

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.¹ 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.² 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.³

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.⁴ 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.

¹ 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.

² 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.

³ 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.

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

2017. V 11-ih sodelujočih družbah imajo dvotirni, v eni pa enotirni sistem upravljanja. Vzporedno so bili analizirani poslovni svetov delavcev v delu, ki določajo pogoje

povezanost s svetom delavcev kot organom, ki jih je v te organe imenoval oziroma izvolil. Vsekakor velja poudariti, da delavski predstavniki v nadzornem svetu/upravnem

vloga v skladu z Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1) od njih zahteva ravnanje v **dobro družbe** s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika ter varovanje poslovne skrivnosti družbe, hkrati pa jim ZSDU kot specialni zakon nalaga, da morajo pri svojem delovanju v nadzornem svetu/upravnem odboru **upoštevati interese zaposlenih**. Zato smo v raziskavi iskali odgovore na vprašanja, kako to svojo vlogo dojemajo sami delavski predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru, kakor tudi predsedniki/člani uprav ter ne nazadnje svet delavcev, ki ima ob njihovem imenovanju oziroma izvolitvi določena pričakovanja. Pri vprašanju neodvisnosti smo raziskali tudi neodvisnost od uprave, saj so delavski predstavniki v nadzornih svetih/upravnih odborih večinoma zaposleni v družbah in iz delovnega razmerja podrejeni upravi.

Povezano s tem je bilo postavljano vprašanje, kakšna bi bila **ustrezna sankcija za delavskega predstavnika v nadzornem svetu/upravnem odboru**, ki bi bil razkril poslovno skrivnost bodisi svetu delavcev bodisi medijem. Z vidika odpoklica takšnega delavskega predstavnika sedanja ureditev namreč dopušča odpoklic s strani sveta delavcev ter sodni postopek odpoklica s strani družbe. Zgodi se lahko namreč, da četudi je delavski predstavnik v nadzornem svetu/upravnem odboru razkril poslovno skrivnost (svetu delavcem, medijem ali drugim osebam), ga svet delavcev ne bo odpoklical; sodni postopek odpoklica pa je običajno dolgotrajen in posledično neučinkovit. Zato je vprašanje, kakšna bi bila učinkovita pravna ter dejanska rešitev za takšne situacije. Pri tem se izpostavlja tudi vprašanje motiva in razumevanja posameznikov, ki kandidirajo tako v svet delavcev kot na položaj delavskih predstavnikov v nadzorni svet/upravni odbor.

Oblikovanje smernic in dobrih praks

Rezultati raziskav predstavljajo kakovostno podlago za ugotavljanje dejanskega stanja na tem področju, razkrivanju različnih odtenkov problematike ter **iskanja tako pravnih kot praktičnih rešitev**. Pri tem bo treba upoštevati tako korporativni vidik vloge delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru kakor tudi položaj, kakor ga opredeljuje ZSDU. Oblikovane bodo smernice ter primeri dobrih praks, ki bodo pripomogle k ustrezni opredelitvi pričakovanih vseh vključenih deležnikov ob hkratnem spoštovanju zakonskih določil ter drugih pravil.

Tako iz teorije kakor tudi iz (mednarodne) prakse izhaja, da je za učinkovito delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru pomembna tudi povezanost s svetom delavcev kot organom, ki jih je v te organe imenoval oziroma izvolil.

ter postopek imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja.

Obe raziskavi sta se osredotočili na **dva vsebinska sklopa**:

- neodvisnost delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru ter
- označevanje gradiv nadzornega sveta/upravnega odbora kot poslovna skrivnost in morebiten vpliv na delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru, zlasti v odnosu do sveta delavcev.

Ker gre za zahtevna in kompleksna vprašanja, bomo v tokratnem prispevku izpostavili najbolj pereča vprašanja kvalitativne raziskave. V naslednjih številkah revije pa bomo posamezne vidike izbranih tem natančno in poglobljeno analizirali ter predstavili skupaj s priporočili dobre prakse.

Poslovna skrivnost

Pri označevanju gradiv, ki jih prejme nadzorni svet/upravni odbor, je **temeljno vprašanje**, katera gradiva so tista, ki so tako iz pravnega kot iz poslovnega (konku-

odboru niso »delegati« sveta delavcev in **niso vezani na njihova navodila za glasovanje, vendar pa je pomembno, da poznajo stališča sveta delavcev ter njihova razmišljanja tako o položaju zaposlenih v družbi, kakor tudi širše o vprašanih razvoja družbe**. Zato smo v raziskavi iskali odgovore na vprašanja, kakšne so prakse javnih delniških družb glede označevanja gradiv za nadzorni svet/upravni odbor kot poslovna skrivnost, kakšna so stališča do razkrivanja teh informacij svetu delavcev ter kako delavski predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru ravna v primerih, ko bi potrebovali posvetovanje s svetom delavcev, a jim je to zaradi oznake poslovna skrivnost preprečeno. Ob tem smo izpostavili tudi vidik dopustnosti vpogleda sveta delavcev v gradiva nadzornega sveta, ki so označena kot poslovna skrivnost. Hkrati se s tem odpira tudi vprašanje poznavanja in zavedanja pomena teh informacij za javno delniško družbo, vključno z morebitnimi posledicami (tudi odškodninskimi), ki lahko nastanejo. Pri tem smo primerjali stališča tako med skupinami intervjuvanih (pred-

Delavski predstavniki v NS/UO niso vezani na navodila SD za glasovanje, vendar pa je pomembno, da poznajo stališča sveta delavcev ter njihova razmišljanja tako o položaju zaposlenih v družbi, kakor tudi širše o vprašanih razvoja družbe.

renčnega) položaja družbe resnično potrebna takšne označbe, ter katera ne. Kajti gradivo, ki je označeno kot poslovna skrivnost, ne sme biti posredovano tretjim osebam, kar se nanaša tudi na svet delavcev. S tem se odpira vprašanje, kako to vpliva na delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru.

Tako iz teorije kakor tudi iz (mednarodne) prakse izhaja, da je za učinkovito delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru pomembna tudi

sednik/član uprave, predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu/upravnem odboru ter član sveta delavcev) kakor tudi med intervjuvanci znotraj posamezne skupine.

Razumevanje neodvisnosti delavskih predstavnikov

Pri vprašanih o neodvisnosti delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru se tako v teoriji kot v praksi izpostavlja njihova **neodvisnost od uprave in sveta delavcev**. Njihova korporativna