**Zastopanost delavskih predstavnikov   
v organih družb v EU**

Ureditve delavskih predstavništev v organih družb v 28 državah članicah EU (plus Norveška) lahko razdelimo v tri skupine. Obstaja skupina desetih držav, kjer ni predstavnikov delavcev v organih družb in skupina šestih držav, kjer je zastopanost v teh organih omejena le na državno lastništvo ali privatizirana podjetja. Največja pa je skupina 13 držav, ki zakonsko zagotavljajo predstavništvo v organih zasebnih družb, ko le-te dosežejo določeno velikost. Izhodišča konkretnih nacionalnih zakonskih ureditev v posameznih državah pa se zelo razlikujejo.

**Večina 28 držav članic EU** (plus Norveška) zakonsko omogoča delavskim predstavništvom zastopanost v organih na ravni družbe, čeprav je v nekaterih to omejeno na družbe, ki so v celoti ali vsaj delno v državni lasti.

**Le 10 držav nima urejene zakonodaje ali sprejetih splošnih dogovorov**, ki bi določali zastopanost v organih družb. To so Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Velika Britanija. Vendar to ne pomeni, da delavci niti dogovorno sploh nimajo nobenega zastopstva v teh organih, a gre le za posamične in ne za generalizirane dogovore.

V **šestih državah** je zastopanost delavcev v organih **omejena na nekatere družbe v državni lasti**. To so Češka (kjer so letos uzakonili obvezno delavsko predstavništvo v organih upravljanja družb z dvoletnim prehodnim obdobjem), Grčija, Irska, Poljska (sem so všteta tudi podjetja v postopku privatizacije), Portugalska in Španija.

V preostalih **13 državah**, največji skupini, pa je delavsko predstavništvo v organih družb zakonsko urejeno **tudi za družbe v zasebni lasti**. Države, ki spadajo v to skupino so: Avstrija, Hrvaška, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Madžarska, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Slovaška, Slovenija in Švedska. Prag števila zaposlenih za predstavništvo je v razponu od 25 zaposlenih na Švedskem do 1.000 v Franciji.

Prav tako kot najnižji prag števila zaposlenih, so **razlike tudi v razmerju glede številčne zastopanosti delavskih predstavnikov v organih družbe**. Od 1/12 v velikih zasebnih podjetjih v Franciji in najmanj enega (ne glede na velikost upravnega odbora), do celo 1/2 v nekaterih podjetjih v Nemčiji in Sloveniji. Ta razmerja lahko tudi nihajo, odvisno od tega, ali so podjetja v **javni ali zasebni lasti**. Različne so tudi »vrste« organov, v katerih imajo delavci svoja predstavništva, in sicer v odvisnosti od tega, ali je uveljavljen **eno- ali dvotirni sistem upravljanja družb**. V državah, kot recimo na Norveškem ali Švedskem, kjer imajo uveljavljen enotirni sistem upravljanja, so delavci zastopani v **upravnih odborih**. V državah z dvotirnim sistemom upravljanja, kot na primer v Nemčiji, so predstavniki delavcev člani **nadzorih svetov**. V tretji skupini držav, ki vključuje Hrvaško, Francijo in Slovenijo, pa imajo družbe možnost izbire sistema upravljanja. Predstavniki delavcev so v tem primeru člani bodisi nadzornih svetov (v družbah z dvotirnim sistemom) bodisi upravnih odborov (v družbah z enotirnim sistemom).

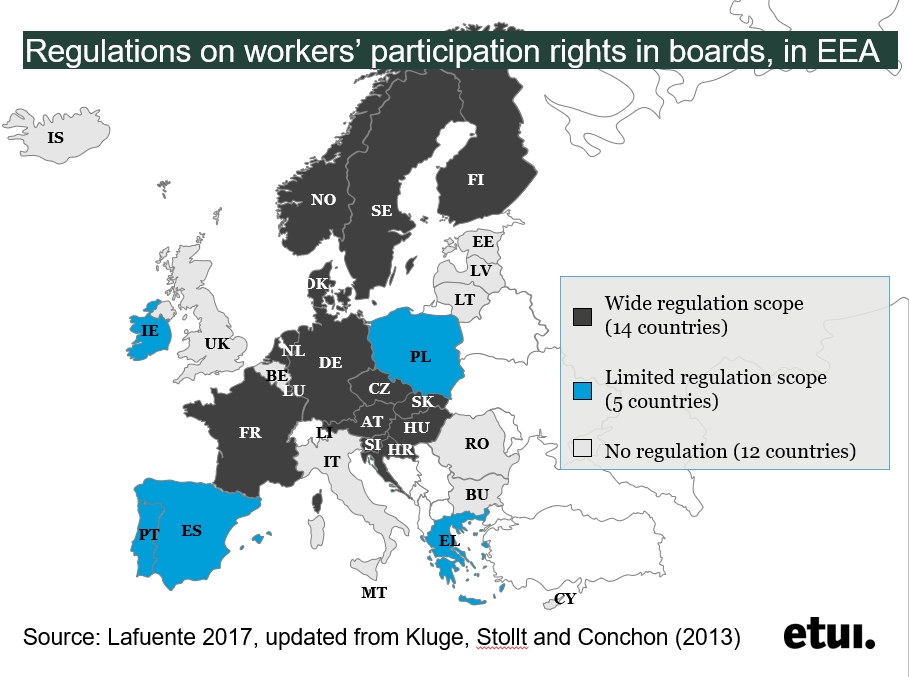
V vsaki državi se je torej razvila specifična ureditev, ki je odvisna tudi od širše družbeno-ekonomske situacije in predvsem tudi os širšega konteksta nacionalnega sistema odnosov med delodajalci in delojemalci, zato so te **razlike lahko tudi precej velike**. Omenjene razlike so v nadaljevanju podrobneje predstavljene po posameznih državah.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Država** | **Tip družbe** | **Obseg predstavništva** |
| Avstrija | Od 300 zaposlenih  (družbe z omejeno odgovornostjo – Ltd.); prag števila zaposlenih ne velja za javne družbe (Plc – public limited companies). | 1/3 članov nadzornega sveta |
| Belgija | Nobene splošne ureditve. Majhno število zasebnih podjetij ima delavske predstavnike v organih družbe. |  |
| Bolgarija | Ni delavskega predstavnika, zaposleni imajo pravico biti slišani na zboru delničarjev. |  |
| Hrvaška | Od 200 zaposlenih  (družbe z omejeno odgovornostjo – Ltd.); prag števila zaposlenih ne velja za javne družbe (Plc – public limited companies). | en član upravnega odbora |
| Ciper | Ni obvezne kvote članstva v organih družbe. |  |
| Češka | Podjetja v državni lasti in – od januarja 2017 (z dveletnim prehodnim obdobjem) ponovno) – tudi zasebna podjetja od 50 zaposlenih. | 1/3 članov nadzornega sveta (po prostovoljnem dogovoru lahko tudi 1/2) |
| Danska | Od 35 zaposlenih | Od dva člana do 1/3 članov upravnega odbora |
| Estonija | Ni obvezne kvote članstva v organih družbe. |  |
| Finska | Od 150 zaposlenih | Določeno s podjetniškimi pogodbami, v nasprotnem primeru velja 1/5 upravnega odbora. |
| Francija | Zasebna podjetja z več kot 1.000 zaposlenimi v podjetjih v Franciji (v tujini z več 5.000 zaposlenimi). | Najmanj en ali dva člana upravnega odbora v zasebnih podjetjih z več kot 1.000 zaposlenimi (v tujini z več kot 5.000); 1/3 članov v državnih podjetjih |
| Nemčija | Od 500 zaposlenih | 1/3 nadzornega sveta v podjetjih z več kot 500 zaposlenimi, 1/2 v podjetjih z več kot 2.000 zaposlenimi |
| Grčija | Družbe v državni lasti | En član upravnega odbora |
| Madžarska | Od 200 zaposlenih | 1/3 članov nadzornega sveta (manj pravic v enotirnem sistemu) |
| Irska | Družbe v državni lasti | 1/3 članov upravnega odbora (manj v manjših podjetjih) |
| Italija | Ni obvezne kvote članstva v organih družb. |  |
| Latvija | Ni obvezne kvote članstva v organih družb. |  |
| Litva | Ni obvezne kvote članstva v organih družb. |  |
| Luksemburg | Od 1.000 zaposlenih | 1/3 članov upravnega odbora v podjetjih z več kot 1.000 zaposlenimi |
| Malta | Ni obvezne kvote članstva v organih družb, razen v podjetjih v lastništvu sindikata ali delavske stranke. |  |
| Nizozemska | Od 100 zaposlenih | 1/3 članov nadzornega sveta ali/oziroma neizvršnih članov upravnega odbora v enotirnem sistemu |
| Norveška | Od 30 zaposlenih | En direktor v podjetjih s 30 do 50 zaposlenimi; 1/3 sedežev v podjetju z več kot 50 zaposlenimi, z možnostjo dodatnega sedeža v podjetjih nad 200 zaposlenimi |
| Poljska | Podjetja v državni lasti in podjetja v postopku privatizacije. | Delavski svet ima precej vpliva v državnih podjetjih; v podjetjih v privatizaciji imajo med 40 % in 1/3 sedežev v nadzornem svetu in sedež v upravi družbe |
| Portugalska | Podjetja v državni lasti | Zakonsko urejena pravica do delavskega predstavništva, ki pa je v praksi redko realizirana in ima bolj posvetovalno vlogo. |
| Romunija | Brez predstavništva v upravi, sindikati so lahko povabljeni na sestanke uprave pri nekaterih zadevah. |  |
| Slovaška | Državna podjetja in zasebna podjetja nad 50 zaposlenimi. | 1/2 članov nadzornega sveta v državnih podjetjih; 1/3 v zasebnem sektorju (lahko prostovoljno tudi 1/2). |
| Slovenija | Družbe z nadzornim svetom; in družbe z enotirnim sistemom nad 50 zaposlenimi. V majhnih podjetjih delavska predstavništva v organih družb niso obvezna. | Med 1/3 in 1/2 sedežev v podjetjih z nadzornim svetom in en sedež kot član uprave v podjetjih z več kot 500 zaposlenimi. 1/3 v podjetjih z enotirnim sistemom upravljanja. |
| Španija | Nekatera državna podjetja | Dva člana upravnega odbora |
| Švedska | Od 25 zaposlenih | 1/3 članov upravnega odbora |
| Velika Britanija | Ni obvezne kvote članstva v organih družb. |  |

V 19 od 31 držav članica evropskega ekonomskega prostora obstaja **zakonska ureditev glede delavskih predstavništev v organih upravljanja družb**. Celo v državah, kjer to področje zakonsko ni urejeno, kot na primer, Italija in Belgija, pa najdemo primere (čeprav izjemoma), kjer predstavniki delavcev sedijo v organih družb na podlagi kolektivnega dogovora oz. pogodbe.

Stanje se je leta 2017 nekoliko spremenilo v primerjavi z letom 2015, saj so **na Češkem januarja 2017ponovno uredili** delavska predstavništva v organih družb **tudi za zasebni sektor**. Češka je torej zopet med državami, kjer zakonodaja pokriva tako podjetja v državni kot v zasebni lasti. Trenutno stanje je grafično predstavljeno na zemljevidu – Slika 1.

***Slika 1:*** *Ureditev delavske participacije v organi družb v evropskem gospodarskem prostoru*



***Vir:*** *ETUI, Board-level representation;* [*http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2*](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2)