dr. Valentina Franca

**Delavska participacija v EU: kje smo in kam gremo**

*Raziskovalni inštitut ETUI pri največji sindikalni zvezi na ravni Evrope ETUC je marca 2014 izdal publikacijo o nedavnih spremembah na trgu dela (angl. Benchmarking Working Europe 2014), ki vključuje tudi dogajanje na področju delavske participacije. Navkljub več kot 40-letni tradiciji obveščanja in posvetovanja delavskih predstavnikov na ravni Evropske unije (EU) raziskovalci ugotavljajo, da je gospodarsko-finančna »kriza« marsikje načela participacijske pravice delavcev, nad čimer še visi grožnja po nadaljnji deregulaciji, napovedani s strani Evropske komisije.*

**Obveščanje in posvetovanje**

Eden izmed negativnih učinkov trenutne »krize« se na področju delavske participacije kaže pri **zniževanju pravic obveščanja in posvetovanja** pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev (kolektivni odpusti). Denimo, v **Španiji** so v letih 2010 in 2012 zelo poenostavili postopek in skrajšali obdobje, v katerem se je treba posvetovati z delavskimi predstavniki pri kolektivnih odpustih. Želja je bila, da bi postopek stekel kar se da hitro, kar je v nasprotju z evropskimi direktivami, ki zahtevajo izvedbo ustreznega postopka posvetovanje z razumnim časovnim obdobjem tako, da se pripravi ustrezen socialni načrt. To je v letu 2013 potrdilo tudi špansko vrhovno sodišče. Na podoben način so skrajšali čas obveščanja in posvetovanja v **Veliki Britaniji** v primeru tako kolektivnih odpustov kot prenosa podjetja. Poskus poenostavitve postopka kolektivnega odpuščanja so imeli leta 2011 tudi **na Madžarskem**, ko so s predlogom nove delovne zakonodaje želeli zaobiti poslovni razlog delodajalca kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Na pobudo šestih sindikatov je Mednarodna organizacija dela potrdila, da to ni skladno z mednarodno zakonodajo. Reforma v **Franciji** pa je zaobšla pravice delavcev v kolektivnih odpustih tako, da je sedaj mogoče spremeniti posamezno pogodbo o zaposlitvi na individualni ravni, to je s posameznim delavcem, kar je z vidika delodajalca lažje doseči kot pa dogovor na kolektivni ravni z delavskimi predstavniki.

Nadaljnje aktivnosti na področju evropske zakonodaje o obveščanju in posvetovanju bodo zelo odvisne od **t. i. programa REFIT**, o katerem smo pisali v prejšnji številki revije Ekonomska demokracija. Čeprav je izhodišče morebitnih zakonodajnih sprememb, da trenutno obstoječe direktive s področja delavske participacije v splošnem dosegajo svoj namen, bo potrebno skrbno spremljanje postopka zakonodajnih sprememb. Zlasti obstaja bojazen, da bi znižali pravice obveščanja in posvetovanja v **srednjih in manjših podjetjih**, kajti Evropska komisija izhaja iz stališča, da je treba čim bolj odpraviti administrativne in birokratske ovire za ta podjetja. Pri tem je treba povedati, da na ravni EU takšna podjetja zaposlujejo od 53 % do 82 % delovne sile. Ravno tako je treba upoštevati, da imajo velika podjetja in multinacionalke svoja manjša in srednja podjetja, v katerih tudi zaposlujejo. Kot potrjujejo tako statistični podatki kot izkušnje iz prakse, je uresničevanje delavske participacije v manjših in srednjih podjetjih slabše kot v večjih. Velikokrat zaposleni nimajo izvoljenih oziroma imenovanih svojih predstavnikov in niso obveščeni o poglavitnih vsebinah glede poslovanja podjetja, kadrovskih in drugih načrtih in podobno. Ob upoštevanju, da veliko tovrstnih podjetij deluje pod okriljem večjih, lahko morebitne zakonodajne spremembe ogrozijo zaposlene tako v manjših kot v večjih podjetjih.

**Delovanje evropskih svetov delavcev**

Evropski sveti delavcev se v splošnem soočajo z izzivi, kako slediti razvoju vedno novih postopkov in organizacijskih struktur v multinacionalkah, ki **postajajo vse bolj transnacionalne**. Podobno je opaziti v evropskih delniških družbah (societas europea). Primerjava »participacijskih« dogovorov evropskih svetov delavcev z dogovori v evropskih delniških družbah kaže na to, da dogovori evropskih svetov delavcev pogosteje vsebujejo določila o usposabljanju članov evropskih svetov delavcev, medtem ko so dogovori v evropskih delniških družbah **bolj inovativni in vsebujejo širše participacijske pravice**. Denimo, v evropskih delniških družbah se v dogovorih pogosteje zasledijo besedne zveze, kot so »podati mnenje/komentar«, »spodbuditi projekt«, »pripraviti priporočila«, »vključiti se v pogajanja« in »doseči soglasje,« v primerjavi z dogovori, ki jih sklepajo evropski sveti delavcev. Podobno se v evropskih delniških družbah dogovorijo za več letnih srečanj z delavskimi predstavniki, natančneje opredelijo, kaj pomeni in kako bo potekalo obveščanje in posvetovanje. Hkrati tovrstni dogovori manj zavezujejo delavske predstavnike glede zaupnosti različnih vsebin, kar omogoča lažjo komunikacijo z delavskimi predstavniki v organih upravljanja v posameznih državah (na nacionalni ravni).

V splošnem pa raziskovalci ugotavljajo, da se je kakovost dogovorov tako pri evropskih svetih delavcev kot pri evropskih delniških družbah **znatno izboljšala**. Po drugi strani pa še vedno ugotavljajo in hkrati opozarjajo na pomanjkanje oziroma na **šibkost pravnih institutov** v zakonodajah držav članic glede pravnega varstva evropskih svetov delavcev. Tako še vedno ostaja vrsta odločitev delodajalcev, ki so bile bodisi sprejete mimo evropskih svetov delavcev bodisi niso upoštevale predvidenega postopka obveščanja in posvetovanja z delavskimi predstavniki. Podobno bi bilo treba v marsikateri državi članici povečati kazni za neupoštevanje zakonodaje, kajti ponekod so zelo nizke in tako je za delodajalca kršitev – čeprav krši temeljne pravice delavcev – »poceni«. Razpon kazni v državah članicah EU je namreč od dveh do 200.000 evrov.

**Delavski predstavniki v organih upravljanja**

Pri delavskih predstavnikih v organih upravljanja se v EU še vedno srečujemo z **zelo raznolikimi nacionalnimi ureditvami**. Razlike so predvsem glede določitve meje števila zaposlenih, pri kateri lahko delavci izvolijo oziroma imenujejo svoje predstavnike v organe upravljanja, ali so delavski predstavniki v organih upravljanja obvezni po zakonu ali je to izbirna pravica delavcev in podobno. V »kriznem« obdobju so v nekaterih državah zaznali **pritisk na ta del participacije delavcev.** Denimo, kot enega od pogojev za finančno pomoč je Trojka zahtevala od Grčije, Irske in Španije odpravo delavskih predstavnikov v organih upravljanja, ki so bili prisotni v podjetjih v državni lasti. Čeprav s tem ni uspela, po mnenju raziskovalcev obstaja velik dvom, ali bodo le-ti »preživeli« privatizacijo v Grčiji. Podobno se zagovorniki delavskih predstavnikov v organih upravljanja na Irskem močno bojujejo, da ostane takšna ureditev tudi po privatizaciji. Nasprotno pa se dogaja v **Franciji.** Z zakonodajo iz leta 2013 so razširili možnost prisotnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja v večjem delu zasebnega sektorja poleg državnih podjetij in privatiziranih, za katere je to že veljalo. V državah članicah, ki so pristopile k EU po 2004, pa je situacija drugačna, saj je zaznati močnejši odpor za prisotnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja, zlasti s strani delodajalskih organizacij. Kot primer navajajo **Slovenijo** in **Madžarsko**, ki sta v svoji zakonodaji uvedli možnost enotirnega sistema upravljanja, v katerem imajo delavci oziroma njihovi predstavniki v organih upravljanja šibkejši položaj. Podobne posledice zakonodajnih sprememb so občutili tudi na **Češkem** in **Poljskem**.

Na podlagi raziskave v 17 državah članicah med leti 2009 in 2011 so raziskovalci ugotovili, da delavski predstavniki svoj položaj v organih upravljanja opisujejo kot **»ne preveč vplivnega«** ali **»sploh ne vplivnega«**. Pri čemer je ta odstotek najnižji v novih državah članicah, kamor sodi tudi Slovenija; na drugi strani pa najdemo Nizozemsko in skandinavske države. Slednje niti ne preseneča, saj so to države, ki imajo dobro razvejan in celovito delujoč sistem delavske participacije, kar omogoča delavskim predstavnikom v organih upravljanja tudi večji vpliv na odločanje. Če pogledamo vse skupaj skozi perspektivo »krize«, raziskovalci ugotavljajo, da se delovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja **z vsebinskega vidika oža** in da imajo **manj možnosti vpliva na pogoje**, pod katerimi se podjetja prestrukturirajo, kar je običajen pojav v tem času.

\* \* \*

Navkljub večkrat prikazanem in dokazanem dejstvu, da delavska participacija krepi delovanja posameznega podjetja in družbe nasploh, sodobni dogodki nakazujejo, da bo treba **še veliko aktivnosti in prizadevanja** tako za ohranitev kot za nadgradnjo participacijskih pravic. Kot rečeno, je trenutno v ospredju budno spremljanje zakonodajnih predlogov Evropske komisije, sicer pa opazovanje uresničevanja delavske participacije v praksi ter oblikovanje novih predlogov za njeno izboljšanje.