dr. Janja Hojnik

**Vpliv gospodarske krize na sisteme delavske participacije v Evropi**

*V nagovoru za Evropski parlament septembra 2011 je generalni direktor Mednarodne organizacije dela Somovia poudaril: »Spoštovanje temeljnih načel in pravic pri delu ne more biti predmet pogajanj – tudi v časih krize ne, ko se razmnožijo vprašanja pravičnosti. To je zlasti pomembno v državah, ki morajo sprejeti varčevalne ukrepe. Krize ne moremo uporabiti kot izgovora za obid mednarodno dogovorjenih delavskih standardov.«[[1]](#footnote-1)Misel je vsekakor nadvse aktualna.*

**Gospodarska kriza in razmah fleksibilnosti delovnega prava**

Dokazano je namreč, da so javne oblasti in nacionalni zakonodajalci od konca leta 2008, ko se je pričela gospodarska kriza, **sprejeli** **vrsto ukrepov za povečanje fleksibilnosti poslovanja, vključno s spremembo delovnega prava**. V nekaterih državah se je ta »modernizacija« delovnega prava začela že pred gospodarsko krizo, v nekaterih državah je sprememba vlade vodila do pospešitve sprejema drastičnih sprememb delovnega prava, celo mimo posvetovanja s socialnimi partnerji (na primer v Estoniji, na Madžarskem in na Slovaškem). V drugih primerih so bile te strukturne reforme zahtevane s strani evropskih in mednarodnih institucij, kot so Evropska centralna banka, Evropska komisija in Mednarodni denarni sklad (t.i. trojka). V Grčiji, na Portugalskem in v Španiji so bile, denimo, reforme dogovorjene med trojko in zadevnimi vladami v obliki memorandumov. S tem **Evropska komisija uresničuje svoj dolgoročni cilj tržne »fleksibilizacije«**, ki vključuje deregulacijo na področju delovnega prava, pa čeprav ne obstajajo dokazi o tem, da sta finančna in gospodarska kriza posledica pravil delovnega prava v prizadetih državah.

Posledično v večini držav članic EU poteka reforma delovnega prava kot eden osrednjih odzivov na gospodarsko krizo. Ponekod so posegi v delovno pravo majhni, drugod pa zelo obsežni. Te reforme običajno vodijo do tega, da so določbe delovnega prava bolj fleksibilne, da se odpravljajo minimalni standardi in s tem vzpostavlja **deregulacija**. Te spremembe zlasti posegajo v vprašanja delovnega časa, atipičnih oblik zaposlovanja ter pogojev za odpuščanje.

Predmetni prispevek se osredotoča na **vpliv krize na standarde delavske participacije**, zlasti v okviru zastopanja delavcev na delovnem mestu ter na udeležbo delavskih predstavnikov v organih gospodarskih družb.

**Oslabitev sindikatov in okrepitev svetov delavcev na Madžarskem**

Kar zadeva spremembe v okviru zastopanja delavcev na delovnem mestu, je največ sprememb na Madžarskem. Tam se je prvi znak deregulacije na področju delovnega prava pojavil junija 2009, ko je madžarski parlament sprejel novelo delovnega zakonika. Na osnovi sodbe madžarskega ustavnega sodišča, ki je izkazalo dvom v delavske pravice do participacije ter v strukture socialnega dialoga, je poleti 2009 madžarski parlament sprejel dva zakona – Zakon št. 73 o svetu za nacionalni interes ter Zakon št. 74 o odborih za sektorski socialni dialog. **Nov sistem zastopanja interesov delavcev** je stopil v veljavo oktobra 2009. Ta dva zakona spreminjata obseg socialnega dialoga, tako da zmanjšujeta njegov pomen, ki je bil pred krizo znaten. Poleg tega so bili spremenjeni kriteriji za sodelovanje v nacionalnem tripartitnem forumu ter v odborih za dvopartitni sektorski socialni dialog. Tako na nacionalni kot sektorski ravni je participacija delavcev sedaj odvisna od moči organizacij, ki zastopajo interese delavcev, tako da so upoštevne zgolj najmočnejše med njimi – **tj. tiste, ki so na volitvah v svete delavcev dobile vsaj 50% glasov.**

Največje spremembe na madžarskem pa se nanašajo na **zmanjšanje vloge sindikatov in povečanje vloge svetov delavcev** v okviru odločanja v podjetjih. Kar zadeva pravice sindikatov, nov zakonik zagotavlja zaščito zgolj dvema do šestim predstavnikom sindikatov, odvisno od števila delavcev, medtem ko je zakonik iz leta 1992 zagotavljal zaščito vsem sindikalnim predstavnikom.[[2]](#footnote-2) Nov zakonik tudi znatno zmanjšuje oprostitev prisotnosti na delovnem mestu zaradi izpolnjevanja sindikalnih obveznosti, ukinja pravno možnost sindikatov, da so od podjetij zahtevali denarno nadomestilo za neizrabljene ure odsotnosti z delovnega mesta predstavnikov sindikatov, kar je služilo kot dodaten vir financiranja sindikatov ter ukinja pravico do izobraževanja sindikalnih predstavnikov v okviru delovnega časa.

Predvsem pa **nov zakonik povečuje pravice svetov delavcev, ki so tako postali edini partner delodajalca v pogledu obveščanja in posvetovanja**. Člen 262 tako določa, da je odgovornost svetov delavcev, da *»nadzirajo spoštovanje pravil, ki so povezana z zaposlovanjem«*. Da bi lahko izpolnjeval te svoje obveznosti, je svet delavcev *»upravičen zahtevati informacije in začeti pogajanja, za katera mora navesti razloge, delodajalec pa zahteve ne sme odkloniti«*. Določeno je še, da mora svet delavcev vsako drugo leto delavce obveščati o svojih aktivnostih.

Člen 264 nadalje določa, da se mora delodajalec vsaj 15 dni pred sprejemom določenih odločitev o tem posvetovati s svetom delavcev. Izpostavljena so vprašanja reorganizacije, preoblikovanja, uvedbe novih programov in tehnologij, upravljanje z osebnimi podatki zaposlenih, ukrepi s področja varnosti in zdravja pri delu, uvedba standardov učinkovitosti dela, načrti glede izobraževanja zaposlenih, ukrepi glede rehabilitacije zaposlenih z zdravstvenimi težavami ali spremenjeno delovno sposobnostjo, določanje organizacije dela, plačila za delo, okoljska vprašanja, enakopravnost pri delu, usklajevanje družinskega življenja in dela ipd. Člen 265 določa, da mora delodajalec svete delavcev vsako drugo leto obveščati o bistvenih vprašanjih, povezanih z ekonomsko situacijo podjetja, glede vseh sprememb pri plačah in delovnem času ter o številu delavcev, ki delajo za določen čas.

Člen 266 nadalje določa, da morajo imeti sveti delavcev nepristranski pristop do stavk, ki so organizirane v okviru podjetja, ter ne smejo organizirati, podpirati ali preprečevati stavk. V kolikor bi član sveta delavcev sodeloval v stavki, se mu v času trajanja stavke mandat člana sveta delavcev prekine. Predvsem pa je pomembno, da po novem členu 268 **svet delavcev sprejema sporazume z delodajalcem, ki določajo pogoje zaposlovanja, z izjemo plač**. To velja za delodajalce, ki niso že zavezani s kolektivno pogodbo, in tiste, kjer v podjetju ni reprezentativnega sindikata.[[3]](#footnote-3)

**Odprava obvezne participacije delavcev v NS čeških družb**

Obstoječa pravna ureditev na Češkem določa, da imajo delavci v delniških družbah **pravico do izvolitve ene tretjine članov nadzornega sveta**, ob pogoju, da družba zaposluje vsaj 50 delavcev. Podobne pravice imajo tudi zaposleni v državnih podjetjih. Vendar pa najnovejši razvoj na Češkem postavlja pravico do participacije delavcev v organih družb na trhla tla.

Spremenjeni Zakon o gospodarskih družbah (št. 90/2012), ki naj bi stopil v veljavo 1. januarja 2014, namreč **odpravlja obveznost gospodarskih družb po vključitvi predstavnikov delavcev v nadzorni svet.** Zakon predvideva možnost izbire med dvotirnim in enotirnim modelom upravljanja, pri čemer je za dvotirni sistem določeno, da bodo člani nadzornega sveta izvoljeni s strani skupščine. Določb o delavski participaciji v organih družb ni.

Razloge za ukinitev obvezne participacije delavskih predstavnikov v nadzornih svetih lahko iščemo v obrazložitvi Zakona o gospodarskih družbah, iz katere izhaja, da je obstoječa ureditev delavske participacije na Češkem **prestroga in kot takšna nekonkurenčna**. Obrazložitev podaja primerjave z drugimi državami članicami EU, kjer delavska participacija v organih družb ne obstaja (Velika Britanija, Poljska, Madžarska in Estonija) ali je zgolj opcijska (Francija). Obrazložitev zaključuje, da drugi pravni akti zagotavljajo zadostno varstvo zaposlenih.[[4]](#footnote-4)

To pomeni znatno izgubo v pogledu pravice delavcev do udeležbe pri odločanju, ki je bila sprejeta z namenom povečanja privlačnosti češkega pravnega reda za gospodarske družbe iz drugih držav članic Srednje Evrope, kjer je sistem delavske participacije bolj razvit in uveljavljen. Zastopniki delavskih interesov si prizadevajo, da bi nova vlada čim prej sprejela spremembo predvidenega Zakona o gospodarskih družbah in češkim delavcem vrnila participacijo v nadzornih svetih čeških družb.

Podobne razprave o odpravi udeležbe delavcev v organih gospodarskih družb so leta 2011 potekale tudi **na Poljskem, vendar so bile nato ustavljene**. Ta je sicer po obstoječi ureditvi mogoča zgolj v delno privatiziranih gospodarskih družbah ter tistih, kjer je država edini lastnik.[[5]](#footnote-5)

**Privatizacija kot razlog zmanjšane udeležbe delavcev v organih družb**

Čeprav v drugih državah članicah EU ni prišlo do posegov v zakonsko zagotovljene pravice delavcev do udeležbe v organih gospodarskih družb, je potrebno poudariti, da so v številnih državah te pravice priznane zgolj delavcem v državnih podjetjih in ker se države v krizi **množično poslužujejo privatizacije** kot ukrepa konsolidacije javnih financ, to mimo sprememb v zakonodaji vodi do zmanjšanega obsega udeležbe delavcev pri odločanju na ravni organov družb. Takšni primeri so zlasti Grčija, Španija in Irska.

**Tudi dobre novice …**

Čeprav je splošen trend negativen, pa obstajajo tudi primeri, kjer se pravice zaposlenih pri upravljanju gospodarskih družb krepijo. Tako so denimo v **Franciji** v nedavnem socialnem sporazumu zaposlenim priznali dodatne pravice do obveščanja. V **Nemčiji** po novem agencijski delavci štejejo v okvir delovne sile za namene izračuna števila članov svetov delavcev. V **Luksemburgu** pa je predvidena splošna okrepitev delavskih predstavnikov v gospodarskih družbah in povečanje pravice do izobraževanja in usposabljanja le-teh.

Kar zadeva participacijo v organih gospodarskih družb, so v Franciji pod novo vlado zaposlenim v velikih zasebnih gospodarskih družbah **zagotovili nove pravice** – čeprav le enega predstavnika v upravnih odborih, ki imajo do 12 članov, in dva predstavnika v večjih odborih. Nova ureditev pokriva gospodarske družbe, ki imajo vsaj 10.000 zaposlenih gledano kot skupina po svetu oziroma vsaj 5.000 zaposlenih v Franciji. Kot smo v Ekonomski demokraciji že pisali, je delavska participacija v organih družb v Franciji sicer omejena na družbe v državni lasti, in sicer tako, da so v družbah, ki imajo med 200 in 1000 zaposlenih, tri mesta v upravi pridržana predstavnikom zaposlenih; v tistih z več kot 1000 zaposlenimi pa imajo predstavniki zaposlenih tretjino mest. V obeh primerih predstavnike izvolijo zaposleni izmed kandidatov, ki jih predlagajo reprezentativni sindikati ali vsaj 5% zaposlenih (oz. vsaj 100 zaposlenih v družbah z 2000 in več zaposlenimi).[[6]](#footnote-6)

Omeniti velja tudi, da je decembra 2011 **nizozemski parlament** obravnaval predlog zakonodaje, ki predvideva, da bi bile kolektivne pogodbe zavezujoče za celoten sektor samo v primeru, da jih podpira večina zaposlenih v sektorju. S tem bi dali **zaposlenim, ki niso člani sindikatov možnost vplivanja na pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb**. Predlog so sindikati ostro napadli, zato je obravnava predloga v parlamentu zastala. Danes se pojavlja alternativni predlog, po katerem bi dali svetom delavcev večjo vlogo pri pogajanjih o sklenitvi sektorskih kolektivnih pogodb, a sindikati tudi temu predlogu močno nasprotujejo. Ob tem pa je nedvomno pozitiven predlog, po katerem ob prehodu iz dvotirnega sistema upravljanja gospodarskih družb, v katerih je predvidena delavska participacija v nadzornih svetih, na enotirnega, kjer delavska participacija v upravnem odboru zakonsko ni predvidena, v prihodnje ne bi bilo dopustno odstraniti delavskih predstavnikov iz novo oblikovanega upravnega odbora.

**Zaključek**

Iz navedenega je mogoče zaključiti, da kljub posameznim dobrim novicam v številnih državah članicah EU gospodarska kriza vodi do zmanjšanja pravic delavcev pri soupravljanju, večkrat celo do posegov v temeljne pravice delavcev, priznane desetletja z mednarodnimi dokumenti – denimo avtonomija sindikatov, pravica do stavke ipd. Ob primerih, ki so navedeni zgoraj, velja omeniti, da **številne države članice EU posegajo tudi v ureditev kolektivnih pogajanj**. Tako denimo v Franciji, Grčiji in Španiji kolektivne pogodbe na ravni družbe po novem lahko poslabšajo pogoje iz širše kolektivne pogodbe. Na Portugalskem, v Romuniji in na Irskem so omejili avtomatično razširitev veljavnosti kolektivnih pogodb na nepodpisnike. V Grčiji in na Madžarskem so ukinili pogajanja o minimalni plači na ravni države, ki jo sedaj določi vlada, na Cipru in v Luksemburgu pa so oslabili prilagajanje minimalne plače rasti življenjskih stroškov, tako da se to izvaja redkeje. Zakonodaja, ki slabi pravni položaj zaposlenih, se **večinoma sprejema po »nujnih postopkih«**, brez upoštevanja različnih protikriznih predlogov, ki jih pripravljajo socialni partnerji; v Grčiji in Italiji vlada ni zgolj obšla socialnih partnerjev, ampak celo parlament.

Pri vsem tem je težko ugotoviti, ali so navedene reforme trga dela odziv na gospodarsko krizo ali le spremljajoči učinek krize, saj ne obstaja gotovost glede vzročne povezave med njima.

1. Clauwaert S., Schömann, The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise, Working Paper 2012.04, European Trade Union Institute, Bruselj, 2012, str. 5. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zaščita sindikalnih predstavnikov je bila zmanjšana tudi v novi romunski zakonodaji. [↑](#footnote-ref-2)
3. Clauwaert S., Schömann I., The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise, Country report: Hungary, Working Paper 2012.04, European Trade Union Institute, Bruselj, 2012. [↑](#footnote-ref-3)
4. Stránský J., Board-level employee representation rights in Czech corporate governance:Abolished by January 2014?, predavanje na konferenci v Pragi, 10.9.2012. [↑](#footnote-ref-4)
5. Fulton L., Common trends and recent developments in workers' participation and industrial relations, predavanje na konferenci, European Workers' Participation Competence Centre, Rim, 20.3.2013. [↑](#footnote-ref-5)
6. Več o tem: Hojnik J., Sistem delavske participacije v Franciji, Ekonomska demokracija, 2012, let. 16, št. 5, str. 21-25. [↑](#footnote-ref-6)