje in zaloge blaga, da od uprave zahteva vse informacije, ki so potrebne za izvajanje nadzora, ter da skliče skupščino. Pristojnosti, naloge, obveznosti, poslovanje in sestava organa so natančno opredeljeni v ZGD-1.

2.4 Teorija upravljanja na podlagi ravnotežja interesov

Gostiša navaja (1996, 202-203), da je upravljanje podjetij kompleksen proces, ki mora zadovoljiti vsaj štiri vrste interesov:

- *Interes lastnikov* – gre predvsem za ekonomski interes, ki se kaže v želji po čim večjem donosu na vloženi kapital. Lastniki organizacije kot temeljni cilj organizacije prepoznavajo maksimiranje dobička v danih pogojih, kar je moč doseči le z učinkovitim poslovanjem organizacije.
- *Interes kapitala* – je maksimalno lastno oplemenitenje. V organizaciji kapital zastopa management, ki je za uspešnost osebno dogovoren lastnikom. Omenjen cilj je moč doseči le s čim višjim dobičkom ter s čim višjim deležem za akumulacijo v fazi delitve tega dobička, kar je pogojeno z učinkovitim poslovanjem organizacije.
- *Interesi zaposlenih* – temeljni interes zaposlenih so vsekakor čim višja plača in drugi dohodki, ki neposredno vplivajo na njihov življenjski standard. Z vidika podjetja plače zaposlenih predstavljajo poslovni strošek, ki znižuje višino

¹⁷ 283. čl. ZDG-1.

¹⁸ 273.-284. čl. ZGD-1.

dobička, kar je v nasprotju z interesom maksimiranja dobička. Med drugimi interesi zaposlenih lahko omenimo še zadovoljevanje potreb po varnosti, pripadnosti, spoštovanju, samospoštovanju, samouresničevanju itd.

- *Interes okolja* – je posebna oblika interesa. Organizacije so pravzaprav šele začele posvečati posebno pozornost vplivu na okolje, vedno bolj pa postajajo družbeno odgovorne.

Na podlagi navedenega lahko ugotovimo, da so interesi posameznih skupin v podjetju, torej interesi lastnikov, kapitala in zaposlenih, sicer različni, vendar pa jih objektivno združuje nujnost delovanja v smeri istega cilja, to je učinkovitega poslovanja podjetja. Gostiša omenjeno opredeljuje kot »doseganje istega cilja s pozicij različnih interesov« (1996, 203).

Za uspešno in učinkovito poslovanje podjetja je tako nujno potrebno, da se pri upravljanju zagotovi ustrezno ravnotežje med vsemi tremi vrstami interesov. V nasprotnem primeru prihaja do motenj v delovanju organizacije, ki lahko posledično pripeljejo predvsem do dolgoročno slabšega doseganja skupnih ciljev. Gostiša (1996, 204) tako ugotavlja, da »[...] mora biti celoten sistem upravljanja organizacije zasnovan tako, da so v fazi sprejemanja vseh pomembnejših poslovnih odločitev lahko ustrezno zastopani in upoštevani interesi vseh ključnih dejavnikov«, nadalje pa povzema:

Bistvo sistema delavskih predstavništev (sindikalnih ali voljenih) z določenimi formalnimi pristojnostmi v procesu poslovno-organizacijskega odločanja je torej v tem, da omogoča ustrezno in pravočasno upoštevanje interesov zaposlenih v tem procesu in s tem zagotavljanje optimalnega ravnovesja interesov [...].

Pomembno je omeniti, da cilj delavske participacije ni, da se omogoči sodelovanje zaposlenim prav pri vseh odločitvah, ki so v pristojnosti managementa, temveč da se jim omogoči sodelovanje pri tistih zadevah, za katere so dejansko posredno ali neposredno zainteresirani, oziroma pri tistih odločitvah, pri katerih bi zanemarjanje njihovih interesov lahko pripeljalo do kasnejših negativnih posledic. Prav tako naj bi bila stopnja participativnosti pri različnih vprašanjih različna, ponekod le v obliki pravice do obveščeniosti, drugod vse do pravice do svetovanja ali celo soodločanja (Gostiša 1996, 204-205).

3 DELAVSKA PARTICIPACIJA

3.1 Opredelitev pojma »delavska participacija«

Beseda »participacija« ima svoje korenine v latinski besedi »participare«, kar pomeni »deležnega storiti, deliti s kom, delež imeti na čem«,¹⁹ podobno pa ji sledi slovenska izpeljanka »participirati«, ki pomeni »udeležiti se, sodelovati, biti deležen česa, imeti delež pri čem«. ²⁰ Pri pojmu »participacija« lahko kaj kmalu ugotovimo, da nima enotne definicije, ima pa številne razlage, ki so posledica različnih ideološko-političnih pogledov na položaj delavca in različne stopnje njegove vključenosti v upravljavsko strukturo (Purg v Bohinc 1987, 272). V najširšem smislu je participacija opredeljena kot sistem, v katerem vsi člani do neke mere vplivajo na odločanje v organizaciji, pri čemer so stopnje in oblike participacije različne (Bohinc 1987, 272).

Raznolikost gre iskati v dejstvu, da se vsak sistem delavske participacije razvija v konkretnem institucionalnem in kulturnem okolju posamezne države, zato je razumljivo, da obstajajo velike razlike v razvitosti delavskih participacij med bolj in manj industrijsko razvitimi državami. Precejšnje razlike pa lahko najdemo tudi v osnovnih značilnostih sistemov delavske participacije znotraj industrijsko razvitih držav, čeprav temeljijo na istih teoretičnih izhodiščih in zasledujejo iste cilje (npr. delovno zadovoljstvo, pripadnost zaposlenih podjetju, stabilnost notranjega poslovnega okolja, demokratizacija družbenih odnosov, humanizacija dela in družbena etika) (Bakovnik v Gostiša 2005, 28).

Na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju je moč zaslediti veliko pojmov, ki si jih različni avtorji razlagajo na številne različne načine. Številne pojme pa med sabo povezuje Kanjuo-Mrčela (1999, 128):

Pojmi, ki so v sodobni organizacijski teoriji deležni različnih opredelitev (organizacijska demokracija, industrijska demokracija, ekonomska demokracija, participacija, sodelovanje delavcev pri upravljanju, sodelovanje delavcev v dobičkih, soupravljanje, samoupravljanje) označujejo spreminjanje organizacije, tako da bi bili v njej zaposleni bolj udeleženi pri pomembnih vidikih organizacijskega življenja.

Pri nas se največkrat srečamo s pojmi kot so »sodelovanje delavcev pri upravljanju«, »delavska participacija«, »participativni management« in »industrijska demokracija«.

Gostiša (1996, 149-150) meni, da najširšo vsebino označuje predvsem izraz »sodelovanje delavcev (zaposlenih) pri upravljanju«, saj zajema prav vse različne načine in oblike udeležbe zaposlenih pri upravljanju, ne glede na njihovo intenzivnost oziroma na stopnjo participativnosti: od pravice zaposlenih, da so obveščeni o vseh

¹⁹ Latinsko-slovenski slovar (1966).

²⁰ Veliki slovar tujk (2002).

pomembnejših ekonomskih vprašanjih (pasivna oblika udeležbe) kot najnižje stopnje participativnosti, do enakopravnega soodločanja zaposlenih (v obliki soglasja k odločitvam managementa) ali celo samostojnega odločanja o določenih zadevah kot najvišje stopnje participativnosti.

Kot sinonim za sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v najširšem smislu se uporablja tudi mednarodno uveljavljen izraz »delavska participacija«, ki ga pri nas v praksi nadomešča tudi izraz »delavsko soupravljanje«. Omenjena pojma pa je potrebno ločiti od izraza »delavsko soodločanje«, ki velja za ožji pojem in označuje samo enega od načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, in sicer tistega z najvišjo stopnjo participativnosti, pri katerem izvoljena delavska predstavništva prek instituta soglasja odločajo o določenih vprašanjih povsem enakovredno z managementom (upravo) (Gostiša in Miklič v Gostiša 2005, 150).

Pomembnost delavske participacije poudarja tudi Vodovnik (2003, 89): »Delavska participacija pri odločanju v organizacijah, v katerih se opravlja delo, je z vidika razmerij tako imenovane »industrijske demokracije« korak naprej od tradicionalno razvitih odnosov med delodajalsko in sindikalno sfero. Višja stopnja demokratičnosti v razmerjih med nosilci dela in kapitala se kaže v zagotovitvi možnosti, da na sprejemanje odločitev v organizacijah vplivajo vsi zaposleni v neki organizacijski obliki in ne le sindikati«.

Gostiša (1999, 17) pa delavsko participacijo opredeljuje tudi kot eno izmed pojavnih oblik participativnega managementa:

Sistem sodelovanja zaposlenih pri upravljanju podjetij [...] je [...] zgolj ena izmed pojavnih oblik t.i. participativnega menedžmenta (sodelovalnega ali udeležbenega načina upravljanja oziroma vodenja podjetij), ki temelji na spoznanjih sodobne organizacijske teorije o pomenu človeškega dejavnika v organizaciji, njegov temeljni cilj pa je večja ekonomska učinkovitost ter poslovna uspešnost podjetij in ne morda apriorna širitev sindikalnih in ekonomsko-socialnih pravic delavcev na račun menedžmenta in lastnikov.

Svoj pogled na opredelitev participativnega managementa pa podaja tudi Vodovnik (2005):

Participativni menedžment je celovit in sistematičen način pritegnitve zaposlenih v procese odločanja v organizacijah, ki združuje metode upravljanja s človeškimi viri in metode delavske participacije pri odločanju. Zanj je značilno, da prihaja pobuda za zagotovitev vpliva zaposlenih na procese odločanja v organizaciji od menedžerjev samih. Ne gre torej za *dolžnost* menedžmenta, da pristane na takšne vplive zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov, ki je v okviru delavske participacije pri odločanju zagotovljena z zakonom, v primeru sindikalnih razmerij pa izborjena s kolektivno pogodbo. Te razlike, razumljivo, pomembno vplivajo na odnos in pripravljenost menedžmenta na notranji dialog z zaposlenimi in njihovimi predstavništvi.

Pogosto se za vse oblike sodelovanja med zaposlenimi in delodajalci, vključno z dejavnostjo sindikatov, uporablja tudi izraz »industrijska demokracija«, ki poudarja predvsem politično-sociološke razsežnosti delavske participacije (Gostiša 1996, 151). Arhar (v Bohinc 1987, 272) je pojem opredelil kot »sistem odnosov, v katerih dva nasprotna razreda – delavci in delodajalci neposredno ali prek svojih organizacij s kolektivnim dogovarjanjem in z oblikami udeležbe pri upravljanju, kot so skupno konzultiranje, soodločanje, delavska kontrola, usklajujejo interese dela in kapitala«.

3.2 Dejavniki razvoja delavske participacije

Participativni management v določenem okolju je pravzaprav odvisen od številnih dejavnikov. Gostiša (1999, 21-23) ugotavlja, da na stopnjo in razvoj participativnega managementa vplivajo predvsem naslednji dejavniki:

- etos časa in okolja,
- kultura okolja,
- politične ideje in usmeritve ter dejavnost sindikatov,
- stopnja znanstveno-tehnološkega razvoja,
- dejavnost mednarodnih organizacij.

Etos časa in okolja. Gostiša ugotavlja, da na razvoj organizacijskih načel nedvomno vplivata okolje in čas. Okolje, ki ga oblikuje družbenoekonomski sistem s svojimi normami in vrednotami, vpliva na razvoj etike v družbi, ta pa predstavlja temelj za razvoj organizacijskih načel (1999, 21). Pomembno je poudariti, da tudi razvoj omenjenih načel vedno je in vedno bo imel svoj vpliv na nadaljnji družbeni razvoj ter na spreminjanje družbene zavesti ljudi kot nosilcev tega razvoja (Mihelčič v Gostiša 1999, 21).

Vsako zgodovinsko obdobje pa ima tudi svoje prevladujoče vrednote, ki so vsiljene posameznikom in združbam v določenem okolju. Tako je bil npr. za čas po drugi svetovni vojni značilen predvsem širok prodor demokracije in humanizma na vsa področja družbenega življenja, kar je pozitivno vplivalo tudi na razvoj participativnega managementa. V zadnjem času je predvsem v razvitih državah opaziti željo po vsestranskem izboljševanju kakovosti življenja, kar je posledično oblikovalo tudi trend izboljševanja kakovosti delovnega življenja (Gostiša 1999, 21).

Kultura okolja. Fenomen japonskega gospodarskega razcveta je prepričal, da je organizacijska kultura v veliki meri pogojena s kulturo konkretnega okolja oziroma z nacionalno kulturo, kar je spodbudilo proučevanje pomena nacionalne kulture za gospodarske družbe. Danes tako vemo, da na organizacijsko kulturo v podjetju vplivajo različni dejavniki, med njimi: odnos zaposlenih do dela, pojmovanje časa, vera, način sklepanja sporazumov, distanca moči, izogibanje negotovosti, individualizem itd. (Gostiša 1999, 22).

Politične ideje in usmeritve ter dejavnost sindikatov. Predvsem v Evropi so imele politične stranke in sindikati vedno pomemben vpliv na nastanek in razvoj delavske participacije (Gostiša 1999, 22). Kavčič v zvezi z nemškim sistemom delavske participacije poudarja, da so rezultati številnih proučevanj pokazali, da organi participacije v podjetjih uspešno delujejo le, če imajo širšo zunanjo, politično, organizacijsko, včasih tudi politično in strokovno podporo. To podporo jim, sicer redko, nudijo politične stranke, večinoma pa jo zagotavljajo sindikati, ki razpolagajo z mehanizmi, ki lahko spodbujajo dejavnost participacije v podjetju (v Gostiša 1999, 22).

Stopnja znanstveno-tehnološkega razvoja. Znanstveno-tehnološki razvoj predstavlja zelo pomemben dejavnik razvoja delavske participacije, saj sodobne tehnologije, kot so robotika in informacijske tehnologije, danes zahtevajo visoko usposobljen strokovni kader, ki za učinkovito opravljanje svojega dela pričakuje in zahteva najvišjo stopnjo svobode in kreativnosti (Gostiša 1999, 22).

Dejavnost mednarodnih organizacij. Mednarodne organizacije, kot so Mednarodna organizacija dela, Evropska unija, Svet Evrope in druge, predvsem spodbujajo in usmerjajo razvoj sistemov delavske participacije v svetu (Gostiša 1999, 22-23).

Zaradi vpliva zgoraj omenjenih dejavnikov so se v svetu razvili različni sistemi delavske participacije. Tako ne preseneča, da obstajajo velike razlike v stopnji razvitosti delavske participacije med industrijsko razvitimi in nerazvitimi deželami, razlike v temeljnih značilnostih sistemov delavske participacije pa najdemo tudi med različnimi industrijsko razvitimi deželami (npr. oblike delavske participacije v Ameriki, na Japonskem in v Evropi so med seboj skoraj neprimerljive) (Gostiša 1999, 23).

3.3 Prednosti in slabosti delavske participacije

Sodelovanje delavcev pri upravljanju vsekakor močno vpliva tako na zaposlene kot tudi na vodstvo posamezne družbe, zato ne preseneča, da je bilo opravljenih veliko raziskav o učinkih participacije zaposlenih. V nadaljevanju bom tako podrobneje predstavila pozitivne in negativne učinke delavske participacije.

3.3.1 Prednosti delavske participacije

Ker participacija prinaša različne prednosti na različnih ravneh, se lahko pozitivne učinke participacije strne v dve skupini: prednosti participacije z vidika delavcev in prednosti participacije z vidika vodstva oziroma podjetja (Kavčič v Gostiša 1996, 74-78). Z vidika zaposlenih so prednosti participacije predvsem v tem, da :

- izboljšuje medsebojne komunikacije in sodelovanja tako med delavci kot tudi med delavci in vodstvom,
- povečuje vključenost delavcev v podjetje, v odločanje v podjetju in tudi pri sodelovanju v dogajanjih,

- pospešuje timsko delo,
- prispeva k večjemu poznavanju podjetja in tudi dejavnosti v celoti,
- prispeva k temu, da so zaposleni ponosni na svoje podjetje,
- prispeva k večji dolgoročni trdnosti zaposlitve, kar predvsem v razmerah velike brezposelnosti predstavlja zelo pomemben motivator za zaposlene,
- nenazadnje prispeva k boljšim osebnim dohodkom zaposlenih.

Z vidika podjetja pa je moč opredeliti naslednje prednosti:

- *Ugoden vpliv na produktivnost dela.* Ugoden vpliv na produktivnost je predvsem posledica nastanka občutka t.i. »psihološke lastnine«, ko zaposleni začnejo s sredstvi, materialom, časom in drugim ravnati bolj skrbno, kot da gre za njihovo individualno lastnino.
- *Ugoden vpliv na inovativnost delavcev.* Inovativnosti v podjetju ni mogoče povečevati brez demokratizacije razporeženja v podjetju. Kadar je za podjetje značilna stroga hierarhija z ostro izraženimi odnosi nadrejenosti in podrejenosti, je inovativnost v podjetju na nizki ravni, je omejena le na vodilne kadre ali pa je preprosto ni.
- *Ugoden vpliv na kakovost izdelkov in storitev.* Pripadnost zaposlenih, njihovo dobro počutje in moč, da se identificirajo z izdelki in storitvami, predstavljajo osnovo za doseganje vrhunske kakovosti.
- *Izboljšanje organizacijske klime.* Zadovoljstvo zaposlenih z delom, z organizacijo, s plačilom, z možnostjo sodelovanja pri odločanju itd. vpliva na zmanjšanje fluktuacije in odsotnosti v podjetju, kar ima neposredne ugodne ekonomske učinke, prav tako pa olajšuje uvajanje novih oblik organizacije in prilagajanje zaposlenih na različne spremembe v podjetju.
- *Izboljšajo se odnosi med zaposlenimi in vodstvom.* Zaradi sodelovanja pri upravljanju so zaposleni bolje informirani glede dogajanj v podjetju, zato je v odnosih med vodilnimi in zaposlenimi moč najti več medsebojnega zaupanja in razumevanja. Izboljšanje komunikacij posledično vpliva tudi na boljšo informiranost na višjih ravneh v podjetju, kar povečuje uspešnost odločanja vodstva. Istočasno se manjša število konfliktov v podjetju.

Gostiša (1996, 76) kot pomembno prednost participacije omenja še *doseganje višje kvalitete sprejetih odločitev*. Zaradi predhodno usklajenih interesov različnih socialnih skupin v podjetju namreč odločitve vodstva zagotavljajo sprejemljivost in nekonfliktnost v fazi izvajanja.

3.3.2 Slabosti delavske participacije

Slabosti delavske participacije se lahko povzame v naslednjih treh sklopih (Kavčič v Gostiša 1999, 76-78):

- *Posledica delavske participacije je gospodarsko manj učinkovito odločanje in slabše poslovanje podjetja.* Omenjena kritika prihaja predvsem s strani delodajalcev in lastnikov, ki vidijo razlog v različnih interesih dela in kapitala. Participacija naj bi tako delavcem omogočala predvsem čim večje plače, prav tako pa naj bi jim zagotavljala tudi druge ugodnosti, ki za delodajalca predstavljajo omejitve: omejitve delovnega časa, plačani dopusti, omejitve pri odpuščanju delavcev in uvajanju novih tehnologij, ki povečujejo izkoriščanje zaposlenih, ... Navedeno naj bi vplivalo predvsem na omejevanje reprodukcije kapitala, kar vpliva na manjšo uspešnost podjetja.
- *Odločanje, pri katerem sodelujejo zaposleni, terja veliko časa.* Odločitve, pri katerih so vključeni tudi zaposleni, zaradi vnaprej predpisanih postopkov praviloma trajajo dlje, kot bi zanje potreboval posameznik (npr. manager), zaradi česar vse odločitve vsekakor niso primerne za participativno odločanje. Prav tako ne gre zanemariti, da so odločitve, za katere je potreben daljši čas, praviloma tudi dražje.
- *Participacija ustvari med zaposlenimi nerealna pričakovanja.* Zaposleni naj bi zaradi možnosti, da sodelujejo pri odločitvah, predpostavljali, da bodo lahko svoje interese uresničili v večji meri, kot je to dejansko mogoče. Ker se pričakovanja zaposlenih tako ne uresničujejo v celoti, lahko participacija posledično dejansko vodi v nezadovoljstvo zaposlenih.
- *Participacija zakriva odgovornost za odločanje.* Za uspešno poslovanje podjetja je potrebno vnaprej določiti merila za ugotavljanje uspešnosti oziroma neuspešnosti pri odločanju in poslovanju podjetja.
- *Participacija lahko povzroča konflikte in destrukcijo.* Pravica zaposlenih, da s participacijo uveljavljajo svoje interese v podjetju, nujno vodi v konflikt z interesi delodajalcev, ki ima lahko destruktivne učinke.

3.4 Oblike delavske participacije

Ker se vsak sistem delavske participacije razvija v konkretnem institucionalnem in kulturnem okolju posamezne države, obstajajo velike razlike v razvitosti delavskih participacij oziroma povedano drugače, obstajajo različne oblike delavske participacije. V nadaljevanju bom povzela nekatere.

3.4.1 Individualna in kolektivna participacija

Glede na način uresničevanja participacijskih pravic v podjetju ločimo dve obliki delavske participacije, ki skupaj tvorita celoto v procesu uresničevanja temeljnih ciljev participativnega upravljanja in tako zagotavljata večjo poslovno uspešnost podjetja (Gostiša 1999, 14, 26-27):

- *Individualna ali neposredna participacija* je oblika neposrednega vključevanja zaposlenih kot posameznikov v sprejemanje odločitev v poslovnem procesu. Individualna participacija se odvija na delovnem mestu posameznika, predstavlja pa pravico delavcev, da sodelujejo pri odločanju o ciljih, pogojih in načinu opravljanja lastnega dela oz. dela skupine, ki ji pripadajo.
- *Kolektivna ali predstavniška participacija* je oblika participacije, kjer se zaposleni vključujejo v proces odločanja v podjetju preko t.i. delavskih predstavništev (npr. svet delavcev, predstavništvo delavcev v nadzornem svetu, delavski direktor). Zaposleni kot posamezniki ne morejo neposredno sodelovati v procesu oblikovanja in sprejemanja poslovnih odločitev, ki se nanašajo na podjetje kot celoto. V primeru pomembnejših ekonomskih, kadrovskih in socialnih vprašanj morajo zaposleni uresničevati svoj vpliv na odločanje preko delavskih predstavništev.

3.4.2 Druge oblike participacije

Različne oblike delavske participacije poznamo predvsem zaradi klasifikacije na podlagi različnih kriterijev. Tako Gostiša in Miklič (v Gostiša 1996, 186) delavsko participacijo med drugim delita tudi glede na vsebino in obseg participacijskih pravic, ki jih uživajo delavci, in glede na vlogo in položaj sindikata v sistemu delavske participacije. Tako glede na vsebino in obseg participacijskih pravic, ki jih uživajo delavci, ločimo dve obliki participacije:

- *tehnološko-organizacijska participacija* je omejena predvsem na možnost vplivanja zaposlenih na organizacijo delovnega mesta in delovnega procesa, na tehnologijo, inventivne predloge in pobude,
- *ekonomska participacija* zajema tudi vpliv zaposlenih na poslovno politiko in druge ekonomsko pomembne upravljalvske odločitve v podjetju.

Glede na vlogo in položaj sindikata v sistemu delavske participacije pa opredeljujeta:

- *participacijo prek sindikata (oz. enotni sistem delavskih predstavništev)* – vlogo delavskih predstavništev opravljajo neposredno organi in predstavniki v podjetju zastopanih sindikatov,

- *participacijo prek posebnih delavskih predstavništev (oz. dualni sistem delavskih predstavništev)* – sindikati na eni in splošna delavska predstavništva na drugi strani so institucionalno ločeni in imajo tudi ločene pristojnosti.

Najpomembnejša pa je delitev na tri temeljne vrste (sisteme) participacije zaposlenih (Gostiša 1996, 120):

- participacija pri poslovnem odločanju iz dela in na podlagi dela,
- finančna participacija in druge oblike »nagrajevanja za zainteresiranost«,
- notranje lastništvo oz. delavsko delničarstvo in sodelovanje pri upravljanju iz tega naslova.

Participacija pri poslovnem odločanju iz dela in na podlagi dela. Navedena oblika participacije zajema individualno participacijo (soodločanje zaposlenih o ciljih, pogojih in načinih opravljanja lastnega in skupinskega dela) in kolektivno participacijo (soodločanje zaposlenih o skupnih ekonomsko-poslovnih vprašanjih organizacije; običajno poteka preko izvoljenih delavskih predstavništev v organizaciji).²¹

Finančna participacija in druge oblike »nagrajevanja za zainteresiranost«. Predstavlja udeležbo zaposlenih v finančnem rezultatu oziroma dobičku podjetja (t.i. »profit sharing«) ali pri delitvi prihrankov na račun zmanjšanja stroškov poslovanja (t.i. »gain sharing«). V razvitih tržnih ekonomijah (npr. ZDA, vedno bolj tudi v Evropi) je že dodobra uveljavljena kot eden od motivacijskih sistemov za povečevanje pripadnosti zaposlenih podjetju. Gre za pasivno oblika participacije, ki služi spodbujanju aktivne participacije pri delu in soodločanju. Zamisel o finančni participaciji zaposlenih na dobičku je dobila podporo tudi v Sloveniji, saj je bil v letošnjem letu sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku.²²

Notranje lastništvo oz. delavsko delničarstvo in sodelovanje pri upravljanju iz tega naslova. Pravni in dejanski temelj tovrstne participacije zaposlenih je v tem primeru kapital in ne delo. Poleg participativnih pravic, ki jih zaposleni uživajo na podlagi dela, jim status notranjih delničarjev samodejno prinaša tudi formalne participativne pravice iz naslova kapitala na dveh področjih (pravica sodelovanja pri lastniškem (kapitalskem) upravljanju po načelu »ena delnica en glas« in pravica do finančne udeležbe pri poslovnem rezultatu (v obliki dividend na delnice, ki jih posedujejo)).

3.5 Slovenski model delavske participacije

Pravica do soupravljanja v gospodarskih organizacijah in zavodih je delavcem v Sloveniji zagotovljena s 75. členom Ustave RS. Zakon o sodelovanju delavcev pri

²¹ V diplomski nalogi se pravzaprav ukvarjam le z navedeno obliko participacije.

²² Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob.

upravljanju je bil v Sloveniji sprejet leta 1993, dopolnjen pa je bil v letih 2001 in 2007. S formalnega vidika je zakon pomenil uresničitev pooblastila iz 75. člena Ustave, z vsebinskega vidika pa je predstavljal temelj za vzpostavitev drugačnega sistema in metod sodelovanja delavcev pri odločanju v podjetjih, kot smo ga poznali v sistemu samoupravljanja, kjer je temeljil na družbeni lastnini proizvodnih sredstev (Končar v Gostiša 1996, 207).

Z zakonom so se v Sloveniji uredili način in pogoji, pod katerimi delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih. Omenjenega področja pa se v Sloveniji dotikajo tudi drugi zakoni: sodelovanje delavcev pri upravljanju v evropskih svetih delavcev ureja Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD), sodelovanje delavcev v evropski delniški družbi in v evropski zadrugi pa določata Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (ZSDUEDD) in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruge (ZSDUEZ).

3.5.1 Temeljna načela urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju

Za pravilno razumevanje in razlago določil Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju je pomembno poznavanje temeljnih načel urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju. Vodovnik (2003, 91) ugotavlja, da je ob upoštevanju zgodovinskih, mednarodnopravnih ter primerjalnopravnih značilnosti sodelovanja delavcev pri odločanju v ZSDU mogoče najti značilnosti, ki jih lahko označimo kot načela urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju. Med omenjena načela Vodovnik (2003, 91-93) uvršča načelo univerzalnosti, načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participacijskih razmerij, načelo pravice do samopomoči zaposlenih in načelo arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva.

- *Načelo univerzalnosti pravice do soupravljanja.* Načelo opozarja, da participativnih pravic ni mogoče priznavati le nekaterim skupinam zaposlenih, ker bi to lahko vodilo h kršenju ustavnega načela enakopravnosti zaposlenih oseb. Tako ZSDU, ki se v celoti sicer nanaša na gospodarske subjekte, v določenih delih velja tudi za javni sektor (Vodovnik 2003, 91-92).
- *Načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participacijskih razmerij.* Načelo pravi, da zakon določa le temeljne oblike in načine sodelovanja delavcev pri upravljanju, hkrati pa dopušča možnost, da se delodajalska in delavska stran s participativnim dogovorom dogovorita tudi o razširitvi teh pravic.²³ Vendar pa istočasno načelo ne preprečuje oženja pravic zajamčenih z zakonom v primerih, ko delodajalska in delavska stran ugotovita,

²³ 5. čl. ZSDU.

da zakonsko določene pravice lahko vplivajo na gospodarski položaj družbe tako, da bi bila ogrožena delovna mesta zaposlenih (Vodovnik 2003, 92).

- *Načelo pravice do samopomoči zaposlenih.* Načelo se nanaša na določbe ZSDU, ki dajejo delavskim predstavništvom pravico, da v zakonsko določenih primerih začasno zadržijo uresničitev odločitve delodajalca.²⁴ Ker je v razmerjih med delodajalci in delavci delavska stran šibkejša in odvisna od delodajalske, zakon na ta način preprečuje, da bi delodajalec z uporabo svoje oblasti in moči kršil pravice delavcev do sodelovanja pri odločanju (Vodovnik 2003, 92).
- *Načelo arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva.* Participativna razmerja naj bi temeljila na sodelovanju med strankama, zato naj bi se spori praviloma reševali po mirni poti. Zakon tako predvideva, da se reševanje morebitnih sporov predhodno rešuje pred arbitražo,²⁵ šele v primerih, ko nesporazumov med strankama ni možno odpraviti, pa je dopustno uvesti sodni postopek za razrešitev spora iz participativnih razmerij. Zakon vendarle dopušča tudi nekatere izjeme za neposredno sodno varstvo (npr. sodišče lahko neposredno odloča pri sporih, ki nastanejo v zvezi z volitvami delavskih predstavništev) (Vodovnik 2003, 93).

Gostiša (1999, 100-101) omenja še dodatna tri načela:

- *Načelo fakultativnosti (prostovoljnosti) kolektivnih oblik soupravljanja.* Oblikovanje delavskih predstavništev mora biti posledica prostovoljne odločitve delavcev. Ti se morajo na zboru delavcev sami odločiti, ali bodo izvolili delavska predstavništva ali ne.
- *Načelo fleksibilnosti (prilagodljivosti) sistema participacije.* ZSDU v 5. členu določa, da je z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem možno določiti tudi druge načine sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot jih določa zakon. Navedeno omogoča podjetjem, da sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju prilagodijo razmeram, ki so značilne za posamezno podjetje.
- *Načelo dualnosti (dvojnosti) delavskih predstavništev.* Slovenski model delavske participacije zahteva, da so sindikati in voljena delavska predstavništva med seboj formalno ločeni. Tako lahko v podjetju delujejo tako sindikalna kot voljena delavska predstavništva, vendar pa zakon zahteva ločevanje tako v vsebinskih področjih kot v načinu dela.

²⁴ 2., 85. in 98. čl. ZSDU.

²⁵ 66. čl. in 99.-106. čl. ZSDU.

3.5.2 Slovenski model sodelovanja delavcev pri upravljanju

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU) v svojih določenih opredeljuje, da se sodelovanje delavcev pri upravljanju uresničuje na naslednje načine:²⁶

- s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo,
- s pravico do obveščeniosti,
- s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje,
- z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem,
- s pravico soodločanja,
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

ZSDU prav tako opredeljuje, da se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju, kar pomeni, da se stranki dejansko lahko dogovorita tudi glede večjega števila soupravljalških pravic delavcev, kot jih določa sam zakon.²⁷ Vsekakor pa imajo delavci pravico do sodelovanja pri upravljanju v primerih, ko gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, katerih namen je izboljševanje delovnih razmer, humanizacija delovnega okolja in doseganje uspešnega poslovanja družbe.²⁸

Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju delavci uresničujejo kot posamezniki ali kolektivno, in sicer preko sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev in preko predstavnikov delavcev v organih družbe.

3.5.3 Svet delavcev ali delavski zaupnik

Svet delavcev ima v sistemu delavskih predstavništev osrednje mesto, in sicer iz dveh razlogov: prvič, ker mu že sam zakon zagotavlja pomembne participacijske pristojnosti, in drugič, ker so člani sveta delavcev izvoljeni na neposrednih in tajnih volitvah. Prav tako ima organ odločilno vlogo pri izvolitvi oziroma imenovanju vseh drugih delavskih predstavnikov v podjetju (Gostiša 1999, 164).

Svet delavcev se v podjetju lahko oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico.²⁹ V družbah, v katerih pa je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika. V zvezi z njegovo izvolitvijo, načinom dela in zagotovitvijo pravic,

²⁶ 2. čl. ZSDU; pravice so podrobneje opredeljene v ZSDU.

²⁷ 5. čl. ZSDU.

²⁸ 4. čl. ZSDU.

²⁹ 8. čl. ZSDU.

povezanih z njegovim delom, se smiselno uporabljajo določbe ZSDU, ki se nanašajo na svet delavcev.³⁰

ZSDU v svojih določilih dokaj obširno določa sestavo, pristojnosti, naloge in obveznosti delavskega sveta. Pomembno je predvsem poudariti, da je oblikovanje sveta delavcev prostovoljno, torej gre za pravico delavcev, ne pa za njihovo obveznost, ter da ZSDU določa, da se mora svet delavcev vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja.³¹

3.5.4 Zbor delavcev

Zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi razen vodilnega osebja, predstavlja individualno oziroma neposredno obliko participacije. »Zbor delavcev namreč o ničemer ne odloča, ampak gre za »obliko osebnega izjavljanja delavcev«, kjer lahko vsakdo kot posameznik neposredno postavlja vprašanja, daje pobude in predloge, zahteva pojasnila itd.« ugotavlja Gostiša (1999, 159) in dodaja, da zbor delavcev pravzaprav predstavlja obliko metode dela sveta delavcev. ZSDU namreč opredeljuje, da ima organ pravico obravnavati vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora, ne more pa o njih odločati.³²

3.5.5 Predstavniki delavcev v organih družbe

ZSDU v 78. členu določa, da se lahko sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe uresničuje preko predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe na različne načine:

- v *enotirnem sistemu* upravljanja preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali zadruge,
- v *dvotirnem sistemu* upravljanja preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe oz. nadzornem odboru zadruge ali preko delavskega direktorja oz. predstavnika delavcev v upravi družbe oz. v upravnem odboru zadruge.

Predstavniki delavcev v enotirnem sistemu upravljanja družbe

V enotirnem sistemu upravljanja se sodelovanje delavcev pri upravljanju uresničuje na dva načina: preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora ali preko predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe.

Predstavniki delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora. Po ZSDU mora biti v upravnem odboru družbe najmanj eden izmed članov predstavnik delavcev, ki pa ne more biti predsednik tega organa. Število predstavnikov delavcev, ki

³⁰ 9. čl. ZSDU.

³¹ 7. čl. ZSDU.

³² 69. čl. ZSDU.

v skladu z zakonom zastopajo interese vseh delavcev v družbi, se sicer določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od enega predstavnika delavcev izmed vsakokratnih treh dopoljenih članov upravnega odbora. Predstavnike delavcev v upravnem odboru oziroma v njegovih komisijah izvoli in odpokliče svet delavcev, o tem pa mora seznaniti skupščino družbe.

Predstavniki delavcev med izvršnimi direktorji družbe. V družbah z enotirnim sistemom upravljanja, v katerih je zaposlenih več kot 500 delavcev, upravni odbor na predlog sveta delavcev imenuje enega izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru za izvršnega direktorja. V družbah z manjšim številom delavcev, se lahko imenuje predstavnika delavcev v upravnem odboru za izvršnega direktorja le, če je tako dogovorjeno med svetom delavcev in delodajalcem. Predstavniki delavcev med izvršnimi direktorji družbe v skladu z zakonom in statutom družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.³³

Predstavniki delavcev v dvotirnem sistemu upravljanja družbe

V dvotirnem sistemu upravljanja pa se sodelovanje delavcev pri upravljanju uresničuje preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali preko delavskega direktorja oz. predstavnika delavcev v upravi družbe.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu družbe. Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu, ki v skladu z zakonom zastopajo interese vseh delavcev v družbi, se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe. Predstavnike delavcev v nadzornem svetu izvoli in odpokliče svet delavcev, ki mora o tem seznaniti skupščino družbe, vendar pa predstavniki delavcev v nadzornem svetu ne more biti istočasno predsednik omenjenega organa. Svet delavcev ima prav tako tudi pravico imenovati predstavnika delavcev v komisije nadzornega sveta.

Delavski direktor oz. predstavniki delavcev v upravi družbe. V družbah z dvotirnim sistemom upravljanja, v katerih je zaposlenih več kot 500 delavcev, nadzorni svet na predlog sveta delavcev v upravo družbe kot člana imenuje *predstavnika delavcev za delavskega direktorja*. V družbah z manjšim številom zaposlenih, se lahko imenuje delavskega direktorja v upravo družbe le, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem. Predstavniki delavcev v upravi družbe oz. delavski direktor v skladu z zakonom in statutom družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.³⁴

³³ 78.-84. čl. ZSDU.

³⁴ 78.-84. čl. ZSDU.



4 EVROPSKI SVET DELAVCEV

4.1 Razvojna pot institucije evropskega sveta delavcev

4.1.1 Pot do sprejetja direktive o evropskih svetih delavcev

Prve težnje za vzpostavljanje načinov za zastopanje interesov zaposlenih so sindikalne organizacije pokazale že v zgodnjih šestdesetih letih, ko je začela pomembnost multinacionalk strmo naraščati. V pomoč so jim bile predvsem konvencije Mednarodne organizacije dela o upravljanju multinacionalk, ki so vsebovale neobvezujoča priporočila o načinu dialoga med delodajalci in zaposlenimi, vendar je na strani delodajalcev vseeno prišlo do izrazitih nasprotovanj.

V začetku sedemdesetih let pa so že nastale prve ideje o oblikovanju neke vrste delavskih predstavništev na evropski ravni. S strani Evropske komisije se je pojavila ideja o interesnem zastopstvu delojemalcev v t.i. evropski delniški družbi, vendar so predlogu izrazito nasprotovala nacionalne in evropske delodajalske organizacije, ki so imele podporo tudi s strani nacionalnih vlad (Utroša 2000).

Do leta 1989, ko je bila v Strasburgu sprejeta evropska socialna listina, so se sicer pojavljale iniciative za vzpostavljanje podobnih predstavništev, vendar so bile te neuspešne, pogovori pa so se nadaljevali šele sredi osemdesetih letih v okviru vprašanj socialne dimenzije vzpostavljanja enotnega evropskega trga.

Evropska socialna listina je predstavljala neobvezno pravno normo, ki so si jo posamezne vlade različno interpretirale. Listina je v svoji vsebini opredeljevala predvsem osnovne socialne pravice delavcev, kot so pravica do dela, do združevanja delodajalcev in delojemalcev, do kolektivnih pogajanj, varstva otrok in mladine, do socialne varnosti ter socialne in zdravstvene pomoči, med drugim pa je vsebovala tudi pravice delojemalcev do obveščeniosti, posvetovanja in soodločanja.

22. septembra 1994 pa je Svet ministrov EU z večino glasov sprejel direktivo o evropskih svetih delavcev (Direktiva 94/45/EC).

4.1.2 Direktiva 94/95/ES o evropskih svetih delavcev

Direktiva 94/95/ES o evropskih svetih delavcev z dne 22. septembra 1994 je s svojo vsebino predvsem poskušala urediti področje ustanovitve evropskih svetov delavcev in postopkov obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali skupinah podjetij na ravni Evropske unije in Evropskega gospodarskega prostora. V svojem prvem členu direktiva določa, da je njen namen izboljšati pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja v družbah in povezanih družbah, ki poslujejo na omenjenem območju.

Direktiva s svojo vsebino opredeljuje le cilje in usmeritve, vendar istočasno zavezuje posamezne države članice, na katere je naslovljena, da vsebino direktive

prenesejo v svoj nacionalni pravni red. Direktiva 94/45/ES je tako določala, da države članice prenesejo vsebino direktive v svoj pravni red do 22. septembra 1996.

Kot omenjeno, je Direktiva 94/45/ES v svoji vsebini predvsem določila kriterije oziroma pogoje za ustanovitev ESD oziroma za ureditev postopkov obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah oziroma povezanih družbah. Direktiva tako določa, da se njene določbe nanašajo na vsako družbo Evropske unije in Evropskega gospodarskega prostora, ki v državah članicah zaposluje najmanj 1.000 delavcev in od tega najmanj po 150 delavcev v vsaj dveh državah članicah. Prav tako pa se nanaša na povezane družbe, ki so v direktivi opredeljene kot družbe, ki v državah članicah zaposlujejo najmanj 1.000 delavcev in imajo najmanj dve družbi s po najmanj 150 delavcev v dveh različnih državah članicah.

Direktiva 94/45/ES je v svojih določilih tudi omogočala, da sporazumi o ustanovitvi evropskih svetov delavcev, ki so bili sklenjeni preden je Direktiva 94/45/ES stopila v veljavo, torej pred 22. septembrom 1996, po navedenem datumu ostanejo v veljavi in jih je prav tako moč podaljševati. Tako ni presenetljivo, da je veliko multinacionalnih družb, ki jih zajemajo kriteriji Direktive 94/45/ES, v letu 1996 pohitelo z ustanovitvijo evropskega sveta delavcev, saj je bil takrat še možen fleksibilnejši dogovor o pogojih delovanja organa.

Prav tako pa je potrebno omeniti, da se že nekaj časa pojavljajo kritike omenjene direktive (največ očitkov se je nanašalo na premalo natančne opredelitve pojmov, kot sta »obveščanje« in »posvetovanje«), zaradi česar je Evropska komisija že oblikovala predlog o spremembi direktive o ustanavljanju evropskih svetov delavcev. Namen sprememb je predvsem okrepiti vlogo evropskih svetov delavcev pri obveščanju in posvetovanju z zaposlenimi v podjetjih.

Komisija je predlog revizije direktive 94/45/ES prvič predstavila konec februarja 2008, ko se je začel šesttedenski postopek posvetovanja s socialnimi partnerji. Z novimi določili naj bi se izboljšalo predvsem izvajanje direktive, kar bi povečalo njeno učinkovitost pri zagotavljanju pravic zaposlenih o obveščanju in posvetovanju.

Vsebina Direktive 94/45/ES z dne 22. septembra 1994 je bila v slovenski pravni red prenesena leta 2002 s sprejetjem Zakona o evropskih svetih delavcev (ZESD).

4.2 Zakonska ureditev evropskega sveta delavcev v Sloveniji

4.2.1 Namen in cilji ustanovitve evropskega sveta delavcev

ZESD predstavlja prenos vsebine Direktive Sveta 94/45/ES z dne 22. septembra 1994 o ustanovitvi evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (UL L št. 254 z dne 30. septembra 1994, str. 64) v slovenski pravni red.

Cilj ZESD je predvsem izboljšati pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja. Zakon v ta namen omogoča ustanavljanje evropskega sveta delavcev oziroma dopušča možnost, da se postopek za obveščanje in posvetovanje z delavci v družbi uredi s posebnim dogovorom.

ZESD se nanaša na gospodarske družbe in povezane gospodarske družbe,³⁵ ki so ustanovljene v državah članicah Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora (v nadaljevanju Evropska unija) in ki poslujejo vsaj v dveh državah članicah. Kriterije natančneje določa Direktiva 95/45/ES.³⁶

Vse pristojnosti in naloge evropskih svetov delavcev oz. postopki obveščanja in posvetovanja veljajo tudi za vse podružnice družbe, ki se nahajajo v določeni državi članici, v primeru povezanih družb pa omenjeno velja za vse družbe s sedežem v državah članicah. ZESD sicer dopušča tudi dogovor o širšem področju veljavnosti.³⁷

4.2.2 Uporaba zakona

Določbe ZESD se nanašajo na družbe na območju Evropske unije, ki imajo sedež v Sloveniji, prav tako pa veljajo tudi za tako imenovane povezane družbe na območju Evropske unije, katerih obvladujoča družba ima sedež v Sloveniji.

V primerih, ko sedež družbe ni v državi članici Evropske unije, določbe omenjenega zakona veljajo za vsako podružnico ali odvisno družbo v Sloveniji, ki jo družba ali obvladujoča družba pooblasti za svojo predstavnico. Če ni pooblaščen predstavnice, se ZESD uporablja, če je v Republiki Sloveniji podružnica ali družba z največ zaposlenimi v primerjavi z drugimi podružnicami ali družbami v povezanih družbah v državah članicah Evropske unije.³⁸

4.3 Posebno pogajalsko telo

4.3.1 Ustanovitev posebnega pogajalskega telesa

Posebno pogajalsko telo se ustanovi z namenom, da se z glavnim poslovodstvom družbe pogaja glede dogovora o obveščanju in posvetovanju z delavci.³⁹ Ustanovi se lahko na dva načina:

- na pobudo glavnega poslovodstva ali

³⁵ Povezane družbe so družbe, ki so sestavljene iz obvladujoče družbe in ene ali več odvisnih družb. Obvladujoča družba je družba, ki ima odločilen vpliv nad drugo odvisno družbo v skladu s 6. členom ZESD.

³⁶ Glej str. 26.

³⁷ 1. čl. ZESD.

³⁸ 2. čl. ZESD.

³⁹ 7. čl. ZESD.

- na pisno zahtevo delavcev ali njihovih predstavnikov, ki je naslovljena glavnemu poslovodstvu. Zahteva, ki jo mora podpisati najmanj 100 delavcev ali njihovih predstavnikov iz najmanj dveh podružnic ali družb v različnih državah članicah, mora biti naslovljena in posredovana glavnemu poslovodstvu. Zahtevo je možno vložiti v več delih, podpisi delavcev pa se seštevajo. V primerih, ko se zahteva vloži pri poslovodstvu podružnice ali družbe v Sloveniji, mora ta zahtevo takoj posredovati glavnemu poslovodstvu in o tem obvestiti vlagatelje zahteve.

Dolžnost glavnega poslovodstva je, da mora posebnemu pogajalskemu telesu pravočasno posredovati vse podatke in dokumentacijo, ki so nujni za nemoteno opravljanje nalog. Prav tako se glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo sporazumno dogovorita o času, pogostosti in kraju pogajanj. Da je sodelovanje med glavnim poslovodstvom in posebnim pogajalskim telesom učinkovito, naj bi temeljilo na medsebojnem zaupanju.

4.3.2 Sestava in delovanje posebnega pogajalskega telesa

Posebno pogajalsko telo je sestavljeno iz predstavnikov delavcev iz vseh držav članic Evropske unije, v katerih posluje družba, podružnica oz. povezane družbe. Posebno pogajalsko telo ima najmanj tri in največ toliko članov, kolikor je število držav članic, saj se vanj določi po en predstavnik delavcev iz vsake države članice.

Iz vsake države članice, ki ima v družbi, podružnici oz. povezani družbi najmanj 25 % vseh delavcev, se določi po en dodatni predstavnik, po dva dodatna predstavnika se določita iz držav članic z najmanj 50 % delavcev in po trije iz držav članic z najmanj 75 % delavcev.⁴⁰

Predstavnike delavcev iz Slovenije v posebno pogajalsko telo izvoli zbor delavcev na tajnih volitvah. Pravico predlagati kandidate za člane posebnega pogajalskega telesa imajo sveti delavcev, reprezentativni sindikati v družbi oz. podružnici in najmanj 50 delavcev v družbi oz. podružnici.⁴¹ Posebno pogajalsko telo mora takoj po izvolitvi glavno poslovodstvo obvestiti o izvoljenih članih, ta pa njihove podatke posreduje drugim poslovodstvom in svetom delavcev v podružnicah oz. družbah ter reprezentativnim sindikatom, ki so zastopani v podružnicah oz. družbah v Sloveniji.⁴²

Glavno poslovodstvo mora takoj po izvolitvi članov sklicati ustanovno sejo posebnega pogajalskega telesa, o čemer mora obvestiti tudi poslovodstva podružnic oz.

⁴⁰ 8. čl. ZESD.

⁴¹ 9. čl. ZESD.

⁴² 10. čl. ZESD.

družb. Na ustanovni seji posebno pogajalsko telo izmed svojih članov izvoli predsednika in istočasno sprejme svoj poslovnik.⁴³

ZESD omogoča, da se glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo sporazumeta, da bo dogovor glede obveščanja in posvetovanja z delavci veljal tudi za podružnice ali družbe v državah, ki niso članice Evropske unije. V tem primeru se organa lahko dogovorita, da se v posebno pogajalsko telo vključijo tudi predstavniki omenjenih družb oz. podružnic, vendar morata istočasno določiti njihovo število in opredeliti njihov pravni položaj.⁴⁴

Nova zahteva za oblikovanje posebnega pogajalskega telesa se lahko vloži po najmanj dveh letih od dneva, ko omenjeni organ sklene, da pogajanj z glavnim poslovodstvom ne bo začel oz. da bo že začeta pogajanja prekinil. Sklep, ki dejansko ustavi postopek dogovarjanja o obveščanju in posvetovanju z delavci, mora posebno pogajalsko telo sprejeti z najmanj dvotretjinsko večino. Rok se lahko skrajša s pisnim dogovorom med posebnim pogajalskim telesom in glavnim poslovodstvom.⁴⁵

ZESD določa, da stroške ustanovitve in delovanja posebnega pogajalskega telesa krije glavno poslovodstvo, ki mora organu prav tako zagotoviti prostore, materialna sredstva, prevajalce in administrativno osebje ter mu kriti potrebne potne stroške oz. stroške bivanja članov posebnega pogajalskega telesa.⁴⁶

Glavna naloga posebnega pogajalskega telesa so predvsem pogajanja z glavnim poslovodstvom družbe glede dogovora o obveščanju in posvetovanju z delavci. Sklepi, ki jih omenjeni organ sprejme, se praviloma sprejemajo z večino glasov članov.⁴⁷

4.4 Ustanovitev evropskega sveta delavcev

ZESD omogoča, da se način obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi v družbi organizira na dva načina:

- *s posebnim dogovorom* o postopku obveščanja in posvetovanja med glavnim poslovodstvom in posebnim pogajalskim telesom, torej drugače, kot to v četrtem poglavju določa ZESD ali
- *z ustanovitvijo evropskega sveta delavcev*, ki ga je moč ustanoviti z dogovorom med organoma, v posebnih primerih pa tudi po samem zakonu.

Dogovor, sklenjen med posebnim pogajalskim telesom in glavnim poslovodstvom, mora veljati za vse delavce v državah članicah Evropske unije, v katerih posluje družba, podružnica oziroma povezane družbe.

⁴³ 11. čl. ZESD.

⁴⁴ 12. čl. ZESD.

⁴⁵ 13. čl. ZESD.

⁴⁶ 14. čl. ZESD.

⁴⁷ 11. čl. ZESD.

Kot smo omenili, se lahko postopek obveščanja in posvetovanja zaposlenih uredi tudi s posebnim dogovorom med glavnim poslovodstvom in posebnim pogajalskim telesom. Dogovor mora biti v pisni obliki in mora določati postopke za obravnavanje predlogov in drugih morebitnih težav predstavnikov delavcev, predvsem pa mora določati, pod katerimi pogoji imajo predstavniki delavcev pravico do posvetovanja. Tu gre predvsem za informacije, ki bistveno vplivajo na interese delavcev v vseh družbah.⁴⁸

4.4.1 Dogovor o ustanovitvi evropskega sveta delavcev

ZESD omogoča glavnemu poslovodstvu in posebnemu pogajalskemu telesu, da se obveščanje in posvetovanje delavcem omogoči preko evropskega sveta delavcev, ki se ga lahko ustanovi s posebnim dogovorom.⁴⁹

Dogovor o ustanovitvi evropskega sveta delavcev mora biti v pisni obliki, v svoji vsebini pa mora določati predvsem:⁵⁰

- podatke o vseh podružnicah oz. družbah, na katere se dogovor nanaša,
- sestavo evropskega sveta delavcev, število njegovih članov in razdelitev mest ter trajanje mandata,
- pristojnosti in naloge evropskega sveta delavcev ter postopek obveščanja in posvetovanja,
- kraj, pogostost in trajanje sej,
- finančna in materialna sredstva, ki morajo biti evropskemu svetu delavcev zagotovljena,
- klavzulo o prilagajanju dogovora strukturnim spremembam, trajanju veljavnosti dogovora in postopek za ponovno pogajanje za sklenitev dogovora ter prehodne določbe.

4.4.2 Ustanovitev evropskega sveta delavcev po zakonu

Evropski svet delavcev pa se ustanovi v skladu z določbami ZESD v primerih:⁵¹

- če glavno poslovodstvo noče začeti pogajanj v šestih mesecih od dneva vložitve zahteve za ustanovitev posebnega pogajalskega telesa,
- če se v obdobju treh let od dneva vložitve zahteve ne sklene dogovor o ustanovitvi evropskega sveta delavcev v skladu z 16. ali 17. členom ZESD. Če je posebno pogajalsko telo pred iztekom navedenega roka sprejelo sklep o prekinitvi pogajanj,⁵² evropskega sveta delavcev ni potrebno ustanoviti,

⁴⁸ 17. čl. ZESD.

⁴⁹ 15. čl. ZESD.

⁵⁰ 16. čl. ZESD.

⁵¹ 18. čl. ZESD.

⁵² 13. čl. ZESD.

- če glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo razglasita neuspeh pogajanj.

4.5 Sestava evropskega sveta delavcev

Evropski svet delavcev, ki ima najmanj tri in največ 30 članov, sestavljajo delavci iz družb in povezanih družb, ki poslujejo na območju Evropske unije, in sicer se v omenjeni organ iz vsake države članice določi po en predstavnik delavcev, zakon pa dopušča, da se določijo tudi njihovi namestniki. Prav tako ZESD določa, da se lahko glede na delež delavcev iz vsake države članice v evropski svet delavcev določi še do sedem dodatnih predstavnikov.⁵³

ZESD določa, da člane evropskega sveta delavcev iz Slovenije izvoli zbor delavcev na tajnih volitvah, kandidate pa lahko predlagajo sveti delavcev, reprezentativni sindikati in najmanj 50 delavcev v družbi oz. podružnici.⁵⁴ Podatke o izvoljenih članih mora evropski svet delavcev takoj posredovati glavnemu poslovodstvu, ta pa o vsem obvesti poslovodstva in svete delavcev v ostalih podružnicah oz. družbah ter reprezentativne sindikate, ki so zastopani v podružnicah in družbah v Sloveniji.⁵⁵

Članom evropskega sveta delavcev je podeljen mandat štirih let, ki začne teči z njihovo izvolitvijo oziroma imenovanjem, mandat pa lahko zaradi odpoklica ali iz drugih razlogov preneha tudi prej.⁵⁶

Izračun za sestavo evropskega sveta delavcev temelji na številu delavcev v posameznih državah članicah, zato mora glavno poslovodstvo vsake dve leti preveriti, ali spremembe števila delavcev v posameznih državah članicah zahtevajo ponoven izračun. V takem primeru mora glavno poslovodstvo od pristojnih organov zahtevati, da se ponovno določijo člani evropskega sveta delavcev za tiste države članice, kjer se je število delavcev spremenilo v tolikšni meri, da to zahteva drugačno število predstavnikov delavcev v evropskem svetu delavcev. Članstvo prejšnjih predstavnikov delavcev se z izvolitvijo novih konča. Navedeno velja tudi za države članice, ki še niso bile zastopane v evropskem svetu delavcev.⁵⁷

4.6 Pristojnosti in naloge evropskega sveta delavcev

Pravica evropskega sveta delavcev je, da se vsaj enkrat letno sestane z glavnim poslovodstvom zaradi obveščanja in posvetovanja v zvezi z zadevami, ki se nanašajo najmanj na dve podružnici oz. družbi v različnih državah članicah, morebitna nadaljnja

⁵³ 19. čl. ZESD.

⁵⁴ 20. čl. ZESD.

⁵⁵ 21. čl. ZESD.

⁵⁶ 31. čl. ZESD.

⁵⁷ 31. čl. ZESD.

srečanja pa so plod dogovora med organoma.⁵⁸ Seje evropskega sveta delavcev sicer niso javne, vendar mora evropski svet delavcev (ali njegov odbor) o postopku obveščanja in posvetovanja obvestiti predstavnike delavcev, torej svete delavcev oz. reprezentativne sindikate, oziroma če ti ne obstajajo, neposredno vse delavce v družbah ali podružnicah.⁵⁹

Prav tako ima evropski svet delavcev pravico do letnega obveščanja in posvetovanja. Glavno poslovodstvo mora tako vsaj enkrat v koledarskem letu evropski svet delavcev obvestiti o poslovnem uspehu in perspektivah družbe, se z njim o tem posvetovati ter mu pravočasno zagotoviti potrebno dokumentacijo.⁶⁰ ZESD natančno določa zadeve, o katerih mora glavno poslovodstvo obveščati evropski svet delavcev:⁶¹

- struktura ter gospodarski in finančni položaj družbe ali povezanih družb,
- predviden razvoj poslovanja, proizvodnje in prodaje,
- stanje zaposlenosti in predviden razvoj,
- investicijski programi,
- temeljne organizacijske spremembe,
- uvajanje novih delovnih in proizvodnih postopkov,
- sprememba lokacije družbe, podružnic ali njihovih bistvenih delov ter prenos proizvodnje drugam,
- združevanje ali delitev družb ali podružnic,
- zmanjšanje ali zapiranje družb, podružnic ali njihovih bistvenih delov in
- kolektivni odpust delavcev.

Prav tako ZESD določa, da mora glavno poslovodstvo obveščati evropski svet delavcev, mu predložiti ustrezno dokumentacijo in se z njim posvetovati o izjemnih okoliščinah, ki bi lahko občutno vplivale na interese delavcev. ZESD opredeljuje izjemne okoliščine kot:⁶²

- sprememba lokacije družbe, podružnic ali njihovih bistvenih delov,
- zapiranje družbe, podružnice ali njihovih bistvenih delov in
- kolektivni odpusti delavcev.

4.7 Poslovanje evropskega sveta delavcev

Po izvolitvi članov v evropski svet delavcev glavno poslovodstvo skliče ustanovno sejo evropskega sveta delavcev, kjer se izmed članov izvoli predsednika in njegovega

⁵⁸ 27. čl. ZESD.

⁵⁹ 30. čl. ZESD.

⁶⁰ 28. čl. ZESD.

⁶¹ 2. odstavek 28. čl. ZESD.

⁶² 29. čl. ZESD.

namestnika. Predsednik zastopa in predstavlja evropski svet delavcev, v času njegove odsotnosti pa to funkcijo opravlja njegov namestnik.⁶³

Evropski svet delavcev v primerih, ko ima devet ali več članov, oblikuje tričlanski odbor, katerega naloga je vodenje tekočih poslov. Odbor sestavljajo predsednik in dva člana, zaposleni pa naj bi bili v različnih državah članicah Evropske unije. Vodenje tekočih poslov evropskih svetov delavcev, ki imajo manj kot devet članov, lahko opravlja predsednik ali katerikoli drug član evropskega sveta delavcev.⁶⁴

Način dela evropskega sveta delavcev se uredi s poslovnikom, ki lahko evropskemu svetu delavcev oziroma njegovemu odboru omogoča tudi izbiro strokovnjakov za pomoč pri izvajanju nalog.⁶⁵ Istočasno velja omeniti, da ZESD določa, da glavno poslovodstvo krije stroške le za enega strokovnjaka.⁶⁶

Evropski svet delavcev sklepe praviloma sprejema z večino glasov prisotnih članov.⁶⁷

V skladu z določili ZESD glavno poslovodstvo krije stroške za ustanovitev in delovanje evropskega sveta delavcev in njegovega odbora ter potne stroške in stroške bivanja za člane, prav tako pa mora poskrbeti tudi za ustrezne prostore, materialna sredstva, prevajalce in administrativno osebje.⁶⁸

4.8 Sodelovanje evropskega sveta delavcev in glavnega poslovodstva

Kot lahko vidimo, glavno poslovodstvo in evropski svet delavcev med seboj tesno sodelujeta. Ker je ZESD namenjen tako v dobro delavcev kot tudi celotne družbe, ne preseneča, da med drugim določa, da naj bi sodelovanje med glavnim poslovodstvom in evropskim svetom delavcev temeljilo na medsebojnem zaupanju.⁶⁹ Omenjeno pa naj bi veljalo tudi za sodelovanje med glavnim poslovodstvom in predstavniki delavcev, do katerega prihaja v okviru postopka obveščanja in posvetovanja.

Člani evropskega sveta delavcev pri opravljanju svojih nalog pogosto prihajajo do informacij, ki so lahko zaupne narave, zato so v skladu z ZESD dolžni spoštovati zaupnost tistih podatkov o poslovanju, ki so bili s strani glavnega poslovodstva označeni kot zaupni.⁷⁰ Dolžnost spoštovanja zaupnosti pa se po ZESD nanaša tudi na:

- člane posebnega pogajalskega telesa,
- predstavnike delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja,

⁶³ 22. in 23. člen ZESD.

⁶⁴ 24. čl. ZESD.

⁶⁵ 25. čl. ZESD.

⁶⁶ 26. čl. ZESD.

⁶⁷ 25. čl. ZESD.

⁶⁸ 26. čl. ZESD.

⁶⁹ 33. čl. ZESD.

⁷⁰ 34. čl. ZESD.

- strokovnjake in prevajalce,
- predstavnike delavcev v podružnicah in družbah v Sloveniji.

Varstvo predstavnikov delavcev, torej članov evropskega sveta delavcev, njihovih namestnikov, članov posebnega pogajalskega telesa in predstavnikov delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja, je v Sloveniji zagotovljeno v skladu s 67. členom Zakona o sodelovanju pri upravljanju in 113. členom Zakona o delovnih razmerjih.⁷¹

⁷¹ 35. čl. ZESD.

5 EVROPSKI SVET DELAVCEV V PRAKSI

Ker je evropski svet delavcev dokaj nova oblika delavske participacije, ki se v Sloveniji šele uveljavlja, in se zato v praksi v Sloveniji z njim težko srečamo, je za obravnavano področje v Sloveniji malo virov podatkov, prav tako pa pri zbiranju podatkov nisem naletela na obstoječe raziskave. Za opis trenutnega stanja omenjene oblike delavske participacije sem tako večinoma posegla po tujih virih.

5.1 Analiza evropskih svetov delavcev na območju Evrope

Med tujimi viri bazo podatkov o evropskih svetih delavcev vodita dve instituciji, ki med seboj tesno sodelujeta: Evropski sindikalni inštitut (ETUI-REHS)⁷² in Social Development Agency (SDA).

Evropski sindikalni inštitut je institucija, ki med drugim izvaja neodvisne socialno-ekonomske raziskave na področju ekonomije, trga dela, industrijskih razmerij in socialne politike, nadzoruje aktivnosti, ki na območju Evrope vplivajo na delavce in njihove pravice, izvaja usposabljanja za sindikalne predstavnike itd. Ena izmed številnih dejavnosti inštituta je tudi zbiranje podatkov o evropskih svetih delavcev, ki so združeni v posebni podatkovni bazi »EWC database«⁷³ (v nadaljevanju: EWC podatkovna baza). V njej so zbrani podatki o dokumentih (pogodbah, sporazumih), na podlagi katerih so bili ustanovljeni evropski sveti delavcev, o podjetjih, ki so v fazi ustanavljanja evropskega sveta delavcev, o multinacionalnih podjetjih, ki na podlagi Direktive 94/45/ES izpolnjujejo kriterije za ustanovitev evropskega sveta delavcev, prav tako pa lahko najdemo informacije o različnih pravnih predpisih, ki se navezujejo na omenjeno področje.

Social Development Agency (v nadaljevanju SDA) je neprofitna organizacija, ki je bila ustanovljena leta 2004 pod okriljem Evropske sindikalne konfederacije. Med njenimi cilji so spodbujanje socialnega dialoga, predvsem na internacionalni ravni, sodelovanje in izvajanje specifičnih projektov na socialnem področju, svetovanje in pomoč evropskim svetom delavcev in delavskim predstavnikom evropskih podjetij. V sodelovanju z Evropskim sindikalnim inštitutom in drugimi evropskimi industrijskimi federacijami ter pod okriljem Evropske komisije,⁷⁴ SDA ponuja t.i. podatkovno bazo

⁷² Evropski sindikalni inštitut oz. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).

⁷³ The database on European Works Councils Agreements.

⁷⁴ Evropska komisija je sicer neodvisna organizacija, vendar je istočasno politično odgovorna Evropskemu parlamentu. Sestavljena iz 27 komisarjev in komisark, ki jih imenujejo vlade 27 držav EU za mandat petih let, njen glavni namen pa je zastopati in se zavzemati za interese EU kot celote. Naloge komisije so predvsem predlaganje nove zakonodaje, izvajanje politik in izvrševanje proračuna EU, uveljavljanje evropske zakonodaje ter zastopanje EU na mednarodnem prizorišču. Organizacija je razdeljena v t.i. generalne direktorate, ki so odgovorni za oblikovanje in izvajanje politik posameznih področij. V zadnjem mandatu, od novembra

Infopoint, ki vsebuje dodatne analize podatkov, ki jih nudi Evropski sindikalni inštitut v svoji EWC podatkovni bazi.

Ker je EWC podatkovna baza predvsem baza podatkov o dokumentih in ker je dostopnost do specifičnih podatkov omejena, sem podatke o evropskih svetih delavcev povzela po podatkovni bazi SDA Infopoint, ki zajema večje število kriterijev. Omenjena baza podatkov sicer nastaja na podlagi EWC baze podatkov, vendar podlago za nadaljnjo analizo predstavljajo le prvotni oz. originalni sporazumi.⁷⁵ Tako lahko pri podatkih iz obeh virov prihaja do manjšega odstopanja, kot na primer:

- po EWC podatkovni bazi je trenutno aktivnih 827 evropskih svetov delavcev,⁷⁶
- po SDA Infopoint podatkovni bazi pa 765 evropskih svetov delavcev.⁷⁷

Ker bom v nalogi poskušala predstaviti oceno stanja evropskih svetov delavcev glede na različne dejavnike, sem se odločila za analizo podatkov SDA podatkovne baze, ki razpolaga z večjim številom informacij.

Uvodoma naj iz EWC podatkovne baze povzamem, da obstaja nekaj manj kot 4.000 podjetij,⁷⁸ ki izpolnjujejo kriterije, na katere se nanaša vsebina Direktive 94/45/ES. Žal se ocenjuje,⁷⁹ da kar 64 % omenjenih multinacionalk še ni oblikovalo evropskega sveta delavcev, vzrok pa naj bi bil predvsem v dejstvu, da se organ ne ustanavlja avtomatično, temveč je potrebna pobuda s strani vodstva oziroma s strani vsaj 100 delavcev ali njihovih predstavnikov iz najmanj dveh podružnic ali družb v različnih državah članicah.

5.1.1 Evropski sveti delavcev glede na sektor dejavnosti

Iz podatkovne baze SDA Infopoint je razvidno, da je bilo na dan 30. junija 2008 v veljavi 765 sporazumov o ustanovitvi evropskih svetov delavcev. Iz slike 5.1 lahko razberemo, da je največ ustanovljenih evropskih svetov delavcev v strojni, metalurški in kemični industriji, kar pravzaprav ne preseneča, saj je število multinacionalnih podjetij v omenjenih sektorjih višje kot v drugih sektorjih, prav tako pa so sindikalna gibanja v omenjenih sektorjih zelo močna.

2004, Evropsko komisijo vodi Portugalec José Manuel Barroso, slovenski evropski komisar Janez Potočnik pa je odgovoren za področje znanosti in raziskav.

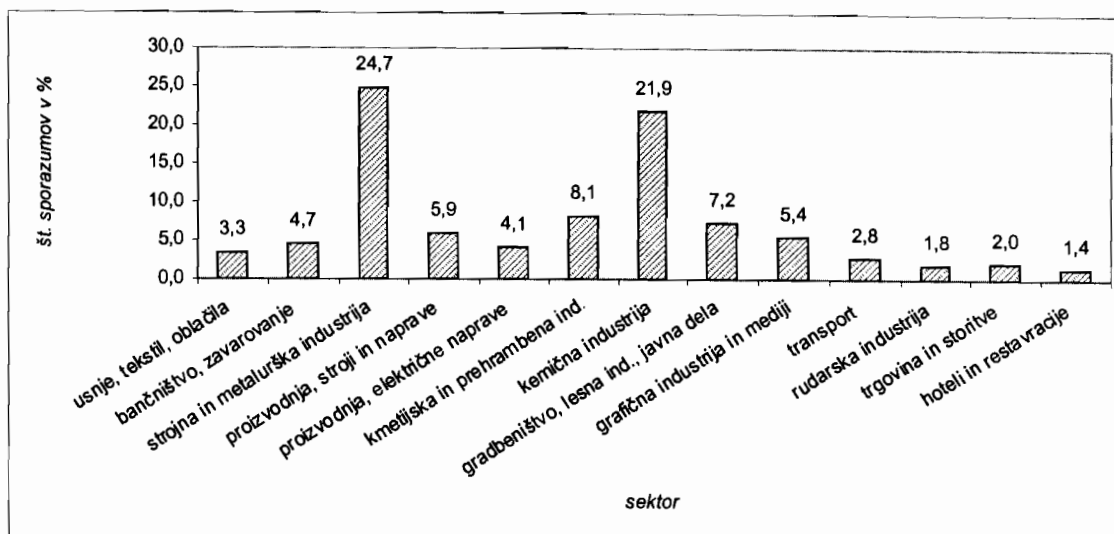
⁷⁵ Social Development Agency (2006, 5).

⁷⁶ Vir: The database on European Works Councils Agreements 2008a.

⁷⁷ Vir: SDA Infopoint 2008.

⁷⁸ Vir: The database on European Works Councils Agreements 2008b.

⁷⁹ Patriarka in Welz (2008, 1).

Slika 5.1 Delež evropskih svetov delavcev glede na sektorje dejavnosti

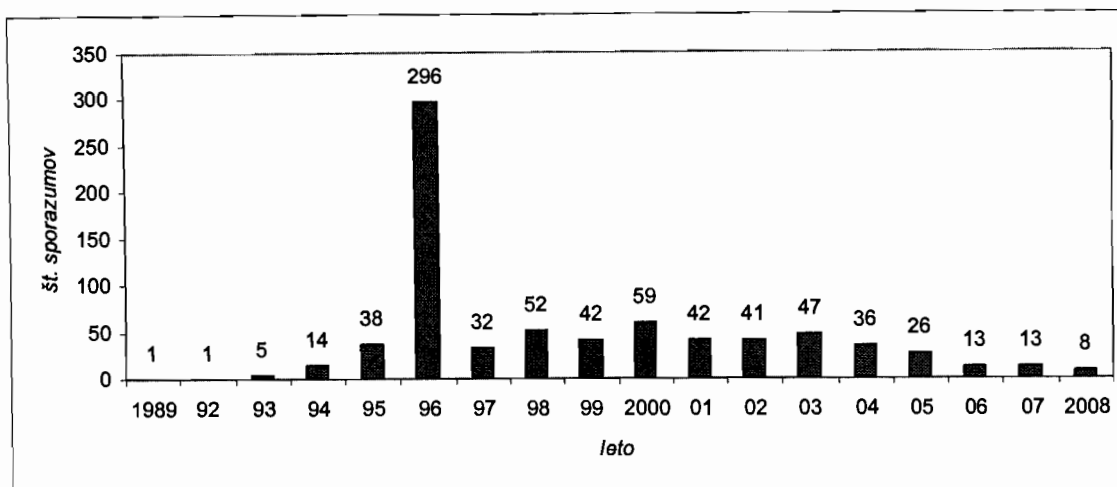
Vir: SDA Infopoint 2008.

5.1.2 Evropski sveti delavcev glede na leto ustanovitve

Iz slike 5.2 lahko razberemo, da je število podpisanih sporazumov⁸⁰ za ustanovitev evropskih svetov delavcev skozi leta bolj ali manj enakomerno, z izjemo leta 1996. Razlog za odstopanje v letu 1996 lahko najdemo v Direktivi 94/45/ES z dne 22. septembra 1994, ki je v 14. členu določila, da morajo države članice Evropske skupnosti v roku dveh let, torej najkasneje do 22. septembra 1996, vsebino direktive uveljaviti v svojih nacionalnih zakonodajah. Direktiva je istočasno dopustila, da se določbe direktive v omenjenem prehodnem obdobju dveh let ne uporabljajo za družbe, ki imajo na dan, določen za uveljavitev te direktive, torej na dan 22. septembra 1996, ali na datum prenosa direktive v zakonodajo posamezne države članice že sklenjen prostovoljni sporazum, ki se nanaša na vse delavce družbe in določa nadnacionalno obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi. Zaradi navedenega je veliko multinacionalnih podjetij v zadnjem trenutku pohitelo s sklenitvijo prostovoljnih sporazumov, ki so jim omogočili, da jim določila direktive kasneje ni bilo potrebno povsem upoštevati.

⁸⁰ Gre za sporazume, ki so bili 30. junija 2008 v veljavi.

Slika 5.2 Število sporazumov glede na leto podpisa



Vir: SDA Infopoint 2008.

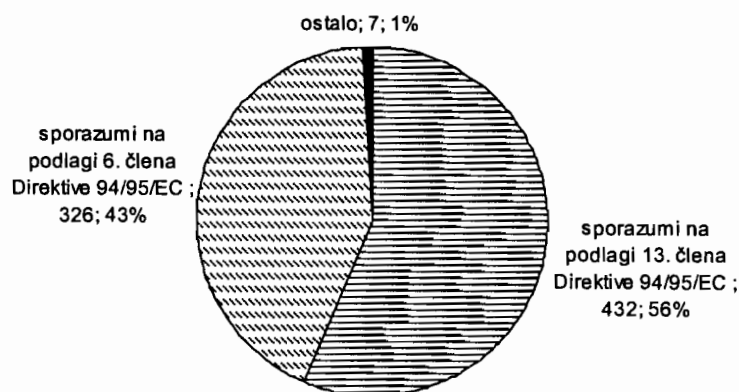
5.1.3 Evropski sveti delavcev glede na tip sporazuma

Veljavne sporazume lahko ločimo predvsem v dva tipa:

- *Sporazumi, ki so bili sklenjeni na podlagi 13. člena Direktive 94/45/ES* – gre za sporazume, ki so bili sklenjeni in tako že v veljavi pred rokom za uveljavitev direktive v nacionalnih zakonodajah, torej pred 22. septembrom 1996. Omenjeni sporazumi so ostali veljavni tudi po preteku roka in jih je bilo moč podaljševati, v njih pa so bili pogoji o delovanju evropskega sveta delavcev lahko bolj fleksibilno določeni.
- *Sporazumi, ki so bili sklenjeni na podlagi 6. člena Direktive 94/45/ES* – po 22. septembru 1996 se je lahko ESD ustanovil le na podlagi 6. člena direktive, kar je pomenilo, da so morale stranke upoštevati minimalne zahteve, ki jih določa direktiva 94/45/ES.

Iz slike 5.3 je razvidno, da je na dan 30. junija 2008 v veljavi 432 sporazumov (56 %), sklenjenih na podlagi 6. člena in 326 sporazumov (43 %), ki so bili sklenjeni na podlagi 13. člena Direktive 94/45/ES. Slednji podatek nam pove, da večina evropskih svetov delavcev, za katere je bil sporazum o ustanovitvi sklenjen, preden je Direktiva 94/45/ES stopila v veljavo, podaljšuje prvotni sporazum, kar pravzaprav ne preseneča, saj so sporazumi, sklenjeni pred 22. septembrom 1996 omogočali fleksibilnejši dogovor o pogojih delovanja organa.

Slika 5.3 Število sporazumov glede na tip sporazuma

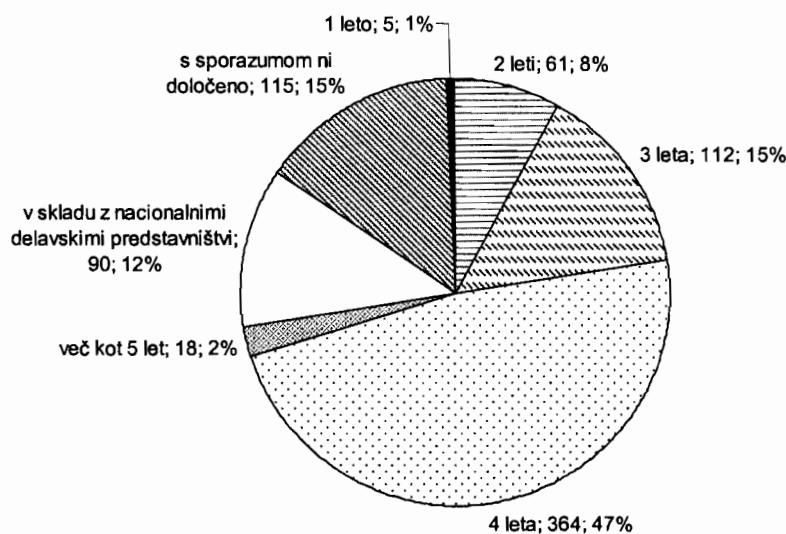


Vir: SDA Infopoint 2008.

5.1.4 Evropski sveti delavcev glede na trajanje mandata članov

Evropski sveti delavcev pa se razlikujejo tudi glede na trajanje mandata članov. Iz slike 5.4 je razvidno, da je večinoma članom ESD mandat podeljen za obdobje štirih let (47 % vseh ESD), mandati pa so podeljeni tudi za obdobje treh, dveh in enega leta ter za obdobje več kot pet let. Najbolj pa preseneča, da v kar 115 primerih oz. v 15 % mandat trajanja ni opredeljen v sporazumu o ustanovitvi ESD. Predvidevam, da navedeno velja predvsem za tiste evropske svete delavcev, ki so bili ustanovljeni na podlagi 13. člena Direktive 94/45/ES, ki je dopuščal zelo fleksibilne dogovore za ustanovitev ESD.

Slika 5.4 Število evropskih svetov delavcev glede na trajanje mandata



Vir: SDA Infopoint 2008.

5.1.5 Evropski sveti delavcev ter njihove pravice oz. pristojnosti

Prav tako imajo evropski sveti delavcev različne pristojnosti oziroma pravice, ki so opredeljene v sporazumih o ustanovitvi ESD. Iz tabele 5.1 je razvidno, da so pravice večine oz. več kot 96 % evropskih svetov delavcev omejene predvsem na pravico do obveščanja in pravico do posvetovanja. Le pet evropskih svetov delavcev je takih, ki imajo poleg pravice do obveščanja in posvetovanja tudi pravico do oblikovanja oz. podajanja svojega mnenja in le en evropski svet delavcev ima pravico podati svoj predlog. Najpogostejši očitke Direktive 94/45/ES je, da pojmov kot sta pravica do obveščanja in pravica do posvetovanja ne opredeljuje dovolj natančno. Tako obstajajo različne interpretacije direktive, ki vplivajo na to, da imajo v praksi evropski sveti delavcev vsebinsko zelo različne pravice, ki včasih pomenijo tudi dejansko odstopanje od pravic, ki so določene s sporazumi.

Tabela 5.1 Pravice ESD, opredeljene v sporazumih

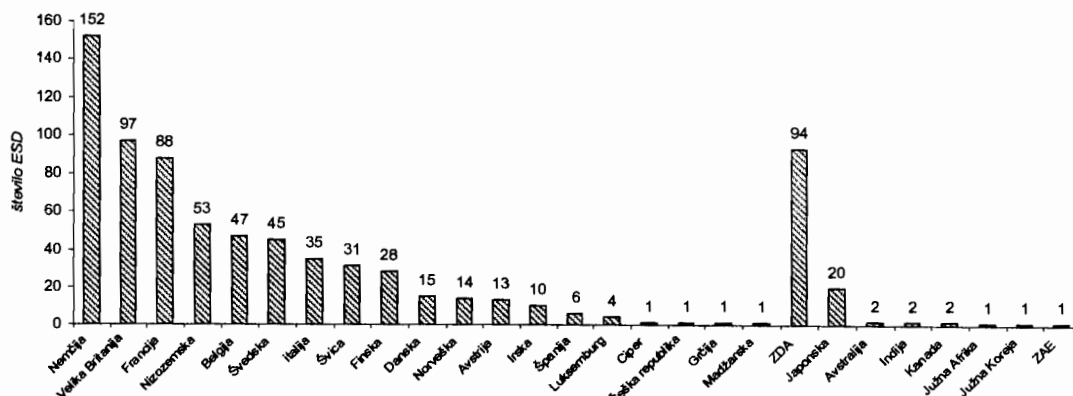
Pravice ESD, opredeljene v sporazumih	Št. sporazumov	Št. sporazumov (v %)
Pravica podati predlog	1	0,13
Pravica do oblikovanja mnenja	7	0,92
Pravica do obveščanja	9	1,18
Pravica do obveščanja in posvetovanja	738	96,47
Pravica do obveščanja, posvetovanja in oblikovanja mnenja	5	0,65
Ni določeno v sporazumu	5	0,65
Skupaj	765	100

Vir: SDA Infopoint 2008.

5.1.6 Delovanje evropskih svetov delavcev po državah

Iz slike 5.5 je razvidno, da je največ evropskih svetov delavcev ustanovljenih v podjetjih, ki imajo sedež družbe v Nemčiji, Veliki Britaniji in Franciji, kar lahko povežemo z močnimi delavskimi gibanji v omenjenih državah. Iz grafa pa lahko prav tako razberemo, da je kar 123 evropskih svetov delavcev prisotnih v tudi podjetjih, ki imajo sedež izven držav EU.⁸¹ Omenjena podjetja imajo sedeže v ZDA (94 ESD) in na Japonskem (20 ESD), po dva ESD pa lahko najdemo tudi v podjetjih, ki imajo sedeže v Avstraliji, Indiji in Kanadi ter po en ESD s sedežem v Južni Afriki, Južni Koreji in ZAE. Iz navedenega lahko sklepamo, da evropski sveti delavcev s svojim delovanjem dejansko vplivajo globalno, torej preko meja Evropske unije.

⁸¹ Desna stran slike 5.5.

Slika 5.5 Število ESD glede na državo sedeža podjetja

Vir: SDA Infopoint 2008.

Podobno potrjujejo tudi podatki iz tabele 5.2, iz katere je razvidno, da so najbolj dejavni (glede na število različnih sklenjenih sporazumov oz. pogodb) evropski sveti delavcev v Nemčiji in Franciji, sledijo pa jim Velika Britanija, Belgija, Španija, Italija in Nizozemska. Slovenija je v primerjavi z vodilnima Nemčijo in Francijo še na samem začetku, iz česar lahko sklepamo, da se vpliva in moči omenjenega organa v Sloveniji še ne zavedamo prav dobro.

Tabela 5.2 Število sporazumov (pogodb) ESD po državah

Št. sporazumov	Št. držav	Države
Nad 500	2	Nemčija, Francija
Od 400 do 499	5	Velika Britanija, Belgija, Španija, Italija in Nizozemska
Od 300 do 399	1	Švedska
Od 200 do 299	6	Avstrija, portugalska, Danska, Irska, Norveška in Finska
Od 100 do 199	4	Grčija, Švica, Poljska in Luksemburg
Od 50 do 99	3	Češka republika, Madžarska, Slovaška
Od 10 do 49	10	Islandija, Estonija, Romunija, Liechtenstein, Litva, Latvija, Slovenija, Turčija, Bolgarija in Ciper
Do 9	34	ostalo

Vir: SDA Infopoint 2008.

5.1.7 Število predstavnikov v evropskih svetih delavcev

Iz podatkovne baze SDA Infopoint z dne 30. junija 2008 je razvidno, da je število predstavnikov v evropskem svetu delavcev zelo različno, v organu pa lahko ponekod poleg predstavnikov delavcev najdemo tudi predstavnike delodajalca. Število

predstavnikov se v večini primerov giblje med 10 in 30, najdemo pa tudi določena odstopenja, npr. francoska multinacionalka Saint-Gobain ima v evropskem svetu delavcev kar 70 predstavnikov. V Sloveniji ZESD določa, da naj bi imel evropski svet delavcev najmanj tri in največ 30 članov.⁸²

5.1.8 Evropski sveti delavcev v Sloveniji

O evropskih svetih delavcev v Sloveniji obstaja bore malo uradnih oz. objavljenih podatkov. Po podatkih EWC podatkovne baze naj bi imelo okoli 210 multinacionalk,⁸³ ki izpolnjujejo kriterije, na katere se nanaša vsebina Direktive 94/45/ES, svoje podružnice v Sloveniji, vendar med njimi ni take, ki bi tu imela tudi svoj sedež. Med omenjenimi 210 multinacionalkami pa naj jih bi vsaj 126 (torej 60 %) v svojih skupinah že imelo ustanovljene evropske svete delavcev. Vendar pa je iz podatkovne baze SDA Infopoint razvidno, da naj bi bilo le 19 multinacionalk takih, katerih evropski sveti delavcev imajo svoje predstavnike tudi v Sloveniji (med njimi lahko najdemo Unicredit Group, Danfoss, Renault in Societe Generale). Sicer pa ne razpolagam s podatki, v kakšni obliki slovenski predstavniki sodelujejo (delujejo) v evropskih svetih delavcev ter kako to sodelovanje vpliva na vse zaposlene v posameznem slovenskem podjetju. Glede na majhno število slovenskih podjetij s predstavniki zaposlenih v evropskem svetu delavcev lahko samo sklepam, da se v Sloveniji še ne zavedamo prav dobro, kakšna sta lahko moč in vpliv omenjenega organa pri upravljanju multinacionalnih podjetij.

5.2 Poslovanje evropskih svetov delavcev v praksi

V praksi najdemo zelo različne oblike delovanja evropskih svetov delavcev, in sicer vse od njegove samo simbolične vloge, kjer organ obstaja le na papirju, pa vse tja do proaktivne vloge, kjer vodstva podjetij evropski svet delavcev priznavajo za avtonomni organ, ki je tudi v praksi vključen v proces odločanja v podjetju. Najobširnejšo raziskavo je leta 1999 objavil Lecher (v Müller in Hoffmann 2001), ki je glede na stopnjo aktivnosti evropske svete delavcev razdelil v štiri kategorije:

- *simbolični evropski svet delavcev* – ESD ima le simbolično vlogo v podjetju in večinoma obstaja le na papirju, stopnja obveščenosti ESD je na nizkem nivoju, premalo je rednih posvetovanj, v obdobju med skupnimi posvetovanji so kontakti tako med člani ESD kot med člani ESD in vodstvom minimalni oz. jih sploh ni,

⁸² 19. čl. ZESD.

⁸³ Podatki se nanašajo na mesec marec 2008 in so pridobljeni iz raziskave *European Works Councils in practice: key research findings. Background paper* (Patriarka in Welz 2008, 7).

- *podporni evropski svet delavcev* – evropski svet delavcev ima podporno vlogo, tako kvaliteta kot število informacij sta na nekoliko višjem nivoju kot pri simboličnih evropskih svetih delavcev, še vedno pa ni interesa za oblikovanje skupne politike organa,
- *projektno usmerjeni evropski svet delavcev* – člani evropskih svetov delavcev se posvečajo predvsem sestavi strukture organa in izobraževanju oz. pridobivanju ustreznih veščin za opravljanje svojih nalog,
- *v upravljanju podjetja udeleženi evropski svet delavcev* – evropski svet delavcev je v celoti udeležen v postopku odločanja v podjetju, torej se z vodstvom podjetja dejansko posvetuje in pogaja.

Voss (2006, 10) je evropske svet delavcev razdelil v tri skupine:

- proaktivni evropski sveti delavcev,
- evropski sveti delavcev, ki so osredotočeni na usklajevanje raznolikosti in oblikovanje skupnih interesov,
- evropski sveti delavcev, ki so v podporni vlogi nacionalnim predstavništvom.

V nadaljevanju po Vossu (2006, 10-15) povzemam značilnosti posameznih skupin evropskih svetov delavcev:

Značilnosti *proaktivnih* evropskih svetov delavcev:

- značilni so predvsem za dejavnosti, v katerih najdemo močno sindikalno gibanje,
- delovanje ESD je že integrirano v nacionalne strukture delavske participacije (npr. delavski sveti) in jim nudi predvsem podporo pri njihovem delovanju ter oblikovanju ciljev in politik,
- prav tako imajo pomembno vlogo pri oblikovanju strategij, ciljev in politike poslovanja, ki se nanaša na celotno multinacionalno podjetje,
- ESD je vključen v celotni postopek odločanja v podjetju,
- ESD ima močno pogajalsko vlogo,
- ESD ima predvsem močno vlogo pri rekonstrukciji objektov, menjavi lokacij posameznih obratov in širjenju družbe preko obstoječih meja (v nove države),
- delovanje ESD je ukoreninjeno v kulturo podjetja, ki jo lahko označimo kot mednarodno (kultura podjetja ni pod vplivom samo ene nacionalne kulture),
- večinoma imajo proaktivno vlogo evropski sveti delavcev, ki so bili ustanovljeni pred več kot desetletjem (eden izmed glavnih predstavnikov je ESD Skupine Volkswagen, ki je bil ustanovljen leta 1990).

Značilnosti evropskih svetov delavcev, ki so *osredotočeni na usklajevanje raznolikosti in oblikovanje skupnih interesov*:

- ESD predstavlja orodje (tako za delavce kot za vodstvo) za obvladovanje procesa internacionalizacije podjetja,
- ESD je osredotočen na usklajevanje raznolikosti, ki izhajajo iz posameznih nacionalnih kultur, in na oblikovanje skupnih interesov,
- v večini primerov se ESD ukvarja z integracijo podjetij (oziroma z združevanjem podjetij) in usklajevanjem različnih nacionalnih načinov vodenja,
- težnjo ESD po oblikovanju t.i. evropskega načina obveščanja in posvetovanja z delavci podpira tudi glavno poslovodstvo podjetja, saj to pomaga pri oblikovanju identitete podjetja,
- projektov, kot sta rekonstrukcija objektov in menjava lokacij posameznih obratov, ESD še ne zaznava kot prednostne naloge, večjo pozornost raje namenja oblikovanju kulture podjetja, socialnim vprašanjem in izmenjavi izkušenj na področju delavske participacije,
- praviloma je bil ESD ustanovljen pred kratkim (tipični predstavnik je podjetje Deutsche Telekom, ki je bilo ustanovljeno leta 2004).

Značilnosti evropskih svetov delavcev, ki so *v podporni vlogi nacionalnim predstavništvom*:

- ESD predstavlja predvsem orodje za posamezne nacionalne organe za izmenjavo informacij,
- vodstvo podjetja zato tudi ESD ne prepozna kot avtonomnega organa, ki zastopa interese delavcev (ker je to v nasprotju z željo delavcev, prihaja do konfliktov; v primeru podjetja Bosch so ti konflikti vodili vsaj do razprave na mednarodni ravni o vlogi ESD, medtem ko se težave v podjetju Siemens nadaljujejo),
- redne letne seje so predvsem mesto za širjenje informacij,
- ESD ne prevzema aktivne vloge,
- socialni dialog je na nizkem nivoju.

Vsekakor lahko povzamemo, da je vloga evropskih svetov delavcev zelo raznolika. Danes smo tako priča evropskim svetom delavcev, ki so svoje poslanstvo vzeli resno in aktivno sodelujejo v procesu upravljanja v podjetju, prav tako pa lahko najdemo tudi predstavnike druge skrajnosti, katerih obstoj je zaznati samo na papirju.

5.3 Primeri vpliva delovanja evropskih svetov delavcev v praksi

Moč in vpliv evropskega sveta delavcev pa vsekakor ne gre podcenjevati. V praksi lahko najdemo zelo različne primere vpliva delovanja evropskega sveta delavcev. Delovanje omenjenega organa lahko vpliva na odnose organa do vodstva podjetja, do

sindikata kot druge oblike predstavnštva zaposlenih, na odnose med člani organa in ostalimi delavci v podjetju, na odločitve vodstva v zvezi s prestrukturiranjem družb, pripojitvami, združitvami in razdružitvami podjetij itd. V nadaljevanju bom opisala tri odmevne primere delovanja ESD.

5.3.1 Primer vpliva ESD v podjetju General Motors

Odmeven primer vpliva evropskega sveta delavcev na odločitve v zvezi s prestrukturiranjem podjetja predstavlja primer ESD General Motors. Decembra 2000 je vodstvo podjetja obvestilo evropski svet delavcev, da namerava ukiniti 6.000 delovnih mest po Evropi, od tega pa naj bi se 3.000 delovnih mest nanašalo na obrat v kraju Luton v Veliki Britaniji, kjer naj bi zaradi zaprtja delo izgubilo približno 3.000 delavcev. Vodstvo je o svoji nameri obvestilo ESD istočasno kot medije, s čimer je kršilo tako vsebino Direktive 95/45/ES kot sporazum o ustanovitvi ESD General Motors, ki je v svojih določilih opredeljeval, da mora vodstvo podjetja o svojih namerah pravočasno in z vsemi potrebnimi informacijami obveščati ESD.

ESD je na obvestilo reagiral takoj in januarja 2001 oblikoval seznam zahtev, ki jih je izročil vodstvu, med njimi: prekinitev vseh postopkov, ki se nanašajo na zaprtje obrata v Veliki Britaniji; prepoved prisilnih odpustov; delavci, ki bodo premeščeni v druge obrate podjetja, morajo obdržati vse ugodnosti iz naslova takratne zaposlitve; število zaposlenih se lahko zmanjšuje le zaradi upokojitev ali prostovoljnih odločitev delavcev (delavce se ne sme prisiliti v odpoved pogodbe o zaposlitvi) itd. Prav tako je ESD organiziral, da so se 25. januarja 2001 prekinili delovni procesi za okoli 40.000 zaposlenih v Veliki Britaniji, Nemčiji, Belgiji, Španiji in Portugalski.

Pod pritiskom delovanja ESD je bil tako 5. marca 2001 sklenjen sporazum o prestrukturiranju podjetja, ki je med drugim zagotovil, da pred letom 2005 ne bo prišlo do odpuščanj, da ne bo prišlo do zaprtja obrata v Veliki Britaniji ter da bodo delavci, ki bodo premeščeni v druge obrate podjetja, obdržali vse ugodnosti iz naslova takratne zaposlitve.

Iz opisanega je razvidno, da je evropski svet delavcev podjetja General Motors s svojim delovanjem preprečil izgubo 6.000 delovnih mest in zaprtje obrata v Veliki Britaniji. ESD je pravzaprav povezal delavce iz vseh podružnic podjetja in jih pozval k solidarnosti. Omenjen primer je bil označen kot »izjemna demonstracija evropske solidarnosti«.⁸⁴

⁸⁴ Izjava generalnega sekretarja EMF Reinharda Kuhlmana (CCOO de Catalunya, FNV Formaat, ALPHA Conseil in Trade Union Congress b.l.).

5.3.2 Primer vpliva ESD v podjetju Renault

Sicer ne prav pogosto, pa vendar evropski sveti delavcev uporabijo tudi sodno pot za reševanje svojih težav. Primerov je bilo od uvedbe Direktive 94/45/ES okoli 25, razdelimo pa jih lahko v dve skupini: nekateri se nanašajo na zakonske obveznosti podjetij do organa, druge pa na spore med evropskimi sveti delavcev in delodajalci.⁸⁵

Evropski svet delavcev podjetja Renault je med prvimi, ki je pred pristojnim sodiščem iskal pravico za svoje zaposlene. Leta 1997 je namreč podjetje objavilo novico, da bo zaprlo obrat v Vilvoorde v Belgiji. Evropski svet delavcev je trdil, da je odločitev vodstva o zaprtju obrata pravzaprav nezakonita, saj vodstvo podjetja o tej nameri ni predhodno obvestilo evropski svet delavcev in se z njim posvetovalo. Navkljub dejstvu, da sporazum o ustanovitvi ESD ni natančno vseboval zahteve po predhodnem obveščanju in posvetovanju, je sodišče odločilo v prid organu. V tem primeru je sodišče svojo odločitev oblikovalo kar na vsebini Direktive 94/45/ES. Sodišče je posledično podjetju naložilo denarno kazen in zaustavilo postopek zaprtja obrata v Belgiji, dokler se postopki glede obveščanja in posvetovanja ESD ne izpeljejo pravilno.⁸⁶

5.3.3 Primer dobre prakse: ESD v podjetju Volkswagen

Skupina Volkswagen je ena izmed vodilnih proizvajalcev avtomobilov na svetu z 9,8 % deležem v svetovni proizvodnji osebnih avtomobilov v letu 2007. Cilj skupine je, da prodajajo privlačna, varna in okolju prijazna vozila, ki na zelo konkurenčnem trgu postavljajo nove standarde.

Skupina, ki ima svoj sedež Wolfsburgu v Nemčiji, zastopa osem različnih avtomobilskih znamk: Volkswagen, Audi, Bentley, Bugatti, Lamborghini, SEAT, Škoda in Volkswagnova komercialna vozila. Skupina tako proizvaja avtomobile različnih razredov, vendar pa vsaka izmed naštetih znamk na trgu deluje samostojno. Skupina, ki ima 48 proizvodnih obratov v trinajstih evropskih državah in še šest dodatnih obratov v Aziji, Ameriki in Avstraliji, svoja vozila prodaja v več kot 150 državah po svetu. Skupaj Volkswagen zaposluje več kot 329.000 ljudi, od tega okoli 169.000 oz. več kot polovico v Nemčiji.⁸⁷

ESD Skupine Volkswagen⁸⁸ je bil ustanovljen leta 1990 (dogovor o ustanovitvi organa je bil sicer podpisan šele v letu 1992), kar pomeni, da je bil organ ustanovljen še pred sprejetjem Direktive 94/45/ES dne 22. septembra 1994. Na zgodnje oblikovanje ESD sta vplivala predvsem:

⁸⁵ Ivanovič (2007, 11).

⁸⁶ Patriarka in Welz (2008, 12).

⁸⁷ Vir: spletna stran Skupine Volkswagen, junij 2008.

⁸⁸ Povzeto po raziskavi (Voss, Cziria in Prazáková 2006).

- prevzem španskega Seata, ki je med zaposlenimi Skupine Volkswagen povzročil nemir, saj je obstajala bojazen (strah pred odpuščanjem), da se bo proizvodnja preselila v nov obrat,
- in močna aktivnost sindikatov po vsem svetu, predvsem v Braziliji in Južni Afriki.

Dogovor o ustanovitvi ESD je bil zaradi širitve Skupine kasneje večkrat dopolnjen (1992, 1995, 1996, 1998 in 1999). Organ je imel v letu 2005 25 članov iz osmih držav. Da lahko organ svoje delo opravlja učinkovito, se število članov ESD skozi leta ni pretirano povečevalo. Pri izračunu števila članov ESD se upoštevata tako delež zaposlenih v celotni Skupini kot tudi prisotnost posameznih znamk v določeni državi. Na primer: število delavcev v Španiji in na Češkem je sicer približno enako, ker pa sta v Španiji prisotni dve znamki, od tu prihaja pet članov ESD (trije člani zastopajo Seat, dva VW Navarra), Škodo iz Češke republike pa predstavljata le dva člana.

Skupina Volkswagen ne predstavlja dobrega primera delovanja ESD le zaradi svoje pionirske vloge, temveč tudi zaradi dejstva, da je na področju obveščanja in posvetovanja z delavci stopila še korak dalje in leta 1999 ustanovila svetovni svet delavcev (v nadaljevanju SSD). Oba organa, ESD in SSD, med seboj tesno sodelujeta: organizirana imajo skupna letna srečanja, večina članov ESD je včlanjena v tudi SSD, predsednik ESD istočasno opravlja tudi funkcijo predsednika SSD.

Lahko rečemo, da je ESD Skupine Volkswagen pod močnim nemškim vplivom, saj tako predsednik ESD kot njegov generalni sekretar prihajata iz nemške družbe Volkswagen Germany, prav tako pa je predsednik ESD istočasno tudi predsednik SSD, predsednik centralnega sveta delavcev in član nadzornega sveta.

Predstavniki delavcev v Skupini Volkswagen so vključeni v celoten postopek odločanja, vse od samega začetka pa do končnih odločitev. Postopek v Skupini predstavlja permanentni proces komunikacije in dialoga. Omenjeno potrjuje primer načrtovanja novih obratov, saj so v proces odločanja vključeni tudi vodje kadrovske in finančne službe ter proizvodnje, ki se o načrtih pogovorijo s svojimi zaposlenimi. Zgodnje vključevanje delavcev v proces odločanja v podjetju se ponavadi obrestuje, saj so končne odločitve že podprte s strani delavcev.

Vodstva posameznih družb sprejemajo ESD kot zelo uporabno orodje za vključevanje delavcev v oblikovanje politike podjetij, organ pa prav tako predstavlja pomembno orodje za izmenjavo idej, izkušenj in primerov dobre prakse. Delovanje ESD prav tako omogoča vodstvom posameznih podružnic vpogled v dogajanja v posameznih državah ter lažje razumevanje dogajanj na ravni celotne skupine.

ESD je imel v začetku devetdesetih let pomembno vlogo tudi pri širjenju družbe na področje današnjih novih članic EU. V letu 1991 je Volkswagen začel vlagati v češko podjetje Škoda, ki je danes v 100 % lasti Volkswagna in velja za največje in

najuspešnejše podjetje na Češkem. Zaradi visokih plač, številnih socialnih dodatkov in drugih nagrad ima podjetje sloves najboljšega delodajalca.

V času, ko je Volkswagen šele pričel z vlaganjem v češko podjetje, so predstavniki sindikata Škode kot opazovalci že sodelovali z ESD Skupine Volkswagen. Tako so se lahko češki delavci leta 1992, ko se je Škoda pridružila Skupini Volkswagen, nemudoma priključili obstoječemu ESD in tako postali prvi člani ESD na območju centralne in vzhodne Evrope z vsemi pripadajočimi pravicami.

Podobno se je dogajalo v sosednji Slovaški. Predstavniki sindikata slovaške podružnice VW Slovakia so imeli v letih 1994 do 1997 status opazovalca v ESD, leta 1997 pa so postali polnopravni člani omenjene organizacije.

ESD v češki Škodi danes predstavlja dobro razvit organ, ki je prava redkost na območju novih članic EU. Člani ESD nimajo težav s financiranjem, saj kar 75 % zneska zbranih članarin ostaja v češki podružnici. ESD ima pravzaprav svoj proračun, iz katerega krije stroške za zunanje strokovnjake, potovanja, prevajalce in potrebno opremo. Podobno je tudi na Slovaškem, kjer je delovanje ESD že postalo del kulture podjetja. Tako med ESD in vodstvom kot med skupinami delavcev pravzaprav ne prihaja do konfliktov oziroma napetosti.

Danes Skupina Volkswagen predstavlja družbo, kjer je vključevanje delavcev v upravljanje podjetja trdno ukoreninjeno tako v samo kulturo podjetja kot tudi v strategijo poslovanja, tako na lokalni kot tudi na globalni ravni. ESD Skupine Volkswagen je primer delovanja organa v najboljši luči. Tako vodstvo podjetja kot predstavniki delavcev danes poudarjajo pomembnost vloge ESD pri obveščanju in posvetovanju delavcev tudi v zadevah, kot so strategija in cilji podjetja.

6 SKLEP

Hiter tehnološki razvoj, razvoj informacijske tehnologije in globalizacija danes povzročajo hitro spreminjanje tržnih razmer, ki zahtevajo predvsem hitro prilaganje gospodarskih družb. Ker sta rast in obstoj podjetij možna le na podlagi uspešnega poslovanja podjetja, ne gre prezreti, da zaposleni v podjetju predstavljajo ključni dejavnik. Gospodarske družbe se tako danes zavedajo, da zaposleni predstavljajo osnovo za uspešno poslovanje, zato namenjajo kadrom posebno pozornost in jih obravnavajo kot dodatno vrednost podjetja.

Vključevanje zaposlenih v proces odločanja v podjetju oz. možnost njihovega sodelovanja pri upravljanju družbe je danes eden izmed pomembnejših načinov za doseganje zadovoljstva zaposlenih. Pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji izhaja že iz same ustave, natančneje pa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb določajo posamezni zakoni.

Delavska participacija se v današnjih časih pojavlja v različnih oblikah, saj se vsak sistem delavske participacije razvija v konkretnem institucionalnem in kulturnem okolju posamezne države. Potrebno je poudariti, da je delavska participacija v vseh oblikah večinoma dobrodošla, saj prinaša določene prednosti tako za zaposlene kot tudi za delodajalce. Na ta način se namreč v podjetju izboljšujejo odnosi tako med samimi delavci kot tudi med delavci in vodstvom, participacija pa ugodno vpliva tudi na produktivnost dela, na inovativnost delavcev, na večjo kakovost izdelkov in storitev ter na izboljšanje organizacijske klime.

Prve ideje o oblikovanju delavskih predstavništev na evropski ravni so nastale v začetku sedemdesetih let, leta 1989 pa je bila v Strasburgu sprejeta evropska socialna listina, ki je vsebovala predvsem osnovne socialne pravice delavcev, vendar je med drugim opredeljevala tudi pravice delavcev do obveščeniosti, posvetovanja in soodločanja. Pomembno prelomnico glede sodelovanja delavcev pri upravljanju na evropski ravni je predstavljala tudi Direktiva 94/95/EC z dne 22. septembra 1994, ki je natančneje opredelila vlogo evropskih svetov delavcev in pogoje za njihovo ustanavljanje ter postopke obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali skupinah podjetij na ravni Evropske unije in Evropskega gospodarskega prostora.

Danes v praksi najdemo zelo različne oblike delovanja evropskih svetov delavcev. Organ ima lahko povsem simbolično vlogo, kjer obstaja tako rekoč le na papirju, njegova vloga pa se povečuje vse do povsem proaktivne, v primerih kadar organ aktivno sodeluje v procesu odločanja v podjetju. Posledično sta različna tudi moč in vpliv omenjenega organa. V splošnem lahko rečemo, da organ s svojim delovanjem vpliva na različne dejavnike: na odnose organa do vodstva podjetja, do sindikata, na odnose med člani organa in ostalimi delavci v podjetju, na odločitve vodstva v zvezi z vodenjem podjetja itd.

Po podatkih Evropskega sindikalnega inštituta danes obstaja nekaj manj kot 4.000 podjetij, ki izpolnjujejo kriterije za ustanovitev evropskega sveta delavcev, ki jih opredeljuje Direktiva 94/45/ES. Omenjena podjetja imajo svoje sedeže po celem svetu, kar potrjuje, da lahko evropski sveti delavcev s svojim delovanjem dejansko vplivajo tudi globalno. Žal pa se ocenjuje, da večina omenjenih multinacionalk še ni oblikovala svojega evropskega sveta delavcev, zaradi česar lahko sklepamo, da se v splošnem večina tako delavcev kot delodajalcev danes še ne zaveda, kako pomembno vlogo lahko odigra omenjen organ.

Ustanovitve evropskih svetov delavcev so se sicer pričele že pred skoraj dvema desetletjema, vendar je bilo največje število ustanovitev zaznati v letu 1996. V omenjenem letu je namreč zaradi določil Direktive 94/45/ES z dne 22. septembra 1994, ki je državam članicam nalagala prenos vsebine direktive v nacionalne zakonodaje do 22. septembra 1996, veliko multinacionalnih podjetij pohitelo in ustanovilo evropske svete delavcev na podlagi prostovoljnih sporazumov, ki so omogočali fleksibilnejše dogovore o pogojih delovanja organa. Direktiva je namreč s svojo vsebino poleg postopkov obveščanja in posvetovanja z zaposlenim določila tudi minimalne pogoje za ustanovitev evropskih svetov delavcev. Večina evropskih svetov delavcev, za katere je bil sporazum o ustanovitvi sklenjen pred 22. septembrom 1996, prvotni sporazum podaljšuje, saj ta predstavlja ugodnejši dogovor o pogojih delovanja organa.

Z analizo podatkov o evropskih svetih delavcev sem ugotovila, da je bilo do danes največ ustanovljenih evropskih svetov delavcev predvsem v strojni, metalurški in kemični industriji. Glede na to, da je število multinacionalnih podjetij v omenjenih sektorjih visoko ter da so v njih sindikalna gibanja zelo močna, ugotovitev pravzaprav ni presenetljiva.

Analiza je prav tako pokazala, da ima največ ustanovljenih evropskih svetov delavcev sedež v Nemčiji in Franciji. Za omenjeni državi je značilna visoka stopnja delavske participacije in sindikalnih gibanj, ugotovitev, da so v omenjenih državah evropski sveti delavcev najbolj aktivni (glede na število sklenjenih sporazumov), pa navedeno samo še potrjuje.

Prav tako pa ne gre prezreti, da obstaja veliko evropskih svetov delavcev, ki so bili ustanovljeni v podjetjih s sedežem izven držav EU (največ v ZDA in na Japonskem), kar ponovno dokazuje, da evropski sveti delavcev s svojim delovanjem dejansko vplivajo globalno, torej preko meja EU.

Članom evropskih svetov delavcev so podeljeni tudi različno dolgi mandati. V večini evropskih svetov delavcev je članom podeljen mandat za štiri leta, mandati pa so podeljujejo tudi za obdobje treh, dveh in enega leta ter za obdobje več kot pet let.

Evropski sveti delavcev imajo tudi različne pristojnosti oziroma pravice. Več kot 96 %, torej velika večina, ima pravice omejene predvsem na pravico do obveščanja in do posvetovanja, vendar so v praksi te pravice vsebinsko zelo različne. Vzrok lahko

najdemo v Direktivi 94/45/ES, ki pojmov, kot sta pravica do obveščanja in pravica do posvetovanja, ne opredeljuje dovolj natančno in na ta način omogoča različne interpretacije omenjenih pravic.

Evropski sveti delavcev se med seboj razlikujejo tudi po številu predstavnikov v organu. Večinoma se število giblje med deset in 30, najdemo pa tudi odstopanja in sicer vse tja do 70 predstavnikov. V Sloveniji ZESD določa, da naj bi imel evropski svet delavcev najmanj tri in največ 30 članov.

Stanje v zvezi z evropskimi sveti delavcev v Sloveniji je pravzaprav težko oceniti. Število multinacionalk, ki naj bi po podatkih EWC podatkovne baze izpolnjevalo kriterije Direktive 94/45/ES in ima svoje podružnice v Sloveniji, niti ni majhno, vendar med njimi ni take, ki bi tu imela tudi svoj sedež. Prav tako naj bi bilo po podatkih SDA podatkovne baze v Sloveniji le 19 podružnic multinacionalk, katerih evropski sveti delavcev imajo tudi slovenske predstavnike (med njimi so podjetja Unicredit Group, Danfoss, Renault in Société Générale).

Na podlagi navedenega sklepam, da se v Sloveniji še ne zavedamo prav dobro, kakšna sta lahko moč in vpliv evropskih svetov delavcev pri upravljanju multinacionalnih podjetjih in kaj bi sodelovanje slovenskih predstavnikov v teh organih lahko za slovenska podjetja pomenilo. Da je lahko vpliv evropskih svetov delavcev še kako močan, dokazujejo tudi primeri evropskih svetov delavcev podjetij Volkswagen, Renault in General Motors, ki sem jih predstavila v empiričnem delu diplomske naloge. Poseben primer dobre prakse predstavlja predvsem evropski svet delavcev Skupine Volkswagen, ki je šel na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju še korak dlje in ustanovil svetovni svet delavcev. Danes je vključevanje delavcev v upravljanje podjetja v Skupini Volkswagen trdno ukoreninjeno v kulturo podjetja in je lahko vsem multinacionalnim podjetjem za vzgled.



LITERATURA

- Bohinc, Rado in Borut Bratina. 2005. *Upravljanje korporacij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bohinc, Rado, Borut Bratina in Marija Hilda Pivka. 1999. *Pravo gospodarskih družb. Gospodarsko pravo II*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bohinc, Rado. 1987. *Lastnina in upravljanje*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Carley, Mark in Mark Hall. 2006. *European Works Councils and transnational restructuring*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Franca, Valentina. 2008. *Vloga in položaj managementa pri delavskem soupravljanju v gospodarskih družbah*. Doktorska disertacija, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem.
- Gostiša, Mato. 1996. *Participativni management: sodobna teorija in praksa organizacijske udeležbe zaposlenih v svetu in pri nas*. Ljubljana: Enotnost; Studio participatis.
- Gostiša, Mato. 1999. *Splošni priročnik za delavsko soupravljanje (teorija, predpisi, razlage, navodila, priporočila, obrazci, vzorci splošnih aktov) – spremenjena in dopolnjena izdaja*. Kranj: Studio participatis.
- Gostiša, Mato. 2005. *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*. Kranj: ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.
- Ivanjko, Šime in Marijan Kocbek. 1996. *Pravo družb. Statusno gospodarsko pravo*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Kanjuo-Mrčela, Aleksandra. 1999. *Lastništvo in ekonomska demokracija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kresal, Barbara. 1996. Informiranje in posvetovanje delavcev v transnacionalnih podjetjih v Evropski uniji. *Podjetje in delo* 22 (4): 483-501.
- Mežnar, Drago. 2000. *Delovno pravo z osnovami prava: skripta*. Kranj: Moderna organizacija.
- Puharič, Krešo, Šime Ivanjko in Hilda Marija Pivka. 1990. *Gospodarsko pravo z osnovami prava*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Puharič, Krešo. 1997. *Gospodarsko pravo z osnovami prava*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Purg, Danica in Vesna Smole-Grobovšek. 1984. *Participacija in ideje samoupravljanja v svetu*. Ljubljana: Zavod SR Slovenije za šolstvo.

- Roksandić, Metka. 2006. *Evropski svet delavcev: zakaj in kako?: Priročnik za delavske predstavnike v novih državah članicah Evropske unije*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
- Šarman, Zvonka. 2001. Položaj in vloga Evropskih svetov delavcev. *Pravna praksa* 20 (6): 17-23.
- Utroša, Milan. 2000. Evropski sveti delavcev in slovensko vključevanje. *Industrijska demokracija* 4 (5): 12-15.
- Vodovnik, Zvone. 1998. Slovenija in direktiva EU o evropskem svetu delavcev. *Industrijska demokracija* 2 (8): 17-21.
- Vodovnik, Zvone. 2002. Delavska predstavništva in nova delovnopravna zakonodaja. *Pravna praksa* 21 (8): 5-8.
- Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Voss, Eckhard. 2006. *The experience of European Works Councils in new EU Member States*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Weiler, Anni. 2004. *European works councils in practice*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33I/1991-I, št. 42/97, št. 66/00, št. 24/03, št. 69/04 in št. 68/06.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/02 in št. 103/07.
- Zakon o evropskih svetih delavcev. *Uradni list RS*, št. 59/02 in št. 103/07.
- Zakon o gospodarskih družbah. *Uradni list RS*, št. 42/06 (št. 60/06-popr.) in št. 10/08.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. *Uradni list RS*, št. 42/93, št. 56/01 in št. 26/07.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE). *Uradni list RS*, št. 28/06.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga. *Uradni list RS*, št. 79/06.
- Direktiva 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti. *Uradni list EU*, št. L 254/94.
- Direktiva 97/74/ES o razširitvi na Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska Direktive 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali vzpostavitvi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah, ki poslujejo na območju

Skupnosti, ali povezanih družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti. *Uradni list EU*, št. L 10/98.

Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti. *Uradni list EU*, št. L 80/02.

DRUGI VIRI

CCOO de Catalunya, FNV Formaat, ALPHA Conseil in Trade Union Congress. B.l. *European Works Councils – Cases of good practice*.

[Http://www.conc.es/internacional/documents/cee_english.pdf](http://www.conc.es/internacional/documents/cee_english.pdf) (7. 7. 2008).

Ivanovič, Bogdan. 2007. *Priročnik EMF (prevod in povzetek). Kako se ukvarjati s prekodržavnim podjetniškim prestrukturiranjem*. Ljubljana: SKEI.

Latinsko-slovenski slovar. 1966. Ljubljana: DZS.

Müller, Torsten in Aline Hoffmann. 2001. *EWC Research: A Review of the Literature*.

[Http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wpir/wpir65.pdf](http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wpir/wpir65.pdf) (7. 7. 2008).

Patriarka, Marina in Christian Welz. 2008. *European Works Councils in practice: key research findings. Background paper*.

[Http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0828.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0828.htm) (7. 7. 2008).

Social Development Agency. 2006. *Analysis of the Social Development Agency Infopoint Database »EWC agreements«*. [Http://www.sda-asbl.org/Studies-Researches.htm](http://www.sda-asbl.org/Studies-Researches.htm) (7. 7. 2008).

Social Development Agency. 2008. *The EWC Infopoint-SDA Agreements Database*.

[Http://www.sda-asbl.org/DbInfo/Ricerca.asp?Lingua=2](http://www.sda-asbl.org/DbInfo/Ricerca.asp?Lingua=2) (7. 7. 2008).

The database on European Works Councils Agreements. 2008a. *Data of the establishment of European Works Councils*.

[Http://www.ewcdb.eu/search_results_companies.php?listMode=1](http://www.ewcdb.eu/search_results_companies.php?listMode=1) (7. 7. 2008).

The database on European Works Councils Agreements. 2008b. *Companies*.

[Http://www.ewcdb.eu/search_results_companies.php](http://www.ewcdb.eu/search_results_companies.php) (7. 7. 2008).

Veliki slovar tujk. 2002. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Vodovnik, Zvone. 2005. *Razvoj socialnega dialoga v sodobnih industrijskih razmerjih*.

[Http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID050907.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID050907.doc) (7. 7. 2008).

Voss, Eckhard, Ludovit Cziria in Danica Prazáková. 2006. *EWCs in the new Member States: Case study: Volkswagen*.

[Http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/656/en/1/ef06656en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/656/en/1/ef06656en.pdf) (7. 7. 2008).

