



Piše:  
Mitja Gostiša

## 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.

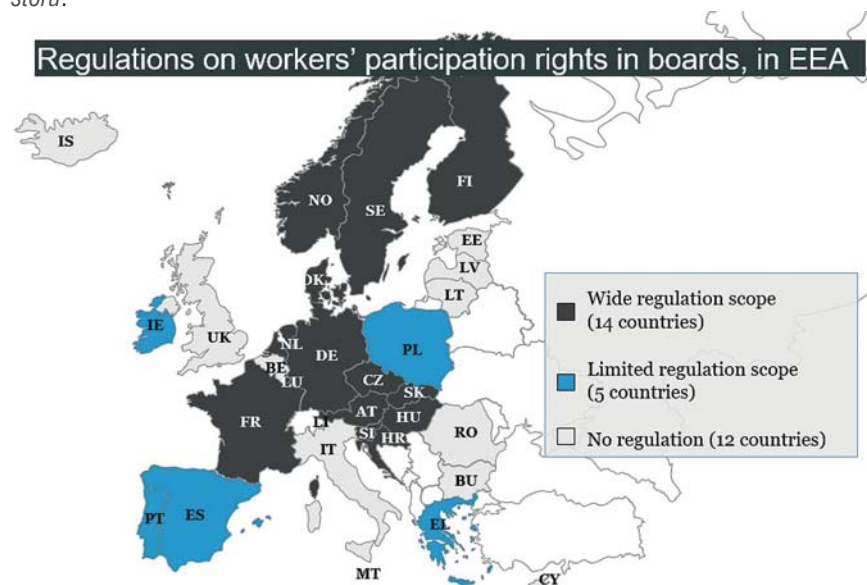
**V šestih državah je zastopanost delavcev v organih omejena na nekatere družbe v državni lasti.** To so Češka (kjer so letos

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

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



Source: Lafuente 2017, updated from Kluge, Stollt and Conchon (2013)

etui.

Država	Tip družbe	Obseg predstavnštva
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 predstavnštva, ki pa je v praksi redko realizirana in ima bolj posvetovalno vlogo
Romunija	Brez predstavnštva 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 predstavnštva 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	

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 pred-

vsem 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.

V 19 od 31 držav članica evropskega ekonomskega prostora obstaja **zakonska ureditev glede delavskih predstavništev v organih upravljanja družb**. Celotno 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 2017 ponovno 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.

**Vir:**

ETUI, Board-level representation;  
<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2>.

## DELAVSKA PREDSTAVNIŠTVA V ORGANIH DRUŽB V SLOVENIJI



Piše:  
dr. Valentina Franca

# Raziskavi o položaju delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru

*Povod za raziskovanje izzivov, s katerimi se pri nas soočajo delavski predstavniki v nadzornih svetih/upravnih odborih družb, so bili izsledki mednarodne raziskave ETUI.<sup>1</sup> Med drugim iz raziskave izhaja, da je v desetini primerov celotno gradivo za obravnavo na nadzornem svetu označeno kot poslovna skrivnost, oziroma da je večina gradiva označena kot taka v več kot tri četrtini primerov.<sup>2</sup> To lahko vodi k vprašanju, kakšen je vpliv takšnega označevanja gradiva kot zaupnega na vlogo delavskih predstavnikov v organih upravljanja kakor tudi na delovanje sveta delavcev na temelju načel delavske participacije.<sup>3</sup>*

Na teh izhodiščih sta bili izvedeni **dve raziskavi**. Prvo je izvedlo Združenje nadzornikov Slovenije med člani nadzornih svetov/upravnih odborov v Sloveniji s pomočjo **spletne ankete**. Odgovore je podalo 129

aktualnih članov nadzornih svetov/upravnih odborov, ki so tudi člani Združenja nadzornikov Slovenije. Druga raziskava je kvalitativna raziskava na podlagi **polstrukturiranih globinskih intervjujev in analize po-**

**slovníkov svetov delavcev**.<sup>4</sup> Vzorec so sestavljale večje javne delniške družbe, ki imajo delavske predstavnike v organih upravljanja. Vabilo za sodelovanje je bilo poslano vsem 19-tim takšnim družbam v Sloveniji, odzvalo se jih je 12. V vsaki so bili opravljeni po trije intervjuji, in sicer s predsednikom/članom uprave, predstavnikom zaposlenih v nadzornem svetu/upravnem odboru ter članom sveta delavcev, ki ni v nadzornem organu/upravnem odboru družbe. Skupno je bilo izvedenih 36 intervjujev v obdobju od 23. 10. 2017 do 24. 11.

<sup>1</sup> Objavljeni so bili v različnih publikacijah, med drugim najbolj zgoščeno v knjigi Waddington, J. in A. Conchon, 2016, *Board-level Employee Representation in Europe*, New York in London: Routledge.

<sup>2</sup> O tem smo natančneje pisali v reviji Ekonomika demokracija v letu 2016 v št. 1, str. 6-8 ter v št. 2, str. 11-13.

<sup>3</sup> To je bil že predmet strokovne razprave v Franca, V., 2016, Pravni izzivi vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. *Delavci in delodajalci*, letn. 16, št. 2/3, str. 361-377.

<sup>4</sup> Raziskava je bila izvedena (ne pa tudi financirana) v okviru raziskovalnih aktivnosti Združenja nadzornikov Slovenije; izvedla pa jo je avtorica tega prispevka.