INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH

Co-funded by the European Union

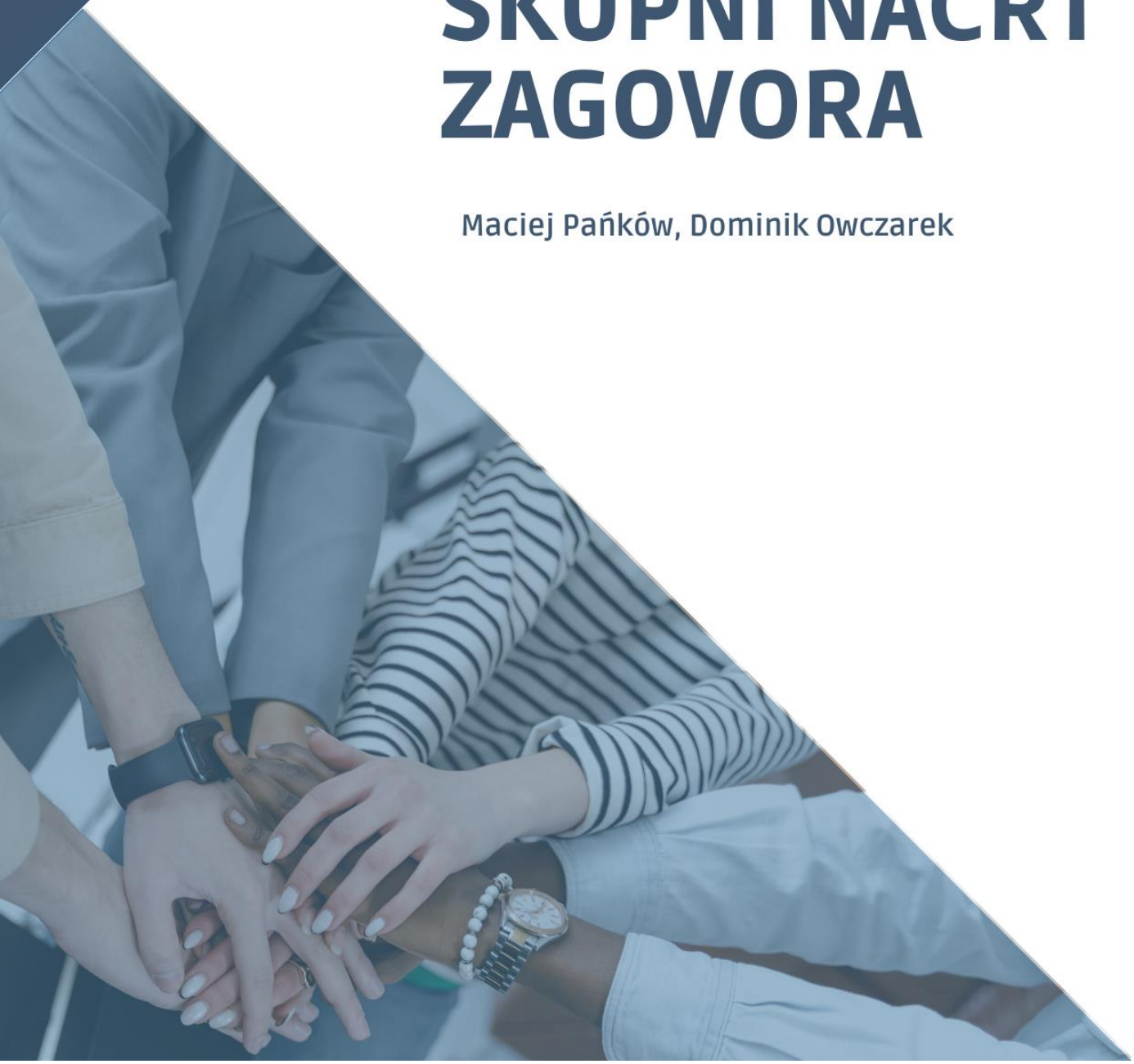
EMBLEM2.0

Strengthen board level participation

OKTOBER 2023

SKUPNI NAČRT ZAGOVORA

Maciej Pańków, Dominik Owczarek



Vsebina

Uvod 2
Prakse na področju sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora 3
Sodelovanje na ravni upravnega odbora in sindikati 4
Koristi sodelovanja na ravni upravnega odbora 5
Dobre prakse sodelovanja na ravni upravnega odbora 7
Kvalifikacije in kompetence predstavnikov zaposlenih 7
Priporočene spremembe na področju zakonodaje in prakse sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora 8
Pravna priporočila – na državni ravni in na ravni EU 8
Priporočila s področja praks in mehanizmov sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora 10
Plan zagovora 11
Zagovor v okviru projekta BLER 2.0 11
Zagovori v prihodnosti 13
Literatura 18

Uvod

Sodelovanje predstavnikov zaposlenih na ravni upravnega odbora (BLER, angl. board-level employee representation, BLER) je pomemben element delovnih razmerij v državah Evropske unije. BLER je oblika demokracije na delovnem mestu, ki jo lahko obravnavamo kot odgovor na sodobne izzive, kot so demokratični deficit, socialne neenakosti, disperzija centrov odločanja, klimatska kriza, digitalizacija in avtomatizacija dela ter fragmentacija delovnega trga in kriza, ki jo je povzročil COVID-19. Ta projekt je še en odgovor sindikata na ogromen in univerzalen problem socialnih partnerjev v EU, to je pomanjkanje visokega predstavnika zaposlenih v podjetjih. Splošni cilj projekta je promocija transnacionalnega sodelovanja med socialnimi partnerji iz Bolgarije, Poljske, Srbije, Slovaške, Slovenije, Španije, Turčije pri podpiranju sodelovanja zaposlenih pri predvidevanju in upravljanju sprememb, in sicer tako, da bo predstavnikom zaposlenih omogočeno sodelovanje pri procesu odločanja na ravni uprave, da imajo volilno pravico in odprt dostop do ključnih informacij.

Rešitve, ki zadevajo sodelovanje predstavnikov zaposlenih na ravni upravnega odbora, se lahko izrazijo s pravico zaposlenih in predstavnikov zaposlenih, da izberejo, priporočajo in/ali nasprotujejo imenovanju določenih članov nadzornega organa ali organa uprave podjetja. Mehanizmi za izbor predstavnikov nadzornega odbora so namenjeni ne le interesom posameznih zaposlenih, pač pa tudi splošnim interesom. Odražajo vrednosti sodelovanja in integracije, in se umeščajo med obstoječe strukture dialoga in sodelovanja. Sodelovanje predstavnikov zaposlenih na ravni upravnega odbora se ne nanaša le na širše pravice do obveščanja in svetovanja, pač pa vpliva na kakovost sodelovanja, prinaša nove možnosti vplivanja, pa tudi obveznosti. BLER je prvič prepoznan kot značilnost industrijske demokracije – ključni mehanizem, ki podpira integracijo gospodarskih in družbenih dimenzij EU – v Direktivi 2001/86/ES o sodelovanju zaposlenih v evropskih družbah. Toda v drugih organizacijah še ni bil vzpostavljen enoten evropski model BLER, ki bi veljal za vse države članice. V odgovor na to vrzel se predlaga razvijanje rešitev, ki ustrezajo evropeizaciji odnosov zaposlenih in razvijanje minimalnega standarda za ureditev odnosa zaposlenih na evropski ravni, ki vključuje podporo ustanovitvi in dobremu delovanju transnacionalnih družb, vzpostavljanje in dobro delovanje transnacionalnih mehanizmov obveščanja, svetovanja in sodelovanja.

Ta dokument je bil izdelan s ciljem, da ponudi akcijski plan za promoviranje sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora (BLER) v sedmih državah: Bolgariji, Španiji, na Poljskem, v Srbiji, na Slovaškem, v Sloveniji in Turčiji. Nastal je kot del projekta z naslovom „BLER 2.0. Krepitev sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora", ki ga sofinancira Generalni direktorat za zaposlovanje, socialna vprašanja in inkluzijo Evropske komisije. Projekt se uresničuje v času od leta 2022 do leta 2024, in sicer pod vodstvom Sindikata delavcev v industriji bakra.

Dokument začenjamo s strnjenim uvodom v vprašanje BLER, vključno z definicijo tega mehanizma sodelovanja in oznako njegovih glavnih pogojev v evropskem kontekstu. Nato se analizirata zakonodaja in praksa na področju BLER v državah, v katerih se izvaja projekt. To je pomembno, ker ni enotnega evropskega modela participacije: različne države članice

so sprejele različne rešitve glede subjektivnega obsega obveznega nudenja možnosti BLER zaposlenim in pravil tega sodelovanja. Dodatno širši kontekst sodelovanja varira od države do države, pogojujejo pa ga dejavniki, kot so nacionalni model kolektivnih delovnih razmerij, stopnja družbenoekonomskega razvoja in članstvo v Evropski uniji ali pomanjkanje navedenih dejavnikov. Analiza zajema ne le splošne strukturne značilnosti nacionalnih sistemov sodelovanja predstavnikov zaposlenih na ravni upravnega odbora, pač pa tudi koristi, ki izhajajo iz njegovega obstoja s stališča zaposlenih in delodajalcev ter širšega javnega interesa, omejitve in izzive v zvezi s sodelovanjem, primere dobre prakse na področju njihove uporabe ter problem kvalifikacij in veščin, ki jih morajo imeti predstavniki zaposlenih v organih upravljanja in nadzora v družbi.

Po diagnostičnem delu sledi poglavje, posvečeno priporočilom za spremembe, nastale med projektom BLER 2.0 glede nacionalne zakonodaje in glede uporabe BLER, formulirane za države, v katerih se izvaja projekt, z ozirom na aktualne razlike med njimi na tem področju. Nato se predlaga načrt dejavnosti javnega zastopanja oziroma dejavnosti, usmerjenih v širjenje znanja o sodelovanju predstavnikov zaposlenih na ravni upravnega odbora in spodbujanje različnih akterjev (zlasti socialnih partnerjev in kreatorjev javnih politik), da ojačajo in razširijo ta mehanizem. Posebej so opisane dejavnosti, ki so že bile opravljene ali šele bodo opravljene v okviru projekta BLER 2.0, zlasti pa priporočene potencialne prihodnje pobude, ki presegajo meje tega projekta, razčlenjene na ravni Evropske unije, nacionalni ravni, sektorski ravni in ravni družbe.

Prakse na področju sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora

Praksa na področju sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora varira med državami, obravnavanimi v tej študiji. Predpisov, ki se nanašajo na navedeno obliko sodelovanja na ravni Evropske unije, ni – njihovo oblikovanje ostaja v pristojnosti članic. Torej imamo znotraj Evropske unije države, ki so sprejele rešitve glede subjektivnega obsega obvezne ustanovitve BLER. Navedeno vprašanje je obsežno analizirano v primerjalnem poročilu, pripravljenem v okviru projekta BLER 2.0 (Owczarek 2023). Dodamo naj, da je med državami, obravnavanimi v projektu, za Slovaško in Slovenijo značilno zajetno obvezno ustvarjanje BLER – ki enako zajema tudi državna podjetja (podjetja v lasti državnega trezorja) in zasebne družbe, čeprav v določenih primerih obstajajo še dodatni kriteriji. V primeru Slovenije mora podjetje, ki je delniška družba (zasebno in državno), zaposlovati najmanj 50 delavcev in imeti letni promet nad 8,8 milijona evrov, ali premoženje, katerega vrednost presega 4,4 milijonov evrov. V primeru Slovaške so zahteve manj stroge: vsako državno podjetje in vsako zasebno podjetje, ki zaposluje najmanj 50 delavcev, lahko ustanovi BLER.

V primeru Poljske, Španije in Srbije je subjektivni obseg BLER ožji. Pri državah, ki so kandidatke za članstvo v EU, imajo pravico do predstavnikov v statutarnih organih zaposleni v vseh podjetjih, ki so v lasti države ali lokalne samouprave. V Španiji sta pogoj javna lastnina in 1000 zaposlenih (500 v kovinskem sektorju). Na Poljskem se sodelovanje nanaša na delniške družbe v lasti državnega trezorja, ustanovljene kot komercializacija bivših državnih podjetij.

Na drugi strani, v Bolgariji, ni mehanizma za obvezno BLER – predstavniki zaposlenih lahko govorijo le na skupščini delničarjev, in sicer pod določenimi pogoji. V Turčiji prav tako ne poznajo obvezne zagotovitve sodelovanja. Poleg navedenega ustvarja sistem kolektivnih delovnih razmerij v tej državi velike omejitve za vse oblike sodelovanja zaposlenih (ni sektorskih kolektivnih pogodb, kolektivne pogodbe podjetij se lahko pogajajo le v podjetjih, v katerih je članstvo v sindikatih nad 50 %).

Pri obsegu sodelovanja v družbi ni najbolj značilna praksa možnost sodelovanja predstavnikov zaposlenih v nadzornem odboru – ti po navadi predstavljajo tretjino do polovice članov tega organa. Redkeje in običajno pod pogojem, da družba izpolnjuje dodatne kriterije, možno je tudi, da predstavnik zaposlenih sodeluje v njenem upravnem odboru. Na primer, na Slovaškem takšen pogoj pomeni, da mora imeti družba lastni kapital vrednosti nad 25.000 evrov. Na Poljskem lahko ena oseba v upravnem odboru predstavlja zaposlene v družbi, v kateri ima državni trezor delež pri lastnini, pod pogojem, da je v njej zaposlenih najmanj 500 ljudi. Isti prag velja tudi v Sloveniji, vendar je prisotnost predstavnikov zaposlenih v upravnem odboru že zagotovljena v primeru, da družba z monističnim modelom upravljanja zaposluje najmanj 50 delavcev (če je v navedeni družbi zaposlenih več kot 500 ljudi, zaposleni dodatno pridobijo pravico, da imajo v odboru predstavnika na izvršni funkciji).

Zakon, ki ureja načela BLER, je v zadnjem času precej stabilen v državah, ki so vključene v projekt. Zakonodaja držav srednje in vzhodne Evrope je doživela pomembne transformacije, v času politične tranzicije so se glavne spremembe zakona o sodelovanju delavcev zgodile devetdesetih prejšnjega stoletja, v času najbolj intenzivnih lastninskih sprememb. Vendar to ne pomeni, da se zakon sploh ne spreminja: v času od leta 2016 do leta 2018 oziroma pred implementacijo projekta BLER 2.0 so bila pravila za imenovanje članov statutarnih organov državnih podjetij iz Zakona o principih upravljanja državnega premoženja na Poljskem spremenjena. Prvotno so bili uvedeni strožji pogoji (vključno z obvezno univerzitetno diplomo), ki so bili pozneje ublaženi (poleg umika navedenega kriterija je bilo uvedeno tudi obvezno opravljanje izpita, s katerim se potrdijo kompetence za delo v nadzornem organu). Že med uresničevanjem prvega BLER projekta je začela veljati sprememba Zakonika o gospodarskih družbah na Slovaškem (2019), s katero je bila vsiljena obvezna izdelava pravilnika o nadomestilih članom statutarnih organov za obdobje štirih let in letnega poročila o prejemkih navedenih oseb – zato so bila uvedena pravila, ki bodo zagotovila transparentnost delovanja upravnih in nadzornih odborov, ki vključujejo tudi predstavnike zaposlenih v navedenih organih.

Sodelovanje na ravni upravnega odbora in sindikati

Države, ki smo jih analizirali, se razlikujejo po vlogi, ki jo imajo sindikati na področju BLER. Na primer, v Španiji imenujejo predstavnike zaposlenih reprezentativni sindikati podjetja (Owczarek 2020). V Srbiji pa imamo nasprotno situacijo: predstavnike zaposlenih v upravnem odboru (država ima monistički model upravljanja) imenuje vlada ali lokalna samouprava. Zaposleni zato nimajo pravega vpliva na to, kdo jih bo predstavljal. Ta oseba ne sme biti član politične stranke, niti povezana s subjektom, ki opravlja zunanjo finančno revizijo. Na Poljskem pa so osebe, ki imajo določene funkcije v sindikatu, izključene iz

skupine predstavnikov zaposlenih. Po drugi strani pa imajo sindikalne organizacije podjetja vodilno vlogo pri izboru predstavnikov zaposlenih v okviru BLER mehanizma (Pańków 2020). Dodamo naj, da so nasploh sindikati v tej državi de facto edini predstavniki zaposlenih v podjetjih (javnih in zasebnih). Vendar načela, po katerih se izberejo predstavniki zaposlenih – vključno z univerzalnim, tajno glasovanje zaposlenih – pomeni, da lahko samo oseba s podporo sindikata pričakuje uspeh. Potrebna so precejšnja finančna sredstva, posvečnost in čas za pridobitev dovolj visoke podpore med zaposlenimi.

Koristi sodelovanja na ravni upravnega odbora

Pri pregledu literature odkrivamo pomembne koristi, ki jih lahko zaposleni in upravni odbor pridobijo s sodelovanjem predstavnikov zaposlenih na ravni upravnega odbora. Ko gre za pozitivne strani BLER z vidika zaposlenih, lahko zlasti govorimo o direktnih beneficijah, ki se nanašajo na možnost vpliva na odločitve o pogojih zaposlovanja, kot so zaslužek, pravila za dodelitev bonusa in obračun delovnega časa, varnost in zdravje pri delu in različne rešitve na področju organizacije dela (Owczarek 2020: 28). Posebej jih poudarjajo predstavniki zaposlenih v državah srednje in vzhodne Evrope (Owczarek 2020, Zybała 2019). Predstavniki španskih delavcev bolj cenijo samo možnost sodelovanja pri procesih odločanja upravnega odbora družbe kot vrednost zase, ki prispeva k razvoju industrijske demokracije. BLER prav tako pozitivno vpliva na odnos med zaposlenimi in delodajalci, in sicer v različnih aspektih. S tem prispeva k boljšemu delovanju družbe in lahko ojača njen položaj na trgu. Večja transparentnost procesa odločanja, sposobnost upravnega odbora, da upošteva tudi mnenje zaposlenih in boljše medsebojno razumevanje argumentov obeh strani prispeva k ublaževanju napetosti in konfliktov v družbi. Rezultat je lahko večja motivacija zaposlenih in večja učinkovitost njihovega dela, večji občutek odgovornosti za usodo družbe in lojalnosti do nje, manj protestnih dejavnosti in celo manj izostankov z dela ter učinkoviteje upravljanje resursov.

Na makrosocialni ravni lahko BLER prispeva h krepitvi civilne družbe (učenje demokracije na delovnem mestu), lahko pa tudi pozitivno vpliva na delovanje gospodarstva. Analize Jasieckega (2014) so pokazale, da je večja zastopanost zaposlenih (vključno s tistimi v nadzornih in upravljalnih organih) povezana z boljšimi ekonomskimi rezultati držav; bolje obvladati tudi učinke finančne krize iz leta 2008. Raziskave Faboa in drugi (2014) peljejo do zaključka, da je v podjetjih, v katerih so sindikati močni, opaziti hitrejšo rast plač in produktivnosti, avtorji pa poudarjajo, da je bilo sodelovanje sindikatov v BLER pomemben dejavnik. Večja odpornost na krize je potrjena v študiji, izpeljani v okviru projekta BLER 2.0: na Poljskem so izprašanci prijavili, da so BLER mehanizmi v državnih podjetjih olajšali prilagajanje novim, nepričakovanim okoliščinam, povezanim s pandemijo virusa COVID-19 in restrikcijami, ki so sledile. S pomočjo BLER bi se lahko nujne spremembe pri organizaciji dela zelo hitro izvedle; predstavniki zaposlenih so se izkazali kot kompetenten partner, pripravljen na kompromis, hkrati z družbenim mandatom. Kasneje, po ruski agresiji na Ukrajino in v času opazne rasti inflacije (na Poljskem je bila raven inflacije med najvišjimi v Evropi), so sindikati BLER uporabljali kot učinkovit kanal za pogajanje o zvišanju plač zaradi višjih življenjskih stroškov.

Slabosti in omejitve sodelovanja na ravni upravnega odbora

Osnovna sistemska omejitev BLER v številnih državah (v primeru držav, v katerih je potekalo raziskovanje, se ne nanaša samo na Slovaško in Slovenijo) je močno omejen subjektivni obseg obvezne implementacije mehanizma sodelovanja v družbi. To pomeni, da je v državah, kot so Španija, Poljska in Srbija obseg BLER omejen (v osnovi na podjetja javnega sektorja, vendar se moramo pogosto ukvarjati z dodatnimi kriteriji, ki ožijo obseg entitete). Tudi navedeno ima za posledico omejeno vlogo v gospodarstvu (tako po vplivu na gospodarstvo, kot tudi po obsegu vpliva na položaj zaposlenih in njihovih predstavnikov) in z družbeno percepcijo te oblike predstavljanja zaposlenih. Znanje o BLER v družbi je precej pomanjkljivo, zato so nujne dejavnosti zagovora, katerih načrt bo predstavljen v posebnem poglavju. Po drugi strani, v Bolgariji in Turčiji ni zakonske obveznosti vzpostavljanja BLER za katerokoli vrsto podjetja, zato se v praksi lahko zelo poredkoma uvede le, ko delodajalec pokaže dobro voljo. Vendar nekaj korporacij uporablja obstoječe dobre prakse na področju sodelovanja (kot je mehanizem skupnega odločanja, ki obstaja v nemških družbah) v državi, v kateri so njihove podružnice. Prevladujuoči princip, ki ga omenja Adamczyk (2019) je „obnašaj se kot Rimljani“ – to pomeni, da družbe uporabljajo nižje nacionalne standarde pri uveljavljanju pravic zaposlenih s prilagajanjem svoje politike lokalni praksi.

Druga sistemska omejitev – v državah, v katerih prevladuje dualistični model upravljanja – je prevladujoča situacija, v kateri je BLER omejen na nadzorni odbor. To ni organ, ki opravlja funkcije upravljanja, pač pa samo nadzor dela upravnega odbora, kjer potekajo glavni procesi odločanja. Obstaja tudi pravilo da predstavniki zaposlenih predstavljajo manj kot polovico članov organa nadzora in upravljanja (zlasti v drugem primeru je njihov kvantitativni delež skromen, pogosto omejen na prisotnost enega predstavnika). Torej ne morejo računati na forsiranje kadrovske pozicije s pridobivanjem prednosti pri glasovanju. Praksa, ki so jo zabeležili v poljski BLER študiji (Pańków 2020) prav tako predstavniku zaposlenih v upravnem odboru posveča precej obrobno vlogo, ki ni povezana s ključnimi aspekti poslovanja družbe. To je lahko področje človeških resursov, ali celo tako ozko področje kot so odnosi s sindikati. BLER študija prav tako kaže močno vez med delovanjem te oblike sodelovanja in širšim kontekstom socialnega dialoga v danem podjetju. Če so odnosi med delodajalcem in predstavniki zaposlenih slabi, če ni dovolj kulture in zaupanja in prevladujejo spori in nezaupanje, ne bodo niti odnosi med predstavniki zaposlenih in delodajalci v organih upravljanja in nadzora korektni. Namesto konstruktivnega sodelovanja lahko nesporazumi celo eskalirajo. V luči Zybalinih (2019) dognanj je ta vrsta težav zlasti značilna za države Višegrajske skupine, ki jo Owczarek (2020) širi tudi na druge države srednje in vzodne Evrope. Razlog so specifični kulturni dejavniki: prisotnost močne hierarhije v kombinaciji z ločenostjo uprave od tistih, katere upravljajo tudi na simbolični ravni. Posledica navedenega je nizka stopnja vzajemnega zaupanja in pogosto nespoštovanje menedžerjev do zaposlenih.

Raziskave v okviru projekta BLER 2.0 je odkrilo razprostranjen fenomen odtujitve predstavnikov zaposlenih: ko ti postanejo člani nadzornih organov, jih začnejo zaposleni takoj gledati z drugimi očmi: zaposleni jih prenehajo doživljati kot „svoje“, hkrati pa so v očeh predstavnikov delodajalcev še naprej le predstavniki zaposlenih. Predhodno navedene omejitve vloge nadzornog odbora morda niso dovoljno prepoznane s strani zaposlenih, kar v posamičnih primerih pripelje do tega, da imajo nerealna pričakovanja glede svojih predstavnikov v njem. Neke tenzije so lahko posledica potrebe po varovanju

poslovnih skrivnosti družbe, kar pomeni, da predstavniki zaposlenih ne morejo z zaposlenimi deliti vseh informacij, ki so jih dobili; zato lahko težje upravičijo določene odločitve, pri katerih so sodelovali. To je dodatni potencialni vzrok nezaupanja do njih. Zaradi vseh navedenih težav je vloga predstavnikov zaposlenih v nadzornih/upravljalnih organih vir frustracije in psihičnih obremenitev. V skrajnih primerih lahko nasprotja med sindikati in predstavniki zaposlenih v okviru BLER pripeljejo do trajnega nasprotja in dojemanja predstavnikov zaposlenih kot konkurence sindikatu.

Dobre prakse sodelovanja na ravni upravnega odbora

Obseg volilne kampanje v nekaterih državnih podjetjih se lahko šteje za dobro prakso, zabeleženo na Poljskem. Kandidati izvajajo volilno kampanjo in so zelo posvečeni prepričevanju zaposlenih v svojo kandidaturo. Organizirajo srečanja volilcev, delijo letake in so aktivni na družbenih omrežjih. Ustanavljajo volilne komisije, uporabljajo natančno določene procedure (npr. obravnavo volilnih protestov). Zaradi vsega navedenega so volitve podobne državnim parlamentarnim ali predsedniškim volitvam, kar je za zaposlene šola demokracije in civilnega aktivizma.

Pred kratkim sprejeta sprememba Zakonika o gospodarskih družbah na Slovaškem predstavlja primer uvajanja pomembnih sprememb iz perspektive transparentnosti dela nadzornih in vodilnih organov: družbe morajo uvajati predpise o nadomestilih članom statutarnih organov in letno poročanje o njihovem zaslužku.

Na najbolj splošni ravni je treba slovenski BLER model šteti z najugodnejšega s stališča uveljavljanja pravic zaposlenih do samozastopanja na ravni uprave. Prvo, navedeno pravico izrecno zagotavlja ustava. Drugo, subjektivni obseg obveznosti vzpostavljanja BLER je eden najširših med državami, ki smo jih analizirali (čeprav velja na Slovaškem še bolj univerzalna pravica do BLER – ki jo je treba posebej poudariti v kontekstu prepoznavanja dobrih praks).

Kvalifikacije in kompetence predstavnikov zaposlenih

Na eni strani prva napaka (Owczarek 2020) kaže na to, da v državah, ki smo jih analizirali, dominirajo predpisi, ki s seboj ne prinašajo obveznega izpolnjevanja formalnih zahtevkov glede kompetenc, ki bi jih morali imeti predstavniki zaposlenih. Na drugi strani so izprašanci iz določenih držav oblikovali različna pričakovanja glede potrebe, da se uvedejo takšni kriteriji. V državah srednje in vzhodne Evrope pogosto poudarjajo pozitivne strani teh kriterijev, medtem ko so španski izprašanci poudarjali, da je edina vsebinska zahteva to, da se predstavniki zaposlenih izvolijo na demokratičen način. Poljska je primer države, v kateri je bilo v daljšem obdobju nujno, da vsak kandidat za člana Nadzornega odbora opravi izpit s pravnega in ekonomskega področja. Leta 2016 so uvedli dodatno zahtevo, in sicer, da ima kandidat univerzitetno diplomo, čemur so nasprotovali nacionalni reprezentativni sindikati. Zato so pri naslednjih spremembah zakona leta 2018 navedeni kriterij ukinili, ukinili so tudi obvezno opravljanje izpita (kar so izprašanci iz vrst predstavnikov sindikata ocenili negativno, kot potencialno zniževanje BLER kriterijev). Dodati je treba, da je vprašanje pristojnosti predstavnikov zaposlenih v nekaterih primerih predmet igre upravnih odborov družb, v katerih se lahko uvede BLER, katerega cilj je oslabiti mehanizme sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora (ibidem).

Priporočene spremembe na področju zakonodaje in prakse sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora

Pravna priporočila – na državni ravni in na ravni EU

Trenutno se veljavne zakonske rešitve v različnih državah, v katerih se izvaja projekt, razlikujejo glede subjektivnega obsega obvezne uvedbe BLER in načel, na katerih mora počivati zastopanje zaposlenih v statutarnih organih družbe. Poleg navedenega se te države zelo razlikujejo glede modela kolektivnih delovnih razmerij (v regulatornem aspektu in tudi na podlagi številnih parametrov, kot so obseg in stopnja sklenitve kolektivnih delovnih pogodb, stopnja sindikalnega združevanja ali prisotnost drugih oblik predstavljanja zaposlenih, z izjemo sindikalnih), socioekonomski model, stopnja razvitosti gospodarstva in civilne družbe, dominanten model upravljanja komercialnih družb (monistični vs. dualistični) ali članstvo v Evropski uniji (vzorec vključuje tudi EU-15, tri nove države članice in dve državi kandidatki). Zato ni mogoče predložiti skupnega zakonodajnega priporočila za vse navedene države; potrebno je upoštevati fazo, v kateri je razvoj sistema kolektivnih delovnih razmerij, kulturo socialnega dialoga, zlasti obstoječih inštitucij BLER. V nadaljevanju bomo predstavili priporočila, razdeljena v tri skupine držav glede na stopnjo urejenosti zadnje navedene značilnosti. Ne smemo pozabiti, da je navedeno še vedno v določeni meri poljubno, saj so tudi znotraj navedenih treh klasterjev prisotne precejšnje razlike v kontekstu delovanja prisotnosti na ravni upravljanja. Pomembne razlike med posameznimi državami vsake skupine bodo označene in navedene pri opisih predlaganih rešitev.

Slovaška in Slovenija

V primeru Slovaške in Slovenije moramo upoštevati, da je subjektivni obseg obveznega BLER širok i da je nesmiselno zniževati trenutno predpostavljeno mejo zaposlenosti, ki naj bi bila 50 delavcev. Kar zadeva Slovenijo, se zdi, da je zaželeno eliminirati dodatne finančne kriterije glede vrednosti prometa ali premoženja družbe. Formula, ki jo gre priporočiti, mora predvideti obvezno uvedbo BLER v vsakem podjetju, ki zaposluje najmanj 50 delavcev, pod pogojem, da ima ta statutarni organ, pristojen za nadzor. Sprejemljiv delež predstavnikov zaposlenih je od 1/3 do 2/5. V podjetjih z monističnim modelom upravljanja bi morali imeti zaposleni predstavnika v upravnem odboru, ali dve takšni osebi v primeru večjih podjetij (meja s 500 zaposlenimi, sprejeta v Sloveniji, deluje razumno in vredno popularizacije v drugih državah – kot je načelo, po katerem ima v takšnem večjem podjetju izvršno funkcijo eden od predstavnikov zaposlenih). Če ima družba dualni model upravljanja, mora dodatni prag (ki je prav tako lahko 500 zaposlenih) zaposlenim nuditi možnost, da imajo svojega predstavnika v upravnem odboru.

Španija, Poljska, Srbija

Skupno za navedene države je, da je obveznost uvedbe BLER omejena na podjetja, ki so (delno ali v celoti) v lasti državnega trezorja ali - dodatno - enota lokalne samouprave (Srbija). Zato se osnovno priporočilo – po vzoru na slovaške in slovenske rešitve – nanaša na razširjanje obveznega BLER na vse subjekte, javne in zasebne, ki imajo organe upravljanja/nadzora in zaposlujejo najmanj 50 delavcev. Zaželeni delež predstavnikov

osebja v nadzornem odboru je od 1/3 do 2/5. Pri dualnem modelu bi moral dodatni prag zaposlovanja 500 ljudi zaposlenim nuditi pravico do svojega predstavnika v upravnem odboru. V primeru monističnega modela upravljanja morajo družbe, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev, imeti obveznost, da v odbor direktorja uvedejo enega predstavnika zaposlenih, ko zaposlujejo več kot 500 ljudi – dva predstavnika, od katerih ima eden izvršne pristojnosti. Večanje pravic podjetja na BLER lahko poteka postopno, od večjih podjetij k manjšim, na primer po nasledenjem razporedu:

- velike družbe, ki zaposlujejo več kot 250 delavcev: od trenutka uveljavitve zakona
- srednje družbe, ki zaposlujejo od 50 do 250 delavcev: tri leta po uveljavitvi zakona

Dodatna natančna priporočila za to skupino držav se nanašajo na: 1) v Srbiji – uveljavljanje pravice zaposlenih, da si izberejo svoje predstavnike v statutarnih organih (lahko se uvedejo pravila in procedure izbora, podobne tistim na Poljskem ali v Sloveniji) in 2) na Poljskem – sindikalci zahtevajo vračanje obveznega opravljanja izpita, s katerim se potrdijo kompetence kandidata za člana nadzornega odbora družbe ter preciziranje postopka izbora in razrešitve predstavnikov zaposlenih v nadzornih ali upravnih odborih z namenom, da se poveča transparentnost navedenih procedur (dosedanji precej posplošeni omogočajo zlorabo). Sindikati zahtevajo celo, da se uredi vprašanje plačila predstavnikov zaposlenih, kar je trenutno predmet sporov in napetosti. Dobra referenčna točka utegnejo biti rešitve, ki so jih uvedli na Slovaškem leta 2019 in po katerih naj bi navedena vprašanja transparentno uredili s predpisi o nadomestilih in objavi izvršnih poročil. Na podlagi zahtev španskih partnerjev bi veljalo razmisliti – tako v Španiji, kot tudi v drugih državah, vključenih v projekt – o seznamu vprašanj, ki bi morala posebej biti predmet kontrolnih dejavnosti v okviru nadzornih odborov (digitalizacija, zelena tranzicija, demografska vprašanja, finančno stanje družbe), ali ki sodijo v pristojnost predstavnikov zaposlenih v upravnem odboru/odboru direktorjev. V Španiji je maja 2022 ministrica za delo Yolanda Díaz napovedala uvedbo javne razprave s sodelovanjem socialnih partnerjev in ekspertov o večjih pravicah zaposlenih do sodelovanja na ravni upravnega odbora na podlagi določb 129.2 člena Ustave Španije[1]. Vendar se od takrat ni pojavil noben konkreten regulatorni predlog. Šele oktobra 2023, ko je koalicija PSOE-Sumar zmagala na parlamentarnih volitvah, je bil predstavljen vladni sporazum s ciljem, da se razširijo trenutne pravice glede sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora[2]. Ta predlog je naletel na kritičen odziv delodajalskih organizacij. Po besedah predsednika CEOE, Antonia Garamendija, bo privedel do vmešavanja v avtonomijo podjetij, potencialne grožnje konkurenčnosti in izvora konflikta med socialnimi partnerji. Dogodki v Španiji bodo neprekinjeno spremljani s strani projekta BLER 2.0.

Bolgarija, Turčija

[1] https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/05/04/economia/1651652951_308150.html
[2] https://www.eldiario.es/politica/politica-directo-ultima-hora-negociaciones-nuevo-gobierno_6_10624422_1103705.html

V navedenih državah sploh nimajo mehanizma BLER. Poleg tega imamo v Turčiji opraviti s posebno slabo pozicijo sindikata in pomanjkanjem socialnega dialoga. Zato je potrebno, da v navedeni državi vse zahteve za krepitev sistema kolektivnih delovnih odnosov postavljajo sindikati, zlasti v kontekstu kandidiranja za članstvo v EU. Prag 50% sindikalizacije zaposlenih u družbi moramo obravnavati kot posebej vprašljivega in ga je treba ukiniti, da se omogoči kolektivno pogajanje. Tudi v Turčiji in v Bolgariji si je treba prizadevati za uvedbo obveznega BLER, tudi če se zdi, da je uspeh v tej stvari (zlasti v prvi teh dveh držav) daleč. Ciljna oblika predpisa mora biti podobna tistemu, ki je značilen za predhodni skupini držav. Upoštevati moramo, da je večja verjetnost, da se uresničijo tiste spremembe, ki so manj progresivne. Lahko se predpostavi postopno uvajanje obveznega BLER. Države iz druge skupine bi lahko bile tu vir navdiha. V vmesni fazi bi, na primer, uvedli obvezno udeležbo le v javnih/državnih in/ali lokalnih podjetjih. Lahko si je tudi predstavljati, da se na začetku uvedejo višje meje zaposlovanja ali izvede obvezno sodelovanje v izbranih sektorjih, in sicer v sodelovanju s socialnimi partnerji iz istega področja.

Priporočila s področja praks in mehanizmov sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora

V primeru vseh držav, vključenih v projekt, je na različni stopnji prisotna potreba po širjenju znanja o BLER med zaposlenimi, sindikati, ki jih predstavljajo, ter podjetniki in organizacijami delodajalcev, ki jih podpirajo. Med drugim je treba predstaviti primere dobre prakse in koristi, ki jih nudi delovanje BLER, tako s stališča zaposlenih in delodajalcev, kot tudi s stališča javnega interesa. Pomembno je tudi širiti znanje o pravicah zaposlenih na področju participacije na različnih ravneh, vključno z udeležbo v statutarnih organih podjetja, kolikor je to obvezno.

Kot kaže primer Slovaške, je potrebno poostriti zakon in zagotoviti mehanizme za njegovo spoštovanje. V tej državi se včasih izogibajo dobro konstruiranim predpisom, ki zagotavljajo širok subjektivni obseg obvezneg javnega zdravstvenega zavarovanja, zlasti družbe s tujim kapitalom se skušajo izogniti predpisom, na primer s spremembo statuta. Potrebno je predvideti ustrezne ostre sankcije za nespoštovanje in učinkovite mehanizme za razkrivanje/prijavo nepravilnosti.

Morali bi sporejeti ukrepe za preprečitev marginalizacije predstavnikov zaposlenih v statutarnih organih, in sicer tako, da se jim zaupajo sekundarna tematska področja, ki so manj pomembna s stališča poslovanja družbe. To se lahko delno reši s konkretnimi zakonskimi rešitvami (kot je že bilo predlagano, lahko bi imeli seznam vprašanj, ki sodijo v pristojnost članov upravnega odbora, ki predstavlja zaposlene). Prav tako je nujno preprečiti primere zlorabe sklicevanja na poslovno skrivnost, da se omeji možnost sporočanja določenih stvari sindikatom ali zaposlenim s strani predstavnikov zaposlenih (čeprav takšni primeri niso bili prijavljeni med to raziskavo). Poleg tega je pomembno, da imajo predstavniki zaposlenih veliko znanja, čeprav raven njihovih kompetenc ne bi predstavljala argumenta delodajalcev za omejitev njihove vloge v statutarnem organu.

Plan zagovora

Zagovor v okviru projekta BLER 2.0

Cilji projekta BLER 2.0 vključujejo uvedbo široke javne debate o pomenu zastopanosti zaposlenih pri menedžmentu v partnerskih državah in promoviranje pravic zaposlenih v smislu obveščanja, svetovanja in sodelovanja na ravni podjetja. V predhodnih poglavjih so bili predstavljeni poglavitni zaključki iz raziskav prakse v povezavi s sodelovanjem zaposlenih in priporočila za spremembe –vključno z zakonskimi spremembami, ki jih je treba uvesti, da bi demokracija zaposlenih dobila svojo polno obliko. Navedeni zaključki dobijo večji pomen, potreba po izvajanju priporočil pa postaja vedno nujnejša v kontekstu dolgotrajnega niza kriznih situacij (pandemija, gospodarska kriza zaradi napada Rusije na Ukrajino, poglabljanje klimatske krize, vedno večje gospodarske razlike in v zadnjih tednih vojna v Gazi). Navedene krize vplivajo na delovne pogoje in kakovost življenja delavcev v Evropi, včasih pa povzročijo tudi resno restrukturiranje podjetja. Učinkovitost sodelovanja delavcev na ravni upravnega odbora v okviru nacionalnih sistemov industrijskih razmerij lahko usodno vpliva na vprašanje, ali so delavci in delodajalci v EU zmožni soočenja z navedenimi izzivi in ali so družbe zmožne ohraniti svojo produktivnost in globalno konkurenčnost.

Navedeni cilj se uresničuje v okviru projekta BLER 2.0 s konkretnimi dejavnostmi. Po opravljenih diagnostičkih dejavnostih (rezultati raziskav so bili predstavljeni v nacionalnih poročilih, primerjalnem poročilu in prvih poglavjih „Skupnega načrta zagovora“) so bile načrtovane dejavnosti javnega zagovora.

Najprej so bili nacionalni partnerji zaprošeni za priporočila za izboljšanje ureditve in prakse glede sodelovanja zaposlenih pri upravljanju na ravni svojih držav. V partnerskih državah (Bolgariji in Turčiji), kjer ni pravne podlage, so bili raziskovalci zaprošeni za mnenje socialnih partnerjev glede predloga za uvedbo mehanizma sodelovanja. Navedena priporočila so bila predstavljena in obravnavana na „Sastanku za izmenjavo idej in odločanje“ 5. in 6. junija 2023. Še več, na navedenem sestanku so projektni partnerji izmenjali predloge za dejavnosti javnega zastopanja v svojih državah, ki bi jih želeli opraviti pri izvajanju navedenih priporočil. Pomembna referenčna točka v navedeni diskusiji je bilo predstavljanje podrobnosti nemškega modela sodelovanja zaposlenih pri upravljanju (*co-determination/Mitbestimmung*), ki se pogosto v javni razpravi navaja kot rešitev, ki mora biti vzor.

Na podlagi zbranega materiala (priporočila za spremembe in dejavnosti javnega zastopanja so vključene v nacionalna poročila tudi skupinske diskusije med projektnim sestankom), je Inštitut za javne zadeve izdelal ta „Načrt skupnega zastopanja“). V naslednjem poglavju bodo predstavljeni ključni predlogi partnerjev, ki presegajo meje tega projekta in se nanašajo na srednjeročne in dolgoročne strategije. Poročilo je bilo predstavljeno na on line projektnemu sestanku dne 23. oktobra 2023.

Vendar so bile v okviru projekta BLER 2.0, ki je moral biti zaradi pogojev pogodbe o grantu omejen na dejavnosti v času njegove implementacije (2022–2024), so bile načrtovane

številne dejavnosti zagovora in promocijske dejavnosti, v katere so bili vključeni partnerji (avgust 2023 – julij 2024).

- **Nacionalne okrogle mize**
  Njihov cilj je nacionalnim zainteresiranim stranem, vključno s socialnimi partnerji na nacionalni ravni, izvedenci in člani parlamentov, predstaviti rezultate primerjalnega poročila in priporočila o razvoju sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora za dano državo v primerjavi z drugimi državami, ki sodelujejo pri projektu. Predstavitev zaključkov in priporočil iz projekta BLER 2.0 bo izhodišče za širšo debato o predlogih konkretnih rešitvah v povezavi z zakonskimi spremembami na področju sodelovanja na ravni upravnega odbora. Do zdaj je, žal, vprašanje sodelovanja zaposlenih na ravni upravnega odbora ostalo na obrobju socialnega dialoga in zanimanja za javno razpravo. Predstavljeni bodo predlogi za nadaljnje dejavnosti javnega zastopanja v dani državi. Svoboda interakcije, nujna za sestanke, bo zaščitena s pomočjo formata zaupnosti Chatham House.
  Za organizacijo okroglih miz bodo zadolženi izvedenci in projektni partnerji. Na sestanek bodo povabljeni ključni predstavniki sindikatov, organizacij delodajalcev, predstavniki vlade in parlamenta.
- **Kampanja zagovora**
  Preostale dejavnosti zastopanja in diseminacije bodo namenjene širšemu občinstvu, da se socialni partnerji in družbenim subjektom na nacionalni ravni ali ravni družbe seznanijo z najboljšo prakso, zakoni in politikami držav članic v povezavi s sodelovanjem zaposlenih na ravni upravnega odbora. Upamo, da bomo na tej podlagi izboljšali znanje zaposlenih in delodajalcev o možnostih uresničevanja njihovih pravic in obveznostih, in da se bo začelo sodelovanje pri implementaciji konkretnih priporočil projekta BLER 2.0.
  Predvidene so bile naslednje dejavnosti: lobiranje izdelanih idej v zakonodajnih krogih, vlaganje skupnih peticij, ki zahtevajo uvedbo večjih pravic zaposlenih. V navedene dejavnosti so vključeni vsi partnerji, zlasti pa notranji in zunanji lokalni izvedenci.
- **Promocijski material**
  Sodelovanje zaposlenih bo promovirano tudi z objavo serije kratkih člankov, ki bodo na dostopen način predstavili samo idejo sodelovanja, njene koristi za zaposlene, delodajalce in javno dobro, ter predloge za izboljšanje navedenega mehanizma v dani državi. Članki bodo napisani na podlagi nacionalnih poročil, primerjalnega poročila in izdelani na podlagi nacionalnih poročil, primerjalnega poročila in „Načrta skupnega zagovora“. Namen navedenih člankov je promoviranje predlogov za zakonske spremembe, ki se nanašajo na sodelovanje zaposlenih na ravni upravnega odbora, demokracijo zaposlenih, pomen sodelovanja predstavnikov zaposlenih na ravni upravnega odbora za zaposlene, delodajalce in socioekonomski model. Zunanji izvedenec, katerega izbere vodja projekta, bo odgovoren za izdelavo člankov. Članki bodo prevedeni na jezike partnerjev, ti pa bodo odgovorni za njihovo objavo v svojih državah.
- **Viralna kampanja**
  Načrtovano je, da bodo sredi leta 2024 objavljeni in na veliko distribuirani kratki filmi/video posnetki, katerih cilj je promoviranje ideje o sodelovanju zaposlenih pri

upravljanju (vključno z znanjem o praksi BLER vključeno tudi primerjalno poročilo in priporočila projekta v „Skupni načrt zagovora"). Kampanja bo odgovorila na najpogostejša vprašanja, ki so se pojavila na sestanku in v diskusiji, predstavila dobre prakse in opozorila na temo BLER. Upamo, da bo kampanja, ki se izvaja na družbenih medijih (Tik-Tok, Twitter, spletne strani partnerjev) postala viralna in da bo široko razprostranjena na internetu. Vsebino posnetkov bo pripravil strokovni tim na podlagi scenarijev, katere so izdelali izvedenci na projektu. Predlagana viralna kampanja je promotivna tehnika, katere cilj je hitra in široka diseminacija vsebine. Vsebina bo kreirana tako, da spodbudi delitev s strani začetne ciljne skupine (sindikati, predstavniki zaposlenih, izvedenci). Cilj je njegova atraktivnost in ustrezna dostopnost, da bi navdihnil kar se da veliko ljudi, da se vključijo. Viralna kampanja mora biti zmožna izkoristiti čustva uporabnikov (zainteresiranih strani). S pomočjo profesionalcev (zunanje družbe, s katerimi bo podpisana pogodba) partnerji nameravajo angažirati socialne partnerje, kreatorje politike in relevantne zainteresirane strani na interaktiven način. Uporaba novih tehnik bo pomagala pri širjenju rezultatov projekta v veliko večjem obsegu kot lahko sindikati po navadi izvedejo.

- **Zaključna konferenca v Španiji**
  Zadnja dejavnost projekta BLER 2.0 bo mednarodna zaključna konferenca, na kateri bodo predstavljeni najpomembnejši rezultati projekta – tako glede učinka dejavnosti javnega zastopanja in širjenja ideje o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju v vsaki državi partnerici, kot tudi na evropski ravni. Poled navedenega bodo partnerji nadaljevali tudi diskusijo o tem, katere dejavnosti se lahko opravijo za promoviranje BLER po zaključku projekta.

Zagovori v prihodnosti

Dejavnosti zagovora, načrtovane v okviru projekta BLER 2.0, morajo biti le izhodišče za širše strateške dejavnosti, usmerjene v krepitev sodelovanja zaposlenih pri upravljanju v Evropi. To poglavje predstavlja seznam predlaganih dejavnosti, ki opozarjajo na smernice za implementacijo priporočil, ki so jih oblikovali projektni partnerji. Zato „Načrt skupnega zagovora“ predstavlja širok spekter pristopov, ki se lahko uporabljajo pri dejavnostih javnega zagovora za krepitev procesa obveščanja, svetovanja in sodelovanja ter zakonodajnih sprememb na področju BLER, vključno s harmonizacijo predpisov o BLER na ravni EU. Socialni partnerji ga lahko uporabijo kot vir navdiha za oblikovanje lastnih strategij zagovora. Iz odprtega kataloga predlogov si lahko partnerji izberejo tiste, ki se jim zdijo najustreznejši, najbolj relevantni in najbolj učinkoviti v njihovem nacionalnem, sektorskem in družbenem kontekstu. Seznam ni dokončen – socialni partnerji imajo možnost izpopolnjevanja navedenih predlogov.

Raven EU

Ko gre za raven EU, je ključno prizadevanje za vzpostavitev zakonske regulative, ki prinaša minimalne standarde na področju sodelovanja zaposlenih pri upravljanju, s čimer bi se hkrati uskladile obstoječe rešitve na tem področju na ravni zakonodaj držav članic EU. Prvi poskus doseganja konsenza v tem smislu se je na ravni EU zgodil, ko so razpravljali o obliki

Pete direktive o pravici družb, vendar se je to leta 1988 opustilo. Od takrat so se države članice dogovorile, da ščitijo obstoječe pravice BLER samo v evropskih družbah (SE)[3], evropskih zadrugah (SCE)[4], v primeru čezmejne transformacije, spajanja in delitev podjetij v Evropski uniji[5].

Pravica do sodelovanja zaposlenih pri upravljanju žal ni vključena v Evropski steber socialnih pravic[6], ki naj bi bil od trenutka, ko je bil leta 2017 vzpostavljen, kompas socialne politike Skupnosti in odgovor na kritizirano politiko varčevanja (*austerity*), ki so jo izvajale Evropska komisija in države članice med gospodarsko krizo leta 2008+.

Evropski parlament (posebej članica Evropskega parlamenta Gaby Bischoff) in Evropski kongres sindikatov (ETUC) v zadnjih letih pozivajo k vzpostavljanju novega evropskega okvirja za pravico do informacij, svetovanj in predstavljanja zaposlenih na ravni upravnega odbora angl. *European Framework for Information, Consultation and Board-Level Representation Rights*)[7,8]. ETUC je posvetil podstran temi delavske demokracije, na kateri lahko najdete najnovejše dogodke, stališča in dokumente, povezane s to temo: https://www.etuc.org/en/more-democracy-work. Poleg navedenega Evropski sindikalni inštitut (ETUI) že vrsto let vodi repozitorij znanja o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju. https://www.worker-participation.eu/.
Čeprav zahteve za vzpostavljanje in usklajevanje pravic EU glede sodelovanja pri upravljanju obstaja najmanj tri desetletja, še vedno ni povsem uresničeno. Glavna ovira je pomanjkanje volje Sveta EU za uvedbo sprememb. Poleg tega lahko pudarimo tudi, da ni niti BLER na prednostnem seznamu v sindikalni skupnosti. To se posebej nanaša na slabo zainteresiranost ali celo popolno nezainteresiranost za to temo med sindikati iz srednje in vzhodne Evrope, ki niso pripravljeni podpreti pobude svojih zahodnih kolegov na tem področju.

Cilj projekta BLER 2.0 je med drugim opozoriti na problematiko BLER v državah srednje in vzhodne Evrope, v upanju, da se bo povečal pomen navedenega mehanizma v programih sindikatov in organizacij delodajalcev v regiji. Tu naj še enkrat opozorimo, da partnerji pri projektu BLER 2.0, ki predstavljajo sindikate in organizacije delodajalcev iz Bolgarije, Španije, Poljske, Srbije, Slovaške, Slovenije in Turčije, jasno oblikujejo zahtevo z vzpostavljanjem edinstvene zakonodaja EU glede sodelovanja zaposlenih pri upravljanju.

Priporočila v zvezi z dejavnostmi zastopanja socialnih partnerjev na evropski ravni stoga ostajajo na zahtevi za povečanje pomena sodelovanja zaposlenih pri upravljanju na njihovih

---

[3] Uredba Sveta (ES) 2157/2001 z dne 8. oktobra 2001 o Statutu evropske družbe (SE) in Direktiva Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001. o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede sodelovanja zaposlenih.
[4] Sveta (ES) št. 1435/2003 z dne 22. jula 2003. o Statutu Evropskeg zadružne družbe (SCE) in Direktivi Sveta 2003/72/ES z dne 22. julija 2003, s katero se dopolnjuje Statut Evropskeg zadružne družbe glede sodelovanja zaposlenih
[5] Član 133. Direktive (EU) 2017/1132 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. junija 2017 o določenih aspektih pravic družbe in obveznostih obveščanja na podlagi uvodnih izjav 12. in 13. Direktive (EU) 2019/2121 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. novembra 2019 o spremembah in dopolnitvah Direktive (EU) 2017/1132 glede čezmejnih konverzij, spajanja in delitve družb
[6] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en
[7] https://www.etuc.org/en/pressrelease/ep-ramps-pressure-more-democracy-work
[8] https://www.etuc.org/en/document/daring-more-democracy-work-etuc-offensive

agendah in prizadevanja, da se vzpostavi ustrezna zakonska ureditev s pomočjo mehanizma pobude zagovora, ki jih uporabljajo navedeni subjekti. Glede navedenega bo koristno razvijanje repozitorija znanja o BLER, vključno s kreiranjem indeksa držav in družb, ki bo omogočil, da se te med seboj pozicionirajo in evaluirajo.

Nacionalna raven

Na nacionalni ravni je ključni izziv implementacija priporočil za zakonske spremembe, formulirane za vsako partnersko državo posebej, ki bodo okrepile pravice glede mehanizma sodelovanja zaposlenih pri upravljanju – tudi če še vedno ni ustreznega okvirja v evropski zakonodaji (podrobnosti – poglavje s priporočili). S tega stališča so dejavnosti, usmerjene v lobiranje v zakonodajnih organih, ključne. Vendar to niso edine pobude, ki jih lahko uvedemo. V nadaljevanju so navedene druge spremljajoče možnosti, ki podpirajo socialne partnerje in odražajo njihovo odločnost.

Pobude, usmerjene v ustavodajnost:

- Regulatorno lobiranje: individualni sestanki in sestanki v večjih organih s člani parlamenta (spodnji in zgornji dom) in ključnimi političnimi strankami. Sestanki se lahko okrepijo s posredovanjem podpisov ali peticije (prav tako v elektronski obliki). Dejavnosti javnega zagovora so lahko posebej učinkovite med predvolilnimi kampanjami, družbenimi krizami, pomanjkanjem delovne sile in podobno, ko je partija na oblasti bolj pripravljena za pridobitev volilcev ali določenih socialnih dopustkov.

- V predvolilnem času se lahko od volilnih odborov in posamičnih kandidatov zahteva, da izpolnijo vprašalnik o konkretnih predlogih reform. Vprašanja vključujejo širjenje pravic na področju BLER. V predvolilnem času OPZZ redno opravlja takšne dejavnosti.

• Pritisk za ustanovitev problemskega/svetovalnega tima ali komisije v republiškem parlamentu, ki naj bi se ukvarjal s spremembami zakona in povečanjem pravic zaposlenih pri upravljanju (ali z vključevanjem teme BLER v delo že obstoječih pristojnih/svetovalnih organov). Odbor/komite mora imeti določen cilj, sestavo in razpored dejavnosti. Njegovi člani (zlasti predsedniki) morajo biti prav tako odgovorni za svojo učinkovitost.

- Oblikovanje delovne skupine pri tripartitnem organu socialnega dialoga na nacionalni ravni, v kateri bo tripartitno predstavništvo, ki se ukvarja s sodelovanjem predstavnikov zaposlenih pri upravljanju.

  Avtonomne pobude socialnih partnerjev

- Ustanovitev delovne skupine pri sindikatu ali organizaciji delodajalcev, ki se ukvarja s BLER.

- Izdelava informativnih in programskih materialov, ki vsebujejo kratko predstavitev diagnoze in priporočil v zvezi s širjenjem pravic BLER (med drugim tudi na podlagi tega raziskovalnega projekta), ki so opisani z navedbo koristi za zaposlene, delodajalce in splošne koristi. To je lahko poročilo, politični dokument, načrt sprememb in dopolnitev

zakona/predlog za spremembe in dopolnitve zakona, brošura, letak (ali vsi navedeni obrazci hkrati), ki se predstavljajo na različnih forumih. Navedeni materiali so lahko dopolnjeni z video zapisi za družbena omrežja, izjavami za medije in časopisnimi članki, ki sporočajo vsebino zahtevka in gradijo podporo javnosti za BLER.

- Izdelava strokovnih mnenj, ki kažejo možnosti in prednosti jačanja BLER, na primer s strani uveljavljenega pravnika, ki je specialist za pravo gospodarskih družb ali izvedenca za kolektivna delovna razmerja.

- Uvajanje zahtev za krepitev sodelovanja zaposlenih v strateških/programskih dokumentih sindikatov in organizacijah delodajalcev.

- Kreiranje indeksa sodelovanja zaposlenih za oceno praks v družbah, ki izpolnjujejo pogoje za BLER. Razvoj metodologije takšneg indeksa se zaupa akademskim strokovnjakom, raziskovalnim centrom ali nevladnim organizacijam.

- Oblikovanje nagrade v kategoriji: družba s BLER in predstavnikom zaposlenih v organih upravljanja za povečanje prestiža in prepoznavnosti mehanizma sodelovanja predstavnikov zaposlenih pri upravljanju. Ocenjevanje in dodelitev nagrad morata potekati v ustreznih reprezentativnih okoliščinah.

- Organiziranje dogodkov, pri katerih se promovirajo ideja BLER in priporočila za spremembe na tem področju, na primer: tiskovne konference (skupaj z zavezniki), seminarji, okrogle mize, srečanja/demonstracije, nastopi v medijih. Pomagajo vnaprej pripravljeni načrti/urniki takšnih dogodkov in zagotovitev ustreznih sredstev za njihovo organizacijo.

- Vzpostavljanje koalicij z drugimi sindikati, organizacijami delodajalcev, akademskimi centri, think-tank-i, nevladnimi organizacijami, aktivisti, novinarji, javnimi intelektualci itn. – izgradnja družbene podpore in oblikovanje javne debate. Vzpostavljanje koalicij z drugimi sindikati, organizacijami delodajalcev, akademskimi centri, think-tank-i, nevladnimi organizacijami, aktivisti, novinarji, javnimi intelektualci itn. – izgradnja družbene podpore in oblikovanje javne debate.

- Pridobitev zunanjih sredstev za izvajanje raziskovalnih projektov in projektov zagovora. Dober primer implementacije tega postulata je projekt BLER 2.0.

- Evaluacija prakse sodelovanja zaposlenih pri upravljanju. V fazi prizadevanja za spremembe zakona je dobra ideja izdelati dokument o ugotavljanju vpliva (impact assessment).

Sektorska raven in raven podjetja

Dejavnosti, povezane z zagovorom, na ravni sektorja in podjetja morajo biti usmerjene v nudenje informacij o obstoječih pravicah in izboljšanje prakse na področju sodelovanja zaposlenih pri upravljanju. Nacionalna zakonodaja se lahko dopolni samo s sporazumi in predpisi. Vendar so pobude za zagovor na tej ravni ključnega pomena, ker implementacija in uveljavljanje pravic potekata na delovnih mestih. Za razliko od EU ali nacionalne ravni morajo dejavnosti javnega zagovora potekati na stalni osnovi. Predlagamo nasledenje dejavnosti, povezane z zagovorom:

- Promoviranje znanja o obstoječih pravicah, povezanih s sodelovanjem, pa tudi v povezavi s pravicami do obveščanja in svetovanja. Navedene pravice so vključene v zakonodajo Evropske unije in zakonodajo držav članic. Številne raziskave kažejo, da premalo širjenja znanja o zakonskih določbah predstavlja pomemben problem in da se – kljub temu, da so navedene informacije dostopne – številni delodajalci in zaposleni tega ne zavedajo. Širjenje znanja o obstoječih pravicah do obveščanja, svetovanja in sodelovanja lahko opravljajo sindikati in organizacije delodajalcev s pomočjo svojih običajnih obveščevalnih kanalov: bilten, e-mail lista, oglasna deska, bilten, sestanki na štiri oči ali on line, itn.

- Uveljavljanje pravic na področju obveščanja, svetovanja in sodelovanja v skladu s statutom in predpisi družbe.

- Razvoj predpisov na ravni družbe, ki natančno določajo statutarna pravila za izbor in delo predstavnikov zaposlenih v danem podjetju. Takšni predpisi lahko vsebujejo aranžmaje v zvezi z volilnim razporedom in delovanjem zastopanja zaposlenih v statutarnih organih dane družbe.

- Izgradnja podpore za BLER med zaposlenimi s prikazovanjem prednosti zastopanosti v statutarnih organih družbe za zaposlene, delodajalce, demokracijo zaposlenih, javno dobro in naravno okolje. Lahko navedete tudi takoimenovane alternativne stroške oziroma, kakšna bi bila situacija družbe/tima zaposlenih, če ne bi bilo BLER ali kakšne izmed njegovih dejavnosti.

- Izkoriščanje podpore zunanjih izvedencev, na primer iz sindikalnih central ali organizacij delodajalcev, univerz, think-tank organizacij (med drugim tudi iz drugih držav) z namenom, da se nudijo informacije o BLER in koristi navedenega mehanizma.

  - Lobiranje na ravni delovnega mesta: uveljaviti pravico do BLER v dogovoru z delodajalcem (v podjetjih, ki še nimajo širših pravic do BLER). Navedena vrsta dejavnosti je lahko učinkovita, na primer, v družbah, katerih sedež je v državi s širšimi pravicami na področju javnega zdravstvenega zavarovanja. V takšnem primeru lahko zaposleni v filiali v drugi državi zahtevajo, da se pravica do sodelovanja zaposlenih pri upravljanju razširi na njihovo filialo v okviru enotne korporativne politike.

- V prehodnem obdobju pred uvedbo regulatornih sprememb, s katerimi se pravice BLER širijo na nove subjekte, se priporoča organiziranje sestankov sindikalne organizacije na ravni podjetja z upravnimi in nadzornimi odbori, da se ustvari primerno vzdušje za dialog in priložnost, da se spoznajo preden začne predstavnik zaposlenih v polni meri opravljati svojo dolžnost.

- Sodelovanje pri družbenih raziskavah o praksah sodelovanja zaposlenih pri upravljanju (in drugih raziskavah o kolektivnih delovnih razmerjih in delovnih pogojih), da se pokaže dobra praksa družbe v širšem nacionalnem in evropskem kontekstu. Zapomnite si! Poročila izvedencev utegnejo biti koristna pri vašem delu z zagovorom na ravni podjetja, sektorja in na nacionalni ravni! Avtoriteta raziskovalnih centrov je vaš zaveznik pri oblikovanju javnega mnenja!

- Evaluacija BLER prakse na ravni družbe. Lahko je interna in jo izvaja sindikat ali delodajalec (organizacija delodajalcev) samostojno ali s pomočjo zunanjih izvedencev (ponavadi v kombinaciji z nasveti, ki jih nudijo).

- U primeru kršenja pravic zaposlenih glede sodelovanja pri upravljanju si je treba prizadevati, da se te uveljavijo – predvsem s pomočjo opozoril (na primer s strani sindikata, organizacij delodajalcev, predstavnikov organov socialnega dialoga), če pa to ne prinese ustreznih rezultatov, je treba primer prijaviti pristojnemu sodišču (ali eventualno delovni inšpekciji).

Literatura

Adamczyk, S. (2019). *Niewyśniony sen o europejskich radach zakładowych: jak związki przegrywają z korporacjami ponadnarodowymi*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 10.

Fabo, B., Kahancová, M., Martišková, M. (2014). *Industrial relations and inclusive development:*

the Case of Slovakia. Poročilo za Mednarodno organizacijo dela (ILO).

Jasiecki, K. (2014). *Partycypacja pracownicza w Polsce w europejskiej perspektywie porównawczej*. „Dialog. Pismo dialogu społecznego" 4/2014 (43), s. 6 -12.

Owczarek, D. (2020). *Board-level participation*. *Final report*, Warsaw: All-Poland Alliance of Trade Unions.

Pańków, M. (2020). *Partycypacja pracowników w zarządzaniu*. Nacionalno poročilo, sestavljeno v okviru projekta BLER. Varšava.

Zybała, A. (2019). *Board-level employee representation in the Visegrád countries*. „European Journal of Industrial Relations", vol. 25, issue 3.

Co-funded by
the European Union

EEBILIERR2n(0)

Strengthen board level participation

INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH

Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije

PRACODAWCY I PRZEDSIĘBIORCY

OZ KOVO-METAL

CEA
Confederación de Empresarios de Andalucía

Financira Evropska unija. Mnenja in stališča iz tega besedila so izključno avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Evropska unija in organ za financiranje ne moreta biti odgovorna za njih.